

Université de Lausanne  
**Les Cahiers de l'IEPHI**  
**IEPHI Working Paper Series**

**Quand les hiérarchies  
reviennent par la fenêtre...**

La démocratie au sein d'un syndicat  
anarcho-syndicaliste

Nicholas Pohl

**N° 65 (2016)**

**Editeur responsable**

Dr. Lionel Marquis

Université de Lausanne  
Institut d'Etudes Politiques, Historiques et Internationales  
Bâtiment Géopolis • 1015 Lausanne  
CH – Switzerland

Tél +41 21 692 31 30  
Fax +41 21 692 31 45  
nicole.ferrari@unil.ch  
<http://www.unil.ch/iephi>

La collection **Les Cahiers de l'IEPHI** vise à diffuser des travaux de chercheuses et de chercheurs rattachés à l'Institut d'Etudes Politiques, Historiques et Internationales (IEPHI) de l'Université de Lausanne. Il peut s'agir de textes en prépublication, de communications scientifiques ou d'excellents mémoires d'étudiants. Ces travaux sont publiés sur la base d'une évaluation interne par deux membres de l'IEPHI. Les opinions émises n'engagent cependant que la responsabilité de l'auteur•e.

**Les Cahiers de l'IEPHI** sont accessibles gratuitement sur [www.unil.ch/iephi](http://www.unil.ch/iephi) (suivre le lien « Publications »).

The **IEPHI Working Papers Series** is intended to promote the diffusion of work in progress, articles to be published and research findings by researchers of the Institute of Political, Historical and International Studies, University of Lausanne. The papers submitted are refereed by two members of the Institute. The opinions expressed are those of the author(s) only.

The **IEPHI Working Papers** are available free of charge at [www.unil.ch/iephi](http://www.unil.ch/iephi) (click on « Publications »).

© Nicholas Pohl.

Layout : Nicole Ferrari

Couverture : Unicom, Université de Lausanne

# Quand les hiérarchies reviennent par la fenêtre... La démocratie au sein d'un syndicat anarcho-syndicaliste

Nicholas Pohl<sup>1</sup>

Institut d'Études Politiques, Historiques et Internationales, Université de Lausanne

## Résumé

L'anti-autoritarisme et l'autogestion sont deux aspirations centrales de l'anarchisme. Partant d'une enquête de terrain de sept mois à Madrid, dont quatre mois et demi d'observation participante au sein d'un syndicat anarcho-syndicaliste, ce mémoire vise à soumettre à un examen approfondi la mise en pratique de ces principes. La recherche présentée ici se démarque par son historicisation de l'organisation formelle et des investissements individuels ainsi que par sa prise en considération tant de la sphère des assemblées que du travail militant au quotidien. La mise en évidence d'un important décalage entre l'organisation formelle et celle observée dans les faits permet de revenir sur la question de l'informalité au sein d'organisations de mouvement social. Cette étude argumentera que les places différenciées qu'occupent les individus au sein d'un groupe – notamment lors de la prise de décision – ne correspondent pas forcément à des postes ou mandats explicites, mais sont négociées dans la division (avant tout informelle) du travail militant au quotidien.

Mots-clefs : mouvements sociaux, anarcho-syndicalisme, démocratie, hiérarchies informelles, Espagne

## Abstract

Antiauthoritarianism and self-management are two core aspirations of anarchism. Based on seven months of ethnographic fieldwork in Madrid, including four and a half months of participant observation among an anarcho-syndicalist union, this master's thesis aims for a critical examination of the implementation of these principles. The present research stands out for its historicization of both formal organization and individual involvements as well as for its articulation of the sphere of assemblies with activists' daily work. The identified discrepancies between the formal organization and the one put in practice allows for reconsideration of the question of informality among social movement organizations. This research argues that differing positions within groups – notably in decision-making processes – do not necessarily correspond to explicit mandates but are negotiated in the (mainly informal) division of activists' daily work.

Keywords : social movements, anarcho-syndicalism, democracy, informal hierarchies, Spain

---

<sup>1</sup> Doctorant, Quartier UNIL-Mouline, Bâtiment Géopolis, CH-1015-Lausanne. E-mail : nicholas.pohl@unil.ch

## **Zusammenfassung**

Antiautoritarismus und Selbstverwaltung sind zwei zentrale Bestrebungen des Anarchismus. Deren Umsetzung in die Praxis kritisch zu beleuchten, ist das Ziel dieser Masterarbeit, welche auf einer siebenmonatigen Feldforschung in Madrid basiert – davon viereinhalb Monate teilnehmende Beobachtung innerhalb einer anarchosyndikalistischen Gewerkschaft. Die vorliegende Forschung zeichnet sich dadurch aus, dass sie sowohl die formale Organisationsstruktur als auch die individuelle Teilnahme historisiert und nebst den regelmässigen Versammlungen auch die alltägliche Gewerkschaftsarbeit in die Untersuchung miteinbezieht. Die festgestellten Unterschiede zwischen der formalen und der beobachteten Organisationsstruktur erlauben es, auf die Frage der Informalität innerhalb von Bewegungsorganisationen zurückzukommen. Hier wird argumentiert, dass unterschiedliche Positionen in einer Gruppe nicht zwingend mit expliziten Ämtern oder Mandaten übereinstimmen, sondern vielmehr in der alltäglichen (vorwiegend informellen) Arbeitsteilung ausgehandelt werden.

Stichworte: Soziale Bewegungen, Anarchosyndikalismus, Demokratie, informelle Hierarchien, Spanien

## **Remerciements**

Mes remerciements s'adressent d'abord à Cécile Péchu, qui a accordé du crédit à mon projet et m'a ainsi permis de réaliser cette recherche. C'est grâce à l'encadrement unique dont j'ai pu profiter avant, pendant et après mon enquête de terrain que ce travail est devenu ce qu'il est. Ma reconnaissance va également à Olivier Fillieule, qui a facilité ma prise de contact avec divers sociologues à Madrid et qui m'a constamment encouragé à poursuivre mes efforts en vue de cette publication.

Merci également à l'équipe du Centre International de Recherches sur l'Anarchisme, qui m'a aidé dans la recherche de littérature et, plus spécifiquement, à Marianne Enckell pour ses relectures de ce mémoire.

Je remercie enfin toutes les personnes en Suisse et en Espagne sans lesquelles ce travail n'aurait pu être réalisé. Du côté suisse, Lotte, Su et tout particulièrement Nadine qui m'ont toujours encouragé et soutenu dans mes démarches. Du côté espagnol, mes remerciements vont à Marcos et Gabriel pour avoir facilité mon entrée sur le terrain, mais aussi à l'ensemble des membres du syndicat « Solidaridad Obrera » qui m'ont accueilli chaleureusement au sein de l'organisation et ont rendu possible cette expérience inoubliable. J'espère que ce travail leur sera également utile.

# Table des matières

RESUME .....	3
ABSTRACT .....	3
ZUSAMMENFASSUNG .....	4
AVANT-PROPOS .....	9
<b>1. INTRODUCTION .....</b>	<b>10</b>
<b>2. LA DEMOCRATIE AU SEIN D'UNE ORGANISATION : DE QUOI PARLE-T-ON ? .....</b>	<b>14</b>
<b>LA CONFIGURATION ACTUELLE : INSTANTANE D'UN PROCESSUS CONTINU D'INSTITUTIONNALISATION .....</b>	<b>14</b>
<b>LA PARTICIPATION ET LA DELIBERATION COMME REVELATEURS DE LA DEMOCRATIE INTERNE .....</b>	<b>15</b>
<i>Les quatre modèles démocratiques.....</i>	<i>15</i>
<i>L'étude de la démocratie dans les assemblées .....</i>	<i>16</i>
<b>LES PRATIQUES DIVERGENTES DES PRINCIPES, OU LES HIERARCHIES INFORMELLES</b>	<b>19</b>
<i>La place différenciée dans l'exécution du travail militant.....</i>	<i>19</i>
<i>Différents processus d'accumulation et de relégation .....</i>	<i>20</i>
<b>L'INTERACTION ENTRE INFORMALITE ET ORGANISATION FORMELLE .....</b>	<b>20</b>
<b>3. LA RECHERCHE MILITANTE ET LE CHOIX DU TERRAIN .....</b>	<b>22</b>
<b>LA RECHERCHE MILITANTE : QUELLE TENSION ENTRE ENGAGEMENT MILITANT ET SCIENTIFICITE ? .....</b>	<b>22</b>
<b>SOLIDARIDAD OBRERA : UN CHOIX PAR TATONNEMENTS .....</b>	<b>24</b>
<b>LA RELATION D'ENQUETE .....</b>	<b>27</b>
<b>4. LA DEMOCRATIE INTERNE : UN DEBAT CONSTANT AU SEIN DU SYNDICAT.....</b>	<b>30</b>
<b>LE CONTEXTE ANARCHO-SYNDICALISTE PRECEDANT LA SECTION SYNDICALE DU METRO .....</b>	<b>30</b>
<b>LA SECTION SYNDICALE DE LA CNT AU SEIN DU METRO : UNE REUNION DE DEUX COURANTS .....</b>	<b>33</b>
<b>DE LA CNT A SOLIDARIDAD OBRERA : UNE MUTATION CONFUSE .....</b>	<b>36</b>
<b>SOLIDARIDAD OBRERA : L'EVOLUTION DE L'IDEOLOGIE ORGANISATIONNELLE DEPUIS SA FONDATION .....</b>	<b>38</b>
<i>Un syndicat concentré sur Madrid.....</i>	<i>39</i>
<i>Le conflit entre le principe d'inclusivité et un programme politique.....</i>	<i>40</i>
<i>Une structure fédéraliste et des processus de prise de décision non explicités .....</i>	<i>42</i>
<i>Les comités d'entreprise : un rapport ambigu avec les institutions intermédiaires .....</i>	<i>45</i>
<i>Un accent mis sur l'autogestion et la participation .....</i>	<i>46</i>
<b>APPORTS ET LIMITES D'UNE ANALYSE FORMELLE DE SOLIDARIDAD OBRERA .....</b>	<b>48</b>
<b>5. LA CONFIGURATION ORGANISATIONNELLE DANS LES FAITS ET LES HIERARCHIES INFORMELLES .....</b>	<b>50</b>
<b>LA STRUCTURE ORGANISATIONNELLE DANS LES FAITS .....</b>	<b>50</b>
<i>La section syndicale du métro : une « offre militante » limitée .....</i>	<i>50</i>
<i>La fédération locale de Madrid : portée par deux syndicats .....</i>	<i>53</i>

<i>Un congrès confédéral sous régie madrilène</i> .....	54
<i>Une organisation formelle partiellement mise en œuvre</i> .....	55
<b>LES ASSEMBLEES DE SOLIDARIDAD OBRERA : PARTICIPATION ET DELIBERATION</b>	
<b>SUR LE BANC D'ESSAI</b> .....	<b>56</b>
<i>La forme des assemblées et la concentration des animations sur deux personnes</i> .....	56
<i>Une faible participation aux débats</i> .....	57
<i>La prédominance de décisions tacites</i> .....	59
<b>DES PLACES DIFFERENCIEES DANS L'EXECUTION DES TACHES</b> .....	<b>63</b>
<i>L'accumulation et la relégation explicites</i> .....	67
<i>L'accumulation implicite des tâches valorisées</i> .....	68
<i>La supervision par Gabriel et Mateo</i> .....	71
<i>Le « sale boulot » et la quête d'autonomie dans les tâches moins valorisées</i> .....	72
<b>LES PROCESSUS DE LEGITIMATION ET DE REAFFIRMATION DE L'ASYMETRIE</b> .....	<b>76</b>
<i>« Un taux d'engagement sans pareil »</i> .....	76
<i>« Pédé, facho, fillette » : la sanction comme réaffirmation de l'asymétrie</i> ..	77
<b>DES HIERARCHIES INFORMELLES TRANSVERSALES</b> .....	<b>79</b>
<b>6. LES CARRIERES MILITANTES ET LA PLACE DIFFERENCIEE DANS LA HIERARCHIE INTERNE</b> .....	<b>82</b>
<b>LE CHOIX DES CARRIERES ETUDIEES</b> .....	<b>84</b>
<b>GABRIEL : UNE ENTREE « POLITIQUE »</b> .....	<b>85</b>
<i>Une enfance dans le contexte franquiste</i> .....	85
<i>La force socialisatrice du mouvement contestataire des années 1970</i> .....	86
<i>Investissement de la sphère professionnelle et rapprochement progressif de la CNT</i> .....	87
<i>La spécialisation comme expérience positive</i> .....	89
<i>Un désengagement progressif</i> .....	90
<b>PATRICIA : UNE ENTREE « SUR DOSSIER »</b> .....	<b>91</b>
<i>Une enfance marquée par une grand-mère forte et la faillite de l'entreprise paternelle</i> .....	91
<i>Une appétence pour l'altruisme</i> .....	92
<i>La déception face à l'UGT et un rapprochement réticent de Solidaridad Obrera</i> .....	92
<i>Une sollicitation d'engagement et l'apprentissage du travail de prévention</i> ..	94
<i>Un goût pour l'action collective suivi d'un désengagement partiel</i> .....	95
<b>LES CARRIERES MILITANTES ET LA PLACE DANS LA HIERARCHIE INTERNE</b> .....	<b>97</b>
<i>Les cohortes militantes</i> .....	97
<i>Les rapports sociaux de sexe</i> .....	98
<i>Une place inférieure malgré un rapprochement idéologique</i> .....	98
<b>7. CONCLUSION</b> .....	<b>100</b>
<b>POSTFACE</b> .....	<b>103</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	<b>106</b>
<b>ANNEXES</b> .....	<b>111</b>
<b>ANNEXE N°1 : LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS</b> .....	<b>111</b>
<b>ANNEXE N°2 : DECORATION DU BUREAU DE LA SECTION SYNDICALE DU METRO</b> ..	<b>112</b>

## **Table des figures et des tableaux**

Figure 1 : Les quatre modèles démocratiques selon della Porta (2009a, 269). ....	16
Figure 2 : Structure formelle de Solidaridad Obrera. ....	44
Figure 3 : Structure organisationnelle de Solidaridad Obrera observée dans les faits. ....	55
Figure 4 : Agencement de la salle d'assemblée au siège de la fédération locale de Madrid. ....	56
Tableau 1 : Types d'interaction lors d'une controverse .....	18

*« Nous voulons des hommes capables d'évoluer sans cesse, capables de détruire, de renouveler sans cesse les milieux et de se renouveler eux-mêmes, des hommes dont l'indépendance intellectuelle sera la plus grande force, qui ne seront jamais attachés à rien, toujours prêts à accepter ce qui est mieux, [...] aspirant à vivre des vies multiples en une seule vie. »*

Francisco Ferrer y Guardia (1859-1909), *L'école moderne*<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Ferrer y Guardia (2013, 217).



## Avant-propos

Lors de mon enquête de terrain, qui s'est déroulée de la mi-août à la fin décembre 2012, la section syndicale de Solidaridad Obrera du métro de Madrid – mon objet d'enquête – se trouvait dans une période agitée. En effet, quelques jours avant mon premier jour d'observation participante, un membre du comité directeur du métro avait invité sa femme, leur enfant de quatre ans et une fille au pair à conduire un métro dans un dépôt. Le métro avait heurté un talus de terre en fin du dépôt et le membre du comité directeur et la fille au pair en sont morts. Depuis, l'entreprise a augmenté la surveillance des conducteurs de métro, même si cet accident n'avait pas de rapport avec l'exploitation quotidienne de l'entreprise. Le mois précédent, une réduction de 7 % du salaire annuel avait été décrétée pour une partie de la fonction publique. Etant également affecté par ce décret royal, le métro de Madrid a par la suite connu plus de vingt jours de grèves (partielles), dans lesquels Solidaridad Obrera a été un élément moteur. En dehors de l'entreprise, Solidaridad Obrera a activement participé à de nombreuses actions protestataires contre les plans d'austérité, notamment à la grève générale du 14 novembre 2012 – la seconde de cette année. Le syndicat a aussi collaboré à plusieurs plateformes extra-parlementaires, entre autres au « bloque unitario » (bloc unitaire) qui rassemble divers syndicats anarcho-syndicalistes, des groupes du 15-M et d'autres collectifs en vue d'unir les forces « extra-parlementaires et anticapitalistes » dans la lutte contre les plans d'austérité. Au cours de mon enquête de terrain, Solidaridad Obrera a également continué à promouvoir la collaboration entre les trois principales confédérations anarcho-syndicalistes (CGT, CNT et Solidaridad Obrera), qui en était alors aux premiers balbutiements.

Etant donné mon choix de mettre l'accent sur les aspects organisationnels du syndicat, j'ai été amené à négliger toute une série d'autres aspects de l'objet d'enquête, notamment son action syndicale, dont les exemples mentionnés ci-dessus ne constituent qu'un bref aperçu. La confrontation des pratiques actuelles avec des principes qui, de par leur nature absolue, ne peuvent être entièrement réalisés, a pour conséquence que l'image présentée est non seulement partielle mais, en outre, passablement négative. Il est important de noter que la représentation partielle du syndicat empêche de procéder à une évaluation concluante de celui-ci dans son ensemble. Plutôt qu'à critiquer une organisation particulière, ce travail vise à soulever certains dilemmes de l'anarchisme en général et à rendre visibles des processus hiérarchisants que je suppose prévaloir, sous différentes formes et à des degrés divers, au sein d'un grand nombre d'organisations de mouvement social. Je tiens donc à souligner que l'utilisation de ce mémoire contre le syndicat étudié irait à l'encontre de ma volonté. J'espère qu'il servira avant tout comme outil pour des réflexions personnelles et collectives – tant scientifiques que militantes – sur la structuration d'organisations de mouvement social.

# 1. Introduction

*« Des principes qui ne sont pas en contradiction avec l'objectif [...] doivent forcément donner lieu à un type d'organisation qui préfigure le type de société visé. Solidaridad Obrera prétend être un îlot d'anti-autoritarisme au sein d'une société autoritaire. »*

Extrait du préambule des statuts du syndicat anarcho-syndicaliste « Solidaridad Obrera »<sup>3</sup>

*« En général, il y a peu de gens qui assument beaucoup de responsabilités et beaucoup de gens qui n'assument pas de responsabilités. Lorsqu'il faut prendre des décisions, c'est vrai qu'il y a des gens qui ont plus de poids pour la façonner et nous qui pensons assumer moins de responsabilités, nous nous laissons porter par ces personnes. »*

Extrait d'un entretien mené avec Sergio, âgé de 45 ans et militant au sein de Solidaridad Obrera à Madrid<sup>4</sup>

Voilà une confrontation de la conception organisationnelle formelle d'un syndicat anarcho-syndicaliste avec une évaluation personnelle sur les processus observables dans les faits. L'assertion faite par Sergio que le pouvoir décisionnel ne serait en effet pas réparti de manière égale au sein du groupe indique que, malgré la prétention formelle, des hiérarchies persistent au sein de Solidaridad Obrera. Ce propos soulève plusieurs questions : quels sont les processus de prise de décision au sein du syndicat ? Comment des hiérarchies émergent-elles au sein de groupes qui se qualifient d'anti-autoritaires ? Quelle est leur nature ? Comment sont-elles perpétuées et/ou contestées dans le temps ?

En soutenant que le pouvoir décisionnel dépendrait de la prise en charge (différenciée) de tâches à responsabilité, Sergio avance une première piste explicative : la division du travail militant. Cela soulève toutefois de plus amples questions : quelles sont les tâches à responsabilité ? En quoi se distinguent-elles des tâches à responsabilités limitées ? Quel est le processus sous-jacent à la division des tâches ? Et comment la cette division des tâches se répercute-t-elle sur les processus de prise de décision ?

Les réponses proposées ici se fondent sur une enquête ethnographique de six mois et demi à Madrid, incluant quatre mois et demi d'observation participante au sein de la section syndicale du métro de Solidaridad Obrera. Le choix de partir à l'étranger afin d'étudier l'organisation interne d'une structure de tendance anarchiste<sup>5</sup> n'est pas fortuit. Etant donné que je cherchais à étudier un groupement

---

<sup>3</sup> Solidaridad Obrera (2012, 22). Toutes les citations provenant de sources en langue étrangère (entretiens, notes, documents, littérature primaire et secondaire) sont, sauf mention contraire, traduites par moi-même. Pour des raisons de lisibilité, je m'abstiens de mentionner les traductions personnelles à chaque reprise.

<sup>4</sup> Entretien mené le 5 décembre 2012.

<sup>5</sup> Suivant la proposition de Gordon (2012, 19), l'anarchisme en tant que culture politique est défini ici par des « orientations partagées concernant l'action et le discours politiques ainsi que la vie quotidienne », dont les caractéristiques majeures constituent : « [(a)] Un répertoire commun d'actions politiques fondées sur l'action directe, la construction d'alternatives par la base, l'ouverture à la communauté et l'affrontement. [(b)] Des formes partagées

d'une certaine importance numérique et avec des activités quotidiennes, l'Espagne s'est presque imposée. En effet, avec les mouvements anarcho-syndicalistes les plus importants au monde, réunissant au sein des trois syndicats anarcho-syndicalistes entre 70 000 et 90 000 membres<sup>6</sup>, ce pays semble prédisposé à une étude de structures plus importantes de tendance anarchiste. Même si Solidaridad Obrera constitue le plus petit des trois syndicats, la section étudiée compte néanmoins près de 400 affilié-e-s au sein d'une même entreprise et a ainsi dépassé de loin mes attentes envers un objet d'enquête approprié.

Ce travail s'inscrit dans la lignée de travaux récents sur la démocratie au sein d'organisations de mouvement social (OMS) et, plus spécifiquement, sur le processus de prise de décision dans ces organisations<sup>7</sup>. Il se démarque toutefois de ces travaux par la prise en considération des activités quotidiennes de l'organisation étudiée, lesquelles sont souvent délaissées par les chercheurs et les chercheuses sur les OMS. Comme je le démontrerai au cours de mon mémoire, la prise en considération de celles-ci s'avère pourtant indispensable à la compréhension des processus à l'œuvre dans d'autres sphères de l'organisation (telles que les assemblées ou les activités publiques et/ou contestataires). La valeur scientifique de ce travail est augmentée par l'absence criante de travaux scientifiques sur l'anarcho-syndicalisme contemporain en Espagne<sup>8</sup>.

Au niveau politique, ce travail est d'abord d'une utilité pour le groupe étudié et pour le mouvement anarchiste en général, au sein duquel la prétention d'anticiper la forme d'organisation de la société visée est très répandue<sup>9</sup>. Ma recherche se veut une analyse critique de cette ambition. En discernant des hiérarchies susceptibles de surgir au sein d'organisations anarchistes, elle donne également la possibilité d'en débattre et d'y remédier par la suite. En même temps qu'une critique de cette prétention, mon analyse constitue donc une contribution à sa mise en pratique. La portée de l'analyse ne se limite cependant pas au mouvement anarchiste, mais est

---

d'organisation décentralisées, horizontales et dans lesquelles, lorsqu'il s'agit de prendre une décision, cela se fait, dans la mesure du possible, par consensus. [(c)] De nombreuses formes d'expression culturelle couvrant des domaines aussi variés que l'art, la musique, les façons de se vêtir ou de se nourrir, et qui sont souvent associées à d'importantes subcultures occidentales. [(d)] Un langage politique commun qui met en avant la résistance au capitalisme, à l'État, au patriarcat et, plus généralement, à la hiérarchie et à la domination. »

<sup>6</sup> Dont, selon les sources, 60 000 à 80 000 sont affilié-e-s à la CGT (Confederación General del Trabajo), environ 10 000 à la CNT (Confederación Nacional del Trabajo) et autour de 800 à « Solidaridad Obrera ». Vu le manque de sources fiables, ces chiffres doivent toutefois être considérés avec prudence : le chiffre de 60 000 concernant la CGT figure sur Wikipedia ([https://es.wikipedia.org/wiki/Confederación\\_General\\_del\\_Trabajo\\_\(España\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Confederación_General_del_Trabajo_(España))), consulté le 10 juillet 2013), celui de 80 000 m'a été indiqué par Jacinto Ceacero, le secrétaire général en fonction, lors d'une rencontre le 28 août 2012 ; le chiffre de 10 000 affiliés pour la CNT provient d'un article paru dans le périodique « Diagonal » (<https://www.diagonalperiodico.net/movimientos/cnt-ait-siglo-utopia-rojinegra.html>, consulté le 10 juillet 2013) ; le chiffre concernant Solidaridad Obrera m'a été indiqué par plusieurs militant-e-s du syndicat au cours de mon enquête de terrain.

<sup>7</sup> Cf. della Porta (2009c ; 2009d), della Porta & Rucht (2013b), Poletta (2002).

<sup>8</sup> Les travaux existants se limitent principalement à la période de transition du franquisme à la monarchie constitutionnelle, cf. Carmona Pascual (2004), Wilhelmi (2012) ou Zambrana (1999). L'histoire plus récente de l'anarcho-syndicalisme espagnol est largement délaissée par les chercheurs et les chercheuses. Le cas de la CNT andalouse constitue une exception, cf. Roca Martínez (2006).

<sup>9</sup> Afin de désigner « la réalisation et l'expression des valeurs anarchistes dans les activités et les structures mêmes du mouvement », des anthropologues anarchistes ont introduit la notion de « politiques préfiguratives » (Gordon 2012, 19-20).

destinée à toute personne cherchant à avoir un regard critique sur les hiérarchies présentes dans son environnement.

Le travail commence par une présentation des concepts théoriques invoqués au cours de ce mémoire (chapitre 2). Afin de rendre compte du rapport entre l'institué (règles, modalités d'organisation, savoirs, etc.) et les investissements individuels ainsi que de l'importance d'historiciser ces deux aspects, le syndicat sera d'abord conceptualisé comme institution (Lagroye & Offerlé 2010, 12). Ensuite, je spécifie la notion de « démocratie » en explicitant ses deux axes fondamentaux : la participation et la délibération (della Porta 2009a). L'ouvrage sur les processus de prise de décision lors des assemblées d'OMS publié par della Porta & Rucht (2013b) me permet de présenter des outils de repérage et d'analyse de la participation et de la délibération dans la pratique. Au cours du même chapitre, je présente le concept de « sale boulot » (Hughes 1996), à travers lequel j'appréhende la division du travail. Celui-ci suggère que le travail moins valorisé est constamment l'objet d'un processus de relégation. Étant donné que la relégation se fait du haut d'une hiérarchie vers le bas, cet outil permet d'identifier les hiérarchies, souvent informelles, au sein du groupe. L'article de Jo Freeman (1972) sur la « tyrannie de l'absence de structure » permettra finalement de discuter de manière plus générale de l'impact de l'informalité sur la structuration d'un groupe.

La partie méthodologique (chapitre 3) aborde les questions du choix du sujet, de l'objet d'enquête et de l'évolution de la relation d'enquête au cours de la période de l'observation participante. Ce chapitre inclut également une réflexion sur la « recherche militante » (Graeber 2004 ; Shukaitis & Graeber 2007b ; Roca Martínez 2010) ou, en d'autres termes, sur les répercussions d'une proximité politique et, jusqu'à un certain point, également affective du chercheur avec son objet d'enquête. Bien qu'une telle proximité soit souvent critiquée, je défendrai que celle-ci, si elle est contrôlée, peut indubitablement avoir des conséquences positives sur la production de connaissances scientifiques.

Afin de comprendre la configuration organisationnelle actuelle, je passe ensuite à une contextualisation historique du syndicat (chapitre 4), visant tout particulièrement l'évolution et les débats autour de la démocratie interne. En analysant les sources écrites du syndicat, ce chapitre a pour but de rendre compte de la première des « deux matrices essentielles de toute construction sociale de la réalité institutionnelle, à savoir l'histoire sous forme objectivée qui s'impose aux individus en tant qu'histoire qui les précède et qui les oblige à s'acclimater à tout un ensemble de règles, de rôles et de lieux » (Fretel 2010, 216). L'arrangement formel en vigueur lors de mon enquête de terrain est ensuite étudié en appliquant la démarche et la conceptualisation proposées par della Porta (2009a ; 2009b). Il s'agit ici d'analyser la participation et la délibération telles qu'elles sont formalisées dans les statuts et dans d'autres documents officiels du syndicat. Cette analyse a permis d'appréhender l'organisation formelle et de discerner ses éventuels flous, contradictions ou omissions qui, ultérieurement, devront être étudiés par l'analyse des pratiques.

Dans le chapitre suivant (5), j'étudie l'organisation observée dans les faits. Toujours en appliquant la démarche proposée par della Porta & Rucht (2013b), je rends compte des processus de prise de décision lors des assemblées syndicales, tout en soulevant l'insuffisance d'une démarche qui s'arrêterait là. Ayant trouvé une participation et une manière d'intervenir très différenciées selon les militant-e-s, j'explique ces différences par les positions elles-mêmes différenciées dans l'exécution des tâches au quotidien.

Enfin, étant donné que les pratiques actuelles au sein de Solidaridad Obrera ne peuvent être appréhendées sans la prise en considération des trajectoires de ses membres, j'analyse au chapitre 6 deux trajectoires de militant-e-s de la section

syndicale étudiée. Il est question ici d'approfondir « les appartenances sociales des individus, leur socialisation, qui renvoient pour une part [...] à l'histoire de leur parcours au sein de l'institution » mais également « à leurs autres expériences, à des dispositions acquises ailleurs qu'au sein de l'institution et qui y sont pour certaines importées » (Lagroye et al. 2010, 309). Cette analyse sert à comprendre comment les trajectoires individuelles influent sur la place qu'occupe une personne au sein du syndicat, en particulier dans l'exécution des tâches.

## **2. La démocratie au sein d'une organisation : de quoi parle-t-on ?**

La démocratie au sein d'une organisation de mouvement social peut être étudiée à travers sa conception formelle (della Porta 2009c) ou sa mise en pratique (della Porta & Rucht 2013a). Je présente ici des concepts et des outils appropriés pour l'étude de chacune de ces deux dimensions. Comme je l'expliquerai plus tard, il est important de ne pas considérer l'organisation formelle indépendamment des pratiques, mais de les voir en interaction constante.

### **La configuration actuelle : instantané d'un processus continu d'institutionnalisation**

Tout au long de ce mémoire, le terme « organisation » est employé pour désigner Solidaridad Obrera. Ce choix repose surtout sur l'usage courant de ce terme pour désigner un syndicat. Néanmoins, Solidaridad Obrera sera appréhendée dans une perspective d'institutionnalisme sociologique, selon laquelle « toute institution [...] se présente d'abord comme un ensemble de pratiques, de tâches particulières, de rites et de règles de conduites entre des personnes. Mais une institution est aussi l'ensemble des croyances, ou des représentations, qui concernent ces pratiques, qui définissent leur significations et qui tendent à justifier leur existence » (Lagroye et al. 2006, 141). Comparée à la sociologie des organisations, la sociologie des institutions offre l'avantage d'historiciser l'organisation, en portant une attention particulière à l'histoire incorporée de ses agents. Elle prend donc en considération, simultanément, « l'histoire incorporée dans les dispositions des agents qui habitent l'institution et la font exister, et l'histoire objectivée, dans les éléments constitutifs de l'institution, ses procédures, ses structures, qui forme le résultat à un moment donné des processus d'institutionnalisation » (Lagroye et al. 2010, 309).

Considérer l'institution comme une « "rencontre" dynamique entre ce qui est institué, sous forme de règles, de modalités d'organisation, de savoirs, etc., et les investissements (ou engagements) *dans* une institution » (Lagroye & Offerlé 2010, 12, souligné dans le texte) permet de se prémunir, d'un côté, contre une approche objectiviste qui considère l'institution comme « le caractère extérieur, objectif, non personnel et admis d'un fait social, indépendamment des intérêts et conceptions individuels » (Bezes & Le Lidec 2010, 55) et, de l'autre, contre un subjectivisme « prêtant aux acteurs un rapport essentiellement instrumental aux institutions » (Freymond 2010, 52).

C'est donc d'une rencontre dynamique ou, en d'autres mots, d'un « processus continu d'institutionnalisation » (Lagroye & Offerlé 2010, 18) que résulte la configuration d'une institution à un moment déterminé. Etant donné que ce processus d'institutionnalisation n'a rien de linéaire, il faut rendre compte de la genèse de l'institution et des trajectoires de ses acteurs afin de dénaturer l'état actuel : « Du fait qu'elle est l'aboutissement d'un processus qui l'institue [...] dans des structures mentales adaptées à ces structures, l'institution instituée fait oublier qu'elle est issue d'une longue série d'actes d'institution et se présente avec toutes les apparences du naturel. C'est pourquoi il n'est sans doute pas d'instrument de rupture plus puissant que la reconstruction de sa genèse : en faisant resurgir les conflits et les confrontations des premiers commencements et, du même coup, les possibles écartés, elle réactualise la possibilité qu'il en ait été (et qu'il en soit)

autrement et, à travers cette utopie pratique, remet en question le possible qui, entre tous les autres, s'est trouvé réalisé » (Bourdieu 1994, 107).

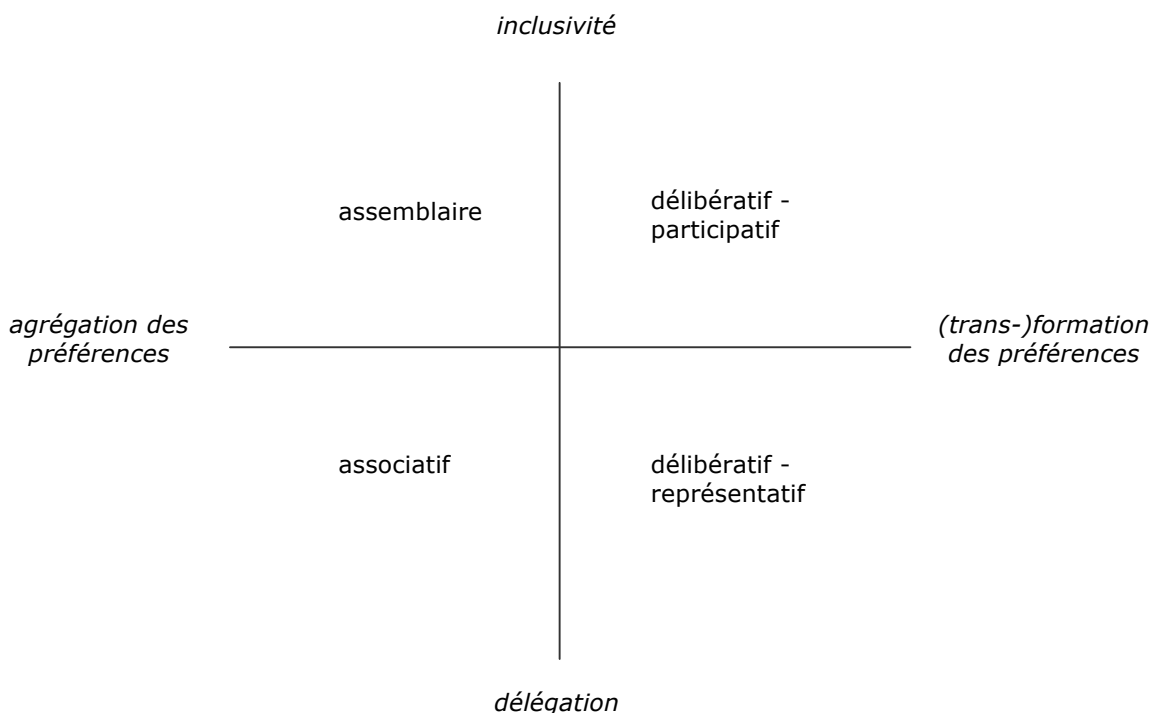
## **La participation et la délibération comme révélateurs de la démocratie interne**

### *Les quatre modèles démocratiques*

Pendant longtemps, les recherches sur la démocratie au sein d'OMS se sont principalement concentrées sur la question de la participation aux processus de prise de décision (della Porta 2009b, 1). En effet, la critique de la démocratie représentative et la revendication d'une participation de la base sont très répandues parmi les OMS. Toutefois, le fait de se centrer uniquement sur la participation coupe court à un autre aspect primordial de la prise de décision : la qualité de son processus, qui peut aller de l'agrégation des préférences, à savoir du simple vote jusqu'à un processus parfaitement délibératif.

En me basant sur della Porta (2009a, 2009b), j'étudierai la démocratie au sein de Solidaridad Obrera à partir de deux axes d'analyse : l'inclusivité et la délibération. Une organisation inclusive doit intégrer dans le processus de prise de décision toute personne ayant un intérêt pour le sujet et lui permettre d'exprimer son point de vue (della Porta 2009b, 2). Les indicateurs d'une organisation inclusive sont, entre autres, des assemblées plénières, des délégué-e-s avec mandats impératifs ou encore la rotation des tâches importantes. A l'opposé, une organisation non inclusive se fonde sur la concentration du pouvoir décisionnel sur un nombre restreint de personnes. La délibération est conçue comme processus de prise de décision qui, à travers un processus communicatif fondé sur la raison et sur les principes d'égalité et de transparence, vise la transformation des préférences individuelles en vue d'un consensus pour parvenir à des décisions orientées vers le bénéfice de tous (*ibid.*, 1-3). Dans ce sens, la délibération ne peut se faire ni par coercition, ni avec des participants de statuts et possibilités d'emprise inégaux (*ibid.*, 2). Par contraste, une prise de décision non délibérative peut se faire par le biais d'une simple agrégation des préférences – soit par le vote (della Porta 2009a, 269) – ou, dans un cas extrême, par l'imposition d'une position. Les axes d'analyse présentés ci-dessus composent tous les deux des continuums dont seulement les idéaux-types ont été décrits.

Le classement de l'organisation sur ce continuum permet de distinguer quatre modèles démocratiques (*ibid.*) : le modèle « délibératif-participatif » (inclusivité+ ; délibération+), le modèle « assembleaire » (« assembleary » ; inclusivité+ ; délibération-), le modèle « délibératif-représentatif » (inclusivité- ; délibération+) et le modèle « associatif » (inclusivité- ; délibération-). Cette conceptualisation guidera, dans un premier temps, l'étude de l'arrangement formel de Solidaridad Obrera et, par la suite, celle des processus de prise de décision observés dans les faits.



**Figure 1** : Les quatre modèles démocratiques selon della Porta (2009a, 269).

L'analyse de la conception formelle des processus de prise de décision vise également à discerner les éventuels flous, contradictions ou omissions dans l'arrangement formel, étant donné que ceux-ci peuvent favoriser l'ancrage de hiérarchies informelles (Freeman 1972).

### *L'étude de la démocratie dans les assemblées*

Pour étudier la mise en pratique des deux axes de la démocratie décrits ci-dessus, je suivrai, dans un premier temps, la proposition de della Porta & Rucht (2013a) de se concentrer sur les assemblées (« meetings ») au sein de l'organisation. Toutefois, contrairement aux auteur-e-s, je ne définis pas les assemblées comme la sphère de prise de décision la plus importante, mais comme une parmi d'autres<sup>10</sup>. Les assemblées me paraissent en effet plutôt constituer un lieu d'actualisation des hiérarchies au sein d'un groupe. Afin de comprendre ces dernières, j'ai choisi de prendre en considération le quotidien du groupe et notamment la négociation de la répartition du travail syndical.

L'ouvrage édité par della Porta & Rucht (2013b), fondé sur l'observation participante et plus particulièrement sur les processus de prise de décision lors d'assemblées d'OMS, a tout de même été d'une grande utilité pour mon analyse. Dans une contribution à l'ouvrage, Haug et al. (2013, 33-35) décrivent une série

<sup>10</sup> Se limiter aux assemblées peut tout de même être justifié par un manque d'accessibilité aux pratiques quotidiennes ou encore par des questions méthodologiques. Cela devrait néanmoins résulter d'une argumentation bien fondée et ne pas reposer sur des a priori tels que mis en avant par della Porta & Rucht (2013a, 11), qui justifient leur choix uniquement par la supposition discutable que les « meetings » constitueraient les « espaces les plus importants pour la communication interne. »



d'aspects qu'il est important d'inclure afin d'obtenir une image complète de l'assemblée : la répartition des places, les différents rôles attribués aux participant-e-s, la répartition et la durée des prises de parole, l'ambiance générale dans laquelle se déroule l'assemblée, le contenu des discussions, la forme de communication (débat, brainstorming, tours de table, etc.) et, finalement, la prise de décision. Concernant cette dernière, ils proposent de faire une distinction entre les décisions qui ne sont pas précédées de controverses et celles qui le sont<sup>11</sup>. Les auteurs se limitent par la suite à l'analyse des controverses. Je suppose que le fait d'écartier les décisions qui ne sont pas précédées de controverses est surtout dû à la difficulté d'interprétation des décisions non contestées, l'accord ou le désaccord des autres assistant-e-s n'ayant pas été exprimé. Comme je le montrerai plus tard, ces décisions sont tout aussi révélatrices que les autres, étant donné qu'elles peuvent constituer un consensus tacite tout comme une décision imposée, mais non contestée. Le fait de négliger ces décisions risque donc de présenter une fausse image des processus de prise de décision et souligne à nouveau les limites d'une enquête restreinte à la sphère des assemblées.

En cas de controverse, les auteurs discernent deux dimensions qui doivent être étudiées afin de saisir le processus de résolution. D'un côté, ils distinguent entre l'usage du « pouvoir de persuasion » (« soft power ») et celui du « pouvoir de coercition » (« hard power ») lors de la controverse (Haug et al. 2013, 37-39). L'usage du pouvoir de persuasion vise à convaincre autrui en faisant recours à des arguments, des expériences ou des émotions. L'utilisation du pouvoir de coercition, par contre, est définie par « la capacité d'un locuteur ou d'une locutrice à imposer des sanctions ou à accorder des récompenses sur la base de dépendances inégales ou mutuelles » (Haug et al. 2013, 38). Cette forme de pouvoir inclut, entre autres, les offres ou les menaces de retrait de ressources matérielles, de connaissances spécifiques ou encore d'investissements personnels.

L'autre dimension à prendre en compte est celle de la symétrie des relations entre participant-e-s. Une relation symétrique – un cas idéal typique – prévaut lorsque les participant-e-s se traitent sur un pied de parfaite égalité. Dans des relations asymétriques, certaines locutrices ou locuteurs, « dans l'acte même de parler et de répondre, traitent d'autres participant-e-s comme inférieur-e-s » (Haug et al. 2013, 40). Ces distinctions entre « pouvoir de persuasion » et « pouvoir de coercition » et entre des rapports symétriques et asymétriques sont utiles afin d'affiner le concept de délibération. Le tableau suivant montre en effet qu'une prise de décision à l'unanimité ne va pas nécessairement de pair avec un processus délibératif<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Haug et al. (2013, 36) donnent la définition suivante pour la notion de « controverse » : « Bien qu'un désaccord existe lorsque B contredit A et puisse consister en un seul mot, une controverse, selon notre définition, débute seulement lorsque A (ou quelqu'un d'autre) contredit alors B. Une controverse exige donc au moins trois étapes. »

<sup>12</sup> Une décision à l'unanimité fondée sur l'exténuation des dissidents ou sur un respect face à une majorité écrasante n'est pas équivalente à une décision prise par consensus où tous les assistants se disent d'accord par conviction (Rucht 2013, 51).

**Tableau 1** : types d'interaction lors d'une controverse<sup>13</sup>

Type de pouvoir	Relation entre locuteurs et locutrices	
	Asymétrique	Symétrique
« Pouvoir de coercition »	Pression/coercition (domination)	Négociation (compromis)
« Pouvoir de persuasion »	Persuasion agitatrice (acclamation)	Délibération (consensus)

En combinant les deux dimensions, quatre modèles-types peuvent être discernés (Rucht 2013, 59). La « pression » ou la « coercition » (« coercion ») existe dans une relation asymétrique avec l'usage du pouvoir de coercition. La domination constitue simultanément la situation initiale, ainsi que sa probable conséquence. La « négociation » (« bargaining ») « est un processus dans des conditions où toutes les parties en conflit sont intéressées à trouver une solution commune, alors que, en même temps, chacune peut potentiellement porter préjudice aux autres. La négociation résulte généralement dans un compromis qui, par définition, est accepté par toutes les parties, même s'il ne correspond pas entièrement à leurs vrais intérêts et positions » (*ibid.*). La « persuasion agitatrice » (« agitative persuasion ») « est un processus au cours duquel un acteur, sans réellement remettre en question la supériorité de son point de vue ou de ses arguments, influence les autres par le biais de l'affirmation et/ou de l'agitation. S'il est couronné de succès, les autres acceptent son point de vue par acclamation sans toutefois l'avoir examiné de manière approfondie » (*ibid.*). La « délibération », finalement, « est un processus au cours duquel des acteurs qui se considèrent responsables et se voient d'égal-e à égal-e s'appuient sur des arguments afin d'identifier les revendications légitimes et de prendre des décisions. Idéalement, la délibération résulte dans un consensus, c'est-à-dire une décision ou proposition dont tout participant est entièrement convaincu » (*ibid.*).

La démarche proposée par Haug et al. (2013) et affinée par Rucht (2013) fournit des outils adaptés pour l'étude des interactions lors des assemblées. Cependant, en appréhendant uniquement les expressions (verbales) explicites d'asymétries ainsi que chaque controverse comme un cas détaché, Haug et al. (2013) tendent à négliger des relations asymétriques qui peuvent sous-tendre l'assemblée dans son ensemble.

Etant donné que l'ouvrage est paru après mon enquête de terrain, je n'ai pas mené mes observations avec les outils, notamment la grille d'observation, utilisés pour l'ouvrage<sup>14</sup>. En relisant les entrées de mon journal de terrain, j'ai néanmoins remarqué que mes notes, bien que de manière moins structurée et probablement moins systématique, recouvrent en grande partie ces aspects.

<sup>13</sup> Traduction personnelle du tableau dans Rucht (2013, 58). Tout comme Haug et al. (2013), Rucht (2013) cantonne sa recherche principalement aux controverses.

<sup>14</sup> Cf. Rucht et al. (2013) pour leur grille d'observation.

## Les pratiques divergentes des principes, ou les hiérarchies informelles

Très vraisemblablement, l'étude des assemblées soulèvera des disparités entre les principes formels et les pratiques observées dans les faits. Ces disparités représentent toujours des hiérarchies informelles quand elles constituent des relations asymétriques qui ne sont pas fondées sur une légitimité formelle. Cette partie a pour but de mettre en avant des outils capables de repérer les hiérarchies informelles dans les activités quotidiennes, d'expliquer leur fondement et de déceler les processus de leur actualisation et consolidation. Cela permettra, par la suite, d'ouvrir le débat sur l'imbrication de la structure informelle dans la structure formelle du groupe.

### *La place différenciée dans l'exécution du travail militant*

Partant de l'idée que les assemblées constituent principalement un lieu d'actualisation et, pour l'observateur, un lieu d'exposition des hiérarchies informelles, il faut élargir la focale afin de pouvoir expliquer ces dernières. En empruntant le concept de « sale boulot » (Hughes 1996), j'argumenterai ici que c'est dans la division du travail militant qu'est négociée la place de l'individu au sein du groupe. La division du travail implique que « les différentes tâches sont les parties d'une totalité, et que l'activité de chacun contribue dans une certaine mesure au produit final » (*ibid.*, 61). Cette « totalité » ne peut toutefois pas être considérée comme un ensemble de tâches égales, car elle est différenciée selon « ce qui est considéré comme honorable, respectable, propre et prestigieux, par opposition à ce qui est peu honorable, ou peu respectable, et à ce qui est sale ou minable » (*ibid.*, 63). Selon Hughes (*ibid.*), les individus chargés de l'ensemble de ces tâches participent constamment (de manière consciente ou non) à une négociation de sa répartition, visant toujours à accumuler les tâches valorisées et à reléguer les tâches moins ou pas du tout valorisées. L'application de cet outil conceptuel permet de discerner les tâches moins valorisées par le fait qu'on tente de les reléguer et les tâches valorisées par leur accumulation. Etant donné que la division du travail militant n'est – dans sa grande majorité – pas formalisée au sein du groupe étudié, il faut parler ici d'une division (et donc d'une hiérarchisation) principalement informelle du travail.

Ayant ainsi repéré les tâches plus ou moins valorisées, il faut passer, dans un second temps, à l'étude des logiques sous-jacentes de l'accumulation et de la relégation. La littérature propose de prendre en considération les rapports sociaux de sexe, de race et de classe<sup>15</sup> qui sont présents au sein d'organisations de mouvement social<sup>16</sup>, mais aussi d'étudier la distribution des compétences requises pour l'engagement syndical et leur valorisation différenciée. Comme le note Pierru (2010, 28), la démocratie participative requiert en effet « des compétences pragmatiques, cognitives, expressives très inégalement distribuées », ce qui « se paye alors de la passivité et de la résignation silencieuse voire du désengagement pur et simple des activistes les plus culturellement démunis ». Comme l'accumulation de ces compétences a de fortes chances de dépendre de l'ancienneté

---

<sup>15</sup> Pour le concept de « rapport social » ainsi que de « consubstantialité » et de « coextensivité » des rapports sociaux de sexe, de race et de classe, cf. Dorlin (2009) ; sur le genre et le militantisme, cf. Fillieule & Roux (2009).

<sup>16</sup> Morris & Staggenborg (2004, 174), par exemple, constatent que la grande majorité des positions de pouvoir au sein de mouvements sociaux sont occupées par des hommes de classe moyenne ou supérieure et normalement de la même race que celle de ses adhérents.

et du taux d'engagement au sein du groupe, ces deux aspects entreront également en ligne de compte.

### *Différents processus d'accumulation et de relégation*

Je propose ici de transposer au processus de division du travail les distinctions faites par Rucht (2013) entre l'emploi du pouvoir de coercition et du pouvoir de persuasion ainsi qu'entre relations symétriques et relations asymétriques. Outre qu'elle est utile pour affiner l'analyse de l'accumulation des tâches valorisées et de la relégation des tâches non valorisées, cette transposition me paraît une méthode appropriée pour tester le concept de « sale boulot » (Hughes 1996) présenté ci-avant. En effet, dans un cas délibératif (relation symétrique et usage du pouvoir de persuasion), les tâches non valorisées ne seraient pas reléguées mais réparties de manière consensuelle, ce qui irait à l'encontre du processus décrit par Hughes (*ibid.*). Etant donné que les trois autres variantes – la division du travail résultant d'un compromis (relation symétrique et usage du pouvoir de coercition)<sup>17</sup>, d'une persuasion agitatrice (relation asymétrique et usage du pouvoir de persuasion) ou de la coercition (relation asymétrique et usage du pouvoir de coercition) – sont le produit d'une négociation, le concept de sale boulot peut s'appliquer dans les trois cas.

Vu l'improbabilité, voire l'impossibilité, d'une symétrie parfaite entre individus, je ne m'attends pas à trouver des consensus ou des compromis dans leur forme pure. Il serait néanmoins intéressant de confronter des approximations, surtout dans un cas délibératif, avec le modèle proposé par Hughes (*ibid.*). Dans les situations asymétriques, il deviendra apparent si le sale boulot est relégué par acclamation (ou du moins par accord tacite si la relégation n'est pas contestée) ou par pression ou coercition. Les deux configurations de relations asymétriques peuvent être interprétées de différentes manières. Le second cas peut être considéré comme un rappel à l'ordre pour ne pas avoir respecté la relation asymétrique. L'usage du pouvoir de coercition sert alors de moyen de réaffirmation de la relation asymétrique. L'acclamation (ou la non-contestation) d'une relégation constitue un assujettissement tacite à la relation asymétrique. En supposant que, dans des cas extrêmes, la prise de parole peut être empêchée par une relation de domination marquée, il faudra examiner le cas précis pour éclairer le rapport entre, d'une part, la pression et la coercition et, de l'autre, l'acclamation ou la non-contestation de la division du travail.

## **L'interaction entre informalité et organisation formelle**

L'analyse plus générale de l'informalité au sein de Solidaridad Obrera s'inspire de l'article de Jo Freeman (1972) sur la « tyrannie de l'absence de structure ». En se fondant sur des expériences personnelles faites au sein du mouvement féministe états-unien au cours des années 1960, l'auteure décrit la manière dont la volonté de résister à toute forme d'élite, voire à toute forme de structure formelle, a fait émerger des structures et des élites informelles. Selon elle, une élite fait référence à un groupe restreint de personnes qui détient un pouvoir sur un groupe de personnes plus large, sans toutefois être responsable devant ce dernier. En plus d'identifier ces élites informelles qui, dans le cas observé par Freeman, se fondent

---

<sup>17</sup> Selon Rucht (2013), le compromis est le produit d'une négociation. D'après sa définition, une négociation peut uniquement se produire dans une relation symétrique et en usant du pouvoir de coercition. Dans cette partie, j'utiliserai la notion de « négociation » dans sa définition plus large, telle qu'elle est employée par Hughes (1996), en la considérant sous-jacente à toute division du travail non consensuelle.

principalement sur des réseaux d'amitiés potentiellement concurrentiels, l'auteure défend l'idée que la nature informelle des élites et le « mythe » de l'absence de structures participent à masquer et ainsi à renforcer des inégalités qui existent bel et bien.

Comme Solidaridad Obrera dispose d'une organisation formelle, l'analyse faite par Freeman ne peut être calquée telle quelle sur mon cas. Toutefois, je suppose que des processus similaires peuvent être observés, puisque « la revendication de modes d'organisation non hiérarchique et l'invention effective de modalités originales de fonctionnement collectif ne viennent pas forcément effacer les relations de pouvoir », mais que celles-ci risquent même d'être « d'autant plus prégnantes qu'elles sont dissimulées et niées » (Fillieule 2009, 44).

### 3. La recherche militante et le choix du terrain

Vouloir étudier la structuration d'un syndicat anarcho-syndicaliste signifie d'abord se poser la question de la méthode indiquée pour une telle enquête. L'enquête ethnographique, ayant pour objet un milieu d'interconnaissance et pour sujet l'étude de pratiques sociales en son sein (Beaud & Weber 2010, 7-12), s'est révélée la plus appropriée. En effet, quelle autre méthode permettrait d'étudier en profondeur les pratiques effectives, formelles et informelles, au sein d'un groupe d'interconnaissance ?

Dans un premier temps, j'aborderai ici la question du rapport à l'objet. En tant que chercheur éprouvant des sympathies pour l'anarchisme, puis-je produire des connaissances scientifiques dans ce domaine ? Ensuite, je rendrai compte des différentes étapes de ma recherche ethnographique : l'émergence du sujet d'enquête, la quête d'un objet adéquat et, finalement, ma participation en son sein. J'analyserai donc comment « le choix d'un terrain et la conduite de l'enquête dépendent du rapport du chercheur à son objet, rapport qui est tributaire des conditions sociales de production du chercheur d'une part, et d'autre part des interactions qui se nouent entre le chercheur et son terrain » (Péchu 2006, 70).

#### **La recherche militante : quelle tension entre engagement militant et scientificité ?**

Loin d'une démarche wébérienne de « neutralité axiologique du chercheur » (*ibid.*), ce travail est sur le fond clairement militant, voire anarchiste. Peut-elle néanmoins produire des connaissances scientifiques ? Est-il possible de créer une pratique chercheur-militant ou chercheuse-militante capable d'articuler la pensée scientifique et l'engagement politique ?

La première approche à avoir élaboré un cadre théorique reliant la quête de changement social avec la recherche ethnographique est la « Participatory Action Research » (PAR)<sup>18</sup>. Mise en pratique à partir des années 1940 avec les travaux de William Foote Whyte (1993) et de Sol Tax (1952) et affinée durant les décennies suivantes, la PAR continue depuis à être appliquée dans les sciences sociales et environnementales (Kendon et al. 2007b). Cette approche vise une transformation du monde social à travers la « capacitation » (de l'anglais « empowerment ») des « "personnes ordinaires" dans et par la recherche » (Kendon et al. 2007a, 1). Elle critique la fréquente hiérarchisation faite par les universitaires entre « chercheur ou chercheuse expert-e » et les « enquêté-e-s ignorant-e-s » et propose de favoriser la participation collective dans la production de connaissances – sans pour autant négliger que d'une telle démarche émergent également des rapports de pouvoir (Kesby et al. 2007). L'idéal mis ici en avant est celui d'une étroite collaboration entre chercheur ou chercheuse et participant-e-s à toutes les étapes de la réflexion et de l'action (Kendon et al. 2007b, 15). En s'immergeant dans les différents contextes étudiés, les chercheurs et les chercheuses ne visent pas à élaborer une seule théorie, généralisable à toute réalité sociale, mais veulent étudier les réalités sociales dans leur multiplicité et donc au cas par cas (Pain et al. 2007, 28).

---

<sup>18</sup> Dans la sociologie francophone, « l'intervention sociologique » tourainienne (Touraine 1984, 197-217) peut être considérée comme proche de la PAR décrite dans ce chapitre.

Depuis la fin du dernier millénaire, divers anthropologues anarchistes ont également commencé à se prononcer sur ces questions. David Graeber (2004) propose d'élaborer une anthropologie anarchiste partant de deux principes. Premièrement, en défendant l'idée qu'il est impossible de savoir si un monde radicalement différent est irréalisable, il estime qu'un engagement optimiste devient un impératif moral (*ibid.*, 10). Deuxièmement, il récuse tout avant-gardisme intellectuel et fait valoir que le chercheur ou la chercheuse militant-e est obligé-e envers son objet d'enquête. En effet, selon l'auteur, « un rôle évident d'un intellectuel militant [« radical »] est d' [...] examiner celles et ceux qui sont en train de créer des alternatives viables, d'essayer de comprendre quelles pourraient être les implications plus générales de ce que ces personnes sont (déjà) en train de faire et, ensuite, de leur offrir ces idées en retour, non comme des prescriptions mais en tant que contributions, possibilités – en tant que cadeaux » (*ibid.*, 11). Plutôt que d'établir des théories universelles, cette anthropologie anarchiste vise à potentialiser l'organisation et l'action anarchistes (Shukaitis & Graeber 2007a, 31-32).

On voit ici plusieurs parallèles avec la Participatory Action Research : les deux approches se fondent sur une vision optimiste (fait de croire en la faisabilité d'une transformation sociale ou, du moins, de remettre en question son infaisabilité), défendent l'absence d'avant-gardisme dans la recherche et sont orientées vers l'action politique. Cependant, cette dernière ne prend pas nécessairement la même forme : l'action politique de la PAR ne s'inscrit pas dans un courant politique prédéfini mais doit émerger de chaque contexte spécifique : « Dans la majorité des cas, la politique de la pratique PAR n'est jamais figée, mais constitue à la fois une politique de *devenir* [...] et d'*intermédiation* [« betweenness »] lors de laquelle des connaissances, des analyses et des actions émergent entre co-chercheurs/co-chercheuses et participant-e-s » (Pain et al. 2007, 29, souligné dans le texte). L'anthropologie anarchiste, quant à elle, restreint d'avance ses résultats à ceux qui seraient conformes à l'anarchisme. En prônant l'action anarchiste, Graeber émet lui-même des doutes sur sa démarche : « Essayer de mettre un nom sur la direction de la ferveur révolutionnaire de demain [...] est un peu suspect, même si bien intentionné, parce que le processus de rattacher un nom à quelque chose est souvent le premier pas vers son institutionnalisation, vers sa solidification » (Shukaitis et Graeber 2007a, 32). En outre, ce qui doit finalement être promu reste peu clair : est-ce l'idéologie anarchiste qui doit être perfectionnée (et donc autocritiquée) ou vise-t-on un accueil positif du mouvement anarchiste de la part d'un public non anarchiste, voire académique ? Ou serait-ce même les deux ?

L'idée d'élaborer une anthropologie anarchiste est par ailleurs difficile à concevoir sans comparaison ni hiérarchisation par rapport à d'autres approches (par exemple l'anthropologie marxiste ou féministe). Le fait que l'anthropologie anarchiste soit considérée par ses défenseurs et ses défenseuses comme supérieure aux autres approches indique donc que le souci d'absence d'avant-gardisme est limité au rapport entre chercheur ou chercheuse et enquêté-e-s et ne peut être transposé au monde académique, où une lutte pour la suprématie existe bel et bien. High (2012, 97) indique à juste titre que l'anthropologie anarchiste qui cherche à promouvoir l'anarchisme au sein de la communauté anthropologique doit être distinguée d'une anthropologie *de* l'anarchisme qui aurait pour but d'appréhender le mouvement anarchiste à travers des méthodes anthropologiques. Néanmoins, elle note que les deux peuvent aller de pair (*ibid.*).

Les questions posées par ma recherche proviennent d'expériences personnelles au sein de groupes anarchistes et de réflexions qui en découlent par rapport à la viabilité d'un projet anarchiste. C'est l'objection courante, selon laquelle l'anarchisme part de principes bien nobles mais irréalisables à une plus grande échelle, qui a éveillé mon intérêt pour des structures anarchistes plus importantes.

Toutefois, bien que je partage l'idéologie anarchiste, l'objectif de mon enquête n'est pas de rédiger un plaidoyer pour l'anarchisme ou de l'organisation étudiée. Au contraire, je veux étudier à quel point l'organisation anarchiste satisfait à ses propres exigences, concernant notamment les principes de non-délégation ou de non-domination. En ce sens, en rendant compte des processus structurants du groupe et en discernant les difficultés de l'organisation anarchiste, j'espère pouvoir répondre aux exigences de rigueur scientifique en même temps qu'aux besoins d'un projet émancipateur. C'est dans cette perspective que j'ai adopté la démarche proposée par De-Shalit (2000, 29) : « Une théorie en philosophie politique [...] devrait se rapporter à des cas réels et devrait être pertinente pour la vie réelle. Pour ce faire, elle devrait également surgir des cas en question. La meilleure façon d'atteindre ce but serait de partir des activistes et de leurs dilemmes. »

Une conception critique de l'anarchisme, cherchant à discerner et à rendre visible les différentes hiérarchies existantes, peut donc rejoindre une démarche anthropologique, et ces deux visions peuvent même s'alimenter mutuellement :

*Les anthropologues peuvent tirer bien des ressources de la tradition intellectuelle de l'anarchisme (et vice-versa) ne serait-ce que parce qu'elle adopte, comme les anthropologues, une démarche de critique culturelle. Comment les gens s'organisent-ils et sur quelles bases ? Leurs relations sociales sont-elles hiérarchiques ou non ? Dans quel cadre s'inscrivent les interventions de l'Etat ? Comment se voient-elles légitimées ? Quelles formes de résistance s'y opposent ? Voilà quelques-unes des questions anarchistes récurrentes. C'est parce que l'anarchie, comme concept et comme tradition intellectuelle, les aborde de façon directe et stimulante qu'elle peut susciter, dans les recherches empiriques et autres réflexions anthropologiques, d'intéressantes interrogations (High 2012, 104).*

## **Solidaridad Obrera : un choix par tâtonnements**

Il était évident que si je voulais étudier des structures anarcho-syndicalistes plus importantes, je devais partir à l'étranger. Assez rapidement, j'ai décidé de chercher un syndicat approprié en Espagne: comme je l'ai spécifié plus haut, c'est le pays avec la plus grande présence anarcho-syndicaliste au monde<sup>19</sup>. Les critères relatifs à l'objet de mon enquête étaient multiples. Premièrement, je voulais étudier un syndicat sectoriel avec au moins 100 affilié-e-s – un minimum choisi dans un souci de ne pas me retrouver dans un groupe d'affinité. Deuxièmement, je cherchais un syndicat avec des activités quotidiennes, diversifiées et surtout syndicales (telles que des assemblées et des réunions fréquentes, le travail de secrétaires, de permanent-e-s ou de déléguées syndicales et de délégués syndicaux, une participation active dans la structure plus générale du syndicat, mais également au sein de comités d'entreprise, une présence dans les postes de travail, etc.) afin de pouvoir étudier cette combinaison particulière de l'anarcho-syndicalisme, entre idéologie anarchiste et pratiques syndicales. Troisièmement, je voulais tenter de repérer un syndicat combatif, dans l'espoir de pouvoir inclure dans ma recherche non seulement ses activités quotidiennes mais aussi les actions protestataires. En supposant que ces pratiques soient moins formalisées que les pratiques syndicales routinières, je m'attendais à trouver des explications supplémentaires sur la structuration – notamment informelle – du groupe.

En raison de sa grandeur relative comparée aux deux autres syndicats anarcho-syndicalistes, j'ai d'abord pris contact avec la CGT, en supposant qu'elle offrirait le plus grand nombre d'objets d'enquêtes potentiels et que sa taille la rendrait plus

---

<sup>19</sup> Cf. note 6, p. 11.



perméable à un enquêteur externe. Sa participation aux comités d'entreprise et la question correspondante de la délégation du pouvoir la rendait d'autant plus intéressante. Après quelques tentatives de mise en relation depuis la Suisse, j'ai rapidement abandonné l'idée de délimiter l'objet exact à distance. J'ai dû constater que le manque d'information ne pouvait être comblé par mes recherches et qu'une demande concrète auprès de la CGT aurait signifié « être placé » dans un syndicat, sans aucune emprise sur la sélection de l'objet d'enquête spécifique. Voulant garder une maîtrise maximale du processus de sélection, j'ai décidé de partir deux mois plus tôt et de faire de la quête d'un objet d'étude la première étape de mon enquête de terrain. Les recherches entamées en Suisse ont tout de même servi à repérer la ville de mon enquête de terrain. Selon mes relations, Madrid était la deuxième ville après Barcelone en ce qui concerne la présence anarcho-syndicaliste. Etant donné que je ne parle pas le catalan et que la langue espagnole constituait déjà un défi important pour mon enquête, j'ai décidé de mener ma recherche à Madrid.

Les deux premiers mois sur place ont été consacrés à améliorer mes connaissances (jusqu'alors sommaires) de l'espagnol. En même temps, j'entamais des démarches afin de repérer un objet d'enquête précis. Ayant reçu diverses adresses de chercheurs à Madrid, j'ai commencé par me mettre en relation avec ceux-ci. Les rencontres qui s'ensuivaient ont mis en évidence que l'anarcho-syndicalisme contemporain était grandement négligé par le monde académique espagnol. En conséquence, les échanges portaient surtout sur des questions méthodologiques mais ne m'ont apporté que peu de nouvelles connaissances sur l'anarcho-syndicalisme contemporain. Il paraissait improbable que ces relations puissent faciliter mon entrée dans un syndicat. Je me suis donc résolu à aller directement vers la CGT. Après un mois et demi à Madrid, je suis allé visiter les locaux de la CGT pour la première fois. Un ancien militant de la CGT, connu à travers un des chercheurs rencontrés, m'avait conseillé de parler à l'« administrativo » – la personne s'occupant de l'accueil au rez-de-chaussée du bâtiment de la CGT. Je lui ai donc présenté mon projet de recherche, en mettant en avant mon engagement au sein de la FAU en Suisse<sup>20</sup>. Il m'a parlé de divers secteurs potentiellement intéressants<sup>21</sup> et a proposé d'envoyer un courriel groupé avec ma demande au secrétariat permanent madrilène. Jusque là, je pensais que j'allais bientôt me retrouver au sein d'un syndicat sectoriel de la CGT. Malheureusement, peut-être parce que le syndicat tournait au ralenti durant l'été, je n'ai pas eu de réponse.

Quelque temps plus tard, j'ai découvert que Chris Ealham<sup>22</sup> vivait à Madrid. Je lui ai écrit en abordant notamment mes difficultés à repérer un objet d'enquête précis. Il m'a conseillé de demander de l'aide à une librairie anarchiste du centre ville. Le libraire rencontré semblait très disposé à m'aider et m'a fourni une adresse ou un numéro pour chacun des trois syndicats anarcho-syndicalistes de Madrid (CGT, CNT et Solidaridad Obrera). Il m'a signalé qu'à part les syndicats de la CGT, la section

---

<sup>20</sup> La « Freie Arbeiter\_innen Union Bern » (Union Libre de Travailleurs et Travailleuses) est un syndicat anarcho-syndicaliste situé à Berne. Elle est inspirée par la FAU allemande qui compte des syndicats dans plus de 30 villes. En Suisse, la FAU existe uniquement à Berne. Contrairement à la FAU allemande qui est connue dans les milieux anarcho-syndicalistes espagnols, l'existence d'une FAU en Suisse est généralement méconnue. Se présenter en tant que membre de la FAU Berne laissait néanmoins entendre une base idéologique commune et suscitait également des sujets de conversation, ce qui a fortement facilité l'entrée en matière.

<sup>21</sup> Tels que les secteurs de l'automobile, des banques, des chemins de fer, du nettoyage ou de la télécommunication.

<sup>22</sup> Historien ayant publié de nombreux livres et articles sur l'histoire de l'anarcho-syndicalisme espagnol depuis ses prémices jusqu'à la guerre civile, cf. Ealham (2005 ; 2010) et Ealham & Richards (2010).

du métro de Solidaridad Obrera pourrait aussi convenir à mon enquête et m'a recommandé de les joindre. J'ai donc envoyé une demande à la personne indiquée pour la CGT et à celle de Solidaridad Obrera. La première m'a répondu qu'elle avait transféré mon message et qu'elle allait me recontacter dans les meilleurs délais. La seconde – Gabriel<sup>23</sup> – m'a répondu en m'expliquant brièvement l'organisation de la section syndicale du métro et en m'invitant à me présenter à la section à tout moment. Deux jours plus tard, Gabriel m'a proposé de participer à un tractage dans une station de métro le lendemain, vendredi 17 août 2012, à 7 heures du matin. J'ai confirmé ma venue et je me suis rendu le jour dit à la station de métro qu'il m'avait indiquée. Arrivé là-bas, j'ai vu trois personnes, deux hommes et une femme, en train de distribuer des tracts. J'ai demandé à l'un d'entre eux si un certain Gabriel était présent et il m'a répondu que c'était lui. Il m'a salué, m'a donné un tract et m'a dit « voyons si tu comprends quelque chose »<sup>24</sup>. Il m'a donné quelques minutes pour lire le texte et m'a ensuite expliqué de manière plus détaillée la raison du tractage<sup>25</sup>. Au bout d'une demi-heure, il m'a invité à les accompagner au local de la section syndicale afin de participer à l'assemblée quotidienne. A 8 heures, ce même jour, je me suis donc retrouvé en train d'assister à ma première assemblée syndicale. Toujours sans nouvelles de la part de la CGT, et ayant trouvé à travers Gabriel une autre entrée prometteuse dans un syndicat remplissant tous mes critères, j'ai décidé de mener mon enquête au sein de Solidaridad Obrera.

Même s'il faut constater que beaucoup de facteurs au cours de cette quête ont échappé à ma maîtrise, ces « tâtonnements » m'ont permis de repérer un objet d'enquête très approprié. Avec 371 membres<sup>26</sup>, cette section syndicale a dépassé de loin le critère du nombre minimum d'affilié-e-s. Il en va de même des activités syndicales : entre six et huit délégué-e-s syndicales et syndicaux se réunissent quotidiennement (du lundi au vendredi) de 7 heures à 14 heures dans le local de la section syndicale<sup>27</sup> et y tiennent des assemblées, également quotidiennes, à 8 heures. La section siège au comité d'entreprise avec 4 représentants sur 35 au total ; elle participe à la structure du syndicat en général (fédération locale et nationale) ; vu qu'il s'agit d'une section syndicale avec 371 membres au sein d'une même entreprise, on peut présumer que l'activité dans l'entreprise soit ici plus importante que dans un syndicat sectoriel (qui regroupe des membres de multiples entreprises dans un même secteur économique). Mon espoir de trouver un syndicat combatif n'a pas été déçu non plus, étant donné que le métro a connu plus de vingt jours de grèves (partielles) durant les quatre mois et demi de ma participation. Mais surtout, j'ai pu assister à la grande majorité de ses activités syndicales, ce qui m'a permis d'appréhender, à travers l'observation (plus ou moins participante) de ces activités variées, le syndicat dans son ensemble.

---

<sup>23</sup> Conducteur de métro, âgé de 52 ans et cofondateur de la section syndicale de Solidaridad Obrera (alors encore partie de la CNT) au sein du métro.

<sup>24</sup> Journal de terrain, 17 août 2012.

<sup>25</sup> Le mardi 7 août 2012, un membre du comité directeur du métro a invité sa femme, leur enfant de quatre ans et une fille au pair à conduire un métro dans un dépôt. Le métro a heurté un talus de terre en fin du dépôt et le membre du comité directeur et la fille au pair en sont morts. Gabriel m'a expliqué que depuis, l'entreprise avait augmenté la surveillance des conducteurs de métro, même si cet accident n'avait aucun rapport avec l'exploitation quotidienne de l'entreprise. Le tract visait à informer les voyageurs de ces nouvelles pratiques.

<sup>26</sup> Chiffre provenant d'une base de données consultée en novembre 2012 au bureau de la section syndicale du métro.

<sup>27</sup> Ce local se trouve dans un bâtiment mis (par l'entreprise) à la disposition des syndicats représentés au comité d'entreprise.

## La relation d'enquête

La place que j'ai occupée dans la section syndicale du métro et plus tard dans la fédération locale a beaucoup évolué durant les quatre mois et demi de mon observation participante. On rendra compte ici de la nature « co-construite » de ma place en discernant le « processus de négociation » continu entre les acteurs qui m'ont entouré et moi-même (Broqua 2009, 113).

Lors de mes premières rencontres avec les militant-e-s de Solidaridad Obrera, je me suis d'abord présenté en tant que membre de la FAU en Suisse, puis en tant qu'étudiant en science politique en train de rédiger un travail de mémoire sur l'anarcho-syndicalisme contemporain en Espagne<sup>28</sup>. J'ai souvent ajouté que cela m'intéressait de voir comment l'anarcho-syndicalisme pouvait se réaliser à une plus grande échelle. Bien que propice à une intégration rapide au sein du groupe, le choix de me présenter comme un militant de la FAU a également eu un côté contraignant. Ayant choisi de me faciliter l'entrée dans le syndicat par ce biais et ayant créé ainsi une certaine proximité, j'ai été dès le début perçu comme co-militant anarcho-syndicaliste<sup>29</sup>. Cette attribution de rôle a persisté tout au long de l'enquête. Vu que je n'ai pas cherché à éviter ni à modérer, par principe, mon implication dans les pratiques syndicales<sup>30</sup>, cela n'a pas constitué un problème en soi. J'avais prévu de modérer mon implication seulement partiellement, durant les assemblées et les réunions, afin de laisser surgir les débats et les discours endogènes du groupe<sup>31</sup>. En ce qui concerne les actions ou les activités extra-syndicales, je n'ai pas cherché à limiter mon implication, n'y voyant pas d'intérêt pour mon enquête. Au contraire, mon implication dans ces domaines m'a permis d'établir des liens de confiance avec les enquêté-e-s, sans lesquelles les données récoltées au cours de l'enquête de terrain seraient restées plus superficielles.

J'ai également vu dans ma participation active aux actions une sorte de « contre-don » (Siméant 2002, 51) au fait d'avoir été accepté dans l'organisation. Ce sentiment d'être redevable envers mes enquêté-e-s provenait surtout de la crainte d'être en porte-à-faux avec eux : moi, un étudiant suisse qui pouvait se payer un séjour en Espagne afin d'y mener une enquête de terrain et eux, des militant-e-s syndicales et syndicaux en lutte pour la défense de leurs salaires et de leurs conditions de vie. Pour moi, cette « distance séparant ceux qui sont affectés dans leur chair de ceux qui, par leur engagement, leur proximité affective, leur empathie ou leur désir ardent, le sont aussi, mais différemment » (Broqua 2009, 121) a été difficile à accepter<sup>32</sup>. J'ai ainsi proposé un autre « contre-don » que plusieurs militant-e-s m'ont également demandé : leur présenter mes résultats une fois la recherche terminée. Il me paraît évident que, dans une perspective de recherche militante, les résultats ne sont pas réservés au monde académique mais qu'ils doivent aussi être débattus avec les enquêté-e-s afin de faciliter la production de connaissances collectives. Cette idée de leur fournir un retour, voire de leur

---

<sup>28</sup> Concernant la manière dont j'ai connu les membres de Solidaridad Obrera, il faut noter que le principe rotatif des délégué-e-s syndicales et syndicaux (qui tournaient en grande partie chaque quinzaine) facilitait la prise de contact (sans intermédiaire) avec les militant-e-s.

<sup>29</sup> Le fait que Gabriel m'ait directement invité à participer à un tractage en était le premier indice.

<sup>30</sup> Contrairement à, par exemple, Péchu (2006, 76-78) ou Broqua (2009).

<sup>31</sup> Dû à mon manque de capacités linguistiques cette modération se produisait, dans un premier temps, de manière quasi « naturelle » et n'était jamais contestée.

<sup>32</sup> Cette situation était également à l'origine de l'idée de continuer avec une thèse sur les répercussions de la crise économique sur les travailleurs et les travailleuses du métro afin de pouvoir leur fournir un « contre-don » plus adéquat.

transmettre le travail intégral, a fait surgir une autre inquiétude : celle de condamner certain-e-s militant-e-s au pilori. En étudiant la structuration du groupe, il m'est impossible (et il ne serait pas judicieux non plus) de ne pas exposer certaines personnes plus que d'autres. Et puisque ces personnes occupent des positions uniques au sein du syndicat, il m'est impossible de les anonymiser de sorte que leurs camarades ne puissent les identifier. Cette inquiétude ne m'a toutefois pas amené à modérer mes résultats. Je l'ai plutôt appréhendée comme un « défi de qualité », qui m'a obligé à produire des explications solidement fondées, défendables devant tout public. Elle m'a également rappelé constamment la complexité de la réalité sociale et m'a prémuni ainsi, je l'espère, contre des explications trop simplistes.

Au début de mon enquête de terrain, les enquêté-e-s ont visiblement nourri des craintes que je puisse être un « indic ». Les nombreuses remarques que j'ai entendues à ce sujet, même si elles ont majoritairement été faites « pour plaisanter », indiquent que ce souci était répandu parmi les militant-e-s. Plusieurs enquêté-e-s m'ont confié que Solidaridad Obrera avait déjà été victime d'infiltration policière par le passé. D'ailleurs, une photo d'une action de Solidaridad Obrera m'a été montrée, sur laquelle figurait le présumé « indic ». Leurs craintes étaient donc légitimes. Bien que ma provenance politique et géographique ait quelque peu apaisé ces craintes, elle n'a pas suffi à les dissiper<sup>33</sup> : j'ai pensé demander des attestations à la FAU Berne ou au Centre International de Recherches sur l'Anarchisme (CIRA), où j'ai effectué une partie de mon service civil, pour confirmer que j'étais vraiment la personne que je prétendais être. En même temps, j'ai supposé que de tels efforts pourraient également être interprétés dans un sens contraire, comme des tentatives désespérées de dissimuler ma « vraie » identité<sup>34</sup>. J'ai donc décidé de ne pas entreprendre de démarches spécifiques pour essayer d'infirmer ces craintes, mais d'espérer qu'en réagissant le moins possible aux remarques, elles perdraient de leur attrait et que la méfiance s'atténuerait à la longue, ce qui a finalement été le cas.

Au fil du temps, des relations amicales avec les enquêté-e-s sont nées. J'étais cependant conscient du fait que cette empathie devait être contrôlée et objectivée afin de ne pas entraîner « les voies d'une subjectivité dommageable, d'une complicité excessive avec les acteurs » (Lagroye & Offerlé 2010, 16). Dans mon cas, le fait de participer aux activités quotidiennes du syndicat, d'avoir établi des liens amicaux avec un grand nombre de militant-e-s, tout en ne faisant pas officiellement partie du syndicat, m'a placé dans une position particulière au sein du groupe : une partie des militant-e-s était intéressée par mon appréciation du syndicat, mais voyait aussi en moi un interlocuteur « neutre » pour parler du syndicat et de ses problèmes. Je suppose que cette sympathie, bien qu'également difficile à gérer et à contrôler, n'a donc pas porté atteinte à ma recherche et m'a permis, au contraire, de repérer les clivages et les dilemmes centraux au sein du syndicat, ce qui aurait été plus difficile avec un rapport à l'objet ou des relations distanciés : « Rester distancié, voire détaché, des représentations et des intérêts, parfois ténus, qui unissent à une institution ceux qui ont affaire à elle, ce serait se

---

<sup>33</sup> Un des enquêté-e-s m'a avoué au cours du mois de novembre – alors que j'avais déjà participé aux activités pendant trois mois : « quand j'ai su que personne ne te connaissait, j'ai quand même eu des doutes. Au début, je me suis demandé si ton accent n'était pas simulé. » Journal de terrain, 15 novembre 2012.

<sup>34</sup> Au cours d'une matinée au local de la section syndicale du métro, un délégué syndical a dit, en plaisantant, aux autres délégué-e-s qu'il était parfaitement envisageable que j'aie déjà opéré en tant qu'« indic » en Suisse. Journal de terrain, 8 septembre 2012.

condamner à ne voir qu'une part réduite, et pas forcément primordiale, des dimensions de l'engagement » (Lagroye & Offerlé 2010, 16).

Mon observation participante a souvent été liée à des expériences simultanément familières et étranges. Ce paradoxe apparent a été causé par la combinaison particulière entre ma familiarité avec l'anarcho-syndicalisme, donc avec l'objet d'enquête en général, et l'étrangeté ressentie par rapport au groupe étudié, donc par rapport à l'objet précis. Plus concrètement, cela a eu pour résultat que les pratiques, débats ou discours ont pu me paraître étranges, dû au contexte spécifique du groupe étudié, et en même temps familiers, dû à leur transversalité au sein du mouvement anarcho-syndicaliste. Afin d'inclure les deux aspects dans mon enquête, j'ai donc été obligé de recourir à des démarches ethnographiques différentes : celle de l'« enquête par dépaysement » pour inclure l'impression d'étrangeté et celle de l'« enquête par distanciation » pour dénaturiser ce qui me paraissait familier (Beaud & Weber 2010, 36-42).

## **4. La démocratie interne : un débat constant au sein du syndicat**

Les pratiques et le cadre organisationnel observés lors de mon enquête de terrain s'avèrent cruciales pour étudier la question de la démocratie au sein de Solidaridad Obrera. Une étude qui se limiterait à l'actualité courrait toutefois un grand risque de considérer cette dernière comme stable, voire « naturelle ». En l'historicisant, ce chapitre a pour but de dénaturer l'organisation telle qu'elle s'est présentée lors de mon enquête de terrain et de rendre compte des clivages et des débats qui se sont produits au cours du temps autour de la question de la démocratie interne. Pour ce faire, j'étudierai d'abord le contexte anarcho-syndicaliste dont est ressorti Solidaridad Obrera. Ce travail, qui se fera principalement à partir de la littérature secondaire publiée à ce sujet, a pour objectif d'éclairer la turbulente période des années 1970 et 1980 au cours de laquelle la CNT s'est reconstituée suite à la mort de Franco mais s'est rapidement divisée en deux organisations concurrentes, prétendant toutes deux au sigle « CNT ».

Par la suite, j'approfondirai la question de la fondation de la section syndicale du métro, sa consolidation au sein d'un des deux courants et sa sécession ultérieure par rapport au courant de la CNT dont elle avait fait partie. Étant donné que la section syndicale du métro a été l'initiatrice de Solidaridad Obrera et qu'elle a constitué, par la suite, le noyau principal de cette organisation de relativement petite taille, j'étudierai ensuite comment l'organisation formelle de Solidaridad Obrera a évolué dans son ensemble. Ce travail se fonde sur des sources primaires provenant du syndicat même, c'est-à-dire des publications, des accords de congrès ou des entretiens que j'ai menés avec les militant-e-s. Il est évident qu'une reconstruction à partir de sources provenant du syndicat étudié ne peut être que partielle et risque de reproduire l'histoire officielle. J'espère pouvoir atténuer ce risque en accordant une place spécifique aux accords de congrès qui explicitent les enjeux de la structuration et les problèmes organisationnels que le syndicat a rencontrés au fil du temps.

### **Le contexte anarcho-syndicaliste précédant la section syndicale du métro**

Après presque quarante ans de dictature franquiste, de prohibition et de répression, la CNT s'est reconstituée formellement en 1976, peu après la mort de Franco et dans un contexte social de plus en plus conflictuel depuis le début des années 1970<sup>35</sup>. Dans ce contexte, de multiples organisations libertaires qui « commençaient à voir dans l'anarcho-syndicalisme et la reconstruction de la CNT une véritable possibilité de confluence » (Carmona Pascual 2004, 22) ont également prospéré. L'exemple d'une « assemblée de reconstruction » dans le pays basque, visant à débattre de la participation à ce processus déjà entamé au niveau national, montre que dès le début de la reconstruction de la CNT se posait la question de la démocratie interne. Les participant-e-s à cette assemblée étaient divisé-e-s en

---

<sup>35</sup> Dû au manque de place et au peu de littérature, le contexte anarcho-syndicaliste précédant et encadrant par la suite les militant-e-s anarcho-syndicalistes au sein du métro de Madrid ne pourra ici qu'être retracé de manière simplifiée. Sur la phase de la « reconstruction » de la CNT, cf. Carmona Pascual (2004), et, plus spécifiquement sur le contexte madrilène, cf. Wilhelmi (2012).

deux camps (*ibid.*, 28) : le groupe en faveur de la reconstruction arguait que le sigle « CNT » avait un grand potentiel pour réunir la multiplicité des groupes libertaires de jadis et que le sigle devait donc être repris à cette fin. Le second groupe – contre une reconstruction de la CNT – défendait une argumentation en chaîne. D’abord, l’absence d’implantation de la CNT provoquerait un processus de reconstruction du haut vers le bas. En conséquence, cette reconstruction serait faite de manière bureaucratique, en commençant d’abord par les structures de la CNT et en cherchant seulement plus tard sa base. Finalement, ce processus n’inclurait pas la diversité libertaire présente au pays basque. Ce débat démontre que la reconstruction en soi soulevait déjà des questions sur les meilleurs moyens susceptibles de favoriser la participation démocratique et d’éviter le risque d’une hiérarchisation.

A cette question fondamentale concernant la participation au processus de reconstruction s’ajoutait un clivage générationnel important : les « anciennes » et les « anciens » cénétistes, d’un côté, ayant survécu au franquisme dans le pays même ou ayant fui et fait partie de la CNT en exil, cherchaient majoritairement à reconstruire la CNT pré-franquiste. De l’autre côté, des jeunes provenant de multiples groupuscules libertaires et ne possédant pas le bagage historique des ancien-ne-s cénétistes voulaient s’approprier la CNT et créer une « nouvelle » CNT (*ibid.*, 27). Ce clivage était renforcé par un manque de génération intermédiaire qui aurait pu servir de relais entre les deux groupes (*ibid.*, 109-110). Dans le cas madrilène, décrit par Wilhelmi (2012, 199-206), une autre difficulté organisationnelle a surgi : une tendance appelée « les intégrales » avait tenté, sans succès, d’adapter les structures du syndicat afin d’y intégrer des collectifs actifs dans d’autres luttes sociales (luttes écologiques, féministes, contre la répression, contre les prisons, etc.) sur un pied d’égalité avec les syndicats et de leur accorder le même droit de vote.

Malgré ces clivages, la CNT a gagné rapidement en force. Selon des données provenant d’un plénum national des fédérations régionales des 3 et 4 septembre 1977, la CNT comptait à ce moment-là 116 900 membres. Ce chiffre allait plus que doubler, selon les dires du secrétaire général de la CNT en fonction, pour atteindre 250 000 en 1978 (Carmona Pascual, 2004, 114). Par la suite, ce chiffre a rapidement diminué. Plusieurs raisons ont été avancées pour expliquer cette baisse soudaine : le « Caso Scala », un attentat commis le 15 janvier 1978 contre une salle des fêtes à Barcelone après une manifestation de la CNT, où sont morts quatre membres de la CNT à l’intérieur de la salle, a été rapidement attribué à des anarchistes membres de la CNT. Même s’il s’est avéré qu’un indicateur avait joué un rôle primordial dans la préparation de l’attentat, la CNT a perdu beaucoup d’affilié-e-s. Les trois confédérations anarcho-syndicalistes actuelles (CGT, CNT, Solidaridad Obrera) estiment que cet attentat et la couverture médiatique consécutive visaient à discréditer la CNT et à empêcher sa croissance (Colectivo Solidario 2010, 347 ; Cortavitarte Carral 2005, 35-36 ; Masjuan Bracons 2010, 198).

Dans ce contexte politique, la CNT était confrontée à une marginalisation continue. Divers projets politiques auxquels s’opposait la CNT ont été adoptés entre 1977 et 1978 : d’abord, le Pacte de la Moncloa<sup>36</sup> en octobre 1977, puis l’approbation de diverses lois portant sur l’action syndicale et, finalement, les premières élections syndicales tenues en 1978. Cette concertation entre gouvernement, patronat et

---

<sup>36</sup> Pacte visant à stabiliser la transition vers la monarchie parlementaire qui a été signé par le gouvernement, les principaux partis politiques, les associations entrepreneuriales, Comisiones Obreras (le syndicat communiste) et plus tard également par l’UGT (le syndicat social-démocrate).

syndicats majoritaires isolait de plus en plus la CNT et sa stratégie syndicale de base. Sa présence en marge des négociations politiques et économiques a également eu des conséquences internes, notamment des débats croissants autour de la participation aux élections syndicales et de la position à tenir face aux conventions collectives, questions sur lesquelles se divisera par la suite le syndicat (Carmona Pascual 2004, 116).

Toutefois, la désaffiliation massive des membres ne peut être réduite uniquement à ces événements contextuels. A partir de 1978, les querelles internes au sein du syndicat se sont également durcies. Dans le cas madrilène, une discussion a été déclenchée concernant les processus de prise de décision. Jusque-là, chaque syndicat, indépendamment du nombre d'affilié-e-s, disposait d'une seule voix lors des votations et les élections du comité régional se faisaient en convoquant la totalité des affilié-e-s à des assemblées plénières. Selon Wilhelmi (2012, 207) un secteur minoritaire du syndicat était parvenu à introduire un mode de prise de décision proportionnel, qui toutefois s'est mis en place par le recours à des « insultes, menaces et agressions ». Cet usage de pression, voire de coercition, ne constituait pas un cas isolé. Un autre événement marquant a été la démission du secrétaire général de la fédération locale madrilène en 1978, après que celui-ci a reçu des menaces de mort anonymes. Ces querelles internes ont eu pour conséquences un durcissement des positions conflictuelles et le départ de plusieurs syndicats de la CNT (*ibid.*, 206-212).

Wilhelmi (*ibid.*, 214) décrit également la manière dont ont surgi, dès les premières années, des hiérarchies informelles fondées sur un investissement différencié des militant-e-s cénétistes :

*La théorie anarcho-syndicaliste considérait que la structure de la CNT était parfaitement horizontale et démocratique, que celle-ci encourageait la participation et qu'il n'existait pas de hiérarchies en son sein. La hiérarchisation informelle engendrée par les différents niveaux d'implication – dont les extrêmes étaient constitués, d'un côté, par ceux qui se limitaient à assister plus ou moins régulièrement aux assemblées de leur syndicat [...] et, de l'autre, par ceux qui, en plus, allaient aux réunions plénières, acquérant ainsi des informations supplémentaires et une analyse plus profonde des processus – n'était pas reconnue. Les principes de la CNT ne reconnaissaient pas l'existence de hiérarchies, confondant ainsi l'objectif vers lequel devait tendre l'organisation avec la réalité dans laquelle elle se trouvait. Toutefois, en négligeant l'existence de hiérarchies informelles dérivant des différents degrés d'implication, celles-ci n'étaient pas éliminées, mais simplement occultées, rendant ainsi difficile de prendre des mesures qui auraient pu compenser ces différences. Les hiérarchies se sont établies de manière informelle et, par conséquent, il n'existait pas de mécanismes qui les limitaient ou les contrôlaient de manière démocratique.*

Ce constat rejoint les conclusions de Freeman (1972) sur les hiérarchies informelles et la difficulté de les contrarier étant donné qu'elles sont occultées. Tant l'emploi de la coercition (ou la menace de son emploi) que les hiérarchies informelles fondées sur l'investissement convergent vers le fait que des positions d'influence au sein de la CNT étaient, à l'époque, limitées à des personnes capables de perdurer dans cet environnement agressif et avec suffisamment de disponibilités pour pouvoir assister aux nombreuses assemblées et réunions.

Du 8 au 16 décembre 1979, la CNT s'est réunie pour la première fois depuis 1936 en congrès confédéral. Du point de vue de la CNT, celui-ci avait lieu dans une période très difficile de « désenchantement » de la société et de « déroute » de la classe ouvrière (Gómez Casas 2006, 389). La crise de l'anarcho-syndicalisme était évidente. Au moment du congrès, la CNT ne comptait plus que 30 288 membres (Carmona Pascual 2004, 115) et ceux-ci étaient fortement divisés. L'idée d'une réconciliation des deux courants, l'un voulant préserver la tradition anarchiste et



l'autre voulant participer jusqu'à un certain point aux organes corporatistes (tels que les comités d'entreprise), paraissait très lointaine. A cela s'ajoutait un déroulement désordonné du congrès. Dès le début, le congrès, qui devait durer une semaine, était caractérisé par un grand nombre de points à traiter : l'ordre du jour, communiqué un mois avant le congrès, affichait 18 points et 61 sous-points, portant sur des domaines aussi variés que l'organisation interne, l'histoire de la CNT depuis le dernier congrès de 1936, l'analyse de la situation actuelle, la stratégie syndicale à poursuivre dans les différents secteurs, la répression, etc. (Gómez Casas 1984, 209-212). Le congrès était également caractérisé par l'incertitude concernant l'assistance des différentes délégations et la révision et validation du nombre de voix qui leur étaient allouées, ce qui avait eu pour conséquence que la distribution des voix n'avait pu être communiquée qu'après de longues disputes, le cinquième jour du congrès (Carmona Pascual 2004, 117).

C'est le huitième point de l'ordre du jour, la stratégie syndicale, qui a finalement mené à la rupture. Après l'approbation d'un point récusant la participation aux élections syndicales, des délégations de 53 syndicats (sur 324) abandonnaient le congrès, regrettant que le débat sur « les solutions que devait apporter l'anarcho-syndicalisme aux défis actuels » n'avait pas pu être mené en profondeur. Cette situation était due, selon ces syndicats, à l'absence d'une procédure efficace et à l'« ambiance négative », contraire à la liberté d'expression, qui avait régné lors du congrès (*ibid.*, 127). Au mois de mai de l'année suivante, un total de 115 syndicats (sur 453 syndicats existants) contestait le congrès. De ces syndicats est partie l'initiative d'organiser un nouveau congrès de la CNT, qui a eu lieu au cours du mois de juillet 1980 à Valence. Plus de 100 délégations syndicales y ont participé et la participation aux élections syndicales y a été approuvée. La seconde CNT, dès lors intitulée *CNT Congreso de Valencia* ou *CNT Vº Congreso*, par opposition à la *CNT-AIT*<sup>37</sup>, était née (*ibid.*, 127-129).

## **La section syndicale de la CNT au sein du métro : une réunion de deux courants**

Le métro de Madrid ne semble pas avoir été affecté par le renouveau anarcho-syndicaliste des années 1970. Lorenzo, travailleur du métro et militant de longue date de la CNT (et plus tard de Solidaridad Obrera), s'était affilié à la CNT-AIT après le coup d'État avorté de 1981, pensant qu'il fallait s'organiser afin de prévenir un retour à l'ancien régime. Sur l'état de la CNT-AIT au sein du métro de Madrid en 1981, il m'explique :

*Là-bas, au sein de la CNT [-AIT], j'étais abattu à ce moment-là, c'était un syndicat qui était en train de perdre en affiliation de manière assez accélérée. Et moi, comme j'étais dans le métro, ben [imite les militant-e-s de la CNT:] « ah, tu travailles dans le métro ? Donc on te donne un listing des affiliés qu'on a au sein du métro, qui ont cessé de cotiser en 77. » [rire de la part de l'enquêteur et de l'enquêteur] C'était en 81. Et ils m'ont donné un listing de six personnes qui ont cessé de cotiser et qui n'étaient plus à la CNT, ni rien de pareil.<sup>38</sup>*

De cette liste, Lorenzo avait réintégré trois personnes, avec lesquelles il avait publié quelques feuillets « mais quasi à titre anecdotique, on n'était ni impliqué dans ce qu'était la relation de travail au sein de l'entreprise, ni en contact avec la direction. »<sup>39</sup>

---

<sup>37</sup> Cette dernière étant membre de l'Association International des Travailleurs (AIT).

<sup>38</sup> Entretien avec Lorenzo le 19 décembre 2012.

<sup>39</sup> *Ibid.*

En 1983, une année après avoir commencé à travailler dans le métro, Gabriel s'affilie à la CNT Congreso de Valencia dont il était, selon ses dires, le premier membre au sein de l'entreprise. Apprenant qu'il existait également une section syndicale de la CNT-AIT, il était allé à une de leurs réunions et leur avait proposé d'unir leurs forces. Quelque temps plus tard, Gabriel, pour la CNT Congreso de Valencia, et Lorenzo, pour la CNT-AIT, ont signé un document d'unification, réunissant les deux sections syndicales (chacune comptant autour de dix affilié-e-s) sous le sigle CNT, « mais sans ajouts »<sup>40</sup>. Cette unification et le débat consécutif sur la participation ou non aux élections syndicales ont eu pour conséquence la suspension de l'affiliation de Lorenzo à la CNT-AIT. Cette suspension, initiée par la CNT-AIT, a eu des répercussions importantes sur l'évolution de la section syndicale :

*En suspendant mon affiliation, la chose a foiré. Evidemment la thèse de Gabriel a triomphé et évidemment on était en voie de se présenter aux élections syndicales. Il n'y avait plus de discussion si oui ou si non. Parce que, en suspendant mon affiliation, le groupe qui était avec moi, disons qu'il s'est détaché de la CNT-AIT. [...] Il semblait que la CNT-AIT avait rompu avec nous et qu'on devait continuer avec la CNT Congreso de Valencia.*<sup>41</sup>

Cette reconstitution de la naissance de la section syndicale de la CNT au sein du métro montre les facteurs principaux de sa genèse : on peut voir dans Gabriel et Lorenzo les personnages principaux des deux syndicats de la CNT. Avec la fusion et la suspension consécutive de l'affiliation de Lorenzo à la CNT-AIT, Gabriel – et avec lui son projet syndical – occupait dorénavant le devant de la scène.

En 1984, la « CNT Metro » publie le premier numéro d'un périodique destiné à « diffuser auprès de tous les travailleurs du Métro le fonctionnement de cette section syndicale et de la C.N.T. en tant qu'organisation en général. »<sup>42</sup> Les pierres angulaires de l'organisation sont présentées dans le second numéro :

#### **La C.N.T. est une organisation ouvrière**<sup>43</sup>

La C.N.T. est une organisation de travailleurs pour lutter pour l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail et, en même temps, pour avancer progressivement, à travers ces luttes, vers l'émancipation totale en tant que classe.

Elle accueille tous les travailleurs par le simple fait qu'ils le soient, quelles que soient leurs orientations politiques ou leurs croyances religieuses.

La C.N.T. est indépendante de tout parti ou groupe, ce qui fait qu'il n'existe pas d'intérêts qui n'émanent pas des propres affiliés, qui, en même temps, sont les seuls à décider de chacune des positions de l'organisation. Nos organes décisionnels, à tous les niveaux, proviennent toujours des assemblées des syndicats, lesquelles sont toujours ouvertes à tous les affiliés, sans qu'aucun conseil ou comité ne puisse s'y substituer.

La solidarité est le principe qui régit les relations internes au sein de la C.N.T. et constitue notre meilleure arme de lutte. N'importe quel conflit impliquant un membre ou une partie de l'organisation doit rencontrer l'appui total de l'ensemble de celle-ci.

<sup>40</sup> Entretien avec Gabriel le 8 décembre 2012.

<sup>41</sup> Entretien avec Lorenzo le 19 décembre 2012.

<sup>42</sup> *Informativo de línea y taller*, avril 1984.

<sup>43</sup> *Informativo de línea y taller*, mai 1984, extrait de : Comité Confederal de la C.N.T. (s.d.).

La C.N.T. est fédéraliste. Notre lien d'union est le pacte librement établi et les accords qui en émanent sont ceux qui servent à affronter les problèmes communs, tout en gardant un respect absolu de la pleine autonomie des parties et des organismes inférieurs par rapport aux plus généraux, afin d'arriver à un fonctionnement du bas vers le haut et non le contraire. L'action directe, comprise comme solution aux problèmes par les intéressés eux-mêmes (sans intermédiaires qui les supplantent) est notre forme d'action, vu que personne ne connaît mieux ses problèmes et le chemin pour les résoudre que les intéressés eux-mêmes.

Le fédéralisme et l'action directe ont pour objectif que le comportement syndical soit, à travers la participation, en lui-même éducatif. De telle sorte que nous soyons chaque jour plus capables de résoudre nos problèmes et, par conséquent, d'être plus libres.

La C.N.T. est internationaliste, la quête d'unité de tous les travailleurs primant sur les Etats et les frontières, jusqu'à l'avènement d'une Humanité [majuscule originale] sans oppression ni injustice. Cela, dans le respect et le maintien de la diversité des singularités spécifiques, garanties à travers le fédéralisme, de chaque peuple et de chaque individu.

On trouve dans cet autoportrait de la CNT plusieurs indications sur l'organisation interne que promeut celle-ci. Vu son caractère d'organisation de classe, la participation en son sein est limitée aux travailleurs et aux travailleuses, auxquelles elle se veut ouverte sans restrictions. Le principe transversal de cette présentation est celui de l'autogestion – donc prise de décisions et mise en œuvre de ces décisions par la base. Ce principe apparaît à la fois dans les notions de fédéralisme et d'action directe, la première garantissant, à travers les « pactes librement établis », l'autonomie de chaque syndicat et promouvant ainsi une organisation du bas vers le haut et la seconde, l'action directe, visant une résolution des conflits à travers l'implication directe (sans intermédiaires) des personnes intéressées par des problèmes. Cette quête de « participation maximale » est répétée à plusieurs reprises au cours de la brochure de la C.N.T. (Comité Confederal de la C.N.T., s.d.) à laquelle est emprunté l'autoportrait présenté ci-dessus, au point d'en faire une exigence à l'égard des travailleurs et des travailleuses : « La liberté et la responsabilité (l'exercice de la volonté consciente) vont de pair comme les deux faces d'une même médaille. Voici l'option qui se présente à toi : assumer ta responsabilité ou renoncer à ta liberté » (*ibid.*, 7).

En reprenant la classification de della Porta (2009a), on retrouve dans l'autoportrait de la CNT, à part l'exclusion par principe des classes non ouvrières, un grand souci d'inclusivité. Par contraste, l'autre axe, celui de la délibération, n'est pas abordé, hormis quelques allusions très générales sur le rejet de toute oppression ou injustice. Il faut ajouter que l'inclusivité visée par le fait de se vouloir ouvert à tous les travailleurs et toutes les travailleuses, indépendamment de leurs opinions politiques ou religieuses, est difficilement conciliable avec un programme clairement politique, tel qu'il est retracé dans l'autoportrait.

En novembre 1986, la section syndicale de la CNT s'est présentée pour la première fois aux élections syndicales du métro. Dans une lettre distribuée au personnel du métro, la section syndicale faisait part de son mécontentement à l'égard de « l'état actuel du mouvement ouvrier dans le métro » et de « la façon dont [était] menée à bien l'action syndicale dans cette entreprise. »<sup>44</sup> Afin d'y remédier, elle conseillait de

---

<sup>44</sup> Lettre de la section syndicale du métro de la CNT destinée aux travailleurs et aux travailleuses du métro, « Estimado compañero », 1986.

voter pour la CNT, dont les représentant-e-s seraient contrôlables par différents biais : leur « honnêteté » serait contrôlée en leur faisant signer des lettres de démission pour que les représentant-e-s puissent être révoqué-e-s à tout moment sur décision de l'assemblée de la section syndicale, l'emploi des heures syndicales serait également vérifié, les travailleurs et les travailleuses seraient informé-e-s sur les réunions avec l'entreprise et, dans la mesure du possible, un système rotatif des déléguées syndicales et des délégués syndicaux serait introduit<sup>45</sup>. Ces points visent la subordination des représentant-e-s à la section syndicale qui est censée demeurer l'organe décisionnel. On peut supposer que ces multiples contraintes visant les représentant-e-s résultent des vifs débats autour de la participation aux élections syndicales qui ont marqué le mouvement anarcho-syndicaliste post-franquiste. Que ces postes aient été autant réglementés indique qu'une des critiques de la CNT-AIT envers la participation aux comités d'entreprise – la délégation de pouvoir – ait été, quoique implicitement, acceptée jusqu'à un certain point. La réglementation peut donc être considérée comme une tentative de limiter et de contrôler la délégation de pouvoir.

## **De la CNT à Solidaridad Obrera : une mutation confuse**

En 1984, lors du « congrès d'unification » organisé par la CNT Congreso de Valencia, un nombre important de syndicats dissidents de la CNT-AIT ont changé de camp anarcho-syndical pour constituer, avec la CNT Congreso de Valencia, la « CNT Renovada ». Ce syndicat s'inscrivait dans la continuation de la CNT Congreso de Valencia en acceptant la participation aux élections syndicales. Peu après le congrès, la CNT-AIT empruntait la voie juridique, revendiquant le droit exclusif d'utilisation du sigle CNT. Elle a gagné ce droit en 1989 en dernière instance devant la cour suprême, ce qui a obligé la CNT Renovada à changer de nom pour celui de « Confederación General del Trabajo » (CGT).

La section syndicale du métro a d'abord refusé d'adopter cette nouvelle appellation, continuant à utiliser le sigle « CNT » jusqu'en juillet 1990. Dans le numéro 38 de son organe « Contramarcha », la section syndicale annonçait son adhésion au syndicat « Solidaridad Obrera »<sup>46</sup>. La mutation était toutefois seulement abordée en expliquant la disparition, du moins transitoire, du périodique mentionné : « [Le périodique Contramarcha] cesse de paraître en raison de la croissance et de l'unification de nos forces, à cause de l'intégration de cette section syndicale, dont il [le périodique] est le porte-parole, dans l'organisation SOLIDARIDAD OBRERA »<sup>47</sup>. Le premier numéro du nouveau périodique « El Solidario », cette fois publié par Solidaridad Obrera, abordait brièvement le processus de transformation :

*La section syndicale de la CNT, militants et affiliés de CC.OO. [Comisiones Obreras] et UGT, camarades indépendants... [points de suspension originaux] nous sommes parvenus, en mai dernier, à constituer (sans préjudice de l'indépendance de la section de la CNT, jusqu'à l'aboutissement du procès) SOLIDARIDAD OBRERA du Métro de Madrid. C'est seulement en nous entraînant, en adoptant en commun des accords pour l'action, qu'il sera possible d'ériger, d'ici à septembre-octobre, SOLIDARIDAD OBRERA, comme expression du combat pour l'unité de tous les travailleurs.*<sup>48</sup>

---

<sup>45</sup> *Ibid.*

<sup>46</sup> *Contramarcha*, 38, juillet 1990, p. 1.

<sup>47</sup> *Ibid.*, souligné dans le texte.

<sup>48</sup> *El Solidario* [périodique de la section syndicale du métro], 1, août 1990, p. 2, souligné dans le texte.

Cette déclaration montre que l'initiative de créer un nouveau syndicat est partie de la section syndicale de la CNT au sein du métro. Des dissident-e-s de CC.OO. et de l'UGT semblent également avoir participé à ce processus. Le même article présente l'ambition de cette nouvelle organisation : « Nous [les travailleurs] devons nous joindre à Solidaridad Obrera qui prétend se répandre dans tous les secteurs et tous les villages parce qu'il est trop laborieux de gagner sur des revendications isolées dans notre entreprise. L'unité que nous devons maintenir parmi les travailleurs du Métro, nous devons aussi la maintenir entre tous les travailleurs. »<sup>49</sup> On y voit donc clairement l'objectif de créer un nouveau syndicat suprarégional, couvrant toutes les professions et non pas un syndicat sectoriel, voire un syndicat du seul métro.

Lorenzo approfondit la question de la rupture lors de l'entretien :

*Au cours de cette année [1989], la CNT Congreso de Valencia avait perdu la guerre juridique qu'elle avait avec la CNT-AIT et avait perdu le droit d'utiliser le sigle, et s'appelait dorénavant CGT. Nous dans le Métro, jamais on s'est appelé CGT, on a continué à s'appeler simplement CNT, bien que depuis, les organes dirigeants de la CGT nous disaient que cela ne pouvait pas se faire [...] Mais nous, on s'est jamais appelé CGT, on s'appelait toujours CNT. Lors du congrès qu'il y a eu en 89, pour la première fois au sein de la CGT, certaines choses ont été acceptées : par exemple, qu'il y aurait un comité de discipline interne, en marge des syndicats, qui pouvait affilier ou désaffilier des gens, des choses qui jusque-là n'avaient pas existé et c'était étranger à l'anarcho-syndicalisme. En même temps, il y avait un contact avec divers partis, et ils essayaient clairement d'ôter ce qui était la dimension politique de l'anarchisme du syndicat, essayer de faire un syndicat plus professionnel pour qu'il y ait de la place pour des gens de différents endroits, de partis marxistes surtout.<sup>50</sup>*

Selon Lorenzo, cette réorientation avait provoqué de vifs débats au sein de la CGT de Madrid et s'en étaient suivies des réunions avec presque la moitié de l'organisation. La majorité des assistant-e-s avaient cependant décidé de continuer à défendre l'anarcho-syndicalisme au sein de la CGT. La section du métro avait alors essayé de s'intégrer au sein de la CNT-AIT, laquelle refusait une intégration collective. « Avec cette perspective, bien clairement, on voyait que c'était impossible d'entrer dans la CNT-AIT. Mais en même temps, ça nous répugnait de faire un syndicat d'entreprise, seulement dans le métro. Et ce qu'on a fait, c'était de contacter différents groupes de gens qui avaient été désillusionnés et qui ne voulaient pas continuer dans la CGT. »<sup>51</sup>

D'après l'explication donnée par Lorenzo, la raison de la fondation de Solidaridad Obrera semble reposer sur un désaccord sur l'évolution de la CNT Renovada lors du changement du sigle, que ce désaccord se base sur une supposée ouverture face aux courants communistes, l'abandon correspondant des références anarchistes ou une hiérarchisation de l'organisation à travers un organe de discipline interne. Le fait que, lors de sa fondation, Solidaridad Obrera semble également avoir accueilli des dissidents de CC.OO. et de l'UGT suscite toutefois des doutes sur les causes objectives de la sécession. Il est en effet surprenant que la section syndicale du métro s'abstienne dans un premier temps de publier dans sa presse des raisons idéologiques de ce départ et qu'elle se contente d'informer les lecteurs de son incorporation à un autre syndicat. C'est seulement en 1991 que Solidaridad Obrera s'est prononcée sur les « dérives » de la naissante CGT :

*Notre travail consacré à la reconstruction de la CNT (aujourd'hui CGT) est chose du passé, [cette organisation] où une clique a initié un processus de contrôle*

---

<sup>49</sup> *Ibid.*, souligné dans le texte.

<sup>50</sup> Entretien avec Lorenzo le 19 décembre 2012.

<sup>51</sup> *Ibid.*

*bureaucratique de l'organisation afin de la dénaturer de ce qu'elle représentait, cherchant à être le troisième syndicat officiel, peut-être un peu plus rougeâtre formellement. La CGT n'est plus une organisation anarcho-syndicaliste, même si cela peut en coûter à certains de ses membres de le reconnaître. [...] C'est dur de commencer à ériger un syndicat à la marge de l'Etat, des partis politiques, soutenu [uniquement] par l'effort des militants, mais l'existence de syndicats qui défendent honnêtement les revendications jusqu'au bout, qui basent leur fonctionnement sur la participation effective et directe de tous, reste toutefois une nécessité objective. C'est sur la base de ces prémisses que nous nous sommes réunis.<sup>52</sup>*

Il persiste donc un flou sur les raisons de la sécession de Solidaridad Obrera en 1990. On peut néanmoins constater que, même si les désaccords idéologiques sont souvent le reflet d'autres processus sociaux – qu'il faudrait approfondir – il n'en reste pas moins qu'ils semblent avoir eu une grande importance subjective pour les acteurs.

### **Solidaridad Obrera : l'évolution de l'idéologie organisationnelle depuis sa fondation**

Après cette mise en contexte historique, je vais étudier dans ce sous-chapitre l'« idéologie organisationnelle »<sup>53</sup> de Solidaridad Obrera. Celle-ci est repérée à partir de cinq groupes de variables (della Porta 2009b, 9) : a) les informations générales sur l'organisation (pays, date de fondation, implantation territoriale, nombre d'affiliés) ; b) les modalités de l'affiliation (conditions et procédures d'admission et modalités d'expulsion) ; c) la structure organisationnelle et les processus de prise de décision (composition et répartition des différents organes et leur pouvoir décisionnel, procédures électorales, limites prescrites à la délégation, règles d'incompatibilité de mandats et fonctions) ; d) la relation du groupe avec les institutions publiques (degré de collaboration avec les institutions publiques et les acteurs économiques) ; e) l'identité et les conceptions démocratiques du groupe (la présentation des domaines d'activité tels que l'anticapitalisme, l'antiracisme, l'antisexisme, ou encore l'écologie, les références aux valeurs organisationnelles telles que la limitation de la délégation, la participation, la délibération ou l'égalité mais aussi la forme d'emprise recherchée, telle que le lobbying ou la contestation). Afin d'expliquer l'idéologie organisationnelle actuelle, je ne me limiterai pas à l'étude de son état présent<sup>54</sup>, mais je rendrai compte de son évolution depuis la fondation de Solidaridad Obrera. L'analyse vise donc à refléter l'évolution des déclarations normatives formalisées par l'organisation, lesquelles ne coïncident pas nécessairement avec l'évolution du syndicat dans les faits.

Cette analyse se fonde principalement sur les accords et statuts confédéraux et sur la modification de ces derniers dans le temps. Pour l'actualité, elle est complétée par des informations publiées sur le site web de l'organisation. Les entretiens et mes observations ont ici été pris en considération uniquement pour compléter les informations générales du syndicat (voir point a) ci-dessus). Le fait d'avoir fondé cette analyse sur des documents confédéraux tient à l'absence de documents similaires portant uniquement sur la section syndicale étudiée. Cette approche semble néanmoins légitime dans la mesure où la section syndicale du métro a

---

<sup>52</sup> *El Solidario* [revue de la Confédération Syndicale Solidaridad Obrera], 1, juillet 1991, cité dans *El Solidario* [revue de la Confédération Syndicale Solidaridad Obrera], 16, hiver 2011, p. 2.

<sup>53</sup> Terme emprunté à della Porta (2009b, 8).

<sup>54</sup> Contrairement à la démarche proposée par della Porta (2009b).

constitué la force prédominante au sein de la confédération tout au long de l'histoire de Solidaridad Obrera – ce qui transparaît également à travers les matériaux étudiés ici.

### *Un syndicat concentré sur Madrid*

La Confédération Syndicale Solidaridad Obrera est un syndicat anarcho-syndicaliste fondé en 1990. Selon Gabriel, seul un syndicat d'éducation et celui des banques – les deux de Madrid – et quelques personnes de Saragosse s'étaient ralliés à ce moment-là au projet de créer un nouveau syndicat. Après la mort d'un militant du syndicat d'éducation, que Gabriel présente comme le personnage clé du syndicat, ce dernier s'est toutefois dissous rapidement<sup>55</sup>. Lors du premier congrès confédéral en 1994, la section syndicale du métro de Madrid et quelques sections du syndicat de banques à Madrid, Cuenca, Toledo et en Aragon étaient les seules existantes (Solidaridad Obrera, 1994, 4-5). D'après les accords du second congrès confédéral en 1996, une légère croissance avait été observée depuis le congrès précédent. En effet, on y faisait mention de nouvelles sections syndicales (toutes à Madrid) dans le nettoyage, la messagerie ou à l'aéroport (Solidaridad Obrera, 1996, 4-5). Peu avant le troisième congrès, une explosion de substances déflagrantes dans un appartement à Madrid, où vivaient des affilié-e-s de Solidaridad Obrera, avait suscité un débat sur une possible prise de distance du syndicat à l'égard de l'usage d'explosifs. En raison de l'absence d'une telle prise de distance, le syndicat des banques qui, selon Lorenzo, comptait presque autant d'affilié-e-s que la section du métro, a alors quitté Solidaridad Obrera<sup>56</sup>. Lors du troisième congrès, trois personnes d'un parti communiste ont été expulsées pour avoir infiltré le syndicat, et avec elles beaucoup d'autres membres du syndicat sont partis<sup>57</sup>. Un syndicat de chemin de fer à Alicante est apparu dans les accords de ce troisième congrès (Solidaridad Obrera 2000, 2) ; lors du quatrième, il était question de « représentation à Madrid, à Alicante et des noyaux confédéraux en Catalogne et dans le Pays Basque » (Solidaridad Obrera 2004, 13). Cependant, depuis cette perte importante de syndicats et d'affilié-e-s, la composition de l'organisation n'a plus connu de changement majeur.

Concernant son ancrage actuel, j'ai décidé de me référer au site web afin de repérer les syndicats existants (ou au moins affichés) et leur degré d'activité, en supposant que les syndicats qui font une mise à jour régulière de leurs sous-pages sont également les plus actifs de manière générale. Sur la page d'accueil du site

---

<sup>55</sup> Entretien avec Gabriel le 8 décembre 2012.

<sup>56</sup> Entretien avec Lorenzo le 19 décembre 2012.

<sup>57</sup> Gabriel m'a expliqué l'expulsion de la manière suivante : « C'était lors du troisième congrès que nous avons expulsé le PCIB [parti communiste international bordiguiste] et ses partisans. Ils faisaient partie du parti communiste international bordiguiste, une fraction qui se réclame de Bordiga, un communiste italien des années vingt et trente. [...] C'étaient des gens très lutteurs, dirigés par le PCIB et bon, ils sont entrés dans le syndicat et, là où ils avaient des gens, les sections se sont renforcées, en nettoyage, à AENA, c'est-à-dire à l'aéroport de Barajas [aéroport de Madrid] [...] On s'est présenté aux élections, on a gagné des sièges, des gens se sont affiliés, très bien. Mais quand ils avaient la force de contrôler le syndicat des professions diverses, qui était le syndicat par lequel entraient les nouveaux affiliés, des gens nous ont appelé et nous ont demandé qu'est-ce qui était en train de passer dans notre syndicat, que pour s'affilier il fallait aller manger à la maison du PCIB [Gabriel assimile le PCIB à son dirigeant au sein de Solidaridad Obrera], qu'il te faisait lire Bordiga et qu'il te mettait dans le parti et sinon, tu ne pouvais pas t'affilier [au syndicat]. On a halluciné ! [...] On en a expulsé seulement trois : Le trésorier [...], le PCIB [le dirigeant du PCIB au sein de Solidaridad Obrera] et sa femme. Et alors tous s'en sont allés, tous les autres sont partis avec lui. » Extrait de l'entretien mené avec Gabriel le 8 décembre 2012.

web sont mentionnées quatre fédérations locales (Alicante, Cantabrie, Madrid et Tarragone). Cependant, en cliquant sur la fédération d'Alicante ou sur la fédération de Cantabrie, aucune information supplémentaire n'apparaît<sup>58</sup>. La fédération de Tarragone, quant à elle, publie des informations sur sa sous-page, mais uniquement à plusieurs mois d'intervalle. En outre, les articles publiés portent majoritairement sur Madrid et proviennent des syndicats de Solidaridad Obrera à Madrid, le dernier article signé par la fédération de Tarragone même datant de mai 2010<sup>59</sup>. De toutes les fédérations locales, seule la fédération de Madrid publie un nombre important de notices actuelles. C'est également la seule fédération locale à spécifier les syndicats qui la constituent. Parmi ces syndicats, un schéma similaire se reproduit : aucune des sections, à part celle du métro<sup>60</sup>, n'affiche plus de trois notices pour l'année 2012. La section du métro est la seule à actualiser sa sous-page (et simultanément la page d'accueil) de manière à peu près hebdomadaire.

En ce qui concerne l'implantation effective et le nombre d'affilié-e-s, le site web et les documents élémentaires ne nous donnent que peu d'informations. La présentation indique uniquement qu'« aujourd'hui, Solidaridad Obrera est une organisation petite mais reconnue au sein du mouvement ouvrier » (Solidaridad Obrera, s.d.). Le nombre (indiqué par divers militant-e-s) de 800 affilié-e-s pour l'ensemble de la confédération syndicale paraît une estimation plutôt optimiste, étant donné que la section du métro semble être la seule section véritablement active et, avec ses 371 affilié-e-s<sup>61</sup>, également la plus importante. Vu que l'activité n'est pas nécessairement en lien avec la grandeur d'un syndicat, ce nombre ne peut cependant pas être exclu.

L'analyse des informations générales du syndicat converge vers une prédominance numérique madrilène et, du moins depuis le départ du syndicat des banques, de la section syndicale du métro. Cela soulève plusieurs questions qui peuvent influencer sur les processus de prise de décision au syndicat. Quelle est la structure mise en place afin de coordonner des groupes aussi différents dans leur taille et dans leur degré d'activité ? Comment se distribue le pouvoir décisionnel entre les différentes régions et, au niveau local, entre les différents syndicats ? Comment se fait la répartition des mandats de représentation ? Ces questions seront abordées plus tard, à partir de l'analyse de la mise en œuvre de l'organisation formelle<sup>62</sup>.

### *Le conflit entre le principe d'inclusivité et un programme politique*

Dans les premiers statuts confédéraux de 1992, la confédération syndicale se décrivait comme une « association de travailleurs qui se définit comme anarcho-syndicaliste, et, par conséquent, de classe, autonome, autogestionnaire, fédéraliste, internationaliste et libertaire » (Solidaridad Obrera 1992, 1). Elle se voulait, comme auparavant la section du métro de la CNT, ouverte à tout travailleur et toute travailleuse, « indépendamment de son sexe, sa race, sa nationalité, sa

---

<sup>58</sup> Fédération d'Alicante : [http://solidaridadobrero.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=47&Itemid=100](http://solidaridadobrero.org/index.php?option=com_content&view=article&id=47&Itemid=100) (consulté le 10 juillet 2013) ; fédération de Cantabrie : [http://solidaridadobrero.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=48&Itemid=99](http://solidaridadobrero.org/index.php?option=com_content&view=article&id=48&Itemid=99) (consulté le 10 juillet 2013).

<sup>59</sup> [http://solidaridadobrero.org/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=164&Itemid=364](http://solidaridadobrero.org/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=164&Itemid=364) (consulté le 10 juillet 2013).

<sup>60</sup> C'est-à-dire les section d'Alcorcón (ville-banlieue), de l'éducation, du nettoyage, du « samur social » (services sociaux d'urgence) et de santé. cf. [en ligne] [http://solidaridadobrero.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=46&Itemid=98](http://solidaridadobrero.org/index.php?option=com_content&view=article&id=46&Itemid=98) (consulté le 10 juillet 2013).

<sup>61</sup> Chiffre provenant d'une base de données consultée en novembre 2012 au bureau de la section syndicale du métro.

<sup>62</sup> Cf. chapitre 5, pp. 50-56.



langue, ou de ses idées politiques ou religieuses » (*ibid.*). Ce principe d'inclusivité<sup>63</sup> envers tous les travailleurs et toutes les travailleuses se voyait cependant déjà limité dans cette même version des statuts, car tout membre des forces de l'ordre publique, de l'armée professionnelle ou d'un autre corps armé était exclu de la possibilité de s'affilier. Cette exception fut étendue lors du premier congrès : « Ne pourront s'affilier non plus à la Confédération Syndicale Solidaridad Obrera les personnes qui promeuvent des idées racistes, xénophobes, nazies et/ou fascistes, ni les membres militants de sectes. » (Solidaridad Obrera 1994, 23). A cette dernière mise à l'écart des « membres militants de sectes », supposément religieuses, ont été ajoutées, en 2000, les « sectes politiques » (Solidaridad Obrera 2000, 12), sans pour autant les spécifier<sup>64</sup>.

On trouve donc ici une restriction progressive des conditions d'admission. Cette délimitation des affilié-e-s potentiel-le-s peut être comprise comme tentative d'exclure les acteurs et les idéologies contraires au « projet émancipateur » de l'anarcho-syndicalisme. Elle est néanmoins clairement contraire au deuxième article des statuts, inchangé depuis 1992, qui garantit l'intégration de tout travailleur et toute travailleuse indépendamment de son orientation politique ou religieuse (Solidaridad Obrera 2012, p. 7). En outre, il est frappant de constater que, dans le souci d'empêcher l'incorporation de personnes indésirables, le sexisme n'ait pas été pris en compte comme critère d'exclusion. Si le rapport social de classe est à la base de l'organisation anarcho-syndicaliste et que le rapport social de race est présent dans quatre restrictions – en interdisant l'affiliation aux « racistes, xénophobes, nazies et/ou fascistes » (*ibid.*, 11) – il est révélateur que le rapport social de sexe ne soit abordé nulle part. On trouve donc, dans cette restriction progressive, non seulement une certaine contradiction avec le principe d'inclusivité, mais également une considération inégale des différents rapports sociaux de domination, le rapport social de classe primant le rapport social de race et les deux primant le rapport social de sexe.

Lors du congrès de novembre 2012, l'affiliation s'est compliquée pour les nouvelles arrivantes et les nouveaux arrivants. Pour une personne travaillant dans un endroit où Solidaridad Obrera est déjà présent, il est accordé qu'« il suffit qu'elle soit parrainée par un membre de la section syndicale de Solidaridad Obrera » (*ibid.*, 33) afin d'y être incorporée. Si Solidaridad Obrera n'est pas présente sur le lieu de travail du futur membre, le syndicat doit demander une attestation de salaire ou un justificatif de chômage pour éviter une infiltration. Dans ce second cas, il est également mentionné que Solidaridad Obrera vise « décidément des affiliations qui veulent faire du syndicalisme. Pour un autre type d'affiliation ou simplement "pour être affilié", il existe des dizaines d'autres organisations désireuses de l'affilier, même dans notre entourage idéologique [référence à la CGT]. Au sein de Solidaridad Obrera sera admise l'affiliation de travailleurs qui commencent une activité syndicale dans l'entreprise ou dans le secteur de production respectif » (*ibid.*). Dans un souci d'inclusivité, ces restrictions peuvent être problématiques. Elles ont pour conséquence une complication de la procédure d'affiliation et peuvent être considérées comme un découragement à l'affiliation. Dans le cas du parrainage, il existe en outre un risque que les affilié-e-s présent-e-s dans une entreprise fassent fonction de filtre, en ne parrainant que les personnes qui leur conviennent. Comme l'exigence de devoir s'engager syndicalement suite à

---

<sup>63</sup> Je me concentre ici sur le premier point de la définition d'inclusivité, telle que présentée par della Porta (2009b, 2) : « Tous les citoyens ayant un intérêt pour la décision doivent être inclus dans le processus [de prise de décision] et avoir la possibilité d'exprimer leurs points de vue. »

<sup>64</sup> On peut supposer que cette notion ait été introduite suite à l'expulsion des trois membres du PCIB (mentionnée ci-dessus).

l'affiliation concerne uniquement le second cas (où Solidaridad Obrera n'est pas présente dans l'entreprise), cette mesure signifie un traitement différencié des nouveaux membres et une entrave à la création de nouvelles sections syndicales.

La liste des raisons d'expulsion a également évolué dans le temps. Jusqu'au quatrième congrès confédéral, elle se limitait au non-paiement des cotisations sur un ensemble de six mois et à l'inaccomplissement grave ou réitéré des statuts et accords des organismes auxquels l'affilié-e est lié-e (Solidaridad Obrera 2000, 13). C'est lors du quatrième congrès qu'ont été introduites des raisons supplémentaires. Le fait de briser une grève convoquée par Solidaridad Obrera, de se porter candidat-e aux élections syndicales sur une autre liste quand Solidaridad Obrera se présente également aux élections ou de présenter une candidature (également lors d'élections syndicales) plus d'une fois en tant qu'indépendant-e ou sur une liste d'un autre syndicat si Solidaridad Obrera ne se présente pas aux élections (Solidaridad Obrera 2004, 17) deviennent alors des raisons justifiant l'expulsion. Ce durcissement indique que les contraintes formelles concernant les affilié-e-s ont également augmenté avec le temps.

L'analyse des modalités d'affiliation montre que celles-ci ont été progressivement réglementées et limitées. Cette restriction va toutefois à l'encontre du principe d'inclusivité qui, figurant dans le deuxième article des statuts, en constitue un élément central. Elle indique une contradiction entre une supposée ouverture à tout travailleur et toute travailleuse et un programme clairement politique qui semble limiter l'inclusivité. Le fait que les comportements sexistes ne soient pas mentionnés comme raison de non-admission pointe que ceux-ci sont considérés comme moins graves que les comportements racistes. Enfin, les dernières modifications des conditions d'affiliation laissent entrevoir des affiliations à trois échelons : celles qui se sont faites avant la mise en place des nouvelles directives et qui n'ont donc pas dû remplir ces conditions, celles qui se font dans un lieu où Solidaridad Obrera est déjà présent et doivent être parrainées par au moins une personne déjà affiliée au syndicat et, en dernier lieu, celles sur des lieux de travail sans présence de Solidaridad Obrera, qui, en plus de devoir fournir des attestations de salaire ou de chômage, sont les seules à devoir afficher une volonté de s'engager activement au sein du syndicat. En acceptant des nouveaux membres seulement s'ils conviennent aux personnes déjà affiliées dans le cas où Solidaridad Obrera est présent dans l'entreprise et en augmentant les exigences face aux nouveaux affilié-e-s provenant d'autres sites, ces nouvelles directives peuvent en effet avoir pour conséquence la perpétuation de l'organisation telle qu'elle existe.

### *Une structure fédéraliste et des processus de prise de décision non explicités*

La structure organisationnelle est marquée par deux évolutions distinctes selon l'échelon étudié. D'une part, elle est caractérisée par une grande constance de la majorité des organes syndicaux (syndicats et fédérations locales, régionales et nationales) et, de l'autre, par une amplification importante du nombre d'articles portant sur les sections syndicales et particulièrement sur les délégué-e-s syndicales et syndicaux. Etant donné que ces derniers articles concernent principalement la participation aux élections syndicales, je les aborderai seulement au cours du prochain sous-chapitre sur les relations avec les institutions publiques et économiques. La quasi constance de la structure générale du syndicat suggère au chercheur de concentrer son étude sur la configuration actuelle.

Le fédéralisme est le principe structurant de l'organisation formelle de Solidaridad Obrera. Les syndicats qui regroupent les affilié-e-s de manière sectorielle, selon le domaine de travail de chacun-e, constituent les unités de base de la confédération syndicale. Si le nombre d'affilié-e-s dans un même secteur est inférieur à vingt-

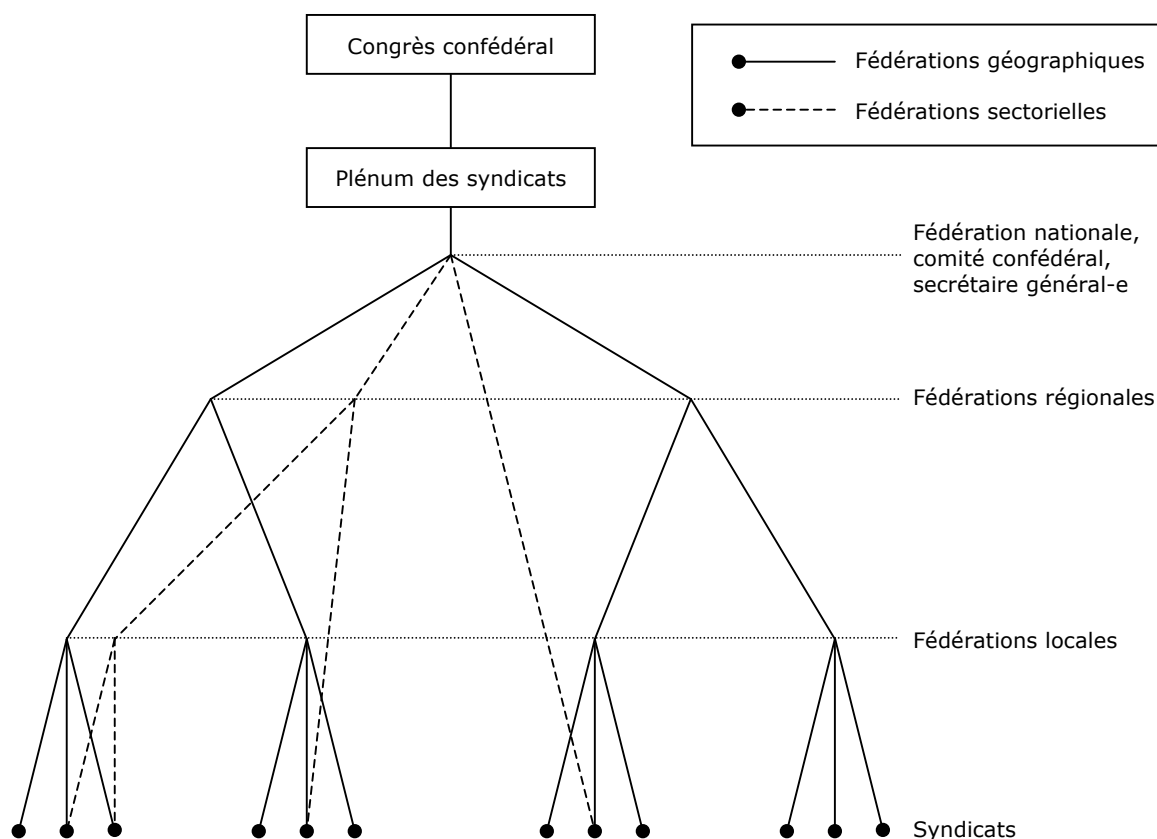
cing, les affilié-e-s s'organisent dans le syndicat interprofessionnel (Solidaridad Obrera, s.d.). Les syndicats d'un même lieu se fédèrent dans une fédération locale qui, à son tour, se fédère avec les autres fédérations locales, d'abord au niveau régional et ensuite au niveau national. Les syndicats d'un même secteur peuvent subsidiairement créer des fédérations sectorielles qui resteront liées aux fédérations locales correspondantes. Dans tous les cas, les décisions des fédérations locales, régionales et nationales doivent être privilégiées par rapport à celles des fédérations sectorielles (Solidaridad Obrera 2012, 29).

Des sections syndicales d'une entreprise ou d'un même lieu de travail peuvent se constituer dès qu'y sont organisé-e-s au moins trois affilié-e-s de Solidaridad Obrera. Le mode de prise de décision des sections syndicales, des syndicats sectoriels et des fédérations locales est décrit comme « assemblée », prescrivant aux syndicats sectoriels des assemblées générales des affilié-e-s au moins tous les mois et aux fédérations locales des assemblées ordinaires des affilié-e-s au moins tous les deux mois. Les décisions des assemblées ordinaires des fédérations locales doivent être ratifiées par les syndicats afin de garantir une prise de décision par le bas. Les confédérations régionales – les fédérations au niveau régional de différentes fédérations locales – sont uniquement mentionnées mais leur structure n'est pas spécifiée (*ibid.*, 29-31).

Le congrès confédéral constitue l'organe suprême de Solidaridad Obrera<sup>65</sup>. Il se tient, de manière ordinaire, tous les quatre ans. Entre les congrès, le plénum des syndicats, c'est-à-dire une rencontre entre tous les syndicats faisant partie de Solidaridad Obrera et se réunissant au moins une fois par année, constitue l'organe suprême du syndicat. Celui-ci n'a toutefois pas le droit de contredire ni de modifier substantiellement les accords du congrès, car cela nécessiterait un congrès extraordinaire. Le comité confédéral – formé par les secrétaires des différentes fédérations et par le secrétariat permanent du comité confédéral – est chargé de la coordination et de la mise en œuvre des accords convenus lors des congrès ou des plénums de syndicats. Le secrétariat permanent de la Confédération Syndicale Solidaridad Obrera et la ou le secrétaire général-e sont élu-e-s lors des congrès confédéraux pour une durée de quatre ans. Le secrétariat permanent est chargé de la gestion de l'organisation au niveau national, c'est-à-dire de coordonner et développer le travail du comité confédéral. La ou le secrétaire général-e a la tâche de représenter publiquement et légalement le syndicat. Les pouvoirs légaux et publics qui émanent de ce poste doivent être exercés dans l'intérêt de la Confédération Syndicale Solidaridad Obrera, étant donné que la ou le secrétaire général-e est responsable devant celle-ci de sa gestion. Afin de limiter l'emprise d'intérêts tiers, tous les postes de représentation ont en commun qu'ils ne peuvent être occupés par des membres de partis politiques. Du fait qu'une rémunération de ces mandats de représentation ou de gestion ne figure nulle part dans les statuts, on peut supposer que leur accomplissement se fonde sur du bénévolat.

---

<sup>65</sup> Le paragraphe suivant s'appuie sur les statuts en vigueur lors de la rédaction du mémoire (Solidaridad Obrera 2012, 34-37).



**Figure 2 :** *Structure formelle de Solidaridad Obrera.*

L'organisation formelle de Solidaridad Obrera se fonde donc sur une structure très fédéraliste. Les descriptions des différents organes et de leurs relations réciproques ne sont toutefois que très sommaires. La description des processus de prise de décision reste également vague. Concernant les congrès confédéraux, des directives apparaissent uniquement en annexe des statuts du deuxième congrès. Il y est précisé que ce règlement peut être modifié seulement à travers un accord issu d'un congrès confédéral. Puisqu'il n'existe pas de tel accord, ce règlement garde sa validité formelle. Il prévoit des mandats impératifs pour les délégué-e-s (représentant les différents syndicats) avec un nombre progressif de voix selon le nombre d'affilié-e-s que comptent les syndicats<sup>66</sup>. Le fait que ce règlement n'apparaisse plus dans les statuts ultérieurs laisse penser qu'il n'a plus été appliqué par la suite, une hypothèse qui a été corroborée par mes observations lors du sixième congrès confédéral.

Au sujet de la prise de décision à une échelle plus restreinte, les statuts y font peu référence. L'unique allusion porte sur les possibles expulsions d'affilié-e-s. En effet, après l'énumération des raisons d'expulsion, les statuts mentionnent que la décision sur l'expulsion doit être prise par l'assemblée du syndicat, « toujours de forme raisonnée et majoritaire » (Solidaridad Obrera 2012, 34). Le fait que l'organisation intra-syndicale ne soit pas décrite de manière plus détaillée peut être lié à

<sup>66</sup> Jusqu'à 100 affilié-e-s : 2 voix ; entre 101 et 500 affilié-e-s : 3 voix ; entre 501 et 1000 affilié-e-s : 4 voix ; plus de 1001 affilié-e-s : 5 voix (Solidaridad Obrera 1996, 34).

l'« autonomie pleine » qui est attribuée, depuis 1992, à tout syndicat « toujours quand ladite autonomie ne contredit pas les présents statuts et les accords généraux de la Confédération Solidaridad Obrera » (Solidaridad Obrera 1992, 3). Les statuts formels laissent donc une grande marge de manœuvre quant à la mise en pratique concrète des principes fédéralistes et de démocratie directe. Les processus de prise de décision en vigueur et la répercussion de leur faible formalisation seront étudiés au cours du chapitre sur les hiérarchies informelles<sup>67</sup>.

### *Les comités d'entreprise : un rapport ambigu avec les institutions intermédiaires*

Depuis ses débuts, Solidaridad Obrera se considère comme une organisation « anarcho-syndicaliste et, de ce fait, de classe, autonome, autogestionnaire, fédéraliste, internationaliste et libertaire » (Solidaridad Obrera 1992, 1). Par sa référence aux principes d'autogestion, d'autonomie et aux courants politiques anarcho-syndicalistes et libertaires, elle laisse entrevoir un refus des institutions publiques et économiques depuis sa fondation.

Par l'acceptation d'un accord portant sur les « finalités, principes et tactiques » de l'organisation, ce refus est explicité lors du congrès confédéral en 2004 (Solidaridad Obrera 2004, 2-6). En mettant en avant les principes d'antiétatisme et d'anticapitalisme, Solidaridad Obrera définit les grands traits de sa position face aux institutions publiques et économiques. L'Etat est considéré comme un outil des classes dominantes qui, en protégeant la propriété privée, perpétue leur position dominante. Quant au système économique, Solidaridad Obrera s'oppose à tout système capitaliste, allant des systèmes (néo-)libéraux ou sociaux-démocrates jusqu'aux systèmes fascistes ou de capitalisme d'Etat. En prônant l'action directe comme tactique privilégiée, Solidaridad Obrera se positionne contre une médiation des conflits par des institutions publiques ou économiques. Les syndicats sont toutefois autorisés à recourir à des intermédiaires, tels que l'arbitrage ou les tribunaux, dans les cas où c'est « strictement nécessaire ou quand l'intervention n'est pas possible par le biais de l'action directe » (*ibid.*, 5). L'opposition idéologique face aux institutions publiques et économiques est donc relativisée dans la pratique, où une certaine participation, bien que réticente, est acceptée.

La participation aux comités d'entreprise, jusqu'en 2004 simplement décrite comme une « question purement tactique » dont la décision sur la participation ou non est laissée à l'appréciation de chaque section syndicale (Solidaridad Obrera 2000, 10-11), est également abordée par l'accord de cette même année. Les comités d'entreprise y sont décrits comme des outils temporaires qui devraient finalement être surpassés à travers « leur substitution par des conseils ouvriers » qui tendraient « vers l'appropriation et l'autogestion des moyens de production, distribution, services, etc. par la classe travailleuse » (Solidaridad Obrera 2004, 5). Dans le but d'y parvenir, Solidaridad Obrera veut agir à l'intérieur des comités d'entreprise, à la fois comme îlot antiautoritaire et déstabilisateur, afin de faciliter la création de conseils ouvriers (*ibid.*, 6).

Les comités d'entreprise sont donc considérés comme un « outil à double tranchant » qui, d'un côté, favorisent l'implantation de sections syndicales mais, de l'autre, reproduisent en interne le schéma hiérarchique et parlementaire de la société bourgeoise (*ibid.*, 5). Solidaridad Obrera estime néanmoins que les élections syndicales ne peuvent être assimilées aux élections parlementaires ou présidentielles, car dans le premier cas sont élus des représentant-e-s à « un

---

<sup>67</sup> Cf. chapitre 5, pp. 56-63.

organe corporatif des travailleurs eux-mêmes, que nous considérons être de caractère strictement défensif face au patronat » (*ibid.*) alors que les élections parlementaires ou présidentielles sont considérées comme des élections à des organes directeurs, capables d'édicter des lois et des décrets. Pour Solidaridad Obrera, la décision de participer ou non aux comités d'entreprise reste même après l'approbation de cet accord une question tactique, de la compétence de chaque section syndicale.

Afin d'éviter « la création de castes privilégiées qui opèrent en fonction de leur propres intérêts » et de « contrôler la conduite des représentants et des délégués syndicaux », les statuts ont toutefois été fortement amplifiés dans le temps. Dès 1996, douze articles ont été adoptés à cette fin (Solidaridad Obrera 1996, 32). Depuis, il y est consigné que les heures syndicales appartiennent au syndicat et non pas aux représentant-e-s ; que ces derniers et ces dernières sont tenu-e-s de défendre la position du syndicat, définie lors des assemblées des affilié-e-s, et non pas leur position personnelle ; qu'en aucun cas les assemblées des délégué-e-s ne peuvent se substituer aux assemblées des affilié-e-s ; qu'une rotation maximale des postes de représentation doit être visée ; que, par souci de transparence, les représentant-e-s syndicales et syndicaux doivent informer le syndicat de toute amélioration de leurs conditions de travail qui ne serait pas appliquée à l'ensemble des travailleurs et des travailleuses ; qu'il leur est interdit de faire des heures supplémentaires ou tout autre activité qui porterait atteinte au maintien de l'emploi ; et, comme pour tout poste de représentation au sein de Solidaridad Obrera, qu'aucun membre de partis politiques ne peut figurer sur une liste de Solidaridad Obrera. En 2000, les douze articles ont été enrichis d'un article sur les manières de procéder lors d'un apparentement de listes et de deux autres articles sur la priorisation du travail général du syndicat par rapport au travail d'un comité d'entreprise (Solidaridad Obrera 2000, 12).

Bien que Solidaridad Obrera continue à considérer la participation aux comités d'entreprise comme une « question purement tactique » (Solidaridad Obrera 2012, 31), la forte réglementation indique une certaine crainte que les représentant-e-s syndicales et syndicaux puissent s'autonomiser de leur base. Il est également intéressant de noter que les comités d'entreprise ne sont pas abordés quand il s'agit de l'action directe et, inversement, on ne parle pas de l'action directe dans les passages sur les comités d'entreprise. Ces derniers ne sont pas non plus mentionnés dans la partie sur la limitation de l'usage d'« organes intermédiaires » aux cas « strictement nécessaires » (*ibid.*, 24), où sont uniquement spécifiés l'arbitrage et les tribunaux. Les précautions prises par rapport aux comités d'entreprise (les quinze clauses décrites ci-dessus) laissent supposer que ceux-ci ne sont pas considérés comme de l'action directe, ce qui soulèverait une contradiction omise dans les statuts : comment peut-on, d'un côté, favoriser l'emploi de l'action directe « autant que possible » et, en même temps, considérer la participation aux comités d'entreprise comme une « question purement tactique » et la reléguer au domaine de compétence de chaque syndicat ?

### *Un accent mis sur l'autogestion et la participation*

De manière inchangée depuis les premiers statuts, Solidaridad Obrera vise « l'émancipation des travailleurs à travers la conquête par eux des moyens de production, de distribution et de consommation, et la réalisation d'une société libertaire » ainsi que « l'élimination de n'importe quelle forme d'exploitation et d'oppression qui porte atteinte à la liberté de la personne » (Solidaridad Obrera 1992, 1). Concernant les pratiques internes au syndicat, celui-ci fait appel à l'entraide et à la solidarité entre travailleurs et travailleuses. Ces préceptes fondamentaux de 1992 n'ont été que très peu modifiés. L'unique point entièrement

nouveau à ces préceptes, introduit en 1996, porte sur la protection de l'environnement (Solidaridad Obrera 1996, 25). On trouve donc une perpétuation des pierres angulaires anarcho-syndicalistes au sein de Solidaridad Obrera.

Au niveau des principes organisationnels, c'est surtout la question de la participation de la base qui a été le plus vivement débattue au cours du temps. Dès les premiers statuts, la combinaison entre démocratie directe et fédéralisme devait garantir « un organisme vivant, participatif et en mouvement, capable d'être un moteur de transformation sociale » (Solidaridad Obrera 1992<sup>68</sup>). Lors du deuxième congrès confédéral apparaît un premier discours sur la participation inégale au sein de Solidaridad Obrera et une distinction est faite entre militant-e-s et affilié-e-s. Il est alors décidé de « former » les affilié-e-s et les militant-e-s, afin que « n'importe quel affilié de Solidaridad Obrera sache ce qu'elle [Solidaridad Obrera] est et quel projet elle défend » (Solidaridad Obrera 1996, 8). En créant un « engagement organisationnel et idéologique », cette formation est destinée à permettre une « croissance sûre et durable » du syndicat (*ibid.*, 9). Lors du quatrième congrès confédéral, l'accord de 1996 sur la formation des affilié-e-s est adapté et intégré dans les statuts, afin qu'« un nombre toujours plus important d'affiliés connaisse en profondeur le fonctionnement du syndicat et puisse contribuer à effectuer les actions quotidiennes et basiques, sans complexes ni craintes » (Solidaridad Obrera 2004, 18).

Un extrait d'un accord de ce même congrès indique que le clivage entre affilié-e-s et militant-e-s s'est approfondi entre-temps :

*L'activité du syndicat et son implantation ont souffert de brusques changements à plusieurs reprises, passant d'un activisme dense à un autre, faible et passif, laissant reposer le poids de l'activité quotidienne sur un nombre réduit de militants. L'option de participer, décider et faire, reste ouverte à tous, bien que, certes, le scepticisme commence à imprégner beaucoup de militants qui, actuellement, paraissent ne pas avoir de relève (*ibid.*, 12).*

C'est lors du même congrès qu'est introduite une nouvelle directive, imposant aux nouveaux affilié-e-s une période de carence pour le recours à l'aide juridique gratuite, voulant ainsi éviter des affiliations pour des raisons « purement juridiques » (*ibid.*, 17).

Les accords du congrès suivant (en 2008) montrent que les problèmes se sont encore aggravés : « Nous devons corriger les déficiences que nous avons en tant qu'organisation (manque d'activisme, éloignement des principes de base de notre pensée de la part de nos affiliés, etc.) et mieux comprendre les travailleurs qui nous entourent, avec leur insouciance et leur apathie vis-à-vis de tout ce qui est lié au poste de travail » (Solidaridad Obrera 2008, 4). Cette fois, une explication additionnelle est donnée : la « rupture quasi totale entre travailleurs jeunes et travailleurs d'une certaine ancienneté » (*ibid.*). Il est alors décidé de faire un « effort particulier » envers les jeunes militant-e-s, en abaissant les exigences envers eux afin de les intégrer dans des positions de responsabilité, faisant ainsi « primer l'option de la relève générationnelle sur l'efficacité » (*ibid.*, 7). En même temps, il est exigé une implication majeure de la part des délégué-e-s actuel-le-s, qui sont appelé-e-s à participer plus activement aux activités syndicales et pas seulement à celles qui coïncident avec leur « horaire de travail syndical »<sup>69</sup> (*ibid.*, 6-7).

---

<sup>68</sup> Citation provenant de la deuxième page de couverture (pas numérotée).

<sup>69</sup> Actuellement de 7h à 14h.

Lors du dernier congrès, en 2012, le clivage entre militant-e-s et affilié-e-s culmine dans une déconsidération des affilié-e-s « passifs » et « passives » que j'ai déjà mentionnée dans la partie sur les modalités d'affiliation :

*Nous favorisons décidément des affiliations qui désirent faire du syndicalisme. Pour un autre type d'affiliation ou simplement « pour être affilié », il existe des dizaines d'autres organisations syndicales désireuses de l'affilier, même dans notre entourage idéologique [référence à la CGT]. Au sein de Solidaridad Obrera sera admise l'affiliation de travailleurs qui commencent une activité syndicale dans l'entreprise ou dans le secteur de production respectif (Solidaridad Obrera 2012, 11).*

L'évolution de ce débat à travers le temps montre un souci de participation très présent au sein de Solidaridad Obrera. Cependant, le débat indique que la participation recherchée est loin d'être atteinte. Cette partie soulève donc plus de questions que de réponses : comment s'est produit le désengagement des ancienne-s militant-e-s et la concentration des tâches sur si peu de militant-e-s ? Quelles sont les barrières à la fois objectives et subjectives qui empêchent l'engagement militant ?<sup>70</sup>

## **Apports et limites d'une analyse formelle de Solidaridad Obrera**

L'étude de l'organisation formelle de Solidaridad Obrera entreprise ci-dessus soulève la question des apports et des limites d'une telle démarche si l'on veut étudier la démocratie interne d'une organisation. Les statuts de Solidaridad Obrera font de nombreuses références à la participation de la base, notamment lorsqu'il est question de démocratie directe, d'autogestion et de fédéralisme, pour ne citer que les plus importantes. Ces principes indiquent que l'organisation promeut clairement un modèle participatif. La question du processus de prise de décision, par agrégation des préférences (vote) ou par transformation des préférences (délibération), n'est pas abordée de manière explicite. Plusieurs principes, tels que l'horizontalité et la non-domination mais également la liberté, l'égalité, la solidarité et l'entraide (si ces dernières ne sont pas entendues d'une manière purement matérielle) indiquent que le modèle favorisé idéologiquement pourrait être le modèle délibératif-participatif. Celui-ci serait le seul modèle visant une minimisation des rapports de domination dans les processus de prise de décision, afin que des solutions puissent surgir « parmi des citoyens libres et égaux » (della Porta 2009b, 2).

Cependant, la prise de décision délibérative n'est pas spécifiée dans les statuts. Au contraire, indiquer que des éventuelles expulsions doivent être approuvées par une majorité des assistant-e-s à l'assemblée correspondante laisse prévoir un système d'agrégation des préférences. Les mentions au droit de vote des différentes fédérations (locales ou sectorielles) au sein du comité confédéral soutiennent cette hypothèse. Suivant la catégorisation proposée par della Porta (*ibid.*), le syndicat aurait donc plutôt adopté le modèle « assemblaire » à la place d'un modèle « délibératif-participatif ». La non-formalisation des processus de prise de décision soulève tout de même clairement les limites d'une catégorisation de l'organisation à partir d'une analyse de son organisation formelle.

---

<sup>70</sup> Ces questions, bien qu'importantes, ne peuvent être abordées de manière exhaustive dans ce travail. Leur prise en considération approfondie aurait en effet rendu nécessaire un chapitre supplémentaire qui traiterait des différentes trajectoires d'un nombre important d'enquêté-e-s, ce qui aurait dépassé le cadre de ce mémoire. Je ferai tout de même intervenir ces questions au cours des deux chapitres suivants.



Les mentions récurrentes dans les accords des congrès à un manque de participation par la base et à un écart croissant entre militant-e-s et affilié-e-s montrent en outre que le principe participatif semble loin d'être atteint. La perspective historique émet ainsi des doutes sur la mise en pratique du modèle formel. Cela invite donc à concevoir l'analyse de l'organisation formelle non pas comme une fin en soi, comme c'est le cas chez della Porta (2009c), mais plutôt comme un outil préparatoire afin d'aiguiser le regard de l'enquêteur ou l'enquêtrice sur l'organisation interne du groupe étudié et de faire émerger des pistes de recherche enrichissantes pour une étude plus approfondie.

## 5. La configuration organisationnelle dans les faits et les hiérarchies informelles

L'observation participante au sein de la section syndicale du métro, qui a eu lieu entre mi-août et fin décembre 2012, m'a permis de comparer l'organisation formelle de Solidaridad Obrera avec les processus observables dans les faits. Ayant participé à la quasi-intégralité de l'éventail des activités de la section syndicale du métro<sup>71</sup>, j'ai pu repérer non seulement les processus de prise de décision à l'œuvre lors des assemblées, mais aussi la structuration du groupe qui sous-tend ces événements. Les décisions prises hors assemblée, la division du travail et les interactions plus ou moins quotidiennes entre militant-e-s fournissent des éléments cruciaux à la compréhension des pratiques lors des assemblées et font de celles-ci une sphère de prise de décision parmi tant d'autres.

Dans un premier temps, je rendrai compte de la mise en pratique (partielle) des organes formels de prise de décision. Cette analyse comportera également une vue d'ensemble sur la (non-) participation des affilié-e-s au sein de ces organes. Dans un second temps, j'étudierai les questions de la participation aux débats et de la délibération pendant les assemblées. La différenciation observée parmi les membres, tant dans le nombre et la durée des interventions que dans leurs pratiques plus ou moins délibératives, invite à étudier le fondement de cette disparité. Cette question sera approfondie en étudiant la division du travail militant et les facteurs qui contribuent à sa perpétuation dans le temps.

### La structure organisationnelle dans les faits

#### *La section syndicale du métro : une « offre militante » limitée*

Fin novembre 2012, la section syndicale du métro comptait un total de 371 affilié-e-s (dont 24,8% de femmes)<sup>72</sup> au sein d'une entreprise de 7624 travailleurs (dont 24,1% de femmes)<sup>73</sup>. Sur l'ensemble du personnel, cela donne un taux de 4,9% d'employé-e-s qui sont affilié-e-s à Solidaridad Obrera. Lors des élections syndicales de 2011, Solidaridad Obrera a obtenu 10,5% des voix et compte quatre sièges au sein du comité d'entreprise (sur un total de trente-cinq)<sup>74</sup>. En raison de cette représentation au sein du comité d'entreprise, la section syndicale dispose d'un certain nombre de postes de délégué-e-s syndicales et syndicaux qu'elle peut

---

<sup>71</sup> Au niveau de la section syndicale du métro, j'ai pu assister aux activités quotidiennes des délégué-e-s au bureau de la section syndicale (généralement pendant trois jours par semaine), aux assemblées des affilié-e-s qui ont lieu mensuellement, aux assemblées générales des travailleurs et des travailleuses de l'ensemble du métro, aux manifestations, collages d'affiches et piquets de grève et aux activités plus sociables, telles que les verrées après les assemblées ou manifestations, ou encore des excursions ou soirées entre camarades. Quant aux activités du syndicat en général, j'ai assisté aux assemblées de la fédération locale, à des réunions de coordination avec d'autres collectifs (syndicats ou organisations de mouvement social), y compris une réunion dite de « confédérales », entre secrétaires généraux des trois syndicats anarcho-syndicalistes (CGT, CNT et Solidaridad Obrera). J'ai également eu la chance d'être présent lors du congrès confédéral de Solidaridad Obrera qui, de manière ordinaire, a lieu tous les quatre ans.

<sup>72</sup> Chiffres provenant d'un fichier de membres que j'ai pu consulter fin novembre 2012.

<sup>73</sup> Chiffres donnés par l'entreprise en 2010, cf. *Informe Anual*, 2010, p. 58.

<sup>74</sup> *Contramarcha*, 56, juin-juillet 2011, p. 4.

occuper avec des affilié-e-s. Ce nombre de délégué-e-s n'est toutefois pas identique au nombre de sièges obtenu lors des élections étant donné que s'y ajoute des délégué-e-s pour des sous-commissions du comité d'entreprise<sup>75</sup>, dont certains accordent un nombre fixe d'heures à disposition de chaque syndicat siégeant au sein du comité d'entreprise et d'autres un nombre d'heures progressif selon le nombre de sièges obtenu au sein du comité d'entreprise (Metro de Madrid S.A. 2009, 126-133). Dans le cas de Solidaridad Obrera, il s'ajoute un crédit de nonante-neuf mensualités de délégué-e-s que l'entreprise a été obligée de concéder au syndicat suite à une plainte auprès du tribunal des prud'hommes.

Lors de mes quatre mois et demi d'observation participante, le nombre de délégué-e-s présent-e-s à la section syndicale de Solidaridad Obrera a varié entre six et huit. Les mandats de délégué-e-s sont, de manière générale, effectués pour des périodes de quinze jours. La section syndicale veille néanmoins à ce qu'il y ait toujours des délégué-e-s qui y participent pendant deux périodes consécutives, afin de garantir un relais informatif. Tout au long de mon observation participante, 31 affilié-e-s (dont 9 femmes) ont figuré en tant que délégué-e-s. L'ensemble des personnes figurant en tant que délégué-e-s au moins une fois par année compose la « junta sindical » (le conseil syndical) de la section syndicale qui, selon les statuts de Solidaridad Obrera, constitue « l'organe de représentation et de gestion du syndicat, coordonnant et gérant le fonctionnement interne de celle-ci, son action et son rayonnement extérieur » (Solidaridad Obrera 2012, 31).

Selon les dires de plusieurs militant-e-s, le conseil syndical de l'année 2012 n'a dépassé que de peu les 31 affilié-e-s qui ont figuré en tant que délégué-e-s lors de mon séjour. Sur les 371 affilié-e-s du syndicat, environ 10% participent donc à son organe de gestion et de représentation, ce qui constitue en soi déjà une concentration importante du travail syndical. Afin d'expliquer ce manque de participation, il faut prendre en compte la prédétermination et donc la limitation de l'offre de postes de délégué-e-s. Le taux de participation au conseil syndical ne pourrait dépasser les 50%, même si toutes les quinze jours le groupe de délégués était entièrement remplacé et la participation de chaque délégué-e se limitait à une quinzaine par année<sup>76</sup>. De plus, étant donné que le pourcentage réel est nettement inférieur à celui théoriquement concevable, l'offre existante semble également être répartie de manière différenciée. Il faut néanmoins constater que, comparé aux autres syndicats présents au sein de l'entreprise, la mise en œuvre d'un système rotatif constitue déjà une avancée significative vers une participation plus élevée de la part des affilié-e-s.

La section syndicale compte un secrétaire général en la personne de Ramón<sup>77</sup> et un secrétaire d'organisation, qui est Mateo<sup>78</sup>. Les deux ont été élus par l'assemblée de la section syndicale pour une période de quatre ans. Selon les dires de Ramón, ses responsabilités en tant que secrétaire général sont très limitées, étant donné qu'il est chargé de participer aux réunions avec l'entreprise uniquement dans les rares cas où l'entreprise exige de se réunir avec les secrétaires générales et généraux des différentes sections syndicales. Mateo, en tant que secrétaire

---

<sup>75</sup> Telles que la commission de suivi et déroulement de la convention collective, la commission permanente, la commission d'égalité, le comité de sécurité et de santé, etc.

<sup>76</sup> En prenant 7 comme moyenne du nombre de délégué-e-s présent-e-s à la section syndicale, le maximum de personnes qui pourraient figurer en tant que délégué-e-s serait égal à 168 (24 (périodes de quinze jours) x 7 (nombre de délégués)). Cela signifie que, chaque année, le taux de membres qui pourraient hypothétiquement faire fonction de délégué ou déléguée syndicale se limite à 45,3%.

<sup>77</sup> Responsable de station, âgé de 35 ans et affilié à Solidaridad Obrera depuis 2009.

<sup>78</sup> Technicien, âgé de 49 ans et affilié à Solidaridad Obrera depuis 1990.

d'organisation, est chargé des questions administratives de la section syndicale. Il a été l'unique affilié à figurer en tant que délégué syndical durant la quasi-totalité de mon observation participante. Le mois de décembre, pendant lequel il était en vacances, a constitué l'unique exception. Sa présence hors-pair a été justifiée par des troubles physiques qui l'empêchaient de retourner à son poste de travail et par sa fonction d'organisateur de la section syndicale, laquelle rendrait nécessaire une présence accrue de sa part. Ce dernier point indique que le travail de gestion du conseil syndical est concentré dans la fonction du secrétaire organisationnel et fait de son exécutant une personne indispensable au sein de la section syndicale.

Du lundi au vendredi, les délégué-e-s se rendent au bureau de la section syndicale vers sept heures du matin et se réunissent à huit heures pour l'assemblée quotidienne des délégué-e-s. C'est lors de cette assemblée qu'est résumé le jour précédent et qu'est discutée la liste des affaires en suspens pour la journée en cours qui dure, de manière générale, jusqu'à quatorze heures. L'assemblée générale des affilié-e-s de la section du métro a lieu une fois par mois. Dû au travail en continu au sein du métro, avec des équipes du matin, de l'après-midi et de la nuit, deux assemblées doivent être tenues : une le matin et une le soir. Sur le rapport entre assemblée des affilié-e-s et assemblée des délégué-e-s, les statuts sont sans équivoque : « L'organe de décision suprême du syndicat est l'assemblée des affiliés, qui, en aucun cas, ne pourra être remplacée par des assemblées de délégués qui auront un caractère purement technique et [seront chargées] de la réalisation des accords qui ont été adoptés par l'assemblée des affiliés » (Solidaridad Obrera 2012, 32).

En pratique, ce rôle fondamental attribué à l'assemblée des affilié-e-s doit toutefois être relativisé. Sur l'ensemble des 38 personnes ayant participé à au moins une assemblée des affilié-e-s<sup>79</sup>, 26 ont fait fonction de délégué-e pendant au moins une quinzaine durant la période d'observation. Des 12 affilié-e-s qui n'ont pas figuré en tant que délégué-e-s, seuls 6 ont participé plus d'une fois à une assemblée. On trouve donc que la grande majorité des participant-e-s aux assemblées est familière avec le travail de délégué-e et que peu d'affilié-e-s « ordinaires » assistent régulièrement aux assemblées syndicales. La non-participation aux activités d'une grande partie des affilié-e-s, bien qu'influant également sur la prise de décision, n'a pu être intégrée que de manière très sommaire dans mon analyse. Une enquête ethnographique plus longue aurait été nécessaire afin de produire des explications fondées (et probablement très diverses) de leur non-participation.

Même si les raisons subjectives de la non-participation ne peuvent être élucidées, on peut se demander dans quelle mesure le cadre institutionnel ou les pratiques des délégué-e-s peuvent influencer sur cette non-participation des affilié-e-s « ordinaires ». Une explication pourrait être que la convocation de l'assemblée ne parviendrait pas à tou-te-s les affilié-e-s. Celle-ci est uniquement envoyée à une liste de courriers électroniques des membres les plus actifs et par lettre circulaire<sup>80</sup> aux différents postes de travail. Même si le fait de lire les lettres circulaires peut être considéré comme une responsabilité des affilié-e-s, l'absence d'invitations personnelles peut avoir pour conséquence que certain-e-s ne s'aperçoivent pas des dates des assemblées. Celles et ceux qui s'en aperçoivent peuvent à leur tour être

---

<sup>79</sup> Sur un total de 10 assemblées observées au cours de mon séjour. Le nombre de participant-e-s a varié entre 7 et 17, avec une moyenne de 10 participant-e-s par assemblée.

<sup>80</sup> Les lettres circulaires sont un moyen de communication à disposition des syndicats du métro. Chaque syndicat dispose de 130 lettres (taille A4) par année qu'il peut déposer auprès de l'entreprise et que celle-ci envoie ensuite à tous les postes de travail. La section syndicale du métro de Solidaridad Obrera en a fait un usage assidu afin d'informer les employé-e-s et les affilié-e-s des affaires en cours au niveau de l'entreprise et du syndicat en général.

dissuadé-e-s par le fait que l'ordre du jour n'est pas connu à l'avance. N'étant pas au courant des points qui seront traités, les affilié-e-s « ordinaires » ne peuvent pas se faire une opinion avant l'assemblée et seront probablement d'autant plus désavantagés par rapport aux délégué-e-s qui sont familières et familiers des différents sujets. Cette crainte ressort aussi des statuts qui prescrivent un délai de dix jours pour convoquer une assemblée ordinaire des affilié-e-s, précisant que l'invitation devrait inclure « l'ordre du jour avec les clarifications et informations nécessaires » (*ibid.*, 30). Les affilié-e-s qui participent aux assemblées peuvent finalement être dissuadé-e-s de participer à nouveau à une autre assemblée à cause de la forte emprise des délégué-e-s sur le déroulement de l'assemblée. Cette question sera abordée plus tard.

### *La fédération locale de Madrid : portée par deux syndicats*

Au niveau local, les différents syndicats se réunissent mensuellement lors des « assemblées ordinaires » des affilié-e-s de la fédération locale. Tous les membres des différents syndicats de Solidaridad Obrera de Madrid et de ses alentours<sup>81</sup> y sont invités. Cette disposition, ainsi que la nécessité de faire ratifier par chaque syndicat les accords pris par la fédération locale afin de les rendre valides, indiquent que les participant-e-s des assemblées n'y assistent non pas en tant que délégué-e-s des différents syndicats mais à titre personnel<sup>82</sup>.

Le nombre de participant-e-s lors des quatre observations d'assemblées de la fédération locale a varié entre sept et onze. Bien que chaque syndicat ait été présent lors d'une assemblée au moins, seuls la section du métro et le syndicat Educatic (en phase de consolidation) ont assisté à l'ensemble des quatre assemblées. Pour ce qui est des membres de la section du métro, seuls sept ont participé à au moins une assemblée. La participation a donc été nettement inférieure à celle des assemblées des affilié-e-s de la section. En outre, six des sept participant-e-s du métro faisaient partie du conseil syndical.

La faible participation des membres de la section du métro peut, du moins partiellement, être expliquée aussi par un manque de communication. Sur les quatre assemblées observées, seule une d'entre elles a été convoquée près d'un mois à l'avance à travers une liste de diffusion électronique. L'invitation à une autre assemblée a été envoyée (sur la même liste de diffusion) le jour même de l'assemblée, et les deux autres assemblées n'ont pas été annoncées publiquement. Il faut préciser que la liste de diffusion constitue une liste publique, à laquelle toute personne peut souscrire. Elle contient donc uniquement les membres qui se sont inscrits. Étant donné que ces assemblées ne sont pas toujours annoncées dans les circulaires de la section syndicale, il est probable que les invitations ne parviennent qu'à un nombre restreint d'affilié-e-s.

---

<sup>81</sup> Afin de satisfaire à l'exigence formelle de devoir faire partie d'un syndicat et pas seulement d'une section syndicale pour participer à la fédération locale, les affilié-e-s du métro se présentent en tant que « syndicat du transport », qui est toutefois identique à la section syndicale du métro. La fédération locale de Madrid comprenait, lors de mon séjour, le syndicat du transport, un syndicat du nettoyage des rues, un syndicat des professions diverses (incluant une section de métallurgie et la section locale d'Alcorcón, une ville située à 13 kilomètres de Madrid) et le syndicat Educatic (syndicat d'informatique et d'éducation qui était en phase de consolidation pendant ma période d'observation).

<sup>82</sup> Le rapport entre l'assemblée des affilié-e-s de la section syndicale et l'assemblée des affilié-e-s de la fédération locale s'avère ambigu. En effet, à plusieurs reprises, des débats concernant le pouvoir décisionnel de l'assemblée de la fédération locale ont surgi au sein de la section du métro. Dans les faits, les décisions prises par la fédération locale ont semblé prévaloir sur les décisions de la section syndicale.

Une autre entrave à la participation consiste dans le fait que, contrairement aux assemblées des affilié-e-s de la section syndicale du métro, les assemblées de la fédération locale ont uniquement lieu le soir, ce qui empêche la participation d'une partie des membres du métro. On peut toutefois supposer que la majorité des membres du conseil syndical sont au courant des assemblées de la fédération locale. Les raisons de leur participation restreinte dans les domaines plus généraux du syndicat (qui dépassent le cadre du métro) seront étudiées dans la partie sur la division du travail.

### *Un congrès confédéral sous régie madrilène*

Le congrès de la Confédération Syndicale Solidaridad Obrera se tient, de manière ordinaire, tous les quatre ans et constitue « l'organe suprême de décision » (Solidaridad Obrera 2012, 35) de l'organisation. La participation à la préparation du sixième congrès, sous forme de rédactions d'exposés, ainsi que l'assistance même au congrès ont été fortement marquées par les syndicats de la fédération locale de Madrid et notamment par la section du métro. Des dix exposés remis en amont du congrès, un seul provenait d'un syndicat hors du périmètre de la fédération locale de Madrid et cinq avaient été rédigés par des affilié-e-s de la section du métro. L'assistance au congrès présente une image similaire. Des 30 participant-e-s, 17 étaient affilié-e-s à la section du métro, cinq au syndicat d'informatique et d'éducation, trois au syndicat des professions diverses et un à la section d'Alcorcón. Parmi les 17 membres du métro, 14 faisaient partie du conseil syndical. Pour les trois autres, deux avaient participé à plusieurs reprises à des assemblées de la section syndicale et le troisième était le secrétaire général sortant. Seuls quatre assistant-e-s provenaient de syndicats ne faisant pas partie de la fédération locale de Madrid (un affilié de Tarragone et trois affiliés d'un syndicat récemment fondé à Barcelone). Sur la totalité des huit syndicats qui constituent Solidaridad Obrera, trois (dont deux non madrilènes) n'ont pas participé au congrès.

Le fait que trois syndicats n'aient pas participé à l'événement suprême de la confédération syndicale m'a d'abord surpris. En même temps, cela a confirmé les déclarations de plusieurs membres du syndicat qui m'ont avoué que Solidaridad Obrera était véritablement présente uniquement à Madrid et que les autres fédérations locales se composaient plutôt de quelques sympathisant-e-s épars-e-s. Seul à Barcelone, un nouveau syndicat était en train de se constituer. Un affilié de Solidaridad Obrera en Cantabrie (un des syndicats non représentés au congrès), rencontré lors d'une excursion, m'a parlé d'une autre raison de sa non-participation. Il m'a dit qu'il n'allait pas faire tout le trajet de Cantabrie à Madrid pour que, finalement, ce soit encore la section du métro qui décide<sup>83</sup>.

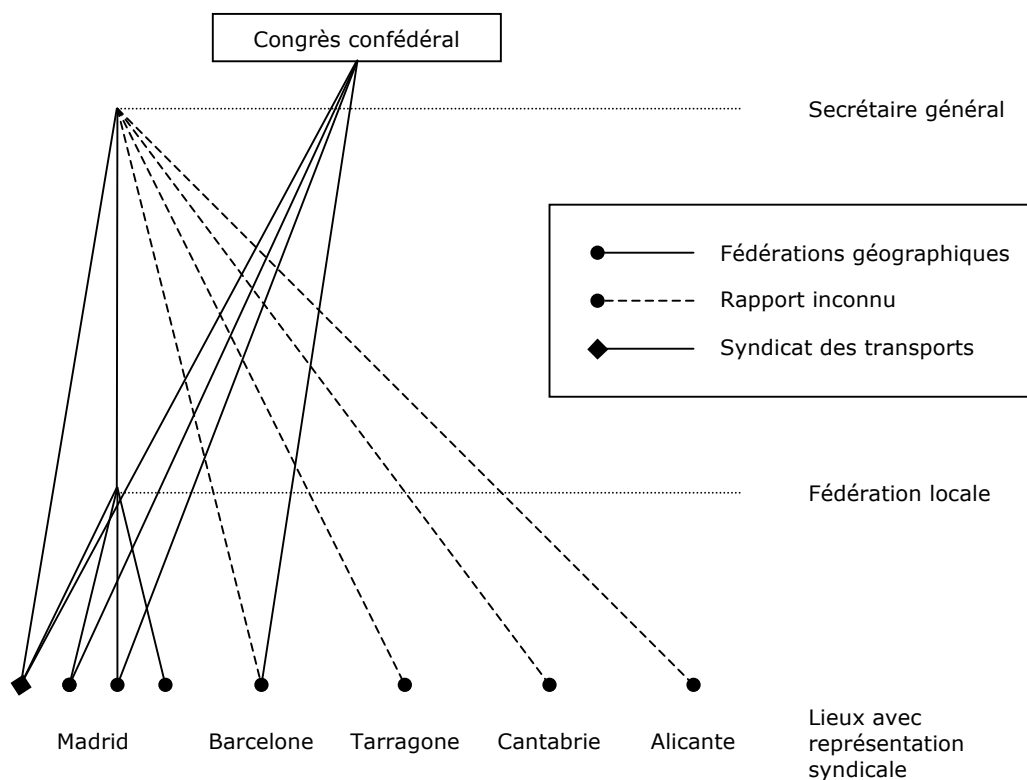
En effet, en plus des six à huit délégué-e-s syndicales et syndicaux, la section du métro dispose d'un certain nombre de jours où elle peut libérer ses affilié-e-s du travail pour des raisons syndicales (« asuntos sindicales »). Plusieurs membres du conseil syndical de la section du métro qui auraient dû travailler le jour du congrès ont pu profiter de cette option et ont demandé à être libérés pour participer au congrès. Les autres syndicats n'ont pas tous eu cette possibilité. Vu que la participation au congrès ne se fait pas par syndicat mais de manière individuelle et que les affilié-e-s sont appelé-e-s à ne pas présenter des positions prédéfinies lors du congrès mais à montrer une volonté de trouver un consensus, cette possibilité exclusive de la section du métro de pouvoir faciliter la participation à ses affilié-e-s a très probablement eu des répercussions sur les décisions.

---

<sup>83</sup> Journal de terrain, 29 août 2012. Cette déclaration m'a incité à étudier de plus près la position qu'occupe la section syndicale du métro au sein du syndicat dans son ensemble.

### Une organisation formelle partiellement mise en œuvre

En comparant les statuts de l'organisation avec la configuration organisationnelle rencontrée dans les faits, on voit un nombre important d'entités décrites dans les statuts qui n'existent pas en réalité : les secrétariats des fédérations locales qui devraient tous être composé d'un minimum de quatre membres et se charger des domaines de l'action syndicale, de l'action sociale, des finances et de la sphère juridique, de la presse et de la propagande (Solidaridad Obrera 2012, 29) ; le comité confédéral qui devrait s'occuper de la coordination et de la mise en œuvre des accords définis lors des congrès (*ibid.*, 36) ; son secrétariat permanent qui serait responsable de la gestion de l'organisation dans son ensemble ; et, finalement, les assemblées plénières de syndicats qui devraient constituer l'organe suprême de prise de décision entre les congrès et se réunir au moins une fois par an (*ibid.*).



**Figure 3 :** Structure organisationnelle de Solidaridad Obrera observée dans les faits.

De fait, des différents organes de coordination et de prise de décision entre syndicats, seuls les assemblées des affilié-e-s des fédérations locales (du moins à Madrid) et les congrès confédéraux quadriennaux sont réellement mis en œuvre. Des différents secrétariats de coordination, seul le poste de secrétaire général est occupé. Le fait que le secrétaire général sortant et son successeur soient membres de la section syndicale du métro indique là aussi une forte influence madrilène et notamment de la section syndicale du métro. Dans leur grande majorité, les entités formelles (comités et secrétariats) conçues pour donner une continuité à l'organisation et veiller à l'accomplissement des accords n'existent donc pas dans les faits. En outre, le congrès confédéral constitue le seul organe de prise de

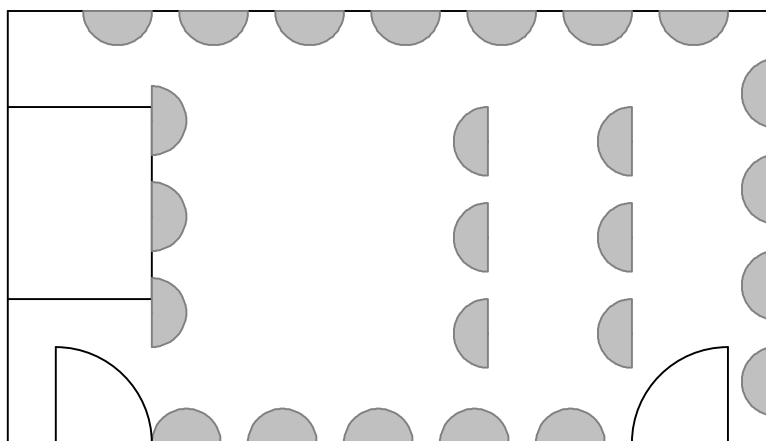
décision en vigueur à une échelle plus grande que les fédérations locales. Etant donné le manque de mise en œuvre des structures régionales ou nationales prévues formellement, on doit supposer que la prise de décision à un niveau plus élevé que les fédérations locales se fait principalement à travers des procédures informelles.

### **Les assemblées de Solidaridad Obrera : participation et délibération sur le banc d'essai**

Après avoir rendu compte de la structure organisationnelle mise en place par Solidaridad Obrera, j'approfondirai ici la question de la participation et de la délibération lors des assemblées en m'appuyant sur l'approche proposée par Haug et al. (2013) et Rucht (2013)<sup>84</sup>. Les assemblées quotidiennes des délégué-e-s traitent principalement des différentes tâches accomplies ou à accomplir : j'aborderai donc celles-ci plus tard<sup>85</sup> et je me limiterai ici aux assemblées des affilié-e-s de la section syndicale et de la fédération locale.

#### *La forme des assemblées et la concentration des animations sur deux personnes*

Les assemblées des affilié-e-s de la section syndicale du métro et de la fédération locale et le congrès confédéral ont tous lieu au siège de la fédération locale de Madrid. Ce dernier se trouve au premier étage d'un bâtiment du centre-ville de Madrid. La salle de réunion dans laquelle se tiennent les assemblées compte dans les vingt-cinq chaises, dont la majorité forme un cercle le long des murs. Au fond de la salle, mais à l'intérieur du cercle, six chaises forment deux files dirigées vers l'autre côté de la salle (cf. figure ci-dessous). Même s'il est apparent que le cercle est l'agencement recherché (et également obtenu lors d'assemblées avec peu de participant-e-s), il n'est souvent déjà plus respecté à partir d'une dizaine d'assistant-e-s, étant donné que l'occupation des chaises des deux files fait apparaître des cercles intérieurs et extérieurs. Le nombre limité de chaises indique que des assemblées de plus de vingt-cinq personnes constituent des événements exceptionnels, voire inexistantes.



**Figure 4 :** Agencement de la salle d'assemblée au siège de la fédération locale de Madrid.

<sup>84</sup> Cf. chapitre 2, pp. 16-18.

<sup>85</sup> Cf. chapitre 5, pp. 63-76.



La question de l'animation des assemblées ne fait généralement pas partie de l'ordre du jour des assemblées des affilié-e-s et n'est débattue que dans des cas particuliers. Lors des assemblées de la section du métro, cette question est uniquement débattue en l'absence de Mateo, le secrétaire d'organisation. Dans les cas où Mateo est présent (six fois sur dix), il paraît aller de soi que c'est lui qui s'en charge. L'animation des quatre autres assemblées est assumée par quatre délégué-e-s différent-e-s. Cette répartition inégale laisse entrevoir une légitimité particulière de Mateo à animer des assemblées. Sa présence continue à la section syndicale et sa fonction de secrétaire d'organisation de la section font de lui la personne la mieux informée sur les affaires du métro et donc la personne apparemment prédestinée à animer les assemblées des affilié-e-s de la section du métro.

Par rapport aux assemblées des affilié-e-s de la fédération locale, on obtient une image similaire avec, toutefois, la présence d'un autre acteur. Ici, c'est Gabriel – militant de longue date, mais sans mandat officiel – qui a pris en charge l'animation les fois où il était présent (trois sur quatre). C'est également Gabriel qui a animé une assemblée extraordinaire, cette fois dénommée « de militant-e-s » de la fédération locale, qui avait pour objectif de préparer des piquets de grève pour la grève générale du 14 novembre 2012. L'apparent naturel avec lequel Gabriel anime les réunions indique qu'il occupe une position particulière, non seulement à la section du métro, mais aussi dans l'ensemble de la fédération locale. Sans occuper un poste doté d'une responsabilité officielle au syndicat (à part sa présence réitérée en tant que délégué syndical), il semble légitimé à animer la quasi-totalité des séances de coordination de la fédération locale.

Cette répartition de l'animation entre Mateo (assemblées de la section du métro) et Gabriel (assemblées de la fédération locale) n'est pas davantage remise en cause. Etant donné que Gabriel n'a participé qu'à trois assemblées des affiliés de la section syndicale et que, sur ces trois fois, il est arrivé en retard deux fois, cette question ne s'est posée qu'une seule fois ; à cette occasion, Gabriel n'a pas montré l'intention de vouloir animer l'assemblée. A l'inverse, Mateo n'a participé à aucune des fédérations locales, raison pour laquelle une éventuelle contestation n'a pas pu se produire. La répartition du travail d'animation montre que Mateo et Gabriel occupent des places importantes au sein du syndicat, avec pour différence que le périmètre d'influence de Mateo semble se limiter à la section syndicale alors que celui de Gabriel s'étend au moins à l'ensemble de la fédération locale.

### *Une faible participation aux débats*

Dans l'animation des assemblées auxquelles j'ai pu assister, Mateo et Gabriel ont procédé d'une manière similaire. A part les tours de tables lors des assemblées de la fédération locale, lesquelles visent à informer des activités de chaque syndicat, les points de l'ordre du jour sont majoritairement exposés par les animateurs et ensuite soumis au débat à la ronde. A plusieurs reprises, les deux militants ont fait valoir leur estimation personnelle en l'intégrant dans l'exposé des faits ou en présentant leur propres suggestions avant d'ouvrir le débat. Cette imbrication de l'opinion personnelle et de la fonction d'animateur importe du fait qu'elle préconditionne les débats subséquents autour des interprétations et propositions personnelles des animateurs. Ces avis personnels donnés dans l'exercice de la fonction d'animateur s'entremêlent avec l'exposé et rendent difficile la distinction entre information et opinion personnelle. Comme le note Andretta (2013, 103), le fait de préstructurer le débat doit être considéré comme un « pouvoir de coercition », étant donné que certaines valeurs et préférences sont ainsi exclues du débat.

Cette manière de mener les assemblées a eu pour conséquence que Mateo et Gabriel ont été les seuls à donner leur opinion personnelle sur la quasi-totalité des

points des assemblées respectives et lors des débats qui se sont ensuivis. Tant lors des assemblées des affilié-e-s du métro que de la fédération locale, de grandes différences ont pu être observées quant au nombre et à la durée des prises de parole. Les fois où Mateo a été présent lors des assemblées des affilié-e-s du métro, il a occupé le plus de temps de parole. Des autres membres présents lors de ces assemblées, ce sont généralement celles et ceux avec des connaissances spécifiques (en tant que délégué-e-s dans une commission spécifique) ou les militant-e-s les plus engagé-e-s qui ont pris le plus la parole, les premiers, toutefois, principalement quand il a été question de leur domaine d'engagement.

Pendant les assemblées de la fédération locale animées par Gabriel, c'est toujours lui qui a présenté les évolutions au sein du métro lors des tours de tables, alors même que d'autres affilié-e-s du métro étaient présent-e-s. Pendant la deuxième partie de l'assemblée de la fédération locale qui traitait des questions plus générales de l'ensemble du syndicat, Gabriel a également occupé une grande partie du temps de parole, allant jusqu'à le monopoliser. En effet, après la seconde assemblée de la fédération locale à laquelle j'ai assisté, j'ai noté dans mon journal de terrain que, à part le tour de table au début de l'assemblée, j'ai eu l'impression d'assister à un quasi-monologue de Gabriel<sup>86</sup>. Des sept autres assistant-e-s à cette réunion, seul-e-s trois ont pris la parole et cela uniquement de façon sporadique. De manière générale, j'ai été surpris de voir qu'au sein d'un organe de coordination entre différents syndicats, souvent seuls des membres de la section du métro et du syndicat Educatic ont pris position par rapport aux différents sujets concernant le syndicat dans son entier.

La non-participation aux débats est observée tant lors des assemblées des affilié-e-s du métro que lors des assemblées de la fédération locale. Les personnes qui se sont abstenues complètement sont, dans le cas des assemblées du métro, des affilié-e-s « ordinaires » ne faisant pas partie du conseil syndical et, dans le cas de la fédération locale, des affilié-e-s qui ont rejoint le syndicat seulement récemment ou qui font partie des syndicats moins investis dans la structure générale du syndicat. Même si je ne peux pas expliquer les raisons subjectives de leur non-participation, cette fois sous forme de prises de parole, il faut néanmoins constater que peu de démarches sont entreprises pour les faire participer : les tours de table sont inexistantes lors des assemblées des affilié-e-s du métro et se limitent à la présentation de chaque syndicat (et donc à une personne par syndicat) lors des assemblées de la fédération locale. Ni cet outil participatif ni aucun autre n'a été choisi afin d'augmenter la participation et de repérer les opinions de chacun concernant des sujets qui affectent souvent l'ensemble du groupe.

Il reste à traiter des assemblées où les animateurs habituels ne sont pas présents. Au niveau de la section syndicale du métro, chacune des quatre assemblées des affilié-e-s sans Mateo a été animée par une personne différente et ainsi, chacune a pris une forme différente. Trois cas sur quatre concernent des assemblées du soir. Dans deux de ces cas, l'assemblée du matin avait préalablement été animée par Mateo, ce qui fait que les animateurs du soir ont principalement essayé de résumer les énoncés matinaux de Mateo. Seules les deux assemblées du mois de décembre ont eu lieu en l'absence totale de Mateo, parce qu'il était en vacances. Ces assemblées se sont déroulées dans une phase chargée de mon enquête de terrain<sup>87</sup>,

---

<sup>86</sup> Journal de terrain, 28 septembre 2012.

<sup>87</sup> Mon retour en Suisse se rapprochait et, outre les préparatifs pour la rentrée, il me restait encore quatre entretiens à mener en neuf jours. De plus, rien que sur ce mois-là, le métro a enregistré treize jours de grèves partielles, ce qui absorbait également beaucoup de temps.

ce qui a malheureusement entravé la prise de notes, dont je ne peux tirer d'éléments concluants.

Lors de l'assemblée de la fédération locale sans la présence de Gabriel, un membre du syndicat Educatic a proposé d'animer l'assemblée. J'ai pu observer une répartition plus équilibrée des prises de paroles lors de cette assemblée que je suppose être liée à une certaine retenue dont a fait preuve l'animateur. Cette retenue s'est traduite dans mes notes par le nombre relativement faible de mentions faites à son nom comparé au nom de Gabriel lorsque celui-ci a animé des assemblées. Le fait que tou-te-s les assistant-e-s ont pris la parole à plusieurs reprises indique également une relation plus symétrique entre les participant-e-s. Toutefois, comme le montre l'exemple suivant, cette symétrie peut également se fonder sur une égalité dans le sentiment d'illégitimité de parler pour le syndicat :

*Pour la section syndicale du métro, Roberto et Débora ont participé à l'assemblée des affilié-e-s de la fédération locale du 22 octobre. Lors du tour de table, Samuel – l'animateur de l'assemblée – a demandé aux assistant-e-s de la section syndicale du métro d'exposer les évolutions du dernier mois et la situation actuelle. Il s'est ensuivi un instant de silence pendant lequel Roberto et Débora se sont regardés l'un-e l'autre. Roberto a alors prié Débora de présenter l'évolution, ce qu'elle a refusé en argumentant qu'actuellement, elle ne figurait pas en tant que déléguée. Sur ce, Roberto a commencé à présenter les événements récents.<sup>88</sup>*

### *La prédominance de décisions tacites*

Lors des observations des différentes assemblées, un constat a rapidement éveillé mon attention : la prédominance de décisions tacites. En effet, sur l'ensemble des cinq assemblées des affilié-e-s du métro (en comptant celle du matin et celle du soir comme une unique assemblée), seules cinq votations ont eu lieu. Le fait qu'il y ait tout de même eu des votations et que cette forme de prise de décision n'ait jamais été mise en doute indique que le vote fait partie intégrante des processus de prise de décision au sein du groupe. La directive de devoir justifier une éventuelle expulsion par un vote majoritaire lors d'une assemblée des affilié-e-s le confirme (Solidaridad Obrera 2012, 34)<sup>89</sup>.

La prise de décision tacite soulève deux problèmes. Premièrement, il est souvent difficile de discerner les éventuels rapports entre majorités et minorités, étant donné que ceux-ci ne sont pas explicités. Une décision tacite peut en effet être le produit de multiples processus, allant d'un consensus où tous les participants sont convaincus par la décision, jusqu'à l'imposition de la volonté d'une personne contre le reste. Deuxièmement, puisque la décision tacite est souvent moins précise qu'une décision prise par un consensus explicite ou une votation, la véritable décision reste souvent implicite et laisse, de ce fait, plus de marge d'interprétation lors de sa mise par écrit ou de sa mise en pratique. Comme je le montrerai plus tard, les militant-e-s ne disposent pas tou-te-s de la même légitimité pour exploiter cette marge d'interprétation<sup>90</sup>.

Il me faut ici, dans un premier temps, aborder la question du processus qui précède les décisions majoritairement tacites. Comme le propose Rucht (2013), je ferai d'abord la distinction entre les décisions qui sont précédées d'une controverse et celles qui ne le sont pas. A Solidaridad Obrera, il existe différents cas de décisions sans controverses préalables. La plus consensuelle est probablement celle de

---

<sup>88</sup> Journal de terrain, 22 octobre 2012.

<sup>89</sup> Cf. chapitre 4, pp. 42-45 sur les processus de prise de décision formels.

<sup>90</sup> Cf. chapitre 5, pp. 71-72.

l'acceptation du procès-verbal de la dernière assemblée, lors des assemblées des affilié-e-s de la section du métro. L'acceptation se fait ici en donnant le dernier procès-verbal à lire à la ronde afin de recevoir d'éventuelles modifications. Ici, la barrière principale à une modification est que l'assemblée continue de se tenir pendant que le procès-verbal fait le tour des participant-e-s et qu'il est probable que les affilié-e-s n'y reviennent que si celui-ci contient de graves erreurs. Une autre décision sans controverse préalable est la ratification des délégué-e-s syndicales et syndicaux pour le mois qui suit. Bien que leurs noms soient présentés par l'animateur en début de l'assemblée, cela semble plutôt constituer un procédé rhétorique, car l'on n'accorde pas de place à un éventuel débat. Cette décision également tacite est déjà plus difficile à classer. Etant donné que les assistant-e-s ne sont pas traités comme étant inférieur-e-s, ce qui sous-entendrait une relation asymétrique, et que lors de l'assemblée, l'usage d'un « pouvoir de coercition » se limite à la procédure de ne pas laisser place au débat, on peut supposer que les assistant-e-s auraient la possibilité d'intervenir au cas où ils ne seraient pas d'accord avec le choix des délégué-e-s. Néanmoins, pendant mon observation, cela n'a jamais été le cas. L'examen plus approfondi de cette décision tacite montre tout de même un emploi important d'un « pouvoir de coercition » dans le processus de sélection des délégué-e-s qui précède l'assemblée. En effet, c'est le secrétaire d'organisation qui établit la liste des futur-e-s délégué-e-s, ce qui comporte un risque de cooptation ; selon plusieurs enquêté-e-s, cette situation a été une réalité sous l'ancien secrétaire d'organisation de la section du métro.

D'autres décisions sans controverses, comprenant l'emploi d'un « pouvoir de coercition » plus manifeste, ont pu être observées. Le 6 novembre, lors de l'assemblée des militant-e-s de la fédération locale dédiée aux préparatifs des piquets de la grève générale, les militant-e-s ont été invité-e-s par courriel à participer à un collage d'affiches après l'assemblée. Au début de l'assemblée, Gabriel, également animateur de celle-ci, est intervenu en disant que le collage d'affiche était finalement repoussé, parce que seules les affiches communes du « Bloque Unitario »<sup>91</sup> avec la plateforme « Hay que pararles los pies »<sup>92</sup> étaient arrivées, mais pas les affiches propres à Solidaridad Obrera. Il a dit qu'il n'allait certainement pas coller uniquement les affiches de « Hay que pararles los pies », en insinuant que cela irait contre ses principes. Il a ensuite directement continué avec le prochain point sans céder la parole aux autres assistant-e-s. Imposer de ne pas participer à un éventuel collage d'affiches dans ces circonstances et empêcher une éventuelle controverse sont des usages évidents d'un « pouvoir de coercition ».

Un autre cas de figure de décision sans controverse préalable a été observé lors de l'assemblée de la fédération locale du mois de novembre, où Débora, affiliée de 37 ans et très active à la section du métro, a proposé de débattre de plusieurs points. Gabriel, l'animateur de l'assemblée, les a alors intégrés dans l'ordre du jour. Hormis un point de l'ordre du jour qu'il a intégré dans un autre point qu'il avait proposé lui-même, il les a tous ajoutés sous « divers », le dernier point à traiter par l'assemblée. Rien que la décision d'intégrer les points proposés par lui-même comme des points principaux de l'assemblée et la plupart de ceux proposés par Débora comme points secondaires relève d'un pouvoir de coercition procédural. Lorsque Débora a été appelée à présenter ses points à la fin de l'assemblée, Gabriel lui a coupé la parole à plusieurs reprises. Dans deux cas, ses interruptions ont mené à une fin abrupte du débat, Débora ne poursuivant pas l'échange. Le premier

---

<sup>91</sup> Coordination madrilène de syndicats anarcho-syndicalistes et de groupes du 15-M à laquelle participe Solidaridad Obrera.

<sup>92</sup> Plateforme de différentes organisation syndicales, politiques et sociales de tendance communiste.

point concernait une facture pour les préparatifs de la grève générale que Débora voulait présenter à la fédération locale afin de l'informer des dépenses récentes du syndicat. Gabriel est alors intervenu en disant que ces factures avaient toujours été payées, que tout-e affilié-e qui le désirait avait le droit de consulter les finances de l'organisation et que de telles choses ne se débattaient pas lors d'une assemblée de la fédération locale. Le deuxième point concernait les postures à adopter lors d'éventuelles réunions de coordination ultérieures avec d'autres syndicats :

*Gabriel a prié Débora de présenter son point concernant les réunions confédérales (entre syndicats anarcho-syndicalistes) et les réunions de la coordination de syndicats « de classe ». Débora a dit qu'il faudrait débattre de la position et des objectifs de Solidaridad Obrera pour l'avenir, étant donné que la grève générale du 14 novembre appartenait au passé et que d'autres réunions entre syndicats alternatifs pourraient suivre. Gabriel est alors intervenu brusquement et a dit, d'un ton énervé, que les positions concrètes devaient être évaluées au cas par cas et que, de manière générale, le syndicat visait toujours à organiser une grève générale convoquée par les syndicats alternatifs et donc que rien n'avait changé quant à la position générale du syndicat.<sup>93</sup>*

Sur ces deux sujets, on ne peut pas parler de controverse, les points ayant été conclus par les interventions de Gabriel. Les deux cas sont caractérisés par une asymétrie qui est actualisée à travers les références aux « procédés habituels » ou aux objectifs que Solidaridad Obrera aurait « depuis toujours » défendus. Ici, un mode de prise de décision entre en jeu que plusieurs militant-e-s ont qualifié de « cumulatif ». Selon ces enquêté-e-s, les décisions une fois prises par le syndicat Obrera vaudraient aussi longtemps qu'elles ne sont pas modifiées ou révoquées. Les décisions ne devant pas être renouvelées à chaque fois, cela rendrait le syndicat plus opérationnel. Comme le montrent les exemples mentionnés ci-dessus, des références à d'apparentes routines ou décisions précédentes présentent toutefois le risque d'étouffer le débat et peuvent empêcher de revenir sur les décisions déjà prises. De telles références à des procédés habituels ou des positions de longue date ne sont en effet pas des arguments de contenu mais laissent plutôt entrevoir une asymétrie entre la personne qui considère connaître les positions « de toujours » du syndicat et la personne à laquelle cette connaissance est déniée. Le fait que Gabriel ait pu interrompre et clore les points avant une véritable discussion indique qu'il possède une légitimité particulière pour parler au nom du syndicat. C'est le cas surtout pour le deuxième sujet, où il est question de la visée générale du syndicat. Il est révélateur que celle-ci puisse être définie unilatéralement par Gabriel, bien que Débora ait clairement affiché sa volonté de la débattre collectivement. Étant donné que les décisions prises ne sont pas regroupées ni archivées, ce système « cumulatif » repose principalement sur les souvenirs et les interprétations des militant-e-s. Il exclut ainsi les affilié-e-s récemment arrivé-e-s, qui ne peuvent pas puiser dans des souvenirs d'une militance de longue durée, et les subordonne aux militant-e-s de longue date. Comme je le montrerai ci-après, l'ancienneté en soi ne suffit toutefois pas à expliquer pourquoi certaines personnes disposent de plus de légitimité pour parler et pour décider au nom du syndicat.

Quant aux décisions précédées d'une controverse, différents cas de figure peuvent être discernés. Le cas le plus délibératif a pu être observé lors des deux assemblées extraordinaires des affilié-e-s de la section du métro qui visaient à discuter des exposés soumis pour le congrès. Dans la mesure où il était prévu d'en débattre à nouveau au cours du congrès et de parvenir à des consensus, ces discussions préalables ne visaient pas à définir des positions immuables ou des mandats impératifs. Les deux assemblées ont été marquées par une faible participation des

---

<sup>93</sup> Journal de terrain, 19 novembre 2012.

affilié-e-s, avec quatre participant-e-s le matin et cinq le soir. C'est surtout l'assemblée matinale qui m'a surpris par la qualité des discussions. J'ai noté une relation très symétrique, une ambiance calme et la prédominance du « pouvoir de persuasion » lors des controverses. J'ai également été étonné par la participation active de la part de Lorenzo, que j'ai rarement vu prendre la parole lors d'autres assemblées<sup>94</sup>. Ce résultat rejoint ceux de Giugni & Nai (2003) qui trouvent des débats plus calmes au sein des OMS dans des conditions où les débats ont lieu au sein d'un petit groupe de personnes et lorsque les discussions ne sont pas orientées vers une prise de décision. Je suppose toutefois que l'« ambiance paisible » que j'ai pu observer et la participation active de Lorenzo se basent également sur le respect mutuel entre les participant-e-s (relation symétrique) et sur la prédominance de propos argumentés (pouvoir de persuasion).

Cette observation et la précédente, où la controverse a été empêchée par Gabriel, démontrent l'impact des deux dimensions des controverses (asymétrie/symétrie des relations entre participant-e-s, emploi d'un « pouvoir de coercition » ou d'un « pouvoir de persuasion » lors des prises de parole) sur la participation. La combinaison entre relation asymétrique et usage du « pouvoir de coercition » peut en effet fortement l'entraver, et même l'empêcher complètement<sup>95</sup>. Dans le cas contraire, une relation symétrique et l'usage d'un « pouvoir de persuasion » peuvent inciter à la prise de parole des personnes qui, autrement, ne la prendraient pas.

Des controverses délibératives ont plutôt constitué l'exception. J'ai souvent observé des processus tels que le suivant :

*Lors de l'assemblée de la fédération locale du mois d'août, il était question des mobilisations du mois de septembre et notamment du 15 septembre, jour pour lequel la « Cumbre Social » (Sommet Social) – une alliance d'environ 150 partis politiques, syndicats et autres organisations sociales – ont appelé à des manifestations contre les coupes imposées par le gouvernement. L'assemblée des affilié-e-s de la section syndicale du métro avait décidé, lors de sa dernière assemblée, de convoquer une manifestation à part et de ne pas participer à la manifestation des organisations « institutionnalisées ». Avant que l'assemblée de la fédération locale n'ait commencé, deux affiliés étaient en train de parler de cette décision. Alonso, un membre du syndicat des professions diverses, a dit que ce serait un mauvais signal de se démarquer de la CGT, laquelle, bien que ne faisant pas partie de la Cumbre Social, avait décidé tout de même de participer au cortège principal. L'autre affilié, un membre de la section du métro, a approuvé Alonso en disant que tout cela (l'idée de convoquer une manifestation à part) avait été l'idée de Gabriel et que celui-ci l'avait fait adopter lors de la dernière assemblée des affilié-e-s de la section du métro. Au cours de l'assemblée, après que Gabriel a présenté l'idée de convoquer une manifestation à part, Alonso a exprimé ses doutes. Débora est alors intervenue et a dit qu'elle ne serait jamais prête à manifester avec des syndicats de la police, voire de l'armée, ce qui aurait apparemment été le cas en participant au cortège de la Cumbre Social. Sur ce, Gabriel est passé au point suivant de l'ordre du jour.<sup>96</sup>*

On retrouve ici l'emploi de formes du pouvoir de coercition chez Débora, lorsqu'elle menace de ne pas participer à la manifestation, et chez Gabriel, lorsqu'il passe au point suivant. Ce procédé de passer au prochain sujet lors de controverses et donc

---

<sup>94</sup> J'avais généralement plutôt l'impression que Lorenzo, en raison de sa nature discrète et de sa voix douce, se noyait souvent dans le groupe lors des débats plus animés.

<sup>95</sup> Cela pointe l'importance de ne pas omettre les décisions tacites, contrairement à la suggestion de Rucht (2013), étant donné qu'elles peuvent également être le signe d'une asymétrie très marquée.

<sup>96</sup> Journal de terrain, 28 août 2012.

de laisser les décisions dans le vague a pu être constaté à plusieurs reprises. Comme je le montrerai plus tard, ce flou – tant dans les processus que dans les décisions mêmes – a de grandes répercussions sur le travail syndical quotidien. Les militant-e-s situé-e-s plus bas dans la hiérarchie informelle, ne sachant alors pas quelles positions défendre, sont déstabilisé-e-s. Les militant-e-s situé-e-s plus haut dans la hiérarchie informelle, à leur tour, peuvent en profiter en adaptant le flou à leur position.

En comparant le niveau de controverse, il est intéressant de noter que les assemblées des affilié-e-s du métro sont plus controversées que celles de la fédération locale. En effet, les exposés et les propositions faites par Mateo lors des assemblées des affilié-e-s de la section du métro ont été plus souvent interrompus ou contestés que ceux de Gabriel lors des assemblées de la fédération locale. Le fait que les assemblées de la fédération locale aient été exemptes de votations est un indice d'un moindre degré de controverse. Gabriel n'a généralement pas été interrompu, même au cours de longues prises de paroles. Je suppose que cette différence concernant les controverses est principalement due aux positions des deux animateurs au sein du groupe. En effet, comme je le montrerai plus tard, Gabriel occupe une place bien plus importante que Mateo dans la hiérarchie informelle du syndicat, raison pour laquelle ce dernier peut plus facilement être critiqué.

## **Des places différenciées dans l'exécution des tâches**

En étudiant la prise de décision lors des assemblées, il devient évident qu'il existe des processus qui les sous-tendent, autrement on ne pourrait pas expliquer la prise de parole et le pouvoir décisionnel différenciés. Il s'avère toutefois très risqué de vouloir déceler ces logiques en limitant l'étude aux assemblées, surtout si, comme dans le cas présent, la majorité des assistant-e-s ne s'exprime pas lors de la prise de décision. Si l'on veut comprendre le fondement des relations symétriques ou asymétriques et l'usage du « pouvoir de coercition » ou du « pouvoir de persuasion », il est judicieux d'élargir la focale aux autres pratiques syndicales, ce que je ferai ici en étudiant la structuration du groupe à partir de la division du travail militant au quotidien.

### **Le bureau de la section syndicale du métro**

Le bureau de la section syndicale du métro de Solidaridad Obrera se trouve dans un immeuble du district du Retiro qui est mis à disposition du comité d'entreprise par l'entreprise. L'immeuble de trois étages se compose du secrétariat du comité d'entreprise, de cinq bureaux syndicaux (un bureau pour chaque syndicat, à part pour les deux plus petits qui en partagent un) et d'une salle de réunion.

Le local attribué à la section syndicale de Solidaridad Obrera se situe au deuxième étage et mesure environ 3 mètres sur 10. A gauche en entrant, on trouve un réfrigérateur (principalement pour des boissons), puis cinq postes de travail, dont seul celui du milieu n'est pas équipé d'un ordinateur. A ce poste se trouve un classeur avec des fiches concernant les affaires en suspens pour chaque jour. A côté de ces bureaux, le dernier tiers du mur est rempli d'étagères à livres. Au fond de la salle, il y a une photocopieuse et trois meubles-classeurs. Sur le côté droit, la première moitié de la salle est occupée par trois armoires (les archives de la section syndicale). Entre ces armoires et les meubles-classeurs au fond de la salle, se trouve, le long du mur, une longue table qui sert de support à une cafetière et souvent à divers classeurs ou d'autres documents sur les affaires en cours. Le local compte 8 chaises au total.

Les armoires et les meubles-classeurs sont couverts d'autocollants majoritairement anarchistes ou anarcho-syndicalistes. Le mur derrière les postes de travail est décoré d'un dessin et d'un tableau. Le dessin représente plusieurs hommes avec des corps et des postures très virilisés devant la silhouette d'une ville. Le seul objet en couleur est le drapeau noir et rouge de Solidaridad Obrera qui flotte entre les hommes. Le tableau accroché au mur, à côté du dessin, est une reproduction de l'œuvre « Il Quarto Stato » de Giuseppe Pellizza da Volpedo, réalisé en 1901. Deux hommes et une femme qui porte un petit enfant sont représentés devant une foule (majoritairement masculine) d'ouvrières et d'ouvriers<sup>97</sup>.

Le travail militant au sein du conseil syndical de la section du métro se compose de tout un éventail de tâches, allant des plus manifestes – telles que la participation aux actions contestataires, aux assemblées des affilié-e-s, aux réunions de coordination entre syndicats ou aux négociations avec l'entreprise – aux moins ostensibles, comme la vaisselle ou les courses. En appliquant l'hypothèse de Hughes (1984) au travail syndical, je pars du principe que celui-ci est composé de tâches plus valorisées et d'autres tâches moins ou pas du tout valorisées. Selon Hughes (*ibid.*), les individus chargés de l'ensemble de ces tâches participent constamment à une négociation de sa répartition, visant toujours à reléguer les tâches moins ou non valorisées à d'autres personnes. L'application de cet outil conceptuel permet de discerner les tâches moins valorisées par le fait qu'on tente de les reléguer et les tâches valorisées par leur accumulation. Le pouvoir de relégation de tâches non-valorisées et d'accumulation de tâches valorisées définit ainsi la place que l'individu occupe dans la hiérarchie du groupe.

Le travail militant quotidien de la section syndicale du métro est principalement pris en charge par les six à huit affilié-e-s qui figurent à ce moment-là en tant que délégué-e-s. C'est lors de l'assemblée quotidienne des délégué-e-s qu'est établie une liste des affaires en suspens qui, dans la mesure du possible, devront être conclues durant la journée. L'extrait de journal de terrain ci-dessous vise à donner une impression du déroulement d'une journée au bureau de la section syndicale.

#### **Le 6 novembre 2012 : une journée au bureau de la section syndicale du métro<sup>98</sup>**

Quand je suis arrivé aujourd'hui au bureau de la section du métro, Mateo, le secrétaire d'organisation, était en train de préparer du café. Simón, conducteur de train, que j'estime avoir entre 35 et 40 ans, était assis au deuxième poste de travail (à partir de l'entrée) mais n'était pas en train de travailler. Gabriel, assis à l'avant-dernier poste de travail, rédigeait un texte. Isabela, responsable de secteur (plusieurs stations de métro) et militante de longue date, que j'estime avoir entre 50 et 55 ans, est arrivée peu après moi. Quand j'ai vu que le café était prêt, j'ai voulu sortir le lait du réfrigérateur mais j'ai dû constater qu'il n'y en avait plus. J'ai alors voulu proposer d'aller en acheter quand Tomás, un mécanicien que j'estime également avoir entre 50 et 55 ans, est apparu avec un litre de lait. Mateo nous a alors rempli les tasses de café pendant que Tomás a chauffé le lait. Après que Gabriel a pris une première gorgée de son café, il a

<sup>97</sup> L'analyse du dessin et du tableau dépasserait le cadre de ce mémoire. Il est toutefois important de noter qu'il s'agit dans les deux cas d'une représentation du monde ouvrier très genrée. Cf. annexe n°2 pour une image de l'œuvre « Il Quarto Stato ».

<sup>98</sup> Version abrégée de mes notes de journal de terrain du 6 novembre 2012. Sauf Rafael, toutes les militant-e-s mentionné-e-s au cours de cet extrait ont figuré en tant que délégué-e-s ce jour-là.



demandé si on lui avait bien rempli la tasse avec du lait de soja (comme il boit son café d'habitude). Mateo a répondu que non, que tous les cafés étaient avec du lait de vache. Gabriel s'est tourné alors vers Tomás, qui avait rempli les tasses et lui a dit : « Tomás, tu es un porc ! » Tomás n'a pas réagi à cette insulte.

Plus tard, Mateo a proposé de commencer l'assemblée des délégué-e-s. Pour la réunion, Isabela était assise au premier poste de travail, Simón au deuxième, Mateo au troisième avec, en main, le classeur des affaires en suspens, et Gabriel au quatrième. Tomás et moi étions assis du côté des armoires. Mateo a commencé à lire les affaires en suspens du jour précédent afin de vérifier si tout avait été fait, ce qui était le cas pour la plus grande part. Seule la commande du dernier rapport annuel de l'entreprise (2011) restait à faire. Concernant ce rapport, Simón a dit qu'il avait appelé la personne compétente de l'entreprise mais que celle-ci lui avait répondu que les rapports n'avaient pas encore été envoyés. Sur ce, Gabriel a mentionné qu'une autre manière de l'obtenir serait d'aller le photocopier à la Chambre de commerce. Simón a alors proposé de se renseigner auprès de la Chambre de commerce après l'assemblée.

Concernant la journée en cours, Mateo a dit qu'Elisa – responsable de station, que j'ai estimé avoir entre 40 et 45 ans, et déléguée du comité de sécurité et de santé<sup>99</sup> – était en train de participer à une séance d'information de l'entreprise où cette dernière voulait présenter son projet d'obtention d'un nouveau label de qualité. Mateo a continué en disant que quelqu'un devait faire la permanence matinale au bureau de la fédération locale et que pour les autres, il y avait encore plusieurs lettres à rédiger. Ensuite, Isabela a pris la parole pour dire qu'elle avait appris que dans certaines stations de métro, les lumières s'éteignaient lorsqu'il pleuvait beaucoup. Tomás a confirmé cela, sur quoi Mateo a proposé de rédiger une lettre à ce sujet et de demander des explications à l'entreprise. Par la suite, il a signalé qu'une réunion entre syndicats du métro avait lieu à 8h30, directement après l'assemblée des délégué-e-s, dans le but de débattre du calendrier de réunions (entre comité d'entreprise et entreprise) proposé par l'entreprise. Quand Mateo a voulu clore l'assemblée, Gabriel l'a interrompu et a dit qu'il fallait encore définir la position de Solidaridad Obrera avant de participer à la réunion, ce que Mateo a approuvé. Gabriel a alors suggéré de refuser les dates proposées par l'entreprise qui, selon lui, allaient éterniser inutilement les négociations. Il a également dit qu'il fallait proposer de convoquer plus de grèves afin d'augmenter la pression sur l'entreprise. Les propositions de Gabriel n'ont pas fait objet d'un débat et ont été acceptées tacitement comme la position de Solidaridad Obrera. Quant à l'assemblée en général, j'ai pu observer que seul Gabriel a continué à rédiger des textes tout au long de l'assemblée. Les autres délégués n'ont fait que participer à l'assemblée.

Après la réunion, Mateo a demandé à Gabriel s'il voulait assister à la réunion avec lui, ce que Gabriel a refusé en disant qu'il n'en avait pas envie. Là-dessus, Mateo a demandé aux autres délégué-e-s si quelqu'un voulait se joindre à lui, mais personne n'a réagi. Mateo a alors demandé à Simón qui s'est montré d'accord. Les deux sont sortis du bureau un peu plus tard.

Pendant que Simón et Mateo participaient à la réunion, Tomás a préparé son sac et est parti faire la permanence au siège de la fédération locale ; Gabriel a continué la rédaction de ses textes. Gabriel a été interrompu par un appel (sur son téléphone portable) de la part du SAS (Sindicato Asambleario de Sanidad), un syndicat faisant également partie du groupe de coordination « Bloque Unitario ». Il lui a été demandé s'il savait où se trouvaient les affiches pour la manifestation convoquée par le Bloque Unitario pour la grève générale du 14 novembre. Gabriel a répondu qu'elles se trouvaient aux locaux de la CGT et qu'il

---

<sup>99</sup> Une tâche qu'elle partage avec Patricia, conductrice de trains âgée de 50 ans. Le comité de sécurité et de santé est un organe du comité d'entreprise chargé de la prévention des risques professionnels.

fallait les chercher là-bas. Peu après, Isabela a reçu un appel sur son portable et a dû partir pour des raisons familiales. Gabriel a ensuite appelé Tomás pour lui dire de passer aux locaux de la CGT après la permanence à la fédération locale et d'y chercher des affiches et des autocollants pour le 14 novembre.

Lorsque Simón et Mateo sont revenus de la réunion, Simón a dit : « Alors, Mateo, racontons ce qui s'est passé. » C'est Mateo qui, par la suite, les a informé du déroulement de la réunion : les syndicats s'étaient mis d'accord de refuser le calendrier proposé par l'entreprise mais aucune grève supplémentaire n'avait pu être accordée, étant donné que les autres syndicats n'étaient pas favorables à la convocation d'autres grèves. Après que Mateo a terminé de les informer au sujet de la réunion, Gabriel a parlé de la réunion des comités d'entreprise du secteur public à laquelle il avait assisté la veille. Mateo l'a interrompu un peu plus tard et lui a demandé comment s'était passé l'interview à laquelle il avait assisté avec Rafael, un conducteur de métro âgé de 28 ans. Gabriel a ensuite relaté en détail le déroulement de l'interview : comment ils avaient été approchés par deux femmes, qu'elles leur avaient proposé du café, de la chaleur dans le studio, que les intervieweurs avaient été très satisfaits des réponses, etc.

Après cela, Mateo et Simón se sont mis à rédiger des lettres pour l'entreprise. Gabriel a continué à rédiger ses textes et m'a expliqué qu'il était en train de terminer la seconde partie du Contramarcha – l'organe de la section syndicale – qui, contrairement à la première partie qui se limite aux sujets du métro, porterait sur des sujets plus généraux.

Vers 11 heures, Ramón est arrivé pour faire la permanence de l'après-midi, une tâche qui est assumée chaque jour par quelqu'un afin de garantir une présence au local de 7 h à 18 h. J'étais alors en train de consulter la liste d'affilié-e-s du métro et j'ai prié Ramón de vérifier la catégorie « genre » que j'avais ajoutée en me basant sur les prénoms des affilié-e-s. Il a alors corrigé quelques entrées incorrectes. Simón est alors venu voir ce qu'on était en train de faire. Arrivé à son nom, il a dit que là, je pouvais mettre « super masculin », Ramón a riposté « mets plutôt "homosexuel" ». Arrivé au nom de Ramón, celui-ci a dit « là tu peux mettre "masculin" avec quatre étoiles ».

Vers midi, Mateo a demandé qui allait assumer la permanence de l'après-midi du lendemain. Gabriel a proposé de la faire mais il est rapidement revenu sur sa décision en argumentant que le matin il y avait encore une assemblée dans un des ateliers et que, vu qu'il devait y assister, il ne pouvait pas assumer la permanence. Mateo a alors proposé d'aller à l'assemblée à la place de Gabriel, ce que ce dernier a refusé avec véhémence, en disant que personne ne le (Mateo) connaissait dans les ateliers. Mateo a contredit les propos de Gabriel en spécifiant qu'il y avait déjà été plusieurs fois. Gabriel n'a plus réagi à cette objection de Mateo et la discussion en est restée là.

Peu après 13 heures, Mateo et Gabriel ont dit qu'ils devaient partir et ont salué les autres. Tomás est revenu un peu plus tard pour déposer les affiches mais est reparti assez rapidement. Un peu avant 14 heures, j'ai également préparé mes affaires et j'ai quitté les lieux avec Simón.

Au cours de la matinée, c'est principalement Simón qui a répondu aux appels reçus à la section, bien qu'il ait dû à chaque fois se lever et passer derrière Gabriel pour répondre au téléphone qui se trouvait à côté de celui-ci.

On trouve ici de nombreuses négociations de la division du travail, quelques-unes plus explicites, telle que la controverse sur la participation à l'assemblée dans un des ateliers, mais également des accumulations ou des relégations plus implicites. En me référant à mes notes de journal de terrain et aux entretiens menés avec des enquêté-e-s, j'expliquerai ici comment s'opère cette négociation et comment celle-ci influe sur les places qu'occupent les individus dans la hiérarchie interne du groupe.

## *L'accumulation et la relégation explicites*

Lors de mon observation au sein de la section syndicale du métro, j'ai pu remarquer diverses négociations explicites de la division du travail. Comme je l'ai mentionné ci-dessus, le débat sur la participation à l'assemblée dans l'un des ateliers en constitue une. Comme Mateo et Gabriel ont tous les deux montré la volonté de participer à cette assemblée, on peut supposer qu'il s'agit ici d'une négociation en vue de l'accumulation d'une tâche valorisée. Le fait que Gabriel ait mentionné que cette tâche requiert un certain degré de notoriété appuie cette supposition. La manière dont s'est finalement conclue la négociation indique que Mateo et Gabriel ne se situent pas sur un pied d'égalité, mais qu'une relation asymétrique prévaut entre les deux. C'est ainsi que peut être expliqué le fait que Gabriel ait pu clore la controverse en sa faveur, simplement en cessant de répondre à Mateo.

Gabriel a non seulement pu accumuler (de manière explicite) des tâches valorisées, mais a également pu reléguer explicitement des tâches quand celles-ci ne lui convenaient pas ou plus. Divers exemples l'affirment :

Le 11 novembre, trois jours avant la grève générale, Gabriel occupait un des ordinateurs près de l'entrée du bureau. Il était en train de travailler sur un document Word et voulait imprimer des papillons avec le numéro de la permanence syndicale organisée par Solidaridad Obrera pour le jour de la grève générale. Il avait visiblement de la peine avec la mise en page, alors un autre délégué et moi-même avons essayé de l'aider. Un peu plus tard il s'est levé et a dit que c'était du travail mécanique et que quelqu'un d'autre pouvait le faire. Comme j'avais déjà essayé d'aider, c'est finalement moi qui ai effectué cette tâche.<sup>100</sup>

Le fait qu'il ait qualifié ce travail de mécanique indique clairement une relégation d'une tâche peu valorisée. D'autres tâches qu'il avait reléguées consistaient à chercher des adresses dont il avait besoin, taper à l'ordinateur des manuscrits d'exposés pour le congrès confédéral, rédiger des lettres circulaires et même composer un numéro à sa place. Ce dernier cas a eu lieu la semaine avant le congrès :

*Débora a informé les délégué-e-s présent-e-s au bureau qu'elle avait parlé avec Adrián [membre de Solidaridad Obrera à Alicante] et qu'elle lui avait demandé s'il pensait assister au congrès. Elle a continué en disant qu'elle ne croyait pas qu'il allait venir et que peut-être, quelqu'un qui le connaissait mieux devrait l'appeler. Sur ce, Gabriel a répondu « dans ce cas-là, appelle-le ». Débora a riposté « mais quelqu'un qui le connaît ! », sur quoi Gabriel a dit « oui, je vais lui parler. » Après cela, Débora a hésité un moment et a répondu sur un ton ironique « ah, comme si j'étais ta secrétaire ? » Elle a tout de même fini par chercher et composer le numéro avant de lui passer le combiné.<sup>101</sup>*

A part Gabriel, Mateo est celui qui a relégué le plus souvent des tâches de manière explicite. Il a, entre autres, demandé à d'autres militant-e-s d'amener des lettres circulaires ou de chercher des documents au bâtiment principal de l'entreprise, d'envoyer des fax ou de passer des appels. Même si cela indique également une asymétrie entre Mateo et d'autres militant-e-s, Mateo a toutefois rarement fait valoir celle-ci de la même manière que Gabriel.

On peut se demander comment ces divers ordres ou instructions sont possibles sans être véritablement contestés. Comme je le montrerai plus bas, Mateo et surtout Gabriel jouissent d'un statut particulier qui les légitime lorsqu'il s'agit

---

<sup>100</sup> Journal de terrain, 11 novembre 2012.

<sup>101</sup> Journal de terrain, 21 novembre 2012.

d'accumuler ou de reléguer explicitement certaines tâches. La relégation ou l'accumulation ne s'est toutefois pas uniquement fait de manière explicite. Au contraire, pour la plus grande part, la division du travail semble aller de soi. Lors de la journée décrite ci-dessus par exemple, il a paru « naturel » que Gabriel ait rédigé des articles pendant toute la matinée, que Mateo ait participé à la réunion entre syndicats de métro et que Simón l'ait accompagné, que Tomás ait assumé la permanence au bureau de la fédération locale ou qu'Elisa ait assisté à la séance d'information de l'entreprise. Cette division du travail implicite comporte tout de même de l'accumulation et de la relégation de tâches et, par conséquent, une hiérarchisation des individus qui les accomplissent.

### *L'accumulation implicite des tâches valorisées*

Comme c'était le cas dans dans l'extrait de journal de terrain présenté ci-dessus, Gabriel pouvait passer des journées entières à rédiger des articles pour le prochain numéro de « Contramarcha », l'organe de la section syndicale. Le fait que celui-ci constitue l'unique périodique de Solidaridad Obrera à paraître régulièrement (quatre fois par année), qu'il ait un tirage de plusieurs milliers d'exemplaires et qu'il soit distribué dans la plupart des postes de travail du métro indique que sa production constitue une tâche importante du syndicat. Une observation confirmée par divers militant-e-s, notamment par Mateo :

*On dispose de plusieurs moyens de communication. L'un d'entre eux, le plus important, c'est notre périodique « Contramarcha » qui est envoyé à nos affiliés tous les deux, trois mois. Il est envoyé à tout le monde. C'est un outil très important, nous le considérons comme très important, probablement il est encore plus important que l'importance que beaucoup d'entre nous lui attribuons. Il est non seulement un moyen de communication de ce qu'a fait le syndicat [...] mais aussi un moyen de divulgation de l'idéologie.<sup>102</sup>*

La rédaction d'articles ne figurant pas sur la liste des affaires en suspens, les autres délégué-e-s se trouvent privé-e-s de cette tâche, ce qui constitue donc une accumulation de tâches valorisées par Gabriel.

La participation aux réunions, que ce soit entre syndicats du métro ou entre le comité d'entreprise et la direction, représente également une tâche valorisée par les militant-e-s du syndicat. Plusieurs militant-e-s m'ont avoué qu'ils éprouvaient un grand respect pour cette tâche :

*Moi, les réunions elles me tuent, c'est mon point faible. Je sais qu'elles sont indispensables mais moi, elles me tuent, [en accentuant:] elles me tuent. J'ai participé à des négociations de conventions collectives et là, tu vois vraiment l'expérience qu'ont les uns et l'expérience qu'ont les autres dans ce type de négociations. Moi par exemple, [...] j'ai participé à des réunions mais le poids dans la négociation, réellement, Gabriel l'a eu, Fernán l'a eu, Lucio, Bernardo l'ont eu. C'est clair, ceux-là [Fernán, Lucio et Bernardo] ne sont plus à la section et c'est pour cette raison que Gabriel ressent leur absence, parce que depuis, il n'y a plus eu de gens comme eux. [...] Après, bon, les différents délégués qui sont là-bas [au bureau de la section] n'ont pas beaucoup de poids. Actuellement, nous, les délégués, on y est pour 15 jours, alors si tu dois aller à une réunion, ben, t'y vas. [...] Généralement, c'est soit Gabriel soit Mateo qui y va, car ce sont les deux avec le plus d'expérience. Donc après, il y a toujours l'un ou l'autre qui les accompagne. Mais quelques fois, quand ni Gabriel ni Mateo ne sont là, et ben, c'est à ceux qui sont là d'y aller. C'est clair, ça arrive aussi, mais ça se remarque aussi [...] des choses t'échappent, bien que t'essaies d'être*

---

<sup>102</sup> Entretien avec Mateo le 26 décembre 2012.

*présent à 100 %. Ça aussi, les syndicats qui veulent t'emmerder, ben eux, ils savent où est notre point faible.*<sup>103</sup>

Ce propos montre que la participation de Mateo ou de Gabriel aux réunions entre syndicats du métro fait partie de l'ordre habituel. En soulevant le fait que Gabriel et Mateo sont actuellement les personnes les plus expérimentées dans les négociations, il explique aussi pourquoi Mateo a d'abord demandé à Gabriel de l'accompagner. Le propos indique également que Simón n'a pas participé à la réunion sur un pied d'égalité avec Mateo, mais qu'il a plutôt figuré en tant qu'accompagnateur et donc occupé une place subordonnée. Cette place subordonnée, Simón l'a maintenue encore au retour de la réunion puisque c'est principalement Mateo qui a informé les autres délégué-e-s du déroulement et des résultats de celle-ci.

Cet extrait reprend également une observation fréquemment faite lors de ma participation aux activités syndicales : la légitimation de l'accumulation des tâches valorisées par certaines personnes. Ce processus de légitimation est souvent opéré par une valorisation des connaissances, de l'expérience et de la capacité de négociation de Mateo et Gabriel, tout en les déniaient à soi-même. C'était également le cas chez Felipe qui, après une manifestation le 17 septembre 2012, m'a parlé d'une réunion de coordination à laquelle participeraient Gabriel et Mateo :

*Après la manifestation, Felipe m'a parlé d'une réunion de coordination entre comités d'entreprise du secteur public qui allait avoir lieu le lendemain. Il m'a avoué qu'il aurait bien aimé y assister mais qu'apparemment, la participation était limitée à deux personnes pour chaque syndicat d'un comité d'entreprise. Il m'a ensuite dit que, dû à cette restriction, seuls Mateo et Gabriel allaient y assister et m'a expliqué cela par le fait que Mateo était la personne qui figurait le plus souvent en tant que délégué et qui connaissait de ce fait le mieux les choses et que Gabriel était la personne qui savait le mieux parler en public, ce qui était une capacité importante lors de telles réunions.*<sup>104</sup>

Cet extrait permet de montrer la différence entre la valorisation de Mateo et de Gabriel. Pour le premier, ce sont surtout ses connaissances de la section syndicale et souvent aussi ses connaissances en droit<sup>105</sup> qui sont mises en avant. Pour le second, il s'agit plutôt de ses compétences d'orateur et de négociateur, ce qui indique une division du travail entre Mateo et Gabriel lors de ces réunions<sup>106</sup>.

Cette valorisation générale de Gabriel et de Mateo invite à approfondir la question des qualités valorisées, voire exigées, pour participer à de telles réunions et, dans un second temps, à étudier comment celles-ci peuvent restreindre l'éventail des délégué-e-s susceptibles de participer aux réunions. Une observation menée le matin du 7 octobre 2012 au local de la section syndicale illustre le fait que les réunions exigent une certaine propension au conflit et aux comportements virils :

*Ce matin, quand je suis arrivé au bureau de la section, j'ai entendu des propos très animés venant de la salle de réunions qui se trouve à côté du bureau de la section syndicale de Solidaridad Obrera. Après avoir salué les délégué-e-s présent-e-s au bureau, j'ai repris un livre sur l'histoire du métro que j'avais commencé à lire le jour précédent. Au cours de la lecture, le ton de la réunion*

---

<sup>103</sup> Entretien avec Roberto le 4 décembre 2012.

<sup>104</sup> Journal de terrain, 17 septembre 2012.

<sup>105</sup> Mateo mène des études de droit par correspondance.

<sup>106</sup> En indiquant que Mateo a acquis ces connaissances spécifiques à travers sa présence régulière au bureau de la section syndicale, cet extrait soulève l'importance de prendre en compte les processus d'apprentissage de ces connaissances valorisées et donc de l'engagement dans le temps. Le chapitre suivant approfondira cette question à travers l'étude de deux carrières militantes.

*d'à côté a continué à monter. J'ai alors demandé à Gabriel quel type de réunion était en cours. Gabriel m'a répondu que c'était une des réunions habituelles pour débattre des modalités des grèves futures. Lorsque Mateo est revenu de la réunion, j'ai été surpris de voir qu'il était accompagné de Matías, un responsable de station d'environ 35 ans, que j'avais appris à connaître comme une personne calme, avec une voix douce et que je ne pouvais pas m'imaginer dans le cadre fort et agressif des réunions. Avant que Mateo ait raconté le déroulement de la réunion, Matías a commenté celle-ci en constatant que le comité ferait bien d'adopter une manière de débattre plus conciliante.<sup>107</sup>*

Cette réunion a été la seule à laquelle j'ai vu assister Matías. Je suppose que l'ambiance agressive de cette réunion l'a dissuadé de reconsidérer une nouvelle participation.

Bien que la virilité exigée lors de ces réunions soit un facteur excluant pour certains hommes tel que Matías, elle l'est d'autant plus pour les femmes. En parlant du fait d'être une des plus jeunes femmes au sein du syndicat, Débora m'a expliqué sa réticence face à la participation aux réunions entre syndicats du métro ou avec l'entreprise :

*Je parais plus jeune que ce que je suis. De ce fait, tant au sein de l'entreprise qu'avec les autres syndicats ou avec n'importe quel camarade qui n'est pas au clair sur les choses [...] ils utilisent ce qu'ils pensent être ta faiblesse s'ils veulent t'attaquer. Moi, notamment, ils ont essayé quelques fois de m'attaquer sur ce côté [fait d'être une femme relativement jeune]. [...] Ils auraient utilisé autre chose s'ils avaient pensé à autre chose, mais c'est quelque chose de très facile à utiliser, probablement plus facile qu'autre chose, mais oui, ça influe. Lors des réunions avec l'entreprise où nous sommes allées pour le comité d'égalité, on avait à supporter des choses comme : « Ah, aujourd'hui vous venez en mini-jupe ! » Des choses pareilles qui sont complètement déplacées et c'est une manière d'essayer de rabaisser ton autorité par rapport aux autres. [...] Ils l'utilisent pour te retirer ton autorité afin que tu te sentes inférieure, [hésite] à l'heure de négocier ou de mener une conversation. [...] [Concernant les réunions entre syndicats du métro, elle dit un peu plus tard :] à chaque fois que j'y vais, quelqu'un me dit « toi, fillette ... ». <sup>108</sup>*

Le cas de Débora indique que les jeunes femmes sont doublement rabaissées, étant donné que tant l'attribut « femme » que « jeune », et surtout leur combinaison, font l'objet de dénigrements.

Au sein de Solidaridad Obrera, seul Gabriel semble aisément maîtriser de telles situations et pouvoir aussi s'imposer contre les autres syndicats. L'importance publique et la capacité persuasive attribuées à Gabriel se sont cristallisées lors d'une assemblée générale commune entre travailleurs du métro et travailleurs des autobus madrilènes le 16 octobre 2012 :

*Afin de pouvoir prendre la parole lors des deux assemblées (du matin et du soir), Gabriel, en tant que seul militant qui ne figurait alors pas comme délégué, a été dispensé du travail pour des raisons syndicales (« asuntos sindicales »). Ce fait, déjà particulier en soi, a été souligné par un geste de Mateo : lors des prises de parole ouvertes au public, il s'est formé, à côté de la tribune, une queue des prochain-e-s orateurs et oratrices. Mateo, qui se trouvait à l'avant de la queue a, à un moment donné, changé de place avec Gabriel qui se trouvait alors presque à la fin de la queue. Cela a eu pour conséquence que seul Gabriel a pu prendre la parole avant la votation. Après l'assemblée, Mateo a justifié son geste en disant qu'il était plus important que Gabriel ait pu prendre la parole.<sup>109</sup>*

---

<sup>107</sup> Journal de terrain, 8 octobre 2012.

<sup>108</sup> Entretien avec Débora le 6 décembre 2012.

<sup>109</sup> Journal de terrain, 17 octobre 2012.

Il a également paru évident que ce soit surtout Gabriel qui assume d'autres tâches « publiques », telles que la communication avec les médias lors d'actions protestataires ou lors de sollicitations d'entretiens. La prise en charge de toutes ces tâches de relations externes (négociations, prises de parole lors des assemblées, communication aux médias) fait de Gabriel la personne la mieux connue du syndicat et souvent la première personne contactée par des acteurs externes, tel que l'indique l'appel du SAS concernant les affiches pour la grève générale. Je suppose que le fait même de représenter la personne la plus visible du syndicat constitue déjà une rétribution symbolique<sup>110</sup> importante. Comme le montre l'exemple de la négociation explicite sur la participation à l'assemblée aux ateliers mentionnée précédemment, la notoriété de Gabriel lui permet également d'accumuler d'autres tâches valorisées.

### *La supervision par Gabriel et Mateo*

L'asymétrie de la relation, que ce soit entre Gabriel et Mateo ou entre eux et le reste des militant-e-s, transparaît également dans la fonction de superviseur qu'assurent les deux hommes. La rédaction de lettres qui a suivi la réunion entre syndicats du 6 novembre en constitue un exemple :

*Une fois sa lettre terminée, Simón l'a montrée à Mateo pour la faire relire. Quand Simón s'est aperçu que Mateo était en train de corriger des phrases entières, il a critiqué le fait que les corrections proposées voulaient dire la même chose que le texte original. Il a dit qu'il ne voyait pas de différence entre « Il nous parvient des plaintes » (version originale) et « Nous avons reçu des plaintes » (correction proposée par Mateo). Simón a alors dit que de cette manière, il n'était pas prêt à rédiger d'autres lettres. Sur ce, Mateo a posé la question rhétorique : « Quel nom figure sur la lettre, c'est " Solidaridad Obrera " ou " Simón " ? » Simón a répondu « Solidaridad Obrera » et Mateo, conforté dans son opinion, a répondu « justement ». Simón est revenu sur la question et a fait remarquer que dans ce cas, il fallait se demander qui constituait Solidaridad Obrera. Mateo, quelque peu embarrassé, a répondu que tou-te-s les délégué-e-s devaient contribuer à déterminer ce qui était rédigé au nom de Solidaridad Obrera. Sur ce, Simón a défendu que dans ce cas là, toutes les opinions devaient trouver leur place et que cette défaillance de Solidaridad Obrera [de ne pas fonctionner ainsi] l'avait toujours dérangé. C'est à ce moment-là qu'est intervenu Gabriel en disant « Mateo, laisse tomber », mais sans se tourner vers Simón et Mateo. Mateo a tout de même fini de corriger le texte et l'a rendu à Simón qui a toutefois refusé de l'adapter. Finalement, Mateo a pris la place de Simón et a introduit les corrections lui-même.<sup>111</sup>*

Les lettres et les circulaires rédigées au bureau de la section syndicale sont généralement relues et corrigées par plusieurs autres délégué-e-s. Cet extrait montre toutefois que les délégué-e-s n'ont pas tou-te-s le même poids lorsqu'il s'agit de mettre au point les écrits. Plusieurs enquêté-e-s m'ont indiqué que de telles interventions de la part de Mateo – qui, selon ces personnes, ne correspondraient pas à la « nature » de Mateo – ne peuvent être compris sans prendre en compte Fernán – le prédécesseur de Mateo dans la fonction de secrétaire d'organisation de la section syndicale. Fernán est généralement loué pour sa capacité de travail, sa mémoire « incroyable », pour ses connaissances approfondies en économie et en droit qui proviennent de sa formation en tant que conseiller juridique et économique (« graduado social ») et pour être un négociateur « dur en affaires » lors de réunions avec les autres syndicats ou avec

---

<sup>110</sup> Sur les rétributions matérielles et symboliques de l'engagement militant, cf. Gaxie (1977).

<sup>111</sup> Journal de terrain, 6 novembre 2012.

l'entreprise. Comme me l'a dit Gabriel, « Fernán a mis la barre très haut. »<sup>112</sup> Je suppose que, étant constamment comparé avec l'expertise et les facultés de son prédécesseur, Mateo s'est progressivement rapproché de ce même statut qui lui confère un rôle d'expert et de superviseur.

L'importance de Gabriel et de Mateo est devenue manifeste au cours du mois de décembre 2012, pendant lequel Mateo avait des vacances et Gabriel était peu présent au bureau de la section. Alors même qu'ils étaient physiquement absents, ils prenaient une part active dans les décisions, car ils étaient souvent appelés pour donner leur avis. Lors de décisions importantes, j'ai toutefois eu l'impression que c'était surtout Gabriel qui devait être consulté. Un exemple illustre comment l'avis de Gabriel est adopté tacitement par les délégué-e-s présent-e-s au bureau de la section syndicale :

*Ce matin, je suis arrivé au bureau de la section syndicale seulement à dix heures. J'ai alors demandé à Rafael quelle était finalement la proposition de grèves que Solidaridad Obrera allait apporter à l'assemblée générale du lendemain. Rafael m'a répondu qu'il pensait qu'il fallait enfin se démarquer des autres syndicats et maintenir la proposition (initialement présentée par Gabriel) de faire la grève non seulement les 48 heures des 4 et 5 janvier 2013 (la proposition du syndicat des conducteurs) mais également le 17 et le 21 du même mois. Tou-te-s les délégué-e-s ne se sont pas montré-e-s d'accord avec Rafael. Deux ont considéré que cela pourrait diviser l'assemblée et aller en faveur de CC.OO. et UGT qui ne voulaient pas faire les 48 heures proposées par le syndicat des conducteurs. Rafael a alors appelé Gabriel pour lui demander son avis. Après avoir raccroché le téléphone, Rafael a informé que Gabriel avait dit de persister dans notre proposition. Avec cela, la discussion sur la proposition à apporter à l'assemblée générale était close.*<sup>113</sup>

Le fait que, dans l'extrait cité ci-dessus Gabriel et non Mateo ait été consulté, constitue un indice en faveur de l'hypothèse de sa place supérieure au sein de la hiérarchie interne. On retrouve ici également le flou des décisions prises lors des assemblées des affilié-e-s de la section du métro qui ne fournissent pas un cadre explicite pour les délégué-e-s. Les décisions sont alors prises par les personnes supposées les plus légitimes à les prendre. Là aussi, cette légitimation de Mateo et surtout de Gabriel ne va pas sans une délégitimation des autres militant-e-s, ce que j'ai également pu observer au cours du mois de décembre. En effet, lors de plusieurs réunions entre syndicats du métro, auxquelles ni Gabriel ni Mateo n'ont pu participer, les participant-e-s de Solidaridad Obrera sont revenu-e-s à différentes reprises au bureau de la section syndicale afin de s'assurer que leur décisions étaient soutenues par les autres délégué-e-s, chose que je n'ai pas observée lorsque Mateo ou Gabriel ont participé aux réunions.

### *Le « sale boulot » et la quête d'autonomie dans les tâches moins valorisées*

Les processus d'accumulation et de relégation et la fonction de supervision en lien avec la position de Gabriel et Mateo ayant été exposés, il se pose la question de la division du travail entre le reste des délégué-e-s. Parmi ces délégué-e-s, j'ai pu en distinguer quatre types : (a) un nombre restreint avec des compétences spécifiques recherchées au sein du syndicat et dépassant celles de Gabriel et de Mateo ; (b) un groupe de trois militant-e-s plus jeunes en phase d'apprentissage des tâches plus valorisées ; (c) la majorité des délégué-e-s assumant les tâches moins valorisées

---

<sup>112</sup> Entretien avec Gabriel le 29 novembre 2012.

<sup>113</sup> Journal de terrain, 20 décembre 2012.



au bureau de la section syndicale ; (d) un certain nombre de délégué-e-s prenant en charge les tâches hors du bureau syndical.

Le premier groupe se compose de quatre personnes qui, grâce à leurs compétences spécifiques, occupent une place particulière au sein du syndicat. Ce groupe se compose d'Elisa et de Patricia, qui, à travers leurs mandats de déléguées au comité de sécurité et de santé, ont acquis des compétences uniques dans le domaine de la prévention des risques professionnels. Sergio me précise cela lors de l'entretien :

*Le plus compliqué, c'est le sujet de la sécurité et de la santé au travail [hésite] et le juridique. Là, tu dois vraiment être très impliqué. Le sujet de la sécurité et de la santé, par exemple, Gabriel sait des choses mais il ne s'y est pas mis vraiment. Il peut le défendre plus ou moins, mais il s'est déjà souvent trompé. Patricia, [...] le temps qu'elle a dédié à cette activité syndicale, cela se remarque vraiment.<sup>114</sup>*

Le propos de Sergio montre que ce mandat est lié à une lourde charge de travail. Celui-ci reste toutefois peu visible et n'est pas lié au même prestige que d'autres fonctions de représentation. La charge de travail et les compétences spécifiques exigées accordent néanmoins une certaine autonomie à leurs exécutantes, dans la mesure où Gabriel et Mateo ne possèdent ici pas la même légitimité d'intervenir. Un processus similaire est observable dans le cas de Rafael et de Felipe, responsables des questions informatiques et, dans le cas de Rafael, des graphismes pour les affiches et les autocollants. En effet, leurs bonnes connaissances informatiques leur accordent également une certaine autonomie dans leur domaine d'activité.

Le deuxième groupe se compose de trois militant-e-s relativement jeunes : Débora, âgée de 37 ans et responsable de station, Ramón, âgé de 35 ans et également responsable de station et enfin Rafael<sup>115</sup>, âgé de 28 ans et conducteur. Ces trois militant-e-s, considéré-e-s par Gabriel comme « la relève générationnelle du syndicat »<sup>116</sup>, étaient, lors de mon observation, en phase d'apprentissage des tâches plus valorisées au syndicat. Cela se manifeste par le fait que, à part Gabriel et le secrétaire général sortant, Débora et Rafael sont les seul-e-s de la section syndicale du métro à participer à des réunions de coordination au nom de la confédération syndicale. Le domaine d'activité de Ramón est limité au métro, où il a souvent accompagné Mateo à des réunions avec l'entreprise. Leur valorisation (relative) transparaît aussi dans le fait que parmi les huit délégué-e-s de moins de 40 ans, ces trois ont assumé le plus de quinzaines en tant que délégué-e-s au sein de la section syndicale<sup>117</sup>. Comme je le montrerai plus tard, la responsabilité croissante confiée à ces trois militant-e-s a parfois eu pour conséquence un rappel à l'ordre d'autant plus fort de la part de Gabriel lorsqu'ils risquaient de transgresser les hiérarchies informelles.

En prenant en charge des tâches spécifiques et/ou plus valorisées, les militant-e-s avec des compétences dans les domaines de la prévention des risques professionnels ou de l'informatique et les militant-e-s en phase d'apprentissage des tâches valorisées assument moins de tâches peu ou pas valorisées et participent ainsi à une relégation implicite de ces dernières.

---

<sup>114</sup> Entretien avec Sergio le 5 décembre 2012.

<sup>115</sup> Ce dernier faisant donc partie du premier et du deuxième groupe.

<sup>116</sup> Entretien avec Gabriel le 8 décembre 2012.

<sup>117</sup> Ce constat confère un poids supplémentaire au mandat de secrétaire d'organisation, lequel, dans sa charge d'organisation des délégué-e-s pour chaque quinzaine, se trouve dans une fonction de présélection – comme il paraît, c'est le cas aussi en ce qui concerne les futurs « leaders » du syndicat.

Ce travail moins valorisé a également fait l'objet d'un processus de relégation parmi les délégué-e-s restant-e-s. Plus une personne figure en tant que déléguée, mieux elle s'y connaît dans le bureau et peut assumer des tâches administratives sans devoir demander de l'aide à d'autres délégué-e-s, notamment à Gabriel ou à Mateo. En parlant des raisons de son désengagement en tant que délégué, Víctor, un militant ayant également participé à la fondation de la section syndicale de la CNT et siégé pendant deux mandats au comité d'entreprise, pointe cette nécessité d'une présence régulière afin d'apprendre les routines syndicales qui, selon lui, sont aujourd'hui surtout du registre « administratif » :

*A Solidaridad Obrera, au début, on était moins, mais on était tous plus engagés. Il n'y avait pas tant de bureaucratie comme aujourd'hui. Pour moi c'est logique : si tu grandis, t'as besoin d'un petit appareil bureaucratique, mais dès que tu destines plus de ressources à la bureaucratie qu'à la lutte dans la rue, moi je suis perdu. [...] Je ne me sens pas à l'aise en déplaçant des feuilles d'un fichier à un autre. Que quelqu'un doive le faire, ben oui, actuellement oui, on est obligé de le faire. Mais comme moi je ne me sens pas à l'aise, ben j'essaye de m'y mettre le moins possible. Moi, [ce sont] les manifestations, ou s'il y a une pancarte à faire, ils m'appellent et je la fais. En plus, quand tu vas là-bas [au bureau de la section] tu te sens mal à l'aise parce qu'eux, ils passent plus de temps là-bas, ils savent comment se font les choses et toi tu dois demander « cette feuille, où est-ce qu'elle va ? Et avec ça, qu'est-ce qu'on fait ? Et pour le tribunal, [...] quelles démarches il y a-t-il à entreprendre ? » C'est que tu es toujours en train de demander. Ça tu peux le faire toi [quelqu'un d'autre], moi je reste dans ma ligne [en tant que conducteur].<sup>118</sup>*

Le fait de se sentir « mal à l'aise » ou même « inutile » au bureau de la section syndicale m'a été décrit par plusieurs militant-e-s. Chez des militant-e-s plus âgé-e-s, ce sentiment est également dû à l'informatisation du travail syndical :

*Ici, ce qu'il y a eu, c'est un débarquement informatique incroyable. Les ordinateurs et tout ça, évidemment. Cela a été un changement [termine pas la phrase]. Parce qu'au début on avait une machine à écrire et un téléphone, on n'avait pas plus. [...] Moi, l'informatique, elle m'assomme, je n'arrive pas à manier un ordinateur, pas du tout. C'est que ça ne m'intéresse même pas et ça, c'est un handicap important au regard de ce qu'il y a à faire au sein de l'organisation actuelle, avec les courriels, la rédaction de circulaires et tout ça. Mais pour moi, tout ça, c'est un peu un autre monde.<sup>119</sup>*

Ces énoncés montrent que la valorisation des tâches doit être appréhendée de manière relationnelle et dynamique. La consolidation de la section syndicale au sein du métro et son élection dans le comité d'entreprise semblent avoir entraîné une augmentation des tâches administratives – au détriment de l'action directe. De plus, avec l'arrivée des ordinateurs, ce travail syndical s'est de plus en plus informatisé, ce qui a engendré une dévalorisation d'une série de tâches et de compétences valorisées jusque-là. Le désengagement de certain-e-s (comme Víctor) et l'accomplissement de tâches hors du bureau syndical par d'autres (comme Lorenzo), peuvent donc être considérés comme deux manières de composer avec un sentiment d'être en porte-à-faux avec les nouvelles exigences du travail syndical. Le cheminement militant semble également dépendre de l'appropriation physique de l'espace au bureau, et notamment d'un poste de travail équipé d'un ordinateur. Des quatre ordinateurs existants au bureau, deux sont souvent occupés par Gabriel et Mateo et un troisième par un membre de la commission de sécurité et de santé. Lorsque Mateo et Gabriel sont tous les deux présents, cela a pour conséquence qu'il ne reste souvent plus qu'un ordinateur à

---

<sup>118</sup> Entretien avec Víctor le 19 novembre 2012.

<sup>119</sup> Entretien avec Lorenzo le 19 décembre 2012.

disposition des autres délégué-e-s. L'exemple suivant montre que l'appropriation (ou non) de cet espace au bureau ne peut être appréhendé indépendamment de l'asymétrie prévalant au bureau.

**3 octobre 2012 : une lettre circulaire non rédigée<sup>120</sup>**

Pendant l'assemblée des délégué-e-s, Kevin<sup>121</sup> a expliqué que depuis peu, les réparations aux ateliers se faisaient aussi avec des pièces usées et que l'entreprise le justifiait par un manque de finances. Certaines pièces étaient dans un état lamentable et, par manque de pièces nouvelles, il a dit s'être déjà vu obligé de joindre des formulaires aux appareils réparés, afin de refuser explicitement toute responsabilité en cas de défaillance. Les autres délégué-e-s se sont montré-e-s surpris-e-s par cette explication et ont jugé important de dénoncer cela publiquement.

Une fois l'assemblée terminée, Elisa a proposé à Kevin de rédiger une lettre circulaire portant sur ses observations. Kevin a alors pris place devant le dernier ordinateur de la salle et a ouvert un document Word. Ne sachant pas comment rédiger une telle lettre, il a demandé à Gabriel (qui était assis à côté de lui) comment cela se faisait. Gabriel a répondu dans un ton moqueur : « En commençant par la première lettre. » N'ayant apparemment pas osé riposter, Kevin a dit qu'il arriverait peut-être à trouver un modèle. Il a ouvert quelques fichiers sur l'ordinateur, sans toutefois trouver de modèle. Il a alors quitté son poste de travail, a regardé la liste des affaires en suspens et, un peu plus tard, il est parti avec un rouleau d'affiches pour aller les coller dans les ateliers.

L'exemple de Kevin illustre comment les nouveaux délégué-e-s apprennent à se situer dans la hiérarchie interne mais également comment les individus essayent d'échapper aux statuts dévalorisants qui leurs sont attribués. Le fait d'accomplir des tâches hors du bureau syndical peut donc être considéré comme une tentative d'échapper à l'actualisation explicite de l'asymétrie au bureau syndical. Les personnes qui assument ces tâches n'échappent pas à l'asymétrie en soi, puisqu'elles continuent d'accomplir des tâches moins valorisées, mais elles arrivent à échapper jusqu'à un certain point aux rappels répétés de leur place dévalorisée et à l'emprise directe de Gabriel ou, à un moindre degré, de Mateo.

Cette possibilité d'échapper à l'asymétrie explicite au bureau ne semble cependant pas être ouverte à tou-te-s les délégué-e-s. Ce sont majoritairement les délégués masculins qui, autrement, travaillent dans les ateliers ou comme mécanicien, qui vont voir des postes de travail ou visiter les ateliers. Cela peut être expliqué par leur familiarité avec les lieux : les mécaniciens connaissent les différents postes de travail étant donné qu'ils font des réparations sur l'ensemble du réseau et les travailleurs des ateliers connaissent les ateliers puisqu'ils y travaillent. De même, les permanences du mardi et du jeudi au bureau de la fédération locale sont majoritairement prises en charge par certains militants de longue date, tels que Lorenzo ou Tomás, qui connaissent les lieux et les tâches liés à ces permanences.

On peut donc supposer que les délégués qui assument des tâches hors du bureau syndical participent également à une relégation implicite en se créant, bien qu'au bas de l'échelle de la hiérarchie interne, une certaine distance par rapport à l'emprise directe de Gabriel et de Mateo, tout en laissant d'autres délégué-e-s

---

<sup>120</sup> Journal de terrain, 3 octobre 2012.

<sup>121</sup> Âgé entre 25 et 30, travailleur dans les ateliers et faisant fonction de délégué pour la première fois.

assumer les tâches moins valorisées au bureau syndical et endurer l'asymétrie explicite qui y est présente.

Il en résulte que le véritable « sale boulot », ce que Gabriel qualifie de « travail mécanique », est celui qui se fait sous l'emprise directe de Gabriel principalement et, jusqu'à un certain point, de Mateo. Parmi les délégué-e-s qui assument le travail de bureau, celles et ceux qui assument le « sale boulot » se distinguent par leur relatif manque de connaissances des procédures routinières à la section syndicale, ce qui peut être expliqué par leur arrivée récente, leur présence espacée ou par le fait qu'ils ont été « dépassé-e-s » par la bureaucratisation ou l'informatisation du travail syndical. Ces délégué-e-s se distinguent également de celles et ceux qui assurent les tâches hors du bureau syndical : leurs postes de travail en tant que conducteurs et conductrices ou en tant que responsables de stations (ou de secteurs) les empêchent en effet de se familiariser avec les ateliers (contrairement aux personnes qui y travaillent) ou avec les postes de travail dans le réseau entier du métro (contrairement aux mécaniciens)<sup>122</sup>, ce qui leur complique l'accès aux tâches hors du bureau.

## **Les processus de légitimation et de réaffirmation de l'asymétrie**

Comme je l'ai montré ci-dessus, l'asymétrie sous-jacente aux assemblées se retrouve également dans la division du travail militant quotidien. Les places supérieures qu'occupent Mateo et Gabriel dans la division du travail sont reflétées par leur pouvoir de relégation des tâches moins valorisées et d'accumulation des tâches plus valorisées mais aussi par le fait qu'ils opèrent comme personnes de référence pour les autres délégué-e-s et même, dans certains cas, en tant que « superviseurs » du travail effectué par les autres. Les différents processus d'accumulation et de relégation ayant été expliqués, ce sous-chapitre vise à rendre compte d'autres processus de légitimation et de réaffirmation de l'asymétrie.

### *« Un taux d'engagement sans pareil »*

Surtout dans le cas de Gabriel, son taux d'engagement très élevé est fortement valorisé par les autres militant-e-s. En effet, outre ses activités mentionnées ci-dessus, il est le participant le plus assidu aux manifestations convoquées ou soutenues par Solidaridad Obrera. Il est également l'une des rares personnes à se rendre préalablement au bureau de la fédération locale afin de descendre des banderoles et des drapeaux ou à participer aux collages d'affiches. Cela montre que, bien qu'il possède indubitablement un pouvoir de relégation considérable, Gabriel ne rechigne pas à assumer des tâches moins prestigieuses. Son engagement singulier le place toutefois à nouveau dans une position de force, car cette singularité lui permet de critiquer les moins engagé-e-s. Ses rappels à l'ordre concernant un supposé « manque » d'engagement sont en effet fréquents. Selon lui, la journée des délégué-e-s ne devrait pas se limiter aux présences quotidiennes au bureau de la section syndicale mais devrait inclure toutes les activités du syndicat, y compris les soirs et les week-ends. Le chapitre suivant souligne la difficulté apparente de concilier un tel engagement avec d'autres sphères de vie.

La combinaison entre ses connaissances des procédures syndicales, les capacités d'orateur et de négociateur qui lui sont attribuées, son accomplissement des tâches

---

<sup>122</sup> Les conducteurs sont attribués à une ligne, les responsables de stations à une station et les responsables de secteurs à trois stations, ce qui limite l'étendue de leur travail à une fraction du réseau entier.

« importantes » du syndicat et son taux d'engagement singulier font qu'un grand nombre de militant-e-s considèrent Gabriel comme le militant central du syndicat. Certains vont jusqu'à concevoir une désintégration du syndicat dans le cas d'un désengagement de sa part. Comme je le montrerai ci-après, cette place unique est liée entre autres à son pouvoir de sanction, dont l'expression de critiques fait partie.

### *« Pédé, facho, fillette » : la sanction comme réaffirmation de l'asymétrie*

Les reproches formulés par Gabriel à l'égard des autres délégué-e-s (y compris Mateo) concernant leur manque d'engagement soulèvent l'asymétrie prévalante au sein de la section du métro. Seul-e-s certain-e-s « militant-e-s à l'ancienne »<sup>123</sup> sont exempt-e-s de cette critique. L'engagement ne constitue toutefois pas le seul sujet de dénigrement. Bien que d'autres militant-e-s le fassent également, Gabriel est la personne à faire le plus systématiquement des blagues sur Ramón et son origine asiatique<sup>124</sup>. En présence de Ramón, Gabriel a souvent mimé la prononciation stéréotypée de chinois parlant espagnol. Ces moqueries ont parfois eu des répercussions directes sur la division du travail. Le jour du congrès, lorsqu'il était question de trouver les rédacteurs du procès-verbal, Gabriel s'est prononcé contre la rédaction de celui-ci par Ramón, étant donné que « du chinois, on ne pourrait pas le lire »<sup>125</sup>, sur quoi le procès verbal a été rédigé par d'autres personnes. D'autres qualificatifs de la part de Gabriel, tels que « tonto » (bête/idiot) ou « incapaz » (incapable), sont utilisés envers bien plus de militant-e-s.

Ces dénigrement sont principalement dirigés envers les militant-e-s qui ont commencé à s'engager après 2006. Je suppose que ce comportement différencié selon l'ancienneté est fortement lié à une certaine nostalgie des manières de travailler au sein du syndicat qui, avec l'élargissement du conseil syndical, ont cessé de se perpétuer<sup>126</sup>. Même si ces expressions ne peuvent pas toujours être prises au premier degré, il est important de noter que leur usage n'est en général pas réciproque. Le fait que ces injures sont généralement endurées et très rarement contestées peut être vu comme indice que leur usage aboutit bel et bien à une réaffirmation de la position supérieure de Gabriel (et une soumission tacite à cette position).

Le statut dominant de Gabriel est donc constamment actualisé, que ce soit par les processus de relégation ou d'accumulation des tâches, par le fait que son avis et son consentement soient souvent demandés par les autres militant-e-s ou par leur acceptation des dénigrement exprimés par Gabriel. Ces derniers constituent un fort outil de sanction. Deux exemples le démontrent. Le premier concerne Débora qui, pour Gabriel, constitue avec Rafael et Ramón l'espoir d'une relève générationnelle au sein de la section syndicale. C'est probablement pour cette raison que Gabriel a voulu proposer Débora en tant que candidate pour le poste de secrétaire générale, ce que Débora a refusé. La semaine qui a suivi le congrès, j'ai pu remarquer un changement dans l'attitude de Gabriel face à Débora. Bien qu'elle ait déjà été visée par des remarques dénigrantes de la part de Gabriel, celles-ci se sont intensifiées au cours de cette semaine, pendant laquelle Gabriel l'a qualifiée de

---

<sup>123</sup> Entretien avec Gabriel le 8 décembre 2012

<sup>124</sup> Ramón est d'origine vietnamienne et vit en Espagne depuis l'âge de trois ans.

<sup>125</sup> Journal de terrain, 26 novembre 2012.

<sup>126</sup> Cette nostalgie du passé et la récusation du nouveau mode de fonctionnement de la part de Gabriel seront approfondies au cours du chapitre 6, pp. 84-90.

« très laide »<sup>127</sup>, « vieille » ou encore « célibataire de quarante ans »<sup>128</sup> en insinuant qu'elle devrait en avoir honte. Ce dernier rabaissement s'est produit dans un bar, après un collage d'affiches. Après le départ de Gabriel et de Débora, j'ai demandé aux deux militant-e-s restant-e-s quelle était la raison pour cette accumulation de propos dénigrants. Une des deux m'a alors donné son explication du comportement de Gabriel : selon elle, cette attitude était probablement due au refus de Débora de se porter candidate pour le secrétariat général.

L'autre cas concerne Rafael qui, un matin, a été visé par un des jeux virils fréquemment entamés par Gabriel. Ceux-ci consistent dans des échanges de coups légers, toujours commencés par Gabriel et se limitant exclusivement aux hommes. De manière générale, j'ai eu l'impression que les « victimes » de Gabriel ont veillé à ne pas riposter trop fort et qu'ils sont souvent restés en dessous de la force employée par Gabriel.

**« Pédé, facho, fillette ! » : comment Gabriel arrive à faire respecter ses règles du jeu<sup>129</sup>**

Un matin au bureau de la section syndicale, Gabriel a baffé Rafael sur la nuque, sur quoi Rafael a riposté immédiatement en donnant un coup de poing contre l'épaule de Gabriel. L'altercation ne s'est pas terminée là. Gabriel a alors commencé de qualifier Rafael de « cerdo » (porc, insulte utilisée pour dénommer des fascistes), « maricón » (pédé), « facha » (facho) ou encore « niñeta » (fillette) et lui a dit qu'en le tapant contre l'épaule sans avertissement et donc sans lui laisser la possibilité de se défendre, il (Rafael) procédait comme les fachos. Sur ce, Rafael a répondu que cela avait bien été lui (Gabriel) qui avait commencé l'altercation de cette manière. Gabriel n'est pas entré dans cette discussion et a continué à insulter Rafael. Un autre militant présent a alors essayé de m'expliquer la brutalité dans les mots de Gabriel. Il m'a dit que Rafael avait tapé contre l'épaule à laquelle Gabriel s'était blessé il y a quelques années.

L'envergure qu'a pris le conflit indique toutefois que la réaction de Gabriel n'était pas uniquement liée à la douleur. A plusieurs reprises, Rafael a essayé d'apaiser le conflit. Lorsque Rafael s'est rapproché de Gabriel, celui-ci s'est exclamé « Ne me touche pas, facho ! » Et après une courte pause, il a ajouté « pédé ! » Bien que le ton de Gabriel allait par moments plus vers l'ironie, il était évident que les insultes dérangent Rafael. Après plusieurs tentatives d'apaisement échouées, Rafael a demandé à Gabriel d'arrêter de le traiter de pédé. Sur ce, Gabriel lui lance « T'es une fillette ! [il hésite, mais ajoute finalement :] Pédé ! » Rafael a alors demandé à Gabriel s'il voulait un autre coup de poing, sur quoi ce dernier a répondu « Fais seulement ! » Rafael a alors fait semblant de taper Gabriel une nouvelle fois, mais n'est pas allé jusqu'au bout. [...] Gabriel, quant à lui, a baffé Rafael à deux autres reprises, dont une fois au point que la nuque de Rafael a rougi à nouveau. Après ce troisième coup de Gabriel, Rafael l'a prié de l'accompagner à la salle d'à côté afin de régler le problème. Gabriel n'a toutefois pas réagi à cette proposition. Au cours de ce conflit qui a duré toute la matinée et que Gabriel a réactivé à plusieurs reprises les jours suivants, seule Patricia est intervenue une fois et a demandé s'ils (Gabriel et Rafael) ne pouvaient pas arrêter leur bagarre, parce que dans une telle ambiance, il était impossible de travailler.

<sup>127</sup> Journal de terrain, 29 novembre 2012.

<sup>128</sup> Journal de terrain, 2 décembre 2012.

<sup>129</sup> Journal de terrain, 1 novembre 2012.

Les deux cas présentés ci-dessus constituent des cas extrêmes de sanctions prises par Gabriel. Débora a été l'objet d'insultes parce qu'elle n'a pas rempli le vœu de Gabriel de se porter candidate en tant que secrétaire générale. Rafael, quant à lui, semble ne pas avoir respecté les routines des jeux virils entamés par Gabriel, desquels celui-ci sort généralement vainqueur. Les deux situations peuvent être considérées comme des rappels à l'ordre de respecter « les règles du jeu » telles qu'elles sont conçues par Gabriel. La riposte de Rafael semble toutefois avoir constitué une remise en cause plus importante du statut de Gabriel, raison pour laquelle il a été réprimandé d'autant plus fortement. Le fait que Rafael n'ait plus riposté lors des deux coups suivants indique que le rappel à l'ordre a bel et bien porté ses fruits.

Même s'il est question ici d'exceptions, si tels comportements extrêmes de Gabriel sont endurés et peu contestés, cela montre qu'ils sont néanmoins tolérés. Je suppose qu'il s'agit d'une transposition des comportements de Gabriel qui, dans d'autres sphères, telles que les négociations avec les syndicats du métro ou avec l'entreprise, sont fortement valorisés : la propension au conflit, le négociateur « dur » et la virilité. Bien que leur expression diffère selon le cadre de leur réalisation, ces comportements se rejoignent dans le fait que le but visé est celui de s'imposer. Je suppose que cette valorisation et cette exhibition de la violence du syndicat en général la rend difficilement critiquable lorsqu'elle se manifeste au sein du groupe.

## **Des hiérarchies informelles transversales**

En étudiant l'organisation dans les faits, on trouve que sa conception formelle n'est réalisée que partiellement. L'absence quasi totale des organes de coordination à un niveau suprarégional indique que la coordination, lorsqu'elle a lieu, passe par des voies informelles. Lors des assemblées des affilié-e-s, tant de la section du métro que de la fédération locale, on retrouve le flou de l'organisation formelle concernant les processus de prise de décision. Celui-ci se traduit entre autres par un manque de séparation des rôles lors des assemblées (notamment entre animateur ou animatrice et participant-e) ou le grand nombre de décisions tacites.

L'étude montre qu'il prévaut une forte asymétrie entre, d'un côté, Gabriel et Mateo et, de l'autre, le reste des militant-e-s. La position supérieure des deux premiers transparaît dans leur pouvoir d'accumulation des tâches valorisées, dans leur pouvoir de relégation des tâches moins valorisées et dans leurs rôles de personnes de référence ou de superviseurs qu'ils occupent au sein du syndicat. L'accumulation des tâches publiques, la relégation plus explicite du « travail mécanique » et le pouvoir de sanction supérieur que possède Gabriel montrent toutefois que celui-ci occupe une place hiérarchiquement plus importante que celle de Mateo.

C'est donc par la place que Gabriel et Mateo occupent dans la division du travail militant au quotidien que l'on peut comprendre leur rôle central, voire dominant, lors des assemblées des affilié-e-s. Cela émet des doutes sur les explications données dans l'ouvrage de della Porta & Rucht (2013b) qui limitent leur étude aux assemblées et omettent de situer socialement les participant-e-s. Les résultats trouvés par les auteur-e-s restent en conséquence majoritairement descriptifs et constituent plutôt des corrélations que de véritables pistes explicatives. C'est le cas d'Andretta (2013), qui met en rapport l'usage d'un « pouvoir de persuasion » ou d'un « pouvoir de coercition » avec le mode de prise de décision (vote ou unanimité) et le résultat (compromis ou consensus) ; de Rucht (2013) qui étudie les liens entre différentes caractéristiques des groupes (nombre de participants, mode d'interaction, degré d'incivilité, ambiance, pression au niveau du temps) et le type de controverse (pression, négociation, agitation, délibération) ; ou de Giugni &

Nai (2013) qui étudient l'impact de caractéristiques de controverses (longueur, participation, orientation vers une décision, etc.), de la composition du groupe (homogénéité, grandeur), ou encore du système gouvernemental du pays dans lequel opère l'organisation (démocratie majoritaire, démocratie consensuelle) sur la qualité de la délibération. Je suppose que cette faiblesse de della Porta & Rucht (2013b) provient de leur objectif de comparer (et donc de quantifier) les données récoltées lors des observations faites au sein de 12 OMS dans 6 pays. En outre, étant donné que les 12 OMS choisies par della Porta & Rucht (*ibid.*) ne constituent pas un échantillon représentatif des mouvements sociaux des pays étudiés – un objectif probablement impossible à atteindre dans un espace aussi polymorphe que celui des mouvements sociaux – il faut également remettre en question la validité des résultats (descriptifs) présentés dans l'ouvrage.

La division du travail militant au sein du syndicat étudié s'effectue pour une partie considérable de manière informelle, ce qui est attesté par le constat que la place de Gabriel ne repose sur aucun mandat officiel du syndicat. Cette informalité porte manifestement à confusion. Si le secrétaire général sortant n'a pas véritablement exercé sa fonction, c'est en effet considéré par plusieurs militant-e-s comme preuve du bon fonctionnement du syndicat. Aux yeux de ces militant-e-s, le caractère apparemment superflu de ces fonctions affirmerait l'horizontalité au sein du syndicat. Une interprétation similaire a été faite pour expliquer la mise en œuvre partielle des statuts : pourquoi devrait-on mettre en œuvre une organisation bureaucratique si tout est décidé par la base ? On retrouve ici une certaine apologie de l'organisation sans structure formelle (contraignante) telle qu'elle a été décrite par Freeman (1972), avec la différence que comparé aux groupes étudiés par cette auteure, Solidaridad Obrera dispose pourtant d'une organisation formelle.

Ce constat invite à examiner comment l'organisation formelle et l'organisation informelle influent réciproquement l'une sur l'autre. Il est révélateur qu'une structure formelle en soi n'empêche pas une forte structuration informelle. Elle ne fournit pas non plus forcément des outils adéquats pour contrarier des hiérarchies informelles. En partant des observations réalisées au sein de Solidaridad Obrera, je suppose que deux facteurs majeurs influent sur la possibilité et la probabilité d'une remise en question des hiérarchies informelles. D'une part, s'il existe une structure formelle, celle-ci doit être adaptée à la réalité de l'organisation – notamment à sa taille et à son ancrage géographique. L'organisation formelle de Solidaridad Obrera est celle d'une organisation de masse. Elle se compose d'un nombre important d'organes qui, avec les effectifs actuels et l'implantation régionale très déséquilibrée, ne peuvent devenir opérationnels. Outre que la coordination au sein du syndicat doit alors nécessairement passer par des voies informelles, la mise en œuvre partielle des statuts soulève la question de savoir qui décide de l'application ou non des différents articles. Comme lors des décisions tacites ou lors de références à des décisions apparemment établies, je suppose que le flou concernant l'application des statuts déstabilise celles et ceux situé-e-s en bas de la hiérarchie informelle et élargit la marge de manœuvre des militant-e-s en haut de la hiérarchie.

Deuxièmement, l'étude de Solidaridad Obrera montre que des principes de non-délégation du pouvoir n'empêchent pas l'émergence de hiérarchies informelles mais, qu'au contraire, celles-ci peuvent être « d'autant plus prégnantes qu'elles sont dissimulées et niées » (Fillieule 2009, 44). Il en découle que si l'on veut contrarier des hiérarchies informelles, il faut d'abord les admettre. Indépendamment de l'existence d'une organisation formelle, les membres d'un groupe doivent reconnaître la présence de hiérarchies (plus ou moins prononcées) dans le groupe. Dans un second temps, ils doivent se montrer disposés à les discerner et à les dénommer. En vue de les réduire ou, du moins, de les contrôler, il faut ensuite les débattre collectivement, ce qui exige du groupe (et des individus



qui le composent) une disposition à la critique et surtout à l'autocritique. On peut en tirer la conclusion que le mouvement anarchiste ferait mieux d'adopter une posture critique face aux hiérarchies au lieu de les récuser complètement. Dans cette perspective, l'objectif de l'anarchisme ne serait alors plus l'abolition de toute hiérarchie mais la remise en question continue des processus hiérarchisants au sein d'un groupe. Les hiérarchies ne seraient alors plus niées et dissimulées ; au contraire, on chercherait à les mettre en évidence afin de les réduire ou, du moins, d'attribuer des responsabilités et des devoirs bien définis aux personnes qui occupent des places en haut de la hiérarchie.

## 6. Les carrières militantes et la place différenciée dans la hiérarchie interne

Au cours du dernier chapitre, j'ai rendu compte de l'importante division du travail et des processus hiérarchisants dans le groupe. Afin de comprendre comment les militant-e-s sont parvenu-e-s à occuper des places différenciées dans l'exécution des tâches, il est toutefois important de ne pas limiter l'étude aux investissements actuels mais de les considérer dans le temps : « L'organisation, au moment où on l'observe, n'est [...] rien d'autre que le résultat d'un équilibre ponctuel résultant de la coexistence d'individus dont la présence n'est redevable ni des mêmes déterminants individuels ni des mêmes contextes » (Mayer & Fillieule 2001, 21).

Les engagements militants seront étudiés d'après le concept de « carrière »<sup>130</sup> qui conçoit le militantisme « comme un phénomène variable à la fois en intensité et en durée, qui évolue en fonction des variables contextuelles et situationnelles, qu'elles soient d'ordre social ou individuel » (Fillieule 2001, 199). Ce concept intègre tant la dimension objective (la suite de statuts, emplois, responsabilités, etc.) que la dimension subjective des enquêté-e-s (l'interprétation que l'individu fait de cette évolution). Contrairement à d'autres types de lecture, comme l'école de la mobilisation des ressources ou les approches structuralistes, l'approche par la notion de carrière permet de rendre compte de « la dialectique permanente entre histoire individuelle et institution et, plus généralement, les contextes » (Fillieule 2001, 200) ou, dans d'autres termes, « ce que les acteurs font en étant faits » (De Quieroz & Ziolkowski 1994, 69).

Cette étude des carrières militantes se fonde sur les données récoltées lors des entretiens ethnographiques menés au cours de la deuxième moitié de mon enquête de terrain. Étant donné le groupe relativement homogène que constitue la section syndicale du métro de Solidaridad Obrera, j'ai décidé de sélectionner les personnes interviewées par les principes de diversification et de saturation (Pires 1997, 159-160). Par conséquent, l'échantillon de seize enquêté-e-s se fonde sur une diversification selon l'âge (personnes interviewées âgées entre 35 et 63 ans), le sexe (cinq femmes, onze hommes), la profession (quatre conducteurs, trois mécaniciens, un technicien, huit responsables de stations ou de secteurs, soit plusieurs stations), l'ancienneté au sein de Solidaridad Obrera (allant des fondateurs de la section syndicale, en passant par les militant-e-s de longue date, jusqu'aux militant-e-s qui se sont affilié-e-s il y a peu) mais également selon les tâches et les fonctions accomplies ou non au sein du syndicat (mandats officiels, prise en charge de tâches plus ou moins valorisées).

La contrainte principale qui a pesé sur mon échantillonnage a été la durée limitée de mon enquête de terrain. Ayant fait les premiers entretiens seulement un peu plus de deux mois après avoir commencé l'observation participante, j'avais

---

<sup>130</sup> Suivant la proposition de Fillieule (2001, 201), j'ai donné la préférence à la notion de « carrière » face à celle de « trajectoire », étant donné que la première se démarque par la proximité de la seconde « à une autre tradition théorique qui conçoit la biographie comme "intériorisation du probable" et s'articule à la notion d'habitus » et que, contrairement à son usage courant lié aux sphères professionnelles, la notion de carrière a été élargie en sociologie « à l'ensemble des phénomènes d'engagement. »

beaucoup d'incertitudes<sup>131</sup> qui m'ont amené à interviewer d'abord des militants de longue date (uniquement des hommes) plutôt communicatifs, supposant qu'ainsi je n'allais pas courir trop de risques. Cela a conduit à un échantillon initialement très déséquilibré que, faute de temps, j'ai eu du mal à rééquilibrer par la suite. Afin de saturer l'échantillon, j'aurais notamment dû intégrer les militant-e-s (très peu nombreuses et nombreux) de moins de 30 ans ainsi que les employé-e-s de bureau et des ateliers.

Au fur et à mesure de mon enquête de terrain, j'ai réalisé que certains anciens militants avaient fortement marqué le syndicat et continuaient à occuper une place particulière dans l'imaginaire des militant-e-s actuel-le-s. Il est question de trois militants – Bernardo, Lucio et Fernán – qui, avec Gabriel, ont pris en charge la majorité du travail de la section syndicale durant une dizaine d'années (depuis la deuxième moitié des années 90 jusqu'au milieu des années 2000). J'ai compris que ces anciens militants pourraient m'aider à mieux comprendre les débats et les clivages actuels au sein de Solidaridad Obrera, raison pour laquelle j'ai demandé à faire un entretien avec une de ces personnes. Comme les désengagements ne s'étaient pas tous faits à l'amiable, la prise de contact s'est révélée difficile. Bien que j'aie brièvement fait la connaissance de Fernán – le seul des trois qui continue à être affilié au syndicat – j'ai senti qu'une demande d'entretien (sans passer par un intermédiaire) pourrait compromettre de bonnes relations établies avec certain-e-s militante-e-s actuel-le-s. A cela s'ajoute que la plupart des enquêté-e-s n'étaient plus en contact avec Bernardo ou Lucio, ce qui a limité mes possibilités d'entrer en contact avec eux. Finalement, c'est Gabriel qui a rendu possible un entretien avec Bernardo<sup>132</sup>.

Dans la majeure partie des cas, les demandes d'entretiens ont été acceptées sans difficultés. Au contraire, j'ai eu l'impression que mes requêtes ont été considérées plutôt comme une marque de respect de ma part. Cela a eu pour conséquence qu'à plusieurs reprises, je me suis senti obligé de m'excuser envers des personnes pour ne pas leur avoir demandé un entretien. Certain-e-s militant-e-s sollicité-e-s m'ont néanmoins d'abord redirigé vers d'autres militant-e-s, tels que Gabriel et Mateo, en m'avertissant que ceux-ci pourraient mieux me renseigner sur les aspects idéologiques du syndicat. Dans ces cas où les enquêté-e-s se sentaient peu légitimes de parler au nom du syndicat, je leur ai expliqué que mon travail portait sur la section syndicale dans son entier et que je m'intéressais donc à toutes les personnes engagées en son sein. Ainsi, les militant-e-s indécis-es ont fini par accepter les entretiens.

La personne la plus réticente face à ma demande a été Gabriel. Il m'a dit qu'il ne pouvait pas m'apporter plus que les autres et qu'il ne voyait pas en quoi un entretien avec lui pouvait m'aider. Conscient de la position cruciale qu'occupe Gabriel au sein du groupe, je ne me suis pas laissé décourager. Après plusieurs tentatives, Gabriel a finalement cédé à ma demande et m'a accordé une plage d'une heure pour un entretien. J'en ai profité pour mener un entretien informatif sur les organes syndicaux dans l'entreprise. Après avoir brisé la glace et insisté sur la nécessité pour mon mémoire de faire un entretien plus approfondi, il m'a

---

<sup>131</sup> Tels que des doutes sur ma maîtrise de la langue ou le fait de ne pas savoir si les enquêté-e-s étaient déjà disposé-e-s à se confier à moi et à me parler de leur trajectoire, de leur engagement ou encore des questions intra-organisationnelles.

<sup>132</sup> Son choix de me faciliter un entretien avec Bernardo n'a probablement pas été sans raison. En effet, des trois anciens militants, Bernardo est le moins critiqué par les militant-e-s actuel-le-s et, contrairement aux deux autres, il est décrit comme ayant un bagage idéologique important. On peut donc supposer que cela a influé sur le choix de Gabriel de me faciliter l'entretien avec Bernardo plutôt qu'avec l'un des deux autres.

finalement invité chez lui afin de mener celui-ci. Sa réticence initiale est probablement le fruit d'une certaine gêne de parler de sa place centrale au sein du syndicat où une telle position ne devrait en théorie pas exister. Cette réticence, je l'ai également notée au cours des deux entretiens menés avec lui.

## **Le choix des carrières étudiées**

En raison de l'envergure limitée d'un travail de mémoire, je me limite ici à l'étude de deux carrières militantes. Etant donné ma démarche ethnographique, je n'ai pas l'intention de présenter ici des cas représentatifs de l'ensemble des militant-e-s de Solidaridad Obrera. Le but de cette partie est plutôt de rendre compte de deux types de carrières qui donnent lieu à des rôles distincts au sein du syndicat. Les critères prioritaires pour le choix des cas ont ainsi été les tâches et les fonctions assumées au sein du syndicat, le sexe et la durée de l'engagement militant. Ces deux derniers aspects ont été intégrés afin de voir l'impact de la durée de l'engagement et les logiques de genre dans les carrières respectives.

A partir de ces critères, j'ai décidé de présenter les carrières de Gabriel et Patricia. Gabriel – âgé de 52 ans, conducteur de métro et militant de longue date – a été choisi pour le rôle unique qu'il occupe au sein du syndicat. Ayant participé lui-même à la création de la section syndicale – alors la CNT – au sein du métro, il a occupé, au cours de sa carrière militante, quasi l'intégralité des postes de responsabilités au syndicat. Patricia – âgée de 50 ans, conductrice de métro et déléguée de prévention – s'est affiliée autour de 1995 mais a commencé à s'engager plus activement en 2006 seulement. Elle figure régulièrement en tant que déléguée syndicale au sein du métro mais son engagement se limite principalement au domaine de l'entreprise et ici à sa fonction de déléguée de prévention au comité de sécurité et de santé, un organe du comité d'entreprise chargé de la prévention de risques professionnels. En prenant en compte leur place respective, central pour le premier et plus périphérique pour la seconde, ce chapitre vise à expliquer comment les deux sont parvenus à occuper leurs places différenciées.

La première carrière présentée se fonde sur un entretien effectué le 8 décembre dans l'appartement de Gabriel. Malgré sa réticence initiale, Gabriel a finalement accepté de faire un entretien de longue durée. Le fait que j'aie pu insister sur la nécessité d'un entretien approfondi et finalement pu parvenir à sa réalisation indique une relation d'enquête particulière avec Gabriel. En effet, il semble que j'aie constitué, à ses yeux, une exception à la jeunesse d'aujourd'hui, qu'il tient pour apathique et manquant d'idéologie – pour le moins au sein du métro. Mon intérêt pour l'anarcho-syndicalisme, la lutte ouvrière, Solidaridad Obrera et ses militant-e-s a été fortement valorisé de sa part. Cela s'est manifesté par un nombre important de livres et de périodiques qu'il m'a offerts, jugeant qu'ils pourraient m'intéresser. Cette appréciation ressort également de l'entretien, lorsqu'il parle de sa jeunesse et de son manque d'intérêt pour ce que racontaient les plus vieux :

*Au cours des années 80, il y avait aussi des gens plus âgés dans le syndicat [la CNT], qui avaient vécu la guerre et tout. [Pause] Et nous, les jeunes, on les a ignorés en disant « les voilà, avec leurs histoires de la guerre », au lieu de les interviewer et apprendre de leur histoire. Mais en tant que jeune, tu n'es normalement pas comme tu l'es toi [dirigé vers l'enquêteur], normalement tu es écerelé et tu crois que ce que tu fais est l'unique chose à faire, tu ne réfléchis pas.<sup>133</sup>*

---

<sup>133</sup> Entretien avec Gabriel le 8 décembre 2012.

C'est cette estime de sa part qui m'a permis d'insister et qui l'a probablement amené à m'inviter à déjeuner chez lui le 8 décembre afin de mener l'entretien au cours de l'après-midi. L'entretien d'une durée de 3h20 s'est déroulé dans une ambiance amicale. Toutefois, j'ai eu l'impression que par rapport à l'organisation interne du syndicat, ses propos ont été fortement marqués par un « discours institutionnel » que je ne suis parvenu à briser que vers la fin de l'entretien.

La seconde carrière repose sur un entretien mené avec Patricia, auquel a aussi participé Gerardo – âgé de 46 ans, également conducteur de métro, affilié à Solidaridad Obrera depuis 2005 et engagé plus activement depuis 2011. L'idée d'interviewer les deux à la fois m'est venue assez tôt, vu que Patricia et Gerardo, quoique ne partageant pas les mêmes points de vues, s'entendent bien ensemble et ont produit à plusieurs reprises des controverses riches et intéressantes. Cette idée s'est concrétisée lorsque j'ai demandé à Patricia (en présence de Gerardo) si elle était disposée à être interviewée. Elle a accepté, en me prévenant toutefois de son manque de connaissances idéologiques. Au cours de cet échange entre Patricia et moi, Gerardo est intervenu et a constaté : « A moi, tu ne me demandes même pas »<sup>134</sup>, insinuant que je ne le considérais pas assez important pour être interviewé. Sur ce, j'ai proposé de faire un entretien à deux, ce que les deux ont considéré comme une bonne idée. L'entretien a eu lieu le 18 décembre pendant une permanence d'après-midi au bureau de la section syndicale. Après les questions sur les trajectoires biographiques, auxquelles chacun-e a répondu de manière individuelle, je les ai laissés débattre des questions plus générales sur le syndicat, ce qui s'est avéré une manière très féconde d'obtenir des connaissances approfondies sur l'organisation et ses clivages et de cristalliser les points de vue respectifs sur ces questions<sup>135</sup>.

## **Gabriel : une entrée « politique »**

### *Une enfance dans le contexte franquiste*

Gabriel est né le 4 mars 1960 dans les Asturies, où il a fait l'école primaire avant de commencer, à l'âge de dix ans, le lycée à dix kilomètres de son domicile. Il a grandi dans une famille de quatre enfants, un frère et une sœur aîné-e-s et une sœur cadette. Sa mère était femme au foyer et son père mécanicien de motos et de vélos. Les membres de la famille parlaient peu de politique. Sur son entourage familial, il a seulement appris que ses oncles, des gens très bien d'après Gabriel, ont été des « rouges » durant la guerre. Son père, Gabriel le qualifie de « cerdo de mucho cuidado »<sup>136</sup> qui toutefois « s'abaissait quelquefois à me raconter des choses, et moi j'adorais écouter des choses sur la guerre, surtout sur ceux qui ont perdu la guerre, plus que sur ceux qui l'ont gagnée ».

De manière plus générale, Gabriel dit que tout ce qui peut être qualifié de rebelle l'attire depuis son enfance. Il mentionne entre autres un jeu de balle intitulé « jeu des nations », lors duquel chaque enfant doit choisir un pays et où le but est de tirer le ballon sur les autres pays : « Moi, ou j'étais le Vietnam du Nord ou la Russie [rire]. J'ai toujours cherché les nations qui n'étaient pas bien vues par le régime de

---

<sup>134</sup> Journal de terrain, 12 décembre 2012.

<sup>135</sup> Cf. Descloux (2013, 57-59) sur l'utilité d'interviewer deux enquêté-e-s en même temps. Sur les entretiens collectifs « in situ », cf. Braconnier (2012).

<sup>136</sup> Ce qui peut être traduit comme « facho dont il faut se méfier ». Sauf mention différente, toutes les citations suivantes proviennent du même entretien, mené le 8 décembre 2012 avec Gabriel.

Franco. Ce qui a toujours attiré mon attention c'était cette indocilité, ces choses-là m'ont toujours attirées. » En parlant de sa jeunesse, Gabriel évoque l'attentat à l'explosif contre Carrero Blanco qui s'est produit en 1973<sup>137</sup>. Il relativise toutefois l'impact que cela a eu sur sa vie, en soulignant qu'il a surtout profité du fait que, suite à cet attentat, un examen de philosophie qu'il n'avait pas préparé a été repoussé. Au cours de sa jeunesse dans les Asturies, il semble seulement y avoir eu une personne qui lui ait parlé plus ouvertement des questions politiques, le curé du village. Gabriel dit qu'il leur a parlé de la réforme agraire, de la république ou de la CNT et qu'il leur a même enseigné les méthodes contraceptives, ce qui semble avoir impressionné Gabriel. Après la mort de Franco, Gabriel apprend que ce curé était membre du « MC »<sup>138</sup>, raison pour laquelle il a été assassiné un peu plus tard par des partisans de Franco.

La socialisation primaire et secondaire dans les Asturies s'est donc produite dans un contexte profondément marqué par le régime franquiste, qui ne laisse que peu de marge à des expériences non conformes avec le régime. A travers le curé du village, Gabriel est néanmoins confronté à certains événements historiques et à des pratiques contraires au régime, telles que la contraception.

### *La force socialisatrice du mouvement contestataire des années 1970*

A dix-sept ans, après avoir terminé son baccalauréat, Gabriel est allé vivre à Madrid où il a commencé une formation de banquier durant une année, avant d'entamer le « COU »<sup>139</sup> qu'il n'a pas terminé non plus, « parce que je suis devenu anarchiste », dit-il. Ce processus de rapprochement a commencé par la fréquentation de plus en plus assidue de la « Plaza Mayor », une place au centre-ville où « s'asseyaient les hippies pour jouer de la guitare et fumer des pétards », qui est devenue alors son « principal lieu de séjour » pendant ses deux premières années à Madrid. C'est sur cette place qu'il a fait connaissance avec des anarchistes qui, par la suite, l'ont incité à participer aux « Juventudes Libertarias »<sup>140</sup> dans le quartier de Salamanca – alors son lieu de résidence.

Le « Caso Scala »<sup>141</sup> en 1978 a produit une première rupture dans l'engagement militant de Gabriel. Suite à cet événement, le groupe de Juventudes Libertarias dont il fait alors partie se dissout. Après cette désorganisation du contexte anarchiste, Gabriel dit avoir ressenti un sentiment d'« appartenance sans appartenir » qui l'a déstabilisé et l'a amené à se désengager, ce qu'il résume avec les mots « puis je ne voulais plus rien faire ».

Les deux premières années à Madrid ont constitué une période clef dans la carrière de Gabriel. C'est lors de cette socialisation secondaire, cette fois à l'écart de son village d'origine et de son entourage premier, que Gabriel est entré en relation avec divers mouvements contestataires, tels que les hippies ou les anarchistes, et où il a

---

<sup>137</sup> Carrero Blanco était un partisan proche de Franco et pressenti comme son éventuel successeur en cas de décès. Carrero Blanco est mort dans un attentat commis par l'ETA le 20 décembre 1973.

<sup>138</sup> Le « Movimiento Comunista » (Mouvement Communiste) était un parti politique espagnol de tendance maoïste. Actif depuis le début des années 1970, le MC a fusionné avec la « Liga Comunista Revolucionaria » (Ligue Communiste Révolutionnaire) en 1991.

<sup>139</sup> « Curso de Orientación Universitaria », cours préparatoire pour entrer à l'université.

<sup>140</sup> La « Federación Iberica de Juventudes Libertarias » (Fédération Ibérique de Jeunesses Libertaires), au sein de laquelle se fédèrent différentes « Jeunesses Anarchistes » est fondée en 1932. Interdite suite à la victoire de Franco en 1939, elle se reconstitue officiellement au cours de la deuxième moitié des années 70.

<sup>141</sup> Cf. chapitre 4, pp. 31-32.

acquis une « disposition contestataire », c'est-à-dire « une *propension à contester* un ordre social quelconque ou l'un de ses aspects, dès lors qu'il apparaît comme illégitime ou injuste » d'une part, et, de l'autre, « une *inclination à l'action collective*, c'est-à-dire une propension à apprécier les activités qui supposent une coordination minimale entre agents partageant peu ou prou une même sensibilité aux enjeux de la cause » (Mathieu 2012, 187-188, souligné dans le texte). L'indication que la Plaza Mayor et les groupes qui s'y réunissent constituent son centre de vie durant ses premières années à Madrid indique la force socialisatrice importante que ces groupes ont eu sur lui. Il faut noter que son rapprochement avec le mouvement anarchiste a eu lieu dans le contexte spécifique de la transition du régime franquiste à la monarchie constitutionnelle et a coïncidé avec la montée en puissance généralisée des mouvements contestataires après la mort de Franco. De même, son désengagement temporaire s'est produit suite à un brusque changement de contexte après le « Caso Scala » et l'effondrement consécutif du mouvement anarchiste<sup>142</sup>.

### *Investissement de la sphère professionnelle et rapprochement progressif de la CNT*

Après sa déception envers le mouvement anarchiste, Gabriel s'est mis à planifier avec quelques ami-e-s la création d'une commune libertaire dans un village abandonné, un projet qui ne s'est toutefois pas concrétisé. Suite à cette nouvelle déception, Gabriel a fait son service militaire pendant un an et demi et a travaillé un certain temps dans divers emplois au noir. C'est pendant ce temps – au début des années 80 – qu'il s'est rapproché du « Movimiento Comunista »<sup>143</sup>, dont le degré d'activité l'a impressionné :

*Je suis sorti dans les quartiers, et bon, j'ai vu les affiches, j'ai vu les gens du MC [Movimiento Comunista] qui étaient très disciplinés et qui ont collé des affiches le même jour, durant la nuit, des affiches partout. Donc tu sortais : « Chapeau ! Et ici, et ici, et ici ! » [pour dire qu'il y avait des affiches partout] Et tu disais : « Chapeau ! Ces gens là, eux, ils le maîtrisent ! » Et j'ai demandé l'admission.*

Avant d'être intégré au sein du parti, Gabriel a dû passer par une période d'essai. Participant alors à la construction d'une organisation de jeunesse au sein du parti, il s'est retiré avant d'avoir été accepté :

*Quand ils ont détruit tout cela [le projet d'organisation de jeunesse élaboré par les jeunes], simplement parce qu'un gars [un responsable du parti] avait dit que non, quand nous tous on avait décidé que cela devait se faire ainsi, cela me paraissait [coupe la phrase], alors non, je ne suis jamais arrivé à être dans un parti. Mais oui, je l'ai demandé [pause] une fois.*

---

<sup>142</sup> Mathieu (2012, 219) pointe l'importance de la prise en compte des conséquences, sur un plan structurel, de l'évolution de « l'état de l'offre militante » : « Lorsque ce dernier [l'espace des mouvements sociaux] connaît une phase de rétraction, l'offre s'amenuise et laisse moins de possibilités de choix, conduisant des aspirants militants à renoncer à s'engager faute de trouver un activisme à leur convenance. Ces phases de rétraction de l'espace des mouvements sociaux correspondant généralement à des périodes de repli suite à des défaites, l'activité militante devient elle-même moins attrayante, car source de moins de satisfactions émotionnelles et collectives. [Plus spécifiquement sur le cas français mais, je suppose, également applicable au cas espagnol de la fin des années 70 :] Le constat de l'éloignement du grand soir attendu a ainsi joué un rôle dans les reconversions et les défections des années 1970. »

<sup>143</sup> C'est seulement en réécoutant l'entretien que la coïncidence entre le parti en question ici et celui du curé de son village d'origine m'a sauté aux yeux. C'est la raison pour laquelle cette coïncidence n'a malheureusement pas été approfondie.

En 1982, Gabriel est engagé en tant que conducteur au Métro de Madrid et reste en formation pendant les six premiers mois. Hormis la courte phase de rapprochement avec le MC, la fin des années 1970 et le début des années 1980 ont donc constitué une période pendant laquelle Gabriel a investi la sphère professionnelle au détriment de la sphère militante.

Il semble néanmoins que ce nouvel emploi, son caractère légal et indéterminé ait facilité son réinvestissement militant. C'est au cours de l'année 1983 que Gabriel entre à nouveau en relation avec le mouvement anarchiste. Après une manifestation pour la protection de l'environnement, il remarque un stand de la CNT et il apprend que celle-ci a vécu une scission récente. Son ignorance de cette scission indique que sa prise de distance à l'égard du mouvement anarchiste a été importante. Quelque temps après, il assiste à une conférence organisée par la CNT-AIT à laquelle auraient dû parler les « Krakers » – des squatteurs et des squatteuses provenant des Pays-Bas. Cette conférence a d'abord pris du retard et n'a finalement pas eu lieu du tout, apparemment à cause d'un malentendu entre la CNT-AIT et les Krakers. Les organisateurs ont ensuite proposé de remplacer la conférence par un débat sur « Pourquoi nous avons perdu la guerre ». Le manque de fiabilité des organisateurs et leur tendance passiste ont déçu Gabriel : « Je me suis dit : " Mon dieu ! Quel désastre, ces gens ! " [rire de l'enquêteur] et j'ai pris [ne termine pas la phrase], je me suis levé et je suis parti. » Selon Gabriel, cela a été l'expérience qui l'a amené à s'affilier à la CNT Congreso de Valencia qui « au moins étaient des gens qui faisaient ce qu'ils disaient. » C'est ainsi qu'a commencé son engagement militant au sein du métro. En tant qu'unique membre de la CNT Congreso de Valencia dans l'entreprise, il a publié un premier numéro du périodique « Contramarcha ». Après avoir constaté que la CNT-AIT était également présente, il a entamé le processus de fusion entre les deux courants<sup>144</sup>, dont est sorti fortifié le courant de la CNT Congreso de Valencia et avec lui Gabriel, son principal défenseur.

Le processus de monter la CNT au sein du métro a pris beaucoup d'années, au cours desquelles Gabriel a appris ce qu'était le travail militant : il mentionne notamment les échanges avec l'entreprise ou les prises de parole lors des assemblées générales des travailleurs et des travailleuses. Ces prises de parole en public ont alors constitué une expérience dure pour Gabriel : « Au début, prendre la parole lors d'une assemblée coûte beaucoup d'efforts. Quand on [la section syndicale de la CNT] a commencé à prendre la parole, moi j'ai parlé lors de chaque assemblée, même si j'ai eu des blancs ou si je n'ai pas pu articuler deux phrases de suite [hésite] ou si je tremblais. »

Cet effort semble avoir été gratifié de rétributions symboliques (Gaxie 1977), sous forme d'une reconnaissance croissante de la part des autres militant-e-s de la section syndicale, allant de pair avec son élection à divers postes à responsabilité. En effet, il a d'abord été élu secrétaire général de la section syndicale en 1985, puis, en 1986, membre du comité d'entreprise et, en 1988, secrétaire général du syndicat des transports (de la CNT Renovada) à Madrid. Finalement, entre 1990 et 1996, il a fait fonction de premier secrétaire général de Solidaridad Obrera, sans pour autant avoir été officiellement élu pour les quatre premières années<sup>145</sup>. Cette succession de postes à responsabilité, alliée à sa fonction de secrétaire général sur une base informelle pendant les quatre premières années, indique que Gabriel a occupé une place centrale tout au long de cette période.

---

<sup>144</sup> Cf. chapitre 4, pp. 33-36.

<sup>145</sup> Cela a été rendu possible par le fait que le premier congrès confédéral habilité à élire un secrétaire général s'est tenu en 1994, seulement quatre ans après la fondation de Solidaridad Obrera (Solidaridad Obrera 1994, 3).



Il est intéressant de noter que cette ascension dans l'organisation ne semble pas se fonder sur des connaissances idéologiques, puisque Gabriel dit n'avoir eu que des connaissances très sommaires jusqu'aux années 1990 :

*Je me rappelle qu'ils m'ont dit au cours des années 90 que je devrais lire des choses, que je devrais lire plus, parce que moi, à l'époque, j'avais presque rien lu. Ils m'ont dit [...] que j'affichais beaucoup de volonté de faire des choses mais qu'il fallait avoir des connaissances. Et pour acquérir des connaissances, il n'y avait pas mieux que de lire. Et oui, j'ai commencé à lire à la fin des années 90, j'ai commencé à dévorer des livres, j'ai pris goût aux livres et j'étais souvent surpris par ce que disaient les livres. [Pause] Et la vie syndicale jusqu'alors, je n'avais pas beaucoup de références antérieures par ce que j'avais lu, ça venait de la pratique, de ce qui se passait, de là où tu faisais tes expériences, où tu apprenais à répondre à l'entreprise ou à parler aux travailleurs.*

La place au sein de l'organisation semble donc moins reposer sur des connaissances idéologiques que sur un apprentissage des pratiques valorisées, telles que les négociations ou les prises de parole en publique, qui, à leur tour, facilitent l'accès aux postes à responsabilités et la persistance en leur sein. Son apprentissage du militantisme a probablement été favorisé par son engagement préalable au sein des « Juventudes Libertarias ».

C'est aussi au cours des années 1980 que Gabriel a rencontré sa femme. Il me raconte qu'à l'époque, elle était syndicalement très active dans l'entreprise de textile où elle travaillait. Son engagement était si important qu'elle avait été licenciée – un licenciement qui avait ultérieurement été jugé illégal par le conseil des prud'hommes, suite à quoi elle a été réembauchée par l'entreprise. Gabriel et sa femme se sont mariés au cours des années 1990, à peu près au moment où ils ont eu leur premier et unique enfant. Gabriel m'explique qu'ils ont décidé de se marier après la mort d'un ami, dont la compagne n'a pas perçu d'indemnité de décès, étant donné que les deux n'étaient pas marié-e-s.

### *La spécialisation comme expérience positive*

Depuis 1996, Gabriel n'a plus occupé de mandat de secrétaire pour le syndicat. Il m'explique cela par un souci de rotation qui règne au sein de Solidaridad Obrera concernant les mandats de représentation. De ce fait, personne ne peut répéter un mandat représentatif pour le syndicat, sauf s'il n'y a pas de relève. Cette directive n'est toutefois pas appliquée aux mandats du comité d'entreprise, où Gabriel a siégé pendant toute la période de 1986 à 2012. Au sein du comité d'entreprise, Gabriel a toujours été membre soit de la commission de suivi de la convention collective, soit de la commission permanente – selon lui les commissions les plus importantes :

*Une [des deux] est la commission permanente qui représente le comité d'entreprise et qui peut négocier quoi que ce soit, même des choses qui ne figurent pas dans la convention collective et l'autre, c'est la commission de suivi de la convention collective qui veille à ce que la convention soit respectée durant la période d'application et qui se réunit avec la direction pour mettre en œuvre des accords ou des nouveaux points qui surgissent concernant la convention collective. En plus de ces deux commissions, il y a quatre ou cinq autres commissions qui ne valent rien et où on nomme simplement des gens [pour y figurer formellement]. Ce sont les commissions de sécurité [et de santé], des uniformes, de la formation [sans terminer la phrase].<sup>146</sup>*

Cette mise en avant de son mandat de responsabilité constitue en même temps une dévalorisation des membres des commissions jugées moins importantes par

---

<sup>146</sup> Entretien avec Gabriel le 29 novembre 2012.

Gabriel. Elle indique également que Gabriel, bien que ne faisant plus fonction de secrétaire général, a continué à occuper une place centrale à la section syndicale.

Gabriel m'a très peu parlé de l'époque après 1996. En effet, ce blanc dans sa trajectoire coïncide avec les dix années pendant lesquelles la section syndicale s'est surtout appuyé sur le travail de quatre militants (Gabriel, Bernardo, Lucio et Fernán). Il ne fait référence à ce passé que de manière indirecte, lorsqu'il parle de l'organisation actuelle. A la question de savoir s'il aimerait changer quelque chose au syndicat, il me répond qu'il aurait beaucoup aimé que ces trois anciens militants reviennent. Son appréciation des anciens militants, de leur capacité de travail et de leurs compétences syndicales est affirmé à plusieurs reprises. Cette valorisation est renforcée par une dévalorisation des militant-e-s actuel-le-s, chez lequel-le-s il dit ne pas retrouver ce niveau d'engagement. Durant l'entretien, ses positions oscillent en effet entre deux pôles. D'une part, il déplore la perte de l'ancienne manière de travailler, concentrée en très peu de mains, qui, selon lui, est plus efficace et, de l'autre, il fait l'apologie du modèle participatif. C'est probablement ce désaccord qui est à l'origine de sa réticence à approfondir cette période passée.

Cette ambiguïté transparait également lorsqu'il défend Lucio, l'ancien secrétaire d'organisation qui a été critiqué par certain-e-s militant-e-s pour son côté « autoritaire » : « A présent, il n'y a pas d'ordres, il n'y a plus un secrétaire d'organisation qui prépare les travaux et qui dit qui doit les faire, c'est une chose entre tous. Ce qui se passe, c'est qu'il y a beaucoup de choses qui ne se font pas », ce qui le dérange manifestement :

*Cela [la répartition du travail parmi les militant-e-s] va très mal, [...] je m'énerve souvent. Les gens ne [coupe la phrase] les nouvelles générations, les nouveaux militants n'ont pas l'initiative de se charger du travail. Dans le syndicat, on n'ordonne pas. On a cette histoire de « ni ordonner ni obéir », mais bordel, tu dois te lancer et chercher ce qui te donne le plus envie de faire, et c'est fréquent que les tâches soient lues, mais que personne ne les fasse. [...] Eh ben souvent, les gens se cachent dans le travail qu'ils sont en train de faire et que pff ! [fait un bruit d'indignation], et toi, après, tu les vois et ce qu'ils sont en train de faire [des choses qu'il considère comme moins importantes] et tu te dis : « Mon dieu ! Et tout ça sans être fait ! » [pause] des choses importantes!*

Des critiques similaires sur l'organisation actuelle apparaissent à plusieurs reprises au cours des deux entretiens menés avec Gabriel. Bien qu'il ne propose pas de retourner à l'ancien mode, il ressort de cet extrait une certaine frustration par rapport à l'organisation actuelle.

### *Un désengagement progressif*

Gabriel avoue être actuellement en phase de désengagement : « Plus le temps passe, moins je vais m'engager. Non, non ! Je ne veux pas m'engager davantage au syndicat. Tout au contraire, je crois que j'ai déjà donné le meilleur de ma vie pour le syndicat, maintenant c'est aux autres de donner le leur. » Sa démission du comité d'entreprise, suite à un vote de l'assemblée générale en défaveur d'une grève qu'il considérait comme importante, en est un indice. Gabriel dit également qu'il est difficile de trouver un équilibre entre vie privée et engagement syndical : « Le syndicat peut arriver à être ta vie, [hésite] les activités, parce que tu sors du syndicat et tu les continues à la maison et tu continues à penser aux choses, et les soirs tu vas aux activités et [ne termine pas la phrase]. Le syndicat occupe toute ta vie, si tu t'y adonnes. » Ayant dit cela, Gabriel m'avoue qu'il se retrouve actuellement dans un déséquilibre qu'il aimerait contrer par un désengagement graduel. Il continue tout de même son engagement au sein de Solidaridad Obrera pour diverses raisons ; ce sont principalement les sociabilités, la relation entre camarades au sein du syndicat qui le motivent à s'engager, bien qu'il considère que cet aspect de la vie syndicale se trouve aussi en déclin. Une autre raison qu'il

avance relève du registre des rétributions symboliques et se fonde sur le respect qui lui est accordé dans son poste de travail :

*C'est clair, tout le monde sait que je suis de Solidaridad Obrera, tant les camarades que les chefs, et une quelconque activité de ma part se voit comme [coupe la phrase], je ne suis pas Gabriel Costa, au poste de travail je suis Gabriel de la Soli [Solidaridad Obrera]. Alors toute activité de ma part a une répercussion. Moi, je dépose tout le temps les feuilles du syndicat de manière visible, je les défends, j'amène toujours des autocollants, dans tout ma zone de travail on sait qu'il y a quelqu'un de Solidaridad Obrera, les périodiques y sont toujours, le dernier, l'avant-dernier, il y a toujours de tout. Là où moi je suis, où se trouve Roberto ou une série d'autres militants à l'ancienne, ces choses-là se font, tout le monde le sait, le respecte et le connaît.*

Ce propos montre qu'il persiste également un attachement émotionnel envers l'organisation qui le maintient actif. La référence à « l'ancienne » manière de faire montre toutefois sa prise de distance progressive par rapport à l'organisation actuelle.

### **Patricia : une entrée « sur dossier »**

#### *Une enfance marquée par une grand-mère forte et la faillite de l'entreprise paternelle*

Patricia, née en 1962, a grandi chez sa grand-mère<sup>147</sup> à Cadix jusqu'à l'âge de six ans, avant de rejoindre ses parents à Madrid où son père possédait une entreprise de camionnage et sa mère était femme au foyer. Son père, Patricia le considère comme un « facho sans conscience »<sup>148</sup> qui, plutôt que par conviction politique, aurait adopté cette posture politique principalement pour en profiter économiquement. Sa mère, quant à elle, ne lui parle pas de politique. C'est sa grand-mère qui, sur ce plan, l'a le plus marqué durant son enfance :

*C'est elle la personne qui m'a donné les concepts les plus vitaux et les plus importants de ma vie. Sans avoir aucune idéologie, elle était une femme combative et luttait pour son travail, elle était une travailleuse et bon, c'est la femme qui m'a donné les conseils les plus basiques et essentiels sur ce que devait être un travailleur, ou, enfin, une travailleuse. C'est elle qui m'a marquée.*

Veuve à seize ans, sa grand-mère s'est occupée seule de ses trois enfants et a été l'une des premières femmes du village à s'être vu accorder la responsabilité de veiller sur une fontaine pour la protéger du gaspillage, allant jusqu'à la défendre physiquement.

Quand Patricia a eu seize ans, l'entreprise de son père a fait faillite, laissant un fort endettement, au point que la famille a perdu sa maison. Patricia poursuit alors une formation d'adjointe administrative. A cause de la faillite de son père, elle est contrainte de gagner de l'argent afin de financer ses études et commence à travailler en tant que garde d'enfants. Après avoir terminé sa formation professionnelle, elle a continué avec le « COU », le cours préparatoire pour entrer à l'université.

---

<sup>147</sup> Patricia m'explique que la personne qu'elle appelle grand-mère était en réalité la sœur de son arrière-grand-mère. J'emploierai ici la même désignation que l'enquêtée qui laisse supposer une proximité affective plus forte que le degré de parenté effectif.

<sup>148</sup> Sauf mention contraire, toutes les citations suivantes sont des déclarations faites par Patricia lors de l'entretien mené le 18 décembre 2012 avec elle et Gerardo.

## *Une appétence pour l'altruisme*

Après avoir terminé le COU, Patricia a commencé une formation de policière qu'elle n'a toutefois pas terminée :

*[...] parce que j'ai eu une lésion dans un cours d'arts martiaux, ben, un de ceux qui y étaient n'aimait pas les femmes et il le faisait bien savoir. Ce qui s'est passé, c'est qu'il m'a enfoncé une côte et j'ai été en congé maladie pendant deux ou trois mois. [...] Moi, j'avais une formation professionnelle avec COU et d'abord ça suffisait et après ça ne suffisait plus. C'est-à-dire, c'était durant ces deux mois où j'étais en congé maladie qu'ils ont changé les études [hésite], les exigences que je devais remplir.*

A cela s'est ajouté le fait que les expériences réalisées lors des stages à la police n'ont pas répondu à ses attentes :

*Je voulais entrer dans les stupéfiants, alors on a fait une descente dans le quartier de Valentín [son mari], à l'époque, je ne le connaissais pas encore [hésite], et j'ai vu les magouilles, qu'ils croyaient devoir emporter de la drogue [hésite], qu'est-ce que j'en sais. Des choses qui [hésite] ce que pour moi était le sens de la police, ce qui achève aujourd'hui les gens : on suppose que tu vas défendre les pauvres, celui qui n'a pas de ressources, celui qui est démuné. Tous ces concepts idéalisés que j'avais se sont écroulés un peu et je n'ai pas continué.*

En plus de sa critique des pratiques policières, cet extrait présente ses motifs initiaux pour devenir policière : la défense des pauvres et des démunis ou, en d'autres termes, la quête d'un engagement pour une justice sociale. L'attente que ce désir puisse être réalisé au sein de la police a cependant été fortement déçue.

Par la suite, Patricia a travaillé en tant qu'adjointe administrative dans diverses entreprises et, plus tard, en tant qu'intérimaire au sein de l'organisme gouvernemental espagnol de santé. Au fil de ces emplois, l'activité politique de Patricia s'est limitée à son affiliation à l'UGT<sup>149</sup>, à des cours qu'elle a donné à des femmes au chômage et à des votes pour le parti socialiste, duquel elle se sentait proche. C'est durant la même période – les années 1980 – que Patricia a rencontré son futur mari qui, selon elle, a toujours été très à gauche et l'a également amené à adopter des positions plus à gauche. En parlant de son mari, elle dit également avoir été influencée par son beau-père qui avait été actif aux côtés des républicains durant la guerre civile et lui a raconté « tel quel [...] comment le système franquiste avait détruit sa vie et sa famille. »

## *La déception face à l'UGT et un rapprochement réticent de Solidaridad Obrera*

Toujours affiliée à l'UGT, elle a commencé, en 1993, à travailler en tant que guichetière au métro. Après une année, Patricia s'est désaffiliée de l'UGT : « A peine entrée ici, je me suis rendu compte de l'insolence, de la honte des représentants qu'on avait. Jamais, dans aucune entreprise où j'ai été, ni nulle part ailleurs, je n'ai rencontré des représentants aussi impossibles que ceux qu'il y avait [accentue :] et ceux qu'il y a actuellement à l'UGT. » Après son départ de l'UGT, des personnes mécontentes du fonctionnement de l'UGT l'ont sollicitée pour

---

<sup>149</sup> Malheureusement, dû à un manque de relance de ma part, les raisons de son affiliation à l'UGT restent opaques.

participer à la création d'un nouveau syndicat, le CSI-F<sup>150</sup>, qui n'a toutefois jamais abouti.

Quelques mois plus tard, une amie lui a proposé de s'affilier à Solidaridad Obrera, ce qu'elle a refusé :

*Dans un premier temps, moi, je n'étais pas très d'accord avec ce qu'était l'anarcho-syndicalisme, il y avait des choses avec lesquelles [hésite] je n'étais pas encore très au clair, qui ne me paraissaient pas bien, et des choses qui n'entraient pas dans ce que je pensais que devrait être un syndicat. Et je ne me suis pas affiliée.*

Elle précise alors que c'était surtout les sujets qui n'étaient pas en lien direct avec le monde du travail, qu'elle ne comprenait pas : la question des squats, des prisonnières et des prisonniers, ou même une certaine affinité avec l'ETA. Rétrospectivement, elle en déduit : « rien que de l'extérieur, en ce temps-là, eh bien je n'étais [hésite], je n'étais pas très au clair sur ce sujet » et insinue que cela constituait un manque de connaissances de sa part et que cela a évolué entre-temps. Après ce premier refus, Patricia a tout de même vu une nécessité de s'affilier à un syndicat et a alors reconsidéré les différentes possibilités. Son choix de finalement s'affilier à Solidaridad Obrera s'est moins fondé sur une conviction politique que sur une proximité personnelle : « [J'ai regardé] quel était celui [le syndicat] qui était le plus proche en ce qui concerne les gens qui le composaient [...], et bon, c'était Solidaridad Obrera et je me suis affiliée. »

Le fait que Patricia ait d'abord renoncé à s'affilier pour changer d'avis principalement pour des affinités personnelles indique que les positions défendues par Solidaridad Obrera n'étaient pas en congruence avec ses dispositions politiques. Ce décalage, que Patricia qualifie de « doutes » personnels, a persisté au moment de son affiliation : « [D]ans la partie la plus extrémiste de son activité [du syndicat], c'était là où je n'étais pas complètement sûre d'adhérer. De ce fait, j'ai passé plusieurs années durant lesquelles je n'étais pas active syndicalement. » Cette absence de participation a toutefois plusieurs raisons : au malaise face à certaines positions du groupe s'ajoutent des contraintes familiales qui l'empêchent alors de s'investir davantage. Alors enceinte, elle ne peut dédier que très peu de temps au syndicat, ce qui indique une tension entre engagement militant et sphère de vie affective.

Patricia soulève encore une autre barrière à son engagement : l'offre militante est à ce moment-là très limitée au sein de l'organisation, étant donné que le travail du conseil syndical est réparti entre très peu de mains, ce qui s'est accentué au début des années 2000 quand l'entreprise a retiré plusieurs délégué-e-s à Solidaridad Obrera. Les deux places de délégué-e-s restantes sont alors occupées par quatre militants (Gabriel, Bernardo, Lucio et Fernán) : « Ils tournaient entre eux. Et il n'y avait pas non plus la possibilité de faire quoi que ce soit [à la section syndicale]. » Patricia s'explique cette concentration en argumentant que ces quatre personnes étaient les mieux préparées pour gérer une section syndicale dans de telles conditions et que, étant des personnes très compétentes, elles l'avaient bien fait. Cette limitation du nombre de délégué-e-s a donc constitué une barrière d'entrée intra-organisationnelle difficile à franchir pour Patricia.

---

<sup>150</sup> La « Central Sindical Independiente y de Funcionarios » est un syndicat sans idéologie politique concrète. Il organise principalement des employé-e-s du secteur public.

## *Une sollicitation d'engagement et l'apprentissage du travail de prévention*

C'est seulement à partir de 2006, après que Solidaridad Obrera a obtenu gain de cause concernant la suppression préalable de délégué-e-s et qu'elle a disposé à nouveau de plus de délégué-e-s, que Patricia a commencé à s'engager plus activement au syndicat. La même amie qui l'avait déjà sollicitée pour s'affilier lui a proposé alors de s'engager comme déléguée. Sur ce, Patricia a fait une première quinzaine, puis a été jugée compétente par les militants établis et a été contactée deux semaines plus tard par Fernán « pour se charger de quelque chose » :

*Après quinze jours, comme j'avais été en vacances, ils m'ont dit qu'ils allaient me mettre comme déléguée de prévention. Depuis là, j'ai figuré en tant que déléguée de prévention, parce que les années suivantes, personne ne voulait ce poste. Je te parle de ma propre expérience, tous les gens qui avaient été délégués de prévention ont terminé de manière fatale avec le syndicat. Celui qui n'avait pas été un expert, celui qui n'a pas raconté ce qu'il aurait dû raconter, celui qui a menti sur ce qu'il avait dit, celui qui ne possédait pas assez d'audace pour faire avancer les choses ou qui aurait dû être je ne sais quoi, patati, patata.*

On trouve ici que l'engagement est non seulement le produit de sollicitations de la part de son amie mais que Patricia doit aussi « faire ses preuves » afin d'être admise comme déléguée. La nécessité d'être jugée « compétente » afin d'obtenir une place au sein du groupe indique qu'un important processus de sélection est opéré par les militants établis (alors uniquement des hommes). Il faut également souligner que Patricia n'est pas admise pour s'occuper d'une tâche valorisée par les militants établis, mais plutôt d'une tâche délicate avec laquelle on peut facilement se brûler les doigts.

Selon Patricia, elle n'a pas été affectée par les conflits qui ont surgi entre les militants établis et les délégué-e-s récemment arrivé-e-s : « Quand je suis arrivée, ils ont toujours eu confiance en moi [...] si, c'est vrai qu'avec moi, je peux dire que chapeau, ils m'ont formée, ils m'ont appuyée, ils m'ont encouragée. » Rétrospectivement, il reste toutefois des doutes concernant les raisons de ce soutien : « Je crois que c'était parce que personne ne voulait s'en charger [du poste de délégué de prévention]. [...] Mais je veux aussi voir l'autre [le bon] côté : qu'ils pensaient que je pouvais le faire de manière adéquate. » Cette citation soulève non seulement la question de l'incertitude liée aux « vraies raisons de sa sollicitation » mais également l'aspect dévalorisant de l'attribution d'une tâche que personne d'autre ne voulait assumer. Elle montre en même temps que l'auto-perception de Patricia dépend fortement du jugement que les militants établis portent sur elle, raison pour laquelle elle tente de se prémunir contre une interprétation dévalorisante.

Le premier cas que Patricia a eu à traiter est alors jugé très important par le syndicat et concerne la mort d'un camarade pendant une réfection des voies du métro. C'est là qu'a eu lieu la première confrontation entre elle et les militants établis:

*Je ne sais pas s'ils ont vu en moi une personne qui pouvait [d'un côté] défendre ce qu'elle faisait et [de l'autre] pouvait facilement être persuadée de suivre les directives qu'ils établissaient, mais cela ne s'est pas passé ainsi. Moi j'ai dit que je pouvais tout défendre – [vers l'enquêteur :] le croyant ou pas, même en n'étant pas sûre de moi – mais à ma façon. Ils ne pouvaient pas donner le ton, [m'ordonner] ce que j'avais à dire, comment j'avais à le dire, ni même quelle insulte j'avais à dire. [...] Ici [au sein de la section syndicale], il y a toujours eu un suivi de la part de gens qui étaient très bien préparés et qui savaient ce qu'ils disaient, peut-être même qu'ils avaient tout à fait raison. Eux, ils donnaient le ton par rapport à ce qu'on devait dire nous, les autres. Et il n'y avait pas de*

*possibilité de le réfuter parce que c'étaient les gens qui savaient, qui comprenaient. Les autres se laissaient intimider parce qu'ils voyaient qu'eux [les militants établis] pouvaient avoir raison, alors jamais ils étaient remis en cause. Et moi, un jour, j'ai remis en cause, j'ai dit que moi, je ne voulais pas ça et que s'ils voulaient qu'une autre personne le fasse [le travail de prévention], qu'ils pouvaient sans autre la chercher, que moi je n'aurais aucun problème et que je retournerais à ma ligne [en tant que conductrice]. [Elle simule la réponse des militants établis:] « Non, ne t'en fais pas [fait un bruit de « blablalba »], il n'y a pas de problème, toi fais-le, mais nous avons encore à faire ceci et cela pour la plainte.*

On trouve ici des tentatives « d'inculcations explicites, dont le but est d'homogénéiser les catégories de pensée des militants et leur façon d'agir au sein et au nom de l'organisation » (Fillieule & Pudal 2010, 176). Patricia décrit également comment ces inculcations des délégués établis sont généralement adoptées par les autres délégué-e-s sur la base d'un sentiment d'illégitimité. En même temps, les comportements véhiculés par les militants établis paraissent fortement virilisés ; il faut être un négociateur dur en affaires, prêt à insulter ses interlocuteurs et ses interlocutrices. C'est seulement à travers la menace d'abandonner le poste de déléguée de prévention que Patricia a pu se libérer, jusqu'à un certain point, des directives des militants établis et se créer une certaine autonomie dans son travail de déléguée de prévention.

Ayant continué à assumer ce mandat, Patricia a commencé à se spécialiser dans le domaine et a suivi, au cours des années suivantes, trois formations continues et dit avoir pris peu à peu plaisir au travail de prévention. Elle met en avant la responsabilité qui est liée à cette fonction et le travail minutieux qui doit être fourni lors des accidents. Sur cette responsabilité, elle précise qu'en tant que déléguée de prévention, elle ne la prend pas uniquement pour les affilié-e-s de son propre syndicat mais pour l'ensemble des travailleurs et des travailleuses du métro. C'est cette généralisation de la responsabilité à l'ensemble de l'entreprise qui semble constituer l'aspect le plus valorisant de son travail. Mais l'engagement est également lié à des coûts : « Moi j'ai passé des heures ici, ça m'a créé des problèmes dans ma famille, parce qu'une fois que tu t'y mets, tu y consacres beaucoup d'heures, non seulement les heures pendant lesquelles tu es ici [à la section syndicale], mais aussi ce que tu emmènes avec toi. » Elle atteste donc d'une forte emprise de l'engagement syndical sur d'autres sphères de vie, notamment sa vie familiale.

### *Un goût pour l'action collective suivi d'un désengagement partiel*

Au cours de l'année 2010, il y a eu deux « événements marquants » (Mathieu, 2012, 200-205) dans la carrière de Patricia. D'abord, une grève totale de deux jours<sup>151</sup> lors de laquelle Patricia a fait l'apprentissage d'une « disposition agonistique » (*ibid.*, 199) et, ensuite, une altercation avec Fernán qui s'est étendue à l'ensemble de la section syndicale et qui aurait presque entraîné le désengagement de Patricia. Concernant la grève de 2010, Patricia me raconte :

*Depuis 2010, avec cette grève qu'on a faite durant laquelle on a ignoré les [services] minimums, pour moi ça a été un avant et un après. C'est une façon différente de voir tout ce qu'est la revendication, tout ce qu'est le monde du*

---

<sup>151</sup> Le métro étant considéré comme un moyen de transport essentiel, des services minimaux sont décrétés pour toute grève afin de garantir le « droit constitutionnel à la libre circulation des personnes ». Suite à une baisse salariale décrétée par la communauté de Madrid, les travailleurs et les travailleuses n'ont pas respecté les services minimaux et durant deux jours – le 29 et le 30 juin 2010 – aucun métro n'a circulé.

*travail, jusqu'ou va mon concept de comment je dois lutter, qu'est-ce qu'on peut atteindre et qu'est-ce qu'on ne peut pas atteindre. Pour moi il y a un avant et un après. Si je te dis quelque chose, un événement concret, c'était celui-là, où je me suis sentie fière, j'ai eu une sensation que jamais j'avais ressentie auparavant et c'était de lutter de toutes mes forces, avec tous les outils que j'avais, même avec la peur, la peur qu'on peut avoir, qui peut être bien. Tout cela m'a aidé à voir les choses d'une autre manière, parce que c'est vrai que jusque-là, la lutte que je maintenant était minimale, jamais je n'avais affronté quelque chose de similaire, rien. [...] Et 2010, c'est ce qui m'a marqué, mais complètement. C'est une façon différente de voir les choses, où je suis devenue plus extrémiste, où j'ai eu les idées plus claires, où je me sens plus liée à Solidaridad Obrera, pour des concepts qu'avant, je n'avais pas compris. Depuis, je crois à l'action des occupations, pas comme quelque chose de délictueux, mais comme quelque chose de revendicatif, [envers l'enquêteur:] tu me comprends ? Qu'avant je ne l'avais pas vu comme tel. Je crois à l'action protestataire, bien que tu doives faire face à la police.*

Cette description montre comment la participation à une grève d'une envergure inattendue est venue « bousculer la socialisation antérieure et réorienter la trajectoire de l'individu » (Mathieu 2012, 200). C'est lors de cette grève que Patricia a pris goût au conflit et qu'elle a adopté une position d'opposition : « J'ai dû me décider [...] Il n'y avait pas d'entre-deux : ou j'étais d'un côté, ou j'étais de l'autre. Donc je me suis positionnée là où je pensais avoir mon entourage et où je me sentais à l'aise. Et c'est à partir de là que vraiment, je me suis sentie beaucoup plus proche de Solidaridad Obrera. »

Le cas de Patricia démontre que, contrairement aux théories qui se fondent sur une intériorisation de « dispositions durables et transposables » (Bourdieu 1980, 88) au cours de l'enfance, des dispositions peuvent également être acquises tardivement – dans le cas présent à l'âge de 48 ans. Cela indique aussi que des dispositions à l'action collective peuvent être acquises les unes après les autres. Chez Patricia, cela s'est d'abord manifesté par une appétence pour l'altruisme, qui se retrouve déjà dans sa tentative de devenir policière, puis par une première participation à l'action collective à travers son travail de déléguée syndicale et, enfin, par l'acquisition d'une disposition agonistique pendant la grève totale de 2010, où elle s'est pour la première fois montré prête à affronter la police. C'est donc à travers la lutte que s'est constitué le « nous » par opposition au « eux » et que s'est renforcée l'identification au groupe, ce qui souligne « l'importance de la lutte dans l'émergence d'une conscience de groupe » (Voegtli 2010, 209).

L'autre événement marquant a été une altercation avec Fernán qui s'est, par la suite, étendue à l'ensemble du syndicat. Selon Patricia, Fernán a assisté à une réunion avec l'inspectrice de travail et l'a traitée de « Nancy »<sup>152</sup>. Cette offense sexiste a eu pour conséquence que l'inspectrice de travail n'a plus voulu se réunir avec Solidaridad Obrera. Patricia a considéré que de tels comportements « machistes » réduisaient ses efforts à néant. Ayant soulevé ce problème au sein du syndicat, elle dit avoir été fortement réprimandée par Fernán qui a alors voulu la remplacer par une autre déléguée. La pression a été tellement forte que Patricia a failli se désengager. Elle a alors communiqué qu'elle n'allait plus figurer sur la liste lors des prochaines élections syndicales en 2011 et qu'elle n'allait pas non plus continuer à faire fonction de déléguée syndicale. Après cela, elle dit que beaucoup de militant-e-s lui ont montré leur soutien et l'ont, en fin de compte, convaincue de poursuivre son engagement.

---

<sup>152</sup> Nom connu d'une collection de poupées espagnoles.



Ce dernier événement marquant soulève divers points sur la place qu'occupe Patricia au sein de la section syndicale et simultanément quelques questions sur la section syndicale en général. Il est révélateur que Patricia ait à nouveau dû menacer d'abandonner ses fonctions afin d'être écoutée et finalement soutenue. Le fait que le conflit ait porté sur un comportement sexiste de Fernán permet d'émettre deux hypothèses concernant le non-soutien initial : premièrement, que les autres militant-e-s n'ont pas jugé le comportement de Fernán assez grave pour intervenir, ce qui signifierait une acceptation de comportements sexistes, ou, deuxièmement, qu'une relation asymétrique les a empêchés de prendre position en faveur de Patricia. Ici, on peut seulement constater que les réprimandes de Fernán indiquent une forte asymétrie entre Patricia et celui-ci, une asymétrie qui est réaffirmée par le fait que Fernán, après avoir été en faveur d'incorporer Patricia dans la section syndicale en lui attribuant le poste de déléguée de prévention, a presque provoqué son désengagement. Même si Patricia ne s'est finalement pas retirée, elle a tout de même nettement réduit sa présence à la section syndicale et, depuis ce conflit, elle partage la tâche de déléguée de prévention avec une autre militante.

## **Les carrières militantes et la place dans la hiérarchie interne**

Le but de ce chapitre étant de rendre compte des différents aspects qui peuvent influencer sur la place différenciée dans l'exécution des tâches, je donnerai ici quelques pistes à partir des deux cas étudiés. Vu que l'éventail des tâches au syndicat et la diversité des personnes qui les accomplissent est beaucoup plus large que ce qui est dessiné ici, il est évident que les explications données ci-après ne peuvent être transposées à l'ensemble du syndicat.

### *Les cohortes militantes*

La confrontation des carrières militantes de Gabriel et Patricia soulève l'importance d'historiciser l'engagement militant et de l'appréhender sous une perspective relationnelle. En effet, il apparaît que les contraintes sur l'engagement diffèrent fortement selon le moment de l'adhésion à l'organisation.

La contrainte la plus évidente qui ressort des carrières étudiées est celle de « l'état de l'offre militante » (Mathieu 2012, 219) au cours du temps. On trouve que celle-ci a beaucoup varié au sein de Solidaridad Obrera. La réduction de cette offre au cours des années 1990 et durant la première moitié des années 2000 a été le résultat d'une suppression du nombre de délégué-e-s par l'entreprise, mais aussi d'une spécialisation et d'une concentration du travail militant entre peu de mains. Comme le mentionne Patricia, cela a eu pour conséquence que, durant une décennie, l'offre militante a été quasi nulle et qu'il existait peu de possibilités de prendre part activement au travail syndical. Puisque Patricia a été sollicitée pour un poste spécifique – celui de déléguée de prévention – cela signifie que l'augmentation de l'offre militante après 2006 est restée, dans un premier temps, limitée à des postes périphériques du syndicat, sans toucher les postes centraux.

Cette observation va de pair avec des possibilités différenciées d'influer sur le cours de l'organisation. Gabriel, en tant que co-fondateur de la section syndicale de la CNT au sein du métro, a participé à la « naissance de l'institution » (Meimon 2010) et par la suite à sa consolidation. Gabriel a donc pu contribuer à aiguiller et à orienter l'institution depuis ses débuts. Patricia, quant à elle, a commencé à s'engager au sein d'une section syndicale déjà consolidée et a été contrainte d'apprendre des pratiques préétablies.

Un autre aspect concerne les « compétences pour l'action collective », c'est-à-dire le « composite de savoirs et savoir-faire, indispensable à la conduite des actions

protestataires » (Mathieu 2012, 239-240) ou, dans le cas présent, à l'engagement syndical. Ces compétences, Gabriel a pu les apprendre « peu à peu », en parallèle avec la croissance et la consolidation de la section syndicale. Comme le montre le cas de Patricia, les cohortes militantes plus récentes peuvent être directement confrontées à des cas d'une envergure importante, ce qui indique qu'un apprentissage graduel, réparti sur plusieurs années, est moins probable aujourd'hui. Ce constat permet d'émettre l'hypothèse qu'afin de persister dans le syndicat et surtout pour y occuper une place supérieure dans la hiérarchie interne, les militant-e-s récemment arrivé-e-s dépendent plus que leurs prédécesseur-e-s de capitaux culturels détenus antérieurement à l'engagement.

### *Les rapports sociaux de sexe*

Du chapitre précédent et de la carrière militante de Patricia, il ressort que le quotidien et surtout les négociations entre syndicats ou avec l'entreprise sont marqués par des pratiques virilisées et sexistes. Que celles-ci soient également légitimes au syndicat transparait par les grandes difficultés de Patricia, au début, à s'en démarquer, et, par la suite, à les remettre en cause chez d'autres militant-e-s. Patricia s'étant retrouvée dans une position inférieure dans les deux cas, elle a dû faire recours à son ultime moyen de pression : celui de renoncer à son poste de déléguée de prévention. Ce fait laisse également présager que le conflit entre Fernán et Patricia n'a pas mené à un changement d'opinion chez Fernán ou chez d'autres personnes impliquées mais plutôt à un compromis. On peut donc supposer que le syndicat continue à récompenser des personnes – surtout des hommes – adoptant ou étant prêt à adopter des comportements virils.

La problématique du genre apparaît non seulement dans les comportements mais également dans la disponibilité à l'engagement. Comme l'indique Patricia au cours de l'entretien, son implication au sein de la section syndicale a été limitée par l'absence de l'offre militante et sa distance face à certaines positions du syndicat, mais aussi par sa maternité. Pendant cette période, Patricia a privilégié la sphère de vie affective au détriment d'un engagement militant. Chez Gabriel, le contraire semble s'être produit. Il dit lui-même que « le syndicat occupe toute ta vie, si tu t'y adonnes »<sup>153</sup>, ce qui, au regard de l'ensemble des postes qu'il a occupé, semble avoir été le cas. Le fait qu'il mentionne sa famille seulement lors du récit biographique à la fin de l'entretien indique également que celle-ci n'a pas eu le même impact sur sa carrière militante que sur celle de Patricia. Le cas de Gabriel laisse supposer qu'une place comme la sienne ne peut être endossée qu'au détriment de la sphère de vie affective. Les deux cas se rejoignent donc dans le constat que l'engagement dans une sphère de vie semble aller au détriment de l'autre.

Bien qu'on ne puisse pas généraliser ces observations à l'ensemble du syndicat, on peut tout de même constater que cette division du travail militant est en congruence avec la division sexuelle du travail qui se caractérise par « l'assignation prioritaire des hommes à la sphère productive et des femmes à la sphère reproductive ainsi que, simultanément, la captation par les hommes des fonctions à forte valeur sociale ajoutée » (Kergoat 2000, 36).

### *Une place inférieure malgré un rapprochement idéologique*

En comparant la carrière militante de Gabriel avec celle de Patricia, on trouve une différence importante dans le rapport à l'organisation. Chez Gabriel, on remarque

---

<sup>153</sup> Entretien avec Gabriel le 8 décembre 2012.

une forte identification avec l'organisation, ses objectifs, son domaine d'activité et les répertoires tactiques, et ce, depuis la fondation de la CNT au sein du métro. Cette identification avec le mouvement libertaire s'est produite au cours des années 70, où il a fréquenté la « Plaza Mayor », les mouvements anarchistes et où il dit s'être « fait anarchiste »<sup>154</sup>.

Patricia, de son côté, a entretenu pendant longtemps un rapport plutôt distancié envers le syndicat, surtout pour la participation de ce dernier à d'autres luttes sociales qu'elle ne considérait pas être en lien avec le monde du travail, telles que la lutte anticarcérale ou le mouvement squat. Si l'on met de côté l'absence de l'offre syndicale et sa maternité, on peut penser que c'est donc cette distance qui l'a empêché de prendre part plus activement aux activités syndicales. Cette distance a continué à persister au cours des premières années de son engagement syndical et a été bousculée seulement lors de la grève totale de 2010. Depuis, son identification aux objectifs de Solidaridad Obrera s'est renforcée et elle soutient les autres luttes sociales, tout en ne se considérant pas anarcho-syndicaliste.

Bien que cette question mérite d'être approfondie, je suppose que l'on retrouve ici la contradiction entre le principe d'inclusivité de l'organisation et son programme clairement politique. Il semble en effet que les militant-e-s qui ne s'identifient pas au programme politique de l'organisation se considèrent moins légitimes de participer à la prise de décision sur des questions fondamentales. Cet éloignement provient toutefois aussi d'une « mise à distance » de la part des personnes centrales :

*Gerardo, par exemple, ou Patricia [...] sont des personnes qui sont venues de leur ligne [de métro] et ont directement figuré en tant que délégués, et à force de figurer en tant que délégués ils paraissent être des militants, mais ils ne le sont pas. [...] Comme Patricia ne sort pas du métro [ne participe pas aux activités générales du syndicat], elle n'a aucune idée de quoi on parle. Cela s'est passé avec Patricia, avec Gerardo, avec tous ces gens qui ne sortent pas de la section du métro, et alors ils ne savent pas ce qu'est la fédération locale, ils ne connaissent pas les autres syndicats, ils ne connaissent même pas la manière de parler ou de s'exprimer.*<sup>155</sup>

Il en ressort donc que Patricia, en plus de partir avec un désavantage dû aux logiques de genre et de cohortes militantes, est également défavorisée par son relatif manque d'identification avec le groupe.

---

<sup>154</sup> *Ibid.*

<sup>155</sup> *Ibid.*

## 7. Conclusion

L'importante hiérarchisation observée au sein de la section syndicale du métro de Solidaridad Obrera peut, dans un premier temps, surprendre. Comment une telle hiérarchisation est-elle possible dans un groupe qui, dans ses statuts, défend un modèle organisationnel fondé sur la non-domination et la non-délégation du pouvoir ? Afin de répondre à cette question, ce travail s'est proposé d'étudier non seulement l'organisation formelle ou les assemblées, mais d'élargir l'étude au travail militant quotidien et aux investissements individuels. L'étude des processus d'accumulation et de relégation du travail militant selon son degré de notoriété (Hughes 1996) a permis de discerner non seulement deux personnes qui prennent en charge la plupart des tâches les plus valorisées et qui possèdent le pouvoir de reléguer des tâches moins valorisées, mais aussi une accumulation et une relégation graduelles parmi le reste des militant-e-s.

En plus de l'identification de ces hiérarchies, le concept de « sale boulot » (*ibid.*) a facilité la mise en évidence des processus de leur incessante (re-) négociation qui, dans le cas ici observé, a souvent pris la forme d'actualisations des hiérarchies déjà en place. La légitimation des places supérieures s'opère par l'attribution de connaissances et de compétences singulières concernant les procédures syndicales à deux personnes : Gabriel et Mateo. La valorisation de Gabriel se démarque toutefois de celle de Mateo par l'appréciation des capacités de négociation du premier et par son taux d'engagement singulier. Ce processus de valorisation et de légitimation de Mateo et de Gabriel va de pair avec une délégitimation des autres militant-e-s, auxquelles ces compétences ne sont accordées que partiellement, voire complètement déniées.

L'étude révèle aussi que l'apprentissage des compétences valorisées au sein du groupe dépend de multiples facteurs : des capitaux culturels détenus antérieurement à l'engagement ou de l'importation de compétences militantes acquises au cours d'engagements militants précédents, mais également de la possibilité même de pouvoir s'engager (l'offre militante) et ensuite, de la place qui est attribuée à la nouvelle arrivante ou au nouvel arrivant par les militant-e-s déjà engagé-e-s. Finalement, l'acquisition des compétences valorisées semble être fortement liée au temps que l'on consacre au groupe. Celui-ci peut être limité par l'individu qui donne une préférence à d'autres sphères de vie, mais aussi par l'organisation qui accorde les mandats de délégué-e-s de manière sélective.

Au processus de légitimation de la hiérarchie interne, auquel ont participé tant les individus qui se situent en haut de la hiérarchie que les personnes qui occupent des places inférieures, s'est ajouté un usage différencié de pouvoir de coercition qui a contribué à consolider la hiérarchie interne. C'est à travers l'usage de cette forme de pouvoir que Mateo et Gabriel ont réaffirmé la relation asymétrique entre eux et les autres délégué-e-s, à la différence que chez Mateo le pouvoir de coercition prenait principalement la forme d'un pouvoir de coercition procédural, en préstructurant les assemblées et les décisions, tandis que chez Gabriel, le pouvoir de coercition s'est également exprimé sous forme de sanctions ou de menaces de sanctions.

Les sanctions prises par Gabriel pointent un autre moyen de réaffirmation de l'asymétrie : l'exhibition de la virilité. Celle-ci semble en effet mettre à l'écart la plupart des femmes et aggraver les sanctions contre les hommes qui ne se soumettent pas d'office à la virilité de Gabriel. Une objection contre Gabriel semble constituer une remise en cause de sa virilité et a pour conséquence des rappels à

l'ordre d'autant plus violents. Le pouvoir de sanction de Gabriel paraît provoquer une soumission tacite de la plupart des militant-e-s à sa volonté, cela par anticipation des probables sanctions dans le cas contraire. La remise en cause des comportements virils semble en outre être entravée par le fait qu'ils sont fortement valorisés dans d'autres sphères, telles que les négociations (entre syndicats ou avec l'entreprise).

La congruence entre les observations réalisées lors des assemblées et celles réalisées dans la division du travail militant au quotidien indique que les logiques discernées dans la division du travail militant peuvent être transposées aux assemblées. Les rôles de personnes de référence et de superviseurs incarnés par Gabriel et Mateo légitiment ainsi leur prise en charge des modérations, le fait d'occuper le plus de temps de parole ou encore d'user d'un pouvoir de coercition. Le risque supérieur de subir des sanctions de la part de Gabriel peut expliquer pourquoi les assemblées modérées par lui ont été moins controversées que celles modérées par Mateo. Et finalement, on peut considérer les assemblées comme des lieux où les relations asymétriques sont omniprésentes, ce qui permet d'émettre l'hypothèse que la non-participation pourrait également être le résultat de tentatives d'échapper à cette asymétrie explicite.

Il semble que les points de vue des militant-e-s en haut de la hiérarchie interne soient également ceux qui ont le plus marqué l'organisation formelle : il est en effet surprenant que de nombreux accords de congrès critiquent un manque d'engagement chez les affilié-e-s et chez la plupart des délégué-e-s. En omettant d'éventuelles barrières organisationnelles à la participation, une telle argumentation laisse des militants tels que Gabriel à l'abri des critiques et fortifie ainsi leur place supérieure.

Même si beaucoup de ces hypothèses restent à approfondir, ce mémoire démontre l'intérêt d'articuler l'organisation formelle avec les pratiques plus ou moins quotidiennes et les carrières individuelles. Il pointe en même temps la portée limitée des études sur les organisations de mouvement social centrées uniquement sur une de ces sphères. Les recherches portant principalement sur l'organisation formelle (della Porta 2009c) risquent d'étudier l'organisation loin de sa réalité quotidienne ; celles sur les assemblées (della Porta & Rucht 2013b) de se baser uniquement sur des aperçus ponctuels des processus intragroupes. Ces dernières restent ainsi difficilement saisissables. Dans le cas de della Porta & Rucht (*ibid.*), ce problème est accentué par leur souci comparatif (donc de produire des données quantifiables) qui, comme le montre l'exemple de l'omission des décisions tacites, semble avoir eu pour conséquence de négliger des aspects centraux des assemblées.

La portée limitée des ouvrages de della Porta (2009c) et della Porta & Rucht (2013b) invite à revenir sur la question du rapport à l'objet. Il semble que c'est en effet la démarche de neutralité axiologique qui, en tendant à omettre d'éventuels processus sociaux sous-jacents à la prise de décision, reste pour la plus grande part dans un registre descriptif. En partant « des activistes et de leurs dilemmes » (De-Shalit 2000, 29), la recherche militante m'a permis de surmonter cette difficulté en axant la discussion autour d'un problème manifestement central des organisations de mouvement social – celui des hiérarchies informelles.

Le travail comporte néanmoins certaines faiblesses. L'étude de l'histoire organisationnelle s'est principalement appuyée sur des documents officiels du syndicat, ce qui comporte le risque que l'étude soit limitée à l'« histoire des vainqueurs » parmi le syndicat. Afin de complexifier mon analyse historique, il aurait fallu prendre en considération les interprétations subjectives, notamment des personnes qui ne parviennent pas à se prononcer lors des assemblées ou des congrès. Une autre défaillance concerne l'omission des réseaux d'amitié, qui, pour

d'autres auteur-e-s (Freeman 1972), constituent la base des hiérarchies informelles. Le choix théorique de se centrer sur les processus d'accumulation et de relégation des tâches (Hughes 1996) a peut-être eu pour conséquence une individualisation des processus hiérarchisants au sein du groupe. Il a probablement aussi amené à une négligence des processus inverses, de la non-implication volontaire des affilié-e-s ou, en d'autres termes, de la délégation du bas vers le haut. Finalement, le travail fait l'impasse sur toute une série de contraintes extérieures sur lesquelles les militant-e-s n'ont qu'une emprise limitée : un cadre de négociation largement prédéfini, une forte concurrence intersyndicale, des pressions en termes de temps, imposées par l'entreprise et les instances judiciaires ou exercées par des affilié-e-s qui demandent un « fonctionnement efficace ». Le manque d'attention accordé à ces facteurs (qui contribuent évidemment à façonner la structure interne du syndicat) limite la portée de cette recherche.

La contribution à la controverse majeure au sein du mouvement anarcho-syndicaliste, celle de la délégation de pouvoir supposément liée à la participation aux comités d'entreprise, reste de ce fait également limitée. Même si la forte concentration du travail militant entre les mains des délégué-e-s syndicales et syndicaux converge vers une telle affirmation, cette recherche ne s'est pas centrée sur ces institutions intermédiaires. Les résultats suggèrent toutefois qu'il serait précipité et certainement trop réducteur de chercher la cause unique de la hiérarchisation d'un groupe dans sa participation aux élections syndicales. Il faut plutôt partir du constat que des hiérarchies formelles ou informelles existent dans tout groupe, que celui-ci participe à des institutions intermédiaires ou non. Tout groupe voulant limiter ou du moins contrôler ses hiérarchies internes devrait donc d'abord admettre leur existence. Dans un second temps, il devrait se montrer disposé à les discerner et à les nommer. Enfin, il devrait faciliter, voire encourager, des réflexions collectives autour de ces enjeux. De tels processus requièrent des structures organisationnelles adéquates, capables de faciliter ce genre de débats. Mais ils exigent aussi (et peut-être surtout) une disposition à l'autocritique de la part des individus impliqués – surtout de celles et ceux placé-e-s en haut de la hiérarchie formelle ou informelle.

## Postface

Le retour aux enquêté-e-s appartenant au passé, le texte étant retravaillé et ce mémoire finalement prêt à être publié, il est temps de soumettre à un examen critique mon ambition initiale d'articuler un engagement politique avec la production de connaissances scientifiques.

Je considère que l'objectif principal de ce mémoire – celui de produire des connaissances scientifiques substantielles qui sont à la fois utiles pour le mouvement étudié – a été atteint. Etant donné que peu de travaux sur la démocratie au sein d'organisations de mouvement social vont au-delà d'une analyse descriptive, je suppose que mon mémoire constitue une contribution scientifique importante. En soumettant à un examen approfondi la démocratie interne d'une organisation fondée (formellement) sur des principes d'anti-autoritarisme et d'autogestion, ce texte aborde en même temps un enjeu crucial des organisations de mouvement social en général et des organisations de tendance anarchiste en particulier. J'espère qu'il stimulera des réflexions personnelles et collectives à ce sujet au sein de ces organisations également.

Si mon travail peut être considéré comme une contribution aux mouvements sociaux en général, l'apport de mon travail pour l'objet d'enquête précis – ou la « capacitation » des enquêté-e-s dans et par la recherche » (Kindon et al. 2007a, 1) – doit toutefois être relativisé. Le retour aux enquêté-e-s, qui a seulement eu lieu début 2015, n'a en effet pas abouti à ce que les problèmes soulevés dans mon mémoire soient affrontés effectivement et durablement par les enquêté-e-s. Pourquoi n'a-t-il pas déclenché une telle réflexion collective ? La tentation est grande de chercher les raisons à nouveau dans les hiérarchies informelles au sein du groupe, qui empêcheraient toute remise en cause de la structuration actuelle du groupe. L'approbation que j'ai reçue de la part de militant-e-s « périphériques » ou d'ancien-ne-s militant-e-s plus centrales lors de mon retour aux enquêté-e-s, le fait que mon mémoire ait fortement troublé l'image de soi de Gabriel, mais que, lors de la conférence publique, il ait tout de même vigoureusement défendu le fonctionnement « horizontal » du syndicat et, en même temps, fortement critiqué mon travail – tout cela indique qu'une telle explication n'est pas dénuée de fondement. Toutefois, elle couperait court à toute une série d'aspects sur lesquels les enquêté-e-s n'ont eu que peu d'emprise.

Une étroite collaboration entre chercheur et enquêté-e-s, telle qu'elle serait envisagée par la recherche militante, aurait en effet dû commencer beaucoup plus tôt, à savoir pendant la production des connaissances. Dans la mesure où l'analyse des données s'est faite entièrement en Suisse, une telle collaboration ne s'est pas produite. La distance géographique a empêché des rencontres en personne, ce qui aurait été nécessaire afin de débattre des questions aussi délicates que celles abordées au cours de ce mémoire. Pendant la rédaction du mémoire, il est en outre devenu évident qu'il serait judicieux de commencer par des rencontres individuelles avant de présenter les résultats au groupe entier. Cela a, à son tour, rendu nécessaire un séjour prolongé à Madrid. Pour des raisons personnelles, un tel séjour a seulement été possible un an et demi après avoir finalisé le mémoire (ce qui signifie deux ans après la fin de l'enquête de terrain).

Jusqu'à ce jour, les enquêté-e-s ignoraient le contenu de mon mémoire. Je ne leur avais pas transmis le travail écrit parce que je redoutais qu'une telle communication puisse offenser certain-e-s enquêté-e-s et entraîner des opinions préconçues face à mon travail, ce qui aurait fortement compliqué les rencontres

ultérieures. Au regard de la longue période intermédiaire, je comprends très bien que mes résultats aient surpris les un-e-s et en aient brusqué d'autres.

La critique la plus fréquente que j'ai reçue lors de ce retour concerne l'image partielle (et majoritairement négative) que je présente du syndicat. Les enquêté-e-s m'ont demandé où étaient passées toutes les grèves auxquelles j'avais assisté ou toutes les manifestations et autres actions protestataires auxquelles j'avais participé avec eux. Sans vouloir minimiser les processus décrits au cours de ce mémoire, je dois leur donner raison à cet égard. Comme je l'ai mentionné dans la préface, l'accent mis sur l'aspect organisationnel du syndicat a eu pour conséquence que beaucoup d'autres aspects du syndicat ont été négligés. Ensuite, l'accent mis sur les processus d'accumulation et de relégation des différentes tâches a pour résultat que la représentation des militant-e-s – notamment Gabriel et Mateo – n'a été que partielle (et de ce fait trop négative) elle aussi. J'aimerais rappeler que l'objectif de ce mémoire n'est pas de critiquer l'organisation étudiée en tant que telle (ni certain-e-s enquêté-e-s – auquel-le-s je suis très attaché), mais de stimuler le débat sur les processus hiérarchisants qui, d'une manière ou d'une autre et à différents degrés, existent dans toutes les organisations de mouvement social.

Ce sont ces critiques qui m'ont fait remarquer la distance qui, malgré mes prétentions, me séparait de mes enquêté-e-s : d'un côté moi, en tant que chercheur présentant un mémoire abouti et, de l'autre, des enquêté-e-s dans un rôle d'auditeurs et d'auditrices ou, tout au plus, de commentateurs et de commentatrices. Comparé à d'autres démarches scientifiques, le débat mené sur ce travail avec les enquêté-e-s avant de le publier peut certainement déjà être qualifié d'inclusif. Il n'en reste pas moins que l'emprise des enquêté-e-s sur le contenu de la version finale a été très limitée. Bien que j'aie retenu de nombreuses suggestions et critiques, l'intégration ou non de leurs commentaires a de nouveau dépendu de mon évaluation. En définitive, c'est donc moi qui ai possédé, tout au long de l'enquête et de la rédaction de ce mémoire, le pouvoir de définition sur la représentation des militant-e-s et du syndicat dans son ensemble.

Cette relation d'enquête, qui n'est généralement pas remise en question en sciences sociales, pose problème dans une perspective de recherche militante et d'autant plus si l'on prend en compte le sujet de recherche. Il est en effet plutôt hypocrite de critiquer des relations asymétriques et l'usage du « pouvoir de coercition » au sein d'une organisation dans un travail qui est lui-même le produit d'une relation asymétrique (entre chercheur et enquêté-e-s) et d'un usage important d'un « pouvoir de coercition procédural » (vu la restriction de collaboration imposée unilatéralement).

Toujours dans une perspective de recherche militante, on peut également critiquer le choix d'étudier une organisation dont je ne fais pas partie et de couper court, ainsi, à une remise en question publique de mes propres investissements. Certes, l'enquête de terrain en Espagne m'a amené à m'interroger également sur les processus structurants au sein des groupes dans lesquels je milite, à remettre en question l'apparent naturel de certaines routines et à reconsidérer mes propres investissements. Mais il est évident que la violence partant de cette (auto-) objectivation intime n'est bien évidemment pas la même que celle couchée par écrit.

L'utilité limitée de ce travail pour les enquêté-e-s, voire le camouflet qu'il a représenté pour certain-e-s, est finalement aussi en fort contraste avec l'opportunité qui se présente à moi grâce à la réalisation de ce mémoire : celle d'entamer un doctorat. S'il est vrai que la production de connaissances pourrait être effectuée de manière bien plus collective que dans mon cas, il n'en reste pas moins que les rétributions symboliques et matérielles d'une recherche militante reviennent



à nouveau à l'enquêteur ou à l'enquêtrice. Une recherche militante réalisée dans un cadre académique ne parvient donc pas à effacer l'écart qui sépare l'enquêteur ou l'enquêtrice de ses enquêté-e-s.

Comme les groupes anarchistes faisant référence aux principes d'anti-autoritarisme et d'autogestion, la « recherche militante » aurait donc beaucoup à gagner à s'avouer que ses ambitions ne seront jamais parfaitement atteintes. Cela faciliterait une remise en question continue de soi, laquelle ne serait que bénéfique – tant dans le domaine de la science que du militantisme.

# Bibliographie

## I. SOURCES SECONDAIRES

Andretta, Massimiliano (2013). "Power and arguments in global justice movement settings", in Donatella della Porta & Dieter Rucht, *Meeting Democracy: Power and Deliberation in Global Justice Movements*. Cambridge: Cambridge University Press: 97-122.

Beaud, Stéphane & Weber Florence (2010). *Guide de l'enquête de terrain. Produire et analyser des données ethnographiques*. Paris: La Découverte.

Bezes, Philippe & Le Lidec Patrick (2010). "Ordre institutionnel et genèse des réformes", in Jacques Lagroye & Michel Offerlé, *Sociologie de l'institution*. Paris: Belin: 55-73.

Bourdieu, Pierre (1980). *Le sens pratique*. Paris: Minuit.

Bourdieu, Pierre (1994). *Raisons pratiques: sur la théorie de l'action*. Paris: Seuil.

Braconnier, Céline (2012). "À plusieurs voix: ce que les entretiens collectifs *in situ* peuvent apporter à la sociologie des votes", *Revue française de sociologie* 53(1): 61-93.

Broqua, Christophe (2009). "L'ethnographe comme engagement: enquêter en terrain militant", *Genèses* 75(2): 109-124.

Carmona Pascual, Pablo César (2004). *Transiciones: de la asamblea obrera al proceso del pacto social. CNT (1976-1981)*. Madrid: Funcación de Estudios Libertarios Anselmo Lorenzo.

Colectivo Solidario (2010). *El anarcosindicalismo español. Una historia en imágenes*. Madrid: Confederación Sindical Solidaridad Obrera.

Cortavitarte Carral, Emili (2005). "De la Refundación de la CNT al Congreso de Unificación", *Libre Pensamiento* 48: 32-39.

Della Porta, Donatella (2009a). "Democracy in Movement: Some conclusions", in Donatella della Porta, *Democracy in Social Movements*. Basingstoke: Palgrave Macmillan: 262-274.

Della Porta, Donatella (2009b). "Organizational Structures and Visions of Democracy in the Global Justice Movement: An Introduction", in Donatella della Porta, *Democracy in Social Movements*. Basingstoke: Palgrave Macmillan: 1-15.

Della Porta, Donatella (dir.) (2009c). *Democracy in Social Movements*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Della Porta, Donatella (dir.) (2009d). *Another Europe : Conceptions and Practices of Democracy in the European Social Forum*. London: Routledge.

Della Porta, Donatella & Rucht Dieter (2013a). "Power and democracy in social movements: an introduction", in Donatella della Porta & Dieter Rucht, *Meeting Democracy : Power and Deliberation in Global Justice Movements*. Cambridge: Cambridge University Press: 1-22.

Della Porta, Donatella & Rucht Dieter (dir.) (2013b). *Meeting Democracy : Power and Deliberation in Global Justice Movements*. Cambridge: Cambridge University Press.

- De Quieroz, Jean Manuel, Ziolkowski Manuel (1994). *L'interactionnisme symbolique*. Rennes: Presses universitaires de Rennes.
- Descloux, Gilles (2013). "Vous avez dit culture anti-école? Déviance et stratégies de conservation de l'estime de soi chez les jeunes de catégorie populaire en quête d'insertion professionnelle", *Travaux de Science Politique* 59.
- De-Shalit, Avner (2000). *The Environment: Between Theory and Practice*. Oxford: Oxford University Press.
- Dorlin, Elsa (dir.) (2009). *Sexe, race, classe: Pour une épistémologie de la domination*. Paris: PUF.
- Ealham, Chris (2005). *Class, Culture and Conflict in Barcelona 1898-1937*. New York: Routledge.
- Ealham, Chris (2010). *Anarchism and the City: Revolution and Counter-Revolution in Barcelona, 1898-1937*. Oakland: AK Press.
- Ealham, Chris & Richard Michael (dir.) (2005). *The Splintering of Spain: New Historical Perspectives on the Spanish Civil War*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ferrer y Guardia, Francisco (2013). "L'École moderne", in Sylvain Wagnon, *Francisco Ferrer : une éducation libertaire en héritage*. Lyon: Atelier de création libertaire.
- Fillieule, Olivier (2001). "Post scriptum: propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel", *Revue française de science politique* 51(1-2): 199-215.
- Fillieule, Olivier (2009). "Travail militant, action collective et rapports de genre", in Olivier Fillieule & Patricia Roux, *Le sexe du militantisme*. Paris: Presses de Sciences Po: 23-72.
- Fillieule, Olivier & Pudal Bernard (2012). "Sociologie du militantisme", in Olivier Fillieule, Eric Agrikoliansky, Isabelle Sommier, *Penser les mouvements sociaux: Conflits sociaux et contestations dans les sociétés contemporaines*. Paris: La Découverte: 163-184.
- Fillieule, Olivier & Roux Patricia (dir.) (2009). *Le sexe du militantisme*. Paris: Presses de Sciences Po.
- Freeman, Jo (1972). *The Tyranny of the Structurelessness*. <http://www.jofreeman.com/joreen/tyranny.htm>, consulté le 16 juillet 2013.
- Fretel, Julien (2010). "Habiter l'institution: Habitus, apprentissages et langages dans les institutions partisans", in Jacques Lagroye & Michel Offerlé, *Sociologie de l'institution*. Paris: Belin: 195-217.
- Freymond, Nicolas (2010). "La 'redécouverte' des institutions par les sociologues: Paradoxes et oppositions dans le renouvellement de l'analyse institutionnelle", in Jacques Lagroye & Michel Offerlé, *Sociologie de l'institution*. Paris: Belin: 33-53.
- Gaxie, Daniel (1977). "Économie des partis et rétributions du militantisme", *Revue française de science politique* 27(1): 123-154.
- Giugni, Marco & Nai Alessandro (2013). "Quality of deliberation: a multilevel analysis", in Donatella della Porta & Dieter Rucht, *Meeting Democracy: Power and Deliberation in Global Justice Movements*. Cambridge: Cambridge University Press: 152-178.
- Gómez Casas, Juan (1984). *Relanzamiento de la C.N.T. 1975-1979 (Con un epílogo hasta la primavera de 1984)*. Paris: C.N.T. Regional del Exterior.

- Gómez Casas, Juan (2006). *Historia del anarcosindicalismo español: Epílogo hasta nuestros días*. Madrid: La Malatesta.
- Gordon, Uri (2012). *Anarchy alive! Les politiques antiautoritaires de la pratique à la théorie*. Lyon: Atelier de création libertaire.
- Graeber, David (2004). *Fragments of an anarchist anthropology*. Chicago: Prickly Paradigm Press.
- Haug, Christoph, Rucht Dieter & Teune Simon (2013). "A methodology for studying democracy and power in group meetings", in Donatella della Porta & Dieter Rucht, *Meeting Democracy: Power and Deliberation in Global Justice Movements*. Cambridge: Cambridge University Press: 23-46.
- High, Holly (2012). "Anthropology and anarchy: Romance, horror, or science fiction?", *Critique of Anthropology* 32(2): 93-108.
- Hughes, Everett C. (1996). *Le regard sociologique: essais choisis*. Paris: Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- Kergoat, Danièle (2000). "Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe", in Helena Hirata, Françoise Laborie, Hélène le Doaré, Danièle Senotier, *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: PUF: 35-44.
- Kesby, Mike, Kindon Sara & Pain Rachel (2007). "Participation as a form of power: Retheorising empowerment and spatialising Participatory Action Research", in Sara Kindon, Rachel Pain, Mike Kesby, *Participatory Action Research Approaches and Methods: Connecting people, participation, and place*. New York: Routledge: 19-25.
- Kindon, Sara, Pain Rachel & Kesby Mike (2007a). "Introduction: Connecting people, participation and place", in Sara Kindon, Rachel Pain, Mike Kesby, *Participatory Action Research Approaches and Methods: Connecting people, participation, and place*. New York: Routledge: 1-5.
- Kindon, Sara, Pain Rachel & Kesby Mike (2007b). "Participatory Action Research: Origins, approaches and methods", in Sara Kindon, Rachel Pain, Mike Kesby, *Participatory Action Research Approaches and Methods: Connecting people, participation, and place*. New York: Routledge: 9-18.
- Lagroye, Jacques, François Bastien & Sawicki Frédéric (2006). *Sociologie politique*. Paris: Presses de Sciences Po/Dalloz.
- Lagroye, Jacques & Offerlé Michel (2010). "Introduction générale: Pour une sociologie de l'institution", in Jacques Lagroye & Michel Offerlé, *Sociologie de l'institution*. Paris: Belin: 11-29.
- Lagroye, Jacques, Offerlé Michel, Dubois Vincent, Eyméri-Douzans Jean-Michel, François Bastien & Nay Olivier (2010). "Débat en forme de conclusion et d'ouverture: Perspectives de la sociologie des institutions", in Jacques Lagroye & Michel Offerlé, *Sociologie de l'institution*. Paris: Belin: 291-324.
- Masjuan Bracons, Eduard (2010). "El Caso Scala: la criminalización de la CNT", in Juan Pablo Calero Delso, *Cien imágenes para un centenario: CNT 1910-2010*. Madrid: Fundación de Estudios Libertarios Anselmo Lorenzo: 198-199.
- Mathieu, Lilian (2012). *L'espace des mouvements sociaux*. Broissieux: Éditions du Croquant.
- Mayer, Nonna & Fillieule Olivier (2001). "Introduction", *Revue française de science politique* 51(1-2): 19-25.
- Meimon, Julien (2010). "Sur le fil: La naissance d'une institution", in Jacques Lagroye & Michel Offerlé, *Sociologie de l'institution*. Paris: Belin: 105-129.

- Morris, Aldon D. & Staggenborg Suzanne (2004). "Leadership in Social Movements", in David A. Snow, Sarah A. Soule, Hanspeter Kriesi, *The Blackwell Companion to Social Movements*. Malden: Blackwell Publishing: 171-196.
- Pain, Rachel, Kindon Sara, Kesby Mike (2007). "Participatory Action Research: Making a difference to theory, practice and action", in Sara Kindon, Rachel Pain, Mike Kesby, *Participatory Action Research Approaches and Methods: Connecting people, participation, and place*. New York: Routledge: 26-32.
- Péchu, Cécile (2006). *Droit au logement, genèse et sociologie d'une mobilisation*. Paris: Dalloz.
- Pierru, Emmanuel (2010). "Organisations et ressources", in Olivier Fillieule, Eric Agrikoliansky, Isabelle Sommier, *Penser les mouvements sociaux. Conflits sociaux et contestations dans les sociétés contemporaines*. Paris: La Découverte: 19-38.
- Pires, Alvaro (1997). "Échantillonnage et recherche qualitative: essai théorique et méthodologique", in Jean Poupart, Jean-Pierre Deslauriers, Lionel-Henri Groulx, Anne Laperrière, Robert Mayer, Alvaro Pires, *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Montréal: Gaëtan Morin Editeur: 113-169.
- Poletta, Francesca (2002). *Freedom is an Endless Meeting: Democracy in American Social Movements*. Chicago: University of Chicago Press.
- Roca Martínez, Beltrán (2006). "Anarchism, anthropology and Andalucía", *Anarchist studies* 14(2): 106-130.
- Roca Martínez, Beltrán (dir.) (2010). *Anarquismo y Antropología: Relaciones e influencias mutuas entre la Antropología Social y el pensamiento libertario*. Madrid: La Malatesta Editorial.
- Rucht, Dieter (2013). "Types and patterns of intragroup controversies", in Donatella della Porta & Dieter Rucht, *Meeting Democracy: Power and Deliberation in Global Justice Movements*. Cambridge: Cambridge University Press: 47-71.
- Rucht, Dieter, Haug Christoph, Teune Simon & Yang Mundo (2013). "Appendices: Research instruments", in Donatella della Porta & Dieter Rucht, *Meeting Democracy: Power and Deliberation in Global Justice Movements*. Cambridge: Cambridge University Press: 236-270.
- Shukaitis, Stevphen & Graeber David (2007a). "Introduction", in Stevphen Shukaitis & David Graeber, *Constituent Imagination: Militant Investigations // Collective Theorization*. Oakland: AK Press: 11-34.
- Shukaitis, Stevphen & Graeber David (2007b). *Constituent Imagination: Militant Investigations // Collective Theorization*. Oakland: AK Press.
- Siméant, Johanna (2002). "Fiches, hybrides et contrebandes: sur la circulation et la puissance militantes des discours savants", in Philippe Hammam, Jean-Matthieu Méon, Benoît Verrier, *Discours savants, discours militants. Mélange de genres*. Paris: L'Harmattan, coll. "Logiques Politiques": 17-53.
- Tax, Sol (1952). "Actionanthropology", *América Indígena* 12: 103-109.
- Touraine, Alain (1984). *Le retour de l'acteur: essai de sociologie*. Paris: Fayard.
- Voegtli, Michael, "'Quatre pattes oui, deux pattes, non!' L'identité collective comme mode d'analyse des entreprises de mouvement social", in Olivier Fillieule, Eric Agrikoliansky, Isabelle Sommier, *Penser les mouvements sociaux. Conflits sociaux et contestations dans les sociétés contemporaines*. Paris: La Découverte: 203-223.
- Whyte, William F. (1993). *Street Corner Society: The Social Structure of an Italian Slum*. Chicago: The University of Chicago Press.

Wilhelmi, Gonzalo (2012). *El movimiento libertario en la transición. Madrid 1975-1982*. Madrid: Fundación Salvador Seguí.

Zahn, Michael (1981). *Der spanische Anarchosyndikalismus (1931/39). Das Problem der Politisierung einer apolitischen Theorie dargestellt anhand der Ideologie der CNT*. Berlin: Freie Universität Berlin.

Zambrana, Juan (1999). *La alternativa libertaria (Catalunya 1976-1979)*. Badalona: Edicions Fet a Mà.

## II. SOURCES PRIMAIRES

### **Productions des mouvements anarcho-syndicalistes**

Comité Confederal de la C.N.T (s.d.). *Qué es C.N.T.?* [brochure]. Vitoria: Comité Confederal de la C.N.T.

Sección Sindical de C.N.T.-Metro. « Estimado compañero » [lettre destinée aux employé-e-s du métro de Madrid], novembre 1986.

Solidaridad Obrera (1992). *Estatutos de la Confederación Sindical Solidaridad Obrera* [brochure]. Madrid: Confederación Sindical Solidaridad Obrera.

Solidaridad Obrera (1994). *Acuerdos y Estatutos I Congreso: 28 y 29 de Mayo de 1994 (Madrid)* [brochure]. Madrid: Confederación Sindical Solidaridad Obrera.

Solidaridad Obrera (1996). *Acuerdos y Estatutos II Congreso: 23 y 24 de Marzo de 1996 (Madrid)* [brochure]. Madrid: Confederación Sindical Solidaridad Obrera.

Solidaridad Obrera (2000). *Acuerdos y Estatutos III Congreso: 20 y 21 de Mayo de 2000 (Madrid)* [brochure]. Madrid: Confederación Sindical Solidaridad Obrera.

Solidaridad Obrera (2004). *Acuerdos y Estatutos IV Congreso: Madrid, 13 y 14 de noviembre de 2004* [brochure]. Madrid: Confederación Sindical Solidaridad Obrera.

Solidaridad Obrera (2008). *Acuerdos y Estatutos V Congreso: Madrid, 15 y 16 de noviembre de 2008* [brochure]. Madrid: Confederación Sindical Solidaridad Obrera.

Solidaridad Obrera (2012). *Acuerdos y Estatutos VI Congreso: Madrid, 24 y 25 de noviembre de 2012* [brochure]. Madrid: Confederación Sindical Solidaridad Obrera.

Solidaridad Obrera (s.d.). *¿Qué es Solidaridad Obrera?* [en ligne]. [http://www.solidaridadobrero.org/index.php?option=com\\_content&view=section&layout=blog&id=8&Itemid=41](http://www.solidaridadobrero.org/index.php?option=com_content&view=section&layout=blog&id=8&Itemid=41) (consulté le 10 juillet 2013).

### **Presse anarcho-syndicaliste**

*Contramarcha*

*El Solidario* [périodique de la section syndicale du métro de Solidaridad Obrera]

*El Solidario* [revue de la Confédération Syndicale Solidaridad Obrera]

*Informativo de línea y taller*

*Libre Pensamiento*

## **Publications de Métro de Madrid S.A.**

### *Informe Anual*

Metro de Madrid S.A. (2009). *Texto del convenio colectivo 2009-2012*. Madrid: Metro de Madrid S.A.

## **Site web**

Solidaridad Obrera : <http://solidaridadobrero.org>

## **Annexes**

### **Annexe n°1 : Liste des sigles et abréviations**

CC.OO.	Comisiones Obreras
CGT	Confederación General del Trabajo
CNT	Confederación Nacional del Trabajo
CNT-AIT	Confederación Nacional del Trabajo, section espagnole de l'Association Internationale du Travail
COU	Curso de Orientación Universitaria
CSI-F	Central Sindical Independiente y de Funcionarios
FAU	Freie Arbeiter_innen Union
MC	Movimiento Comunista
OMS	Organisation de mouvement social
PAR	Participatory Action Research
PCIB	Partido Comunista Internacional Bordiguista
PSOE	Partido Socialista Obrero Español
UGT	Unión General de Trabajadores

## Annexe n°2 : Décoration du bureau de la section syndicale du métro



Peinture « Il Quarto Stato » de Giuseppe Pellizza da Volpedo<sup>156</sup>.

---

<sup>156</sup> Image tirée du site Internet [https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Quarto\\_Stato.jpg](https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Quarto_Stato.jpg) (consulté le 10 juillet 2013).



## **Dans la collection « Les Cahiers de l'IEPHI »**

Disponibles sur [www.unil.ch/iephi](http://www.unil.ch/iephi)

65. **Nicholas Pohl** (2016). Quand les hiérarchies reviennent par la fenêtre... La démocratie au sein d'un syndicat anarcho-syndicaliste.

64. **Philippe Gottraux et Cécile Péchu** (2016). Sous le populisme, la pluralité. Anti-élitisme et rapports au leader chez les militants de l'Union Démocratique du Centre en Suisse.

63. **Michele Bee** (2015). Opening One's Self Up The Historical Result of Bettering One's Condition According to Adam Smith

62. **Connor Cradden et Jean-Christophe Graz** (2015). Transnational private authority, regulatory space and workers' collective competences: Bringing local contexts and worker agency back.

61. **Andrea Pilotti et Oscar Mazzoleni** (2014). Il voto ticinese sull'iniziativa 'contro l'immigrazione di massa' del 9 febbraio 2014.

60. **Michele Bee** (2014). The Love of One's Self. The Adam Smith Problem Explained to Myself.

59. **Marion Beetschen** (2014). Les experts académiques dans les commissions extraparlimentaires helvétiques au XXe siècle.

58. **Rahel Kunz** (2013). Partnership in International Migration Governance. 57. Gilles Descloux (2013). Déviance et stratégies de conservation de l'estime de soi chez les jeunes de catégorie populaire en quête d'insertion professionnelle.

56. **Pierre Eichenberger**, Sébastien Guex, Cédric Humair et André Mach (2013). Les organisations patronales suisses : Bilan historiographique et perspectives de recherche.

55. **Andrea Plata, Mattia Pacella et Oscar Mazzoleni** (2012). Verso il parlamento. Candidati, partiti e campagna elettorale nelle elezioni cantonali ticinesi del 2011.

54. **Jean-Christophe Graz et Patrick Csikos** (2012). Satellizing Galileo? Non-state authority and interoperability standards in the European Global Navigation Satellite System.

53. **Claire Dupuy et Julie Pollard** (2012). Retour sur une source écrite centrale pour l'analyse des politiques publiques.

52. **Jean-Marie Chenou** (2012). Élitisme dans la politique mondiale. Le rôle des acteurs transnationaux dans les nouvelles formes de gouvernance.

50. **Olivier Fillieule** (2011). Disengagement process from radical organizations. What is so different when it comes to exclusive groups?

49. **Olivier Fillieule et Philippe Blanchard** (2011). Fighting Together. Assessing Continuity and Change in Social Movement Organizations Through the Study of Constituencies' Heterogeneity.
48. **Jean-Christophe Graz et Eva Hartmann** (2010). Global regulation of the knowledge-based economy : The rise of standards in educational services.
47. **Jean-Christophe Graz et Nafy Niang** (2010). Standards and services offshoring in India : Moving beyond industry and institutional specificities.
46. **Maude Gex** (2010). Le divin profané par Da Vine ? La Contestation du brevet sur l'ayahuasca et les débats autour de la biopiraterie.
45. **Pacella Mattia** (2010). Qui gouverne le Tessin? Les Elites politiques cantonales tessinoises : l'évolution du profil sociologique des Conseillers d'Etat de 1905 à nos jours.
44. **Aline Mugny** (2010). Analyse du processus de réétatisation du secteur des eaux urbaines dans l'aire métropolitaine du Buenos Aires (1993-2009).
43. **Nicolas Rieder** (2009). La diffusion scientifique dans les Expositions universelles. Les sciences anthropologiques à l'Exposition universelle de Paris en 1889 et à la World's Columbian Exposition de Chicago en 1893.
42. **Philip Balsiger, Yassin Boughaba, Gwendoline Véniat** (2009). Conflit du travail et investissements militants. Les grèves des employés.es de Swissmetal à Reconvilier (2004-2006).
41. **Dietmar Braun** (2009). Federalism in South Africa – Can it work?
40. **Romain Bertrand** (2009). Habermas au Bengale, ou comment "provincialiser l'Europe" avec Dipesh Chakrabarty.
39. **Oscar Mazzoleni et Hervé Rayner** (2008). Une coalition gouvernementale durable. Emergence, institutionnalisation et crise de la «formule magique» en Suisse (1959-2003).
38. **Andrin Hauri** (2008). Les conséquences de la barrière de séparation entre Israël et la Cisjordanie à court et à long terme. Les perspectives pour la fondation d'un État palestinien.
37. **André Mach et Andrea Pilotti** (2008). Professionnalisation et changements de profils des parlementaires suisses au cours de la période récente (1980-2000)
36. **Olivier Fillieule** (2008). Travail militant, action collective et rapports de genre.
35. **Olivier Fillieule et Philippe Blanchard** (2008). INdividual SURvey in RAllies (INSURA). A New Tool for Exploring Transnational Activism.
34. **Dupuis Johann** (2008). Analyse politique des conditions de succès et d'échec des marchés de droits d'émissions.
33. **Dietmar Braun et Björn Uhlmann** (2007). Ideas and Power in Swiss Health Care Party Politics.

32. **Fabrizio Gilardi, Katharina Füglistner, Stéphane Luyet** (2007). Learning from Others: The Diffusion of Hospital Financing Reforms in OECD Countries.
31. **Natalia Gerodetti** (2007). Enduring Legacies – Intersecting Discourses in the Context of Eugenics.
30. **Véronique Mottier** (2007). Meaning, Identity, Power : Metaphors and Discourse Analysis.
29. **Olivier Fillieule** (2007). On n’y voit rien ! Le recours aux sources de presse pour l’analyse des mobilisations protestataires.
28. **Kathrin Daepf** (2006). La re-régulation sélective de la finance internationale : l’initiative sur les pays ou territoires non-coopératifs du GAFI.
27. **Martino Maggetti** (2006). Assessing the De Facto Independence of Regulatory Agencies. The Case of the Swiss Federal Banking Commission in the 1990?
26. **Dietmar Braun** (2006). Modernising Federalism. Towards Convergence in the Organisation of Intergovernmental Relations?
25. **Gilardi Fabrizio** (2006). The Same, but Different. Central Banks, Regulatory Agencies, and the Politics of Delegation to Independent Authorities.
24. **Péchu Cécile** (2006). Entre résistance et contestation. La genèse du squat comme mode d’action.
23. **Gotheil Sarah** (2005) ACCOBAMS. Les pays de mer noire, méditerranée et zone atlantique adjacente s’unissent pour la protection des cétacés.
22. **Schnyder, Gerhard, Martin Lüpold, André Mach et Thomas David** (2005) The Rise and Decline of the Swiss Company Network during the 20th Century.
21. **Buffat Aurélien** (2005) La mise en oeuvre de la réforme de l’armée suisse « Armée XXI » : les changements vécus à l’interne. Etude de cas des militaires professionnels des écoles, hôpital de la place d’armes de Moudon.
20. **Rey Léonard** (2005) La construction du marché intérieur suisse à la lumière de l’expérience européenne : centralité et intervention contrastée des Hautes Cours dans les processus d’intégration économique.
19. **Csikos Patrick** (2005) Emergence d’une nouvelle gouvernance internationale privée/publique : les cas des agences de notation financière et des normes comptables.
18. **Voegtli Michael** (2004) Entre paternalisme et Etat social. Le cas de la fabrique de chocolat Suchard (1870-1940).
17. **Chinotti Luca** (2004) Les effets de l’Accord sur l’Agriculture de l’Uruguay Round sur les pays en développement. Une entrave ou une opportunité pour le développement ?
16. **Afonso Alexandre** (2004) Internationalisation, économie et politique migratoire dans la Suisse des années 1990.

15. **Freymond Nicolas** (2003) La question des institutions dans la science politique contemporaine: l'exemple du néo-institutionnalisme.
  14. **Steiner Yves** (2003) Le coût réel de l'indépendance de la banque centrale: économie politique comparée de la Deutsche Bundesbank et de la Banque du Japon dans les années soixante-dix.
  13. **Braun Dietmar** (1999) Toward a heuristic framework of the Territorial division of Power in comparative public Policy research.
  12. **Braun Dietmar** (1998) Bringing State structures back in: The Significance of Political Arena's in Political Decision-making.
  11. **Kübler Daniel** (1996) Neighbourhood conflicts and dialogues.
  10. **Mach André** (1995) Représentation des intérêts et capacité d'adaptation de l'économie suisse.
  9. **Sancey Yves** (1995) Le Gentlemen's agreement de 1927. Lutte autour de la (non-)politisation de l'exportation du capital.
  8. **Kübler Daniel** (1993) L'Etat face à la toxicomanie, action publique et contrat social.
  7. **Leresche Jean-Philippe** (1993) Les transformations du pouvoir local en Suisse.
  6. **Voutat Bernard** (1993) Les minorités territoriales, quelques considérations théoriques.
  5. **Voutat Bernard** (1992) Les origines sociales de la "question jurassienne".
  4. **Seiler Daniel-Louis** (1991) Le cas des partis politiques dans les nouvelles démocraties de l'Est européen.
  3. **Kobi Silvia** (1991) Les "Neinsager" dans le processus référendaire suisse: des variations sur un thème mythique.
  2. **Papadopoulos Ioannis** (1991) La Suisse: un "Sonderfall" pour la théorie politique ?
- Spang Nadia** (1991) Scholarly View of Japan throughout the XXth Century.
- Vaziri Shahrokh** (1990) Eléments de réflexion sur les partis politiques et références idéologiques dans le Tiers Monde.