

Stratégie du syndicalisme d'action directe

partie 1 :

introduction et action directe dans les luttes quotidiennes

secrétariat formation
de la CNT IS 31

2025/04

1 Introduction

1.1 Syndicalisme et lutte des classes

Syndicat : regroupement de personnes ayant des intérêts matériels communs et contradictoires avec les intérêts matériels d'autres personnes. Dans notre cas, l'objectif est de défendre les intérêts matériels des travailleurs et travailleuses, hors patrons, qu'elles soient en emploi, en « auto-entreprenariat », en formation, au « chômage » ou en « retraite ». Nos adversaires s'organisent aussi en syndicats : patrons, flics, etc.

En simplifiant, on peut dire qu'il y a 2 classes sociales aux intérêts contraires : le « prolétariat », c'est-à-dire les travailleurs et travailleuses, qui ne vivent que du travail et/ou d'aides sociales ; la bourgeoisie, c'est-à-dire les capitalistes, qui détiennent les moyens de production et en tirent un revenu, mais doivent parfois aussi travailler (on peut alors parler de petite bourgeoisie). Chaque classe ne pouvant avoir plus qu'au détriment de l'autre, il y a **lutte des classes**. Ce n'est pas une lutte entre gentils et méchants, ou entre le Bien et le Mal, mais entre classes aux intérêts différents.

Les régimes de « démocratie représentative » prétendent avoir réglé le problème avec les élections et l'État. Mais le processus électoral et l'exercice du pouvoir d'État se font dans une société dominée par la bourgeoisie qui peut donc mettre de sérieux batons dans les roues aux élu-e-s. Si elle craint que ses intérêts soient très sérieusement remis en cause ou que ça a déjà commencé, elle peut tout à fait faire tout ce qui est en son pouvoir contre le gouvernement et le « prolétariat », donc par exemple mettre l'économie à mal et organiser une campagne médiatique, mais elle peut aussi aller jusqu'à massacrer en masse et installer au sommet de l'État quelqu'un qui lui soit favorable. En exemples maximaux, on peut citer la Commune de Paris de 1871 et la révolution espagnole de 1936-1939, ainsi que le Chili sous Salvador Allende¹. Afin de faire reculer la bourgeoisie, et à fortiori l'anéantir²,

1. À ce sujet, on peut lire Frédéric Lordon, « Chili 73 », 10 septembre 2020, <<https://blog.mondediplo.net/chili-73>>, reproduit dans *Figures du communisme*, éditions La Fabrique, 2021.

2. Il est question d'anéantir la classe sociale, donc de l'exproprier et de suppri-

une action indépendante de l'État est nécessaire.

1.2 Un contexte inquiétant et d'urgence

Les syndicats sont en recul et sur la défensive depuis 40 ans. Ils sont incapables de défendre nos grandes conquêtes sociales : retraites, assurance chômage, droit du travail... Ils sont à fortiori encore plus incapables d'arracher de nouveaux droits notables.

Le patronat est quant à lui très offensif. Il est enhardi de l'accumulation de ses victoires, ce qui lui donne une grande confiance en lui. De plus, il a à son service des gouvernements de plus en plus autoritaires et des médias dominants dont la servilité va croissante.

À ce déjà bien sinistre tableau, se rajoute la crise écologique grandissante. Emballément du changement climatique, effondrement de la biodiversité avec la 6^e extinction de masse, usage immodéré et pollution de l'eau, etc. Les profits quoi qu'il en coûte...

Et ces problèmes en favorisent d'autres. La géopolitique mondiale se tend de plus en plus. Cela va parfois jusqu'à générer des guerres, agrandissant encore plus la misère et fournissant un tremplin au nationalisme.

1.3 Un besoin de feuille de route

Malheureusement aujourd'hui la perspective révolutionnaire n'a jamais paru aussi bouchée. L'échec des régimes dit « communistes »³ paraît rendre le capitalisme indépasseable. On arrive même pas à faire respecter nos droits au quotidien dans des démocraties dites représentatives. Le mouvement ouvrier est en ruine. Des révoltes spontanées ont lieu, mais sans lendemain et perspective de transformation de la société, comme ça a par exemple été le cas en France avec les mouvements des gilets jaunes en 2018-2019.

mer ce qui lui permet d'exister. Cela ne suppose pas d'en tuer les membres, sans se leurrer sur le fait que la révolution ne sera malheureusement probablement pas un fleuve tranquille et que le niveau de violence sera déterminé par la minorité bourgeoise.

3. Sur le pourquoi des guillemets, lire Julien Chuzeville, *Dix questions sur le communisme*, éditions Libertalia, 2023.

Les travailleur·euse·s et leurs syndicats ne semblent aujourd’hui pas à la hauteur. Les travailleur·euse·s sont peu syndiqué·e·s, et souvent découragé·e·s et passif·ve·s. On ne sait pas trop quoi faire. Les mouvements d’émancipation manquent de boussole sur le long-terme. Ça navigue à vue, à l’aveugle. On est beaucoup la tête dans le guidon à réagir aux attaques de nos adversaires. On est en panne de stratégie.

1.4 Stratégie et tactique

stratégie	→	tactique
long-terme		court-terme
général		particulier
+ rigide		+ souple
ex. redynamiser le syndicalisme / transformer la société		ex. gagner tel ou tel conflit syndical

Stratégie : Vient du vocabulaire de la guerre. Stratégie = se donner un plan d’action général pour gagner face à un ennemi, et atteindre ses objectifs de long-terme. Être stratégique = anticiper / se projeter. Avoir une idée de où on va (objectifs), comment on y va, par quels moyens. Réfléchir aux conséquences des différentes options, pour faire les choix qui sur le long-terme nous renforcent, et éviter les choix qui sur le long-terme nous affaiblissent / nous bloquent / se retournent contre nous.

Distinction **tactique** / stratégie : une tactique vise à atteindre des objectifs à court-terme (gagner une « bataille », ex. un conflit syndical particulier). Une stratégie vise à atteindre des objectifs sur le moyen-terme et long-terme (gagner une « guerre », ex. arracher l’émancipation intégrale des travailleur·euse·s). La tactique se nourrit de la stratégie qu’on a choisie. Elle est l’application d’une stratégie générale à une situation particulière. Mais une tactique est plus souple : on peut facilement ajuster une tactique, voir en changer en cours de conflit. Une stratégie est plus rigide : on ne change pas comme ça de stratégie en cours de route, car on ne récolte le fruit d’une stratégie que sur le temps long.

1.5 Situer historiquement le syndicalisme d'action directe

Le syndicalisme d'action directe et la stratégie qui y est associée, est apparue à la fin du 19^e en France, puis s'est rependue dans divers pays. Cette stratégie particulièrement populaire entre les années 1900 et 1930, a été à l'origine de mouvements sociaux historiques, parfois révolutionnaires, et a permis de grandes conquêtes ouvrières. Elle a ensuite été marginalisée du fait de l'influence néfaste des régimes dit « communistes » (Russie, Europe de l'Est. . .) sur les syndicats.

1.6 L'actualité du syndicalisme d'action directe

- Les syndicats ne réfléchissent plus assez à leur stratégie. Pire : certaines pratiques syndicales actuellement dominantes participent à affaiblir les syndicats et leur efficacité.
- Le syndicalisme d'action directe propose une stratégie alternative plus que jamais d'actualité, adaptée aux enjeux et problèmes de notre époque. Remettre au goût du jour cette stratégie syndicale pour redynamiser et revitaliser le syndicalisme (qui en a grand besoin) et éviter les écueils du syndicalisme aujourd'hui majoritaire.

1.7 Un « bonus » indispensable : la Charte d'Amiens

Le Congrès confédéral d'Amiens [1906] confirme l'article 2 constitutif de la CGT [Confédération Générale du Travail].

La CGT groupe, en dehors de toute école politique, tous les travailleurs conscients de la lutte à mener pour la disparition du salariat et du patronat.

Le Congrès considère que cette déclaration est une reconnaissance de la lutte de classe, qui oppose sur le terrain économique, les travailleurs en révolte contre toutes les formes d'exploitation et d'oppression, tant matérielles que morales, mises en œuvre par la classe capitaliste contre la classe ouvrière.

Le Congrès précise par les points suivants, cette affirmation théorique.

Dans l'œuvre revendicative quotidienne, le syndicat poursuit la coordination des efforts ouvriers, l'accroissement du mieux-être des travailleurs par la réalisation d'améliorations immédiates, telles que la diminution des heures de travail, l'augmentation des salaires, etc. Mais cette besogne n'est qu'un côté de l'œuvre du syndicalisme : il prépare l'émancipation intégrale qui ne peut se réaliser que par l'expropriation capitaliste ; il préconise comme moyen d'action la grève générale et il considère que le syndicat, aujourd'hui groupement de résistance, sera, dans l'avenir, le groupement de production et de répartition, base de réorganisation sociale.

Le Congrès déclare que cette double besogne, quotidienne et d'avenir, découle de la situation de salariés qui pèse sur la classe ouvrière et qui fait à tous les travailleurs, quelles que soient leurs opinions ou leurs tendances politiques ou philosophiques, un devoir d'appartenir au groupement essentiel qu'est le syndicat.

Comme conséquence, en ce qui concerne les individus, le Congrès affirme l'entière liberté pour le syndiqué de participer, en dehors du groupement corporatif, à telles formes de lutte correspondant à sa conception philosophique ou politique, se bornant à lui demander, en réciprocité, de ne pas introduire dans le syndicat les opinions qu'il professe au dehors.

En ce qui concerne les organisations, le Congrès déclare qu'afin que le syndicalisme atteigne son maximum d'effet, l'action économique doit s'exercer directement contre le patronat, les organisations confédérées n'ayant pas, en tant que groupements syndicaux, à se préoccuper des partis et des sectes qui, en dehors et à côté, peuvent poursuivre, en toute liberté, la transformation sociale.

2 L'action directe dans les luttes quotidiennes

2.1 Revendiquer

Revendication : Ce que qu'on exige, ce qu'on réclame à un pouvoir (un patron, l'État, une administration, un propriétaire, ses parents quand on est petit.e...).

Une revendication est soit :

- défensive : on exige le respect et le maintien de nos droits.
Exemple : revendiquer le paiement d'heures de travail non payées.
- offensive : on exige une amélioration. Une amélioration importante qui modifie le fonctionnement du système social et économique (mais sans le remettre en cause) est une **réforme**. La réforme est une amélioration garantie par la loi. Exemple : revendiquer l'interdiction des expulsions locatives.

Négociation : discussion en vue de trouver un accord entre plusieurs parties aux intérêts divergents. **Accord** : arrangement en plusieurs parties pour régler un différend. **Pouvoir de négociation** : capacité de faire céder l'adversaire dans une négociation, et de convenir d'un accord qui nous est favorable. Le pouvoir de négociation est déterminé / proportionnel au rapport de force en présence. Un conflit peut aussi se terminer sans accord si l'un des deux parties bat en retraite. La capacité à faire battre en retraite un adversaire est elle aussi déterminée par le rapport de force.

Rapport de force : relation de force / pouvoir entre deux camps aux intérêts opposés. Pour visualiser un rapport de force, on peut le représenter comme une ligne avec à une extrémité son propre camp et à l'autre extrémité le camp de l'adversaire, avec entre les deux un curseur mobile qui évolue en fonction des capacités et actions des deux camps. Un rapport de force est déterminé par un ensemble de critères : le nombre, l'influence, la crédibilité, la légitimité, la capacité de nuire, le fait de nuire (répression, pression économique et sociale, qui peut entre autres être faite par pression médiatique), la trésorerie en réserve, l'information, le temps. . .

Élaborer et gagner des revendications constituent les luttes revendicatives. Il existe plusieurs stratégies pour mener ces luttes revendicatives : le syndicalisme de service et l'action directe⁴.

Le rapport de force est à la base déséquilibré et favorable à ceux qui ont du pouvoir sur nous (patron, gouvernement. . .). Mais un rapport

4. Attention : Ce sont là 2 modèles purs. Mais la réalité est rarement toute noire ou toute blanche. Par exemple, même la CFDT fait de l'action directe, mais bien moins que la CGT et la CNT.

de force n'est pas statique : on peut peser pour le faire évoluer à notre avantage.

Construire un rapport de force signifie travailler à l'infléchir en notre faveur (faire bouger le curseur) pour contraindre l'adversaire à accepter un accord qu'il refusait ou aurait refusé au préalable. On construit un rapport de force en faisant démonstration de sa force, en élargissant ses soutiens, en portant des coups à l'adversaire.

2.2 Le syndicalisme de service

Aujourd'hui, le syndicalisme de représentation et de service domine.

Syndicalisme de représentation et de service : Les travailleur·euse·s délèguent à quelques représentant·e·s et permanent·e·s syndicaux la défense de leurs intérêts. Illes consomment le syndicalisme comme des client·e·s d'un service. Les représentant·e·s et permanent·e·s syndicaux passent beaucoup de temps à discuter et « négocier » avec les patrons ou le gouvernement, mais souvent sans succès. Car pour mettre la pression, ils ne peuvent que trop rarement compter sur la mobilisation et l'implication active des travailleur·euse·s (et même de leurs) adhérent·e·s.

Cette pratique peut poser plusieurs problèmes :

1. **Elle n'est pas très efficace** : elle vend l'illusion aux travailleur·euse·s que quelques représentant·e·s vont les défendre à leur place, donc elle entretient leur passivité et démobilité.
2. **Elle n'est pas très collective** : elle favorise donc moins la construction de solidarité.

Ce qui manque notamment à ce syndicalisme, c'est qu'il n'y a pas la construction d'un rapport de force.



DU 22 MARS AU 04 AVRIL,
VOTEZ **FO**

*Mon vote,
c'est ma force*

FO



À L'UNSA, on s'occupe de...



Je vote UNSA

Retrouvez nos actions sur unsa-fp.org

**VOUS N'ATTENDEZ PAS
L'INONDATION POUR VOUS ASSURER**

...

**PROTÉGEZ AUSSI VOS DROITS,
REJOIGNEZ-NOUS !**

www.cfdt.fr/adhesion

Cfdt:

2.3 L'action directe

2.3.1 L'action directe en elle-même

Le syndicalisme d'action directe considère que déléguer la défense de nos intérêts à quelques représentant·e·s est une impasse. Pour se défendre efficacement, les travailleur·euse·s doivent elleux-mêmes se mobiliser, collectivement et directement, pour peser sur les rapports de force et arracher leurs revendications.

Action directe : Action autonome des travailleur·euse·s. Agir directement nous-même pour peser dans le rapport de force et changer une situation. Ne pas compter sur des forces extérieures à notre classe sociale (intermédiaire, représentant, tribunal ou politicien. . .).

Dans un conflit syndical, il existe plusieurs moyens par lesquels les travailleur·euse·s peuvent peser dans un rapport de force :

- **Grève** : arrêter collectivement le travail pour désorganiser l'entreprise ou l'administration et ainsi faire perdre de l'argent au patron ou désorganiser le reste de la société.
- **Boycott** : appeler les autres travailleur·euse·s à ne plus consommer dans une entreprise, par solidarité avec celles en lutte.
- **Label** : invitation à se fournir chez les entreprises qui ont la marque syndicale et donc respectent les conditions syndicales, pouvant être vérifiées que par des sections syndicales dans les entreprises et définies que par une structure allant au-delà de chacune.
- **Sabotage** : saboter la production d'une entreprise ou administration (ralentir les cadences ou travailler moins bien ou endommager la production ou son transport ou les outils de travail).
- **Piquet syndical** : organiser un rassemblement devant un lieu de conflit :
 - Piquet de grève : rassemblement de grévistes (et éventuellement de sympathisant·e·s) pour visibiliser la grève, renforcer les liens entre grévistes et convaincre les non-grévistes de rejoindre la grève.
 - Piquet d'information ou de boycott : piquet de non-grévistes qui informent les client·e·s / salarié·e·s / usager·e·s, du conflit en cours, voire qui les appellent au boycott.

- **Manifestation, rassemblement** ou « performance publique » symbolique. Mode d'action directe le plus connu. Consiste à se rassembler et/ou marcher dans l'espace public et/ou faire une action théâtrale pour visibiliser une lutte, une cause. Cela permet de faire une démonstration du soutien pour une lutte, d'une capacité de mobilisation. (Peut parfois donner lieu à des dégradations ou affrontements qui restent, dans la plupart des cas, surtout symboliques.)
- **Occupation / blocage** : occuper ou bloquer un lieu de production ou de transit (entreprise, administration, un rond point). L'occupation permet de visibiliser une lutte, s'appropriier un lieu pour s'organiser. Dans le cas des entreprises occupées, cela permet aussi de surveiller que le patron n'évacue pas les outils de production en douce ou n'embauche pas illégalement des jaunes (= casseur·euse·s de grève).

Tous ces moyens sont des modes de pression directs et efficaces que peuvent utiliser les travailleur·euse·s, car il s'agit de moyens de pression économique et social (c'est-à-dire que concrètement, cela fait perdre de l'argent aux patrons en ralentissant ou en stoppant la production, les ventes, les flux).

2.3.2 Les avantages du syndicalisme d'action directe sur le syndicalisme de service

- Plus collectif et inclusif,
- Nous éduque à la solidarité et cimente la conscience de classe,
- Rend acteur·rice et actif·ve,
- Nous apprend à nous organiser et à lutter par nous-même, diffuse les savoir-faire militants,
- Plus visible / plus facile de médiatiser / rayonne plus,
- Permet de réapprendre aux patrons de prendre les syndicats au sérieux, augmentant la capacité de négociation.

In fine : Plus efficace, car négocier sans avoir construit le rapport de force est perdu d'avance.

2.3.3 Le syndicalisme d'action directe en images



**LA SOLUTION
EST ENTRE TES
MAINS**

ACTION DIRECTE

Confédération Nationale du Travail

**Syndicat Unifié
du Bâtiment**

www.cnt-f.org/subrp/

06 48 37 85 44





2 piquets de la CNT à Toulouse, respectivement de 2020 et 2022.

Le premier est un piquet d'information. Il a suffi à régler l'affaire après des mois de tractation infructueuse avec le patron.

Le second est l'un des piquets de boycott contre un patron à l'égo très fort. Cela a fini par contraindre le syndicat à en passer par l'action juridique, ce malgré l'effet incontestable sur sa clientèle qu'on eut les piquets et le boitage dans le quartier, mais aussi sa défense publique qui a souvent été ridicule et en a convaincu certains que le patron n'était pas sérieux.



Boycott des restos clients d'Art i Sans, Granollers, 2022



Grève à Productos Florida, Valence, 2020, Agroalimentaire



Grève à Laser (ARS), Marseille, 2022, Nettoyage



Occupation du local syndical CNT, Université Rennes II, 2014



Occupation du siège People & Baby, Paris, 2010, Petite enfance



Blocage de l'Université du Mirail, Toulouse, 2014



Manifestation du 1^{er} mai⁵, Toulouse, 2022



Manifestation contre la répression syndicale, Madrid, 2022



Colmatage de serrure, grève au Consorcio Galego de Servizos de Igualdade e Benestar, 2022, Santé-Social

5. Sur l'origine historique du 1^{er} mai, la journée internationale des travailleur·euse·s, on peut lire : CNT SIPM & TP RP, *Chicago, mai 1886 – Huit martyrs pour la conquête des huit heures*, 2011.

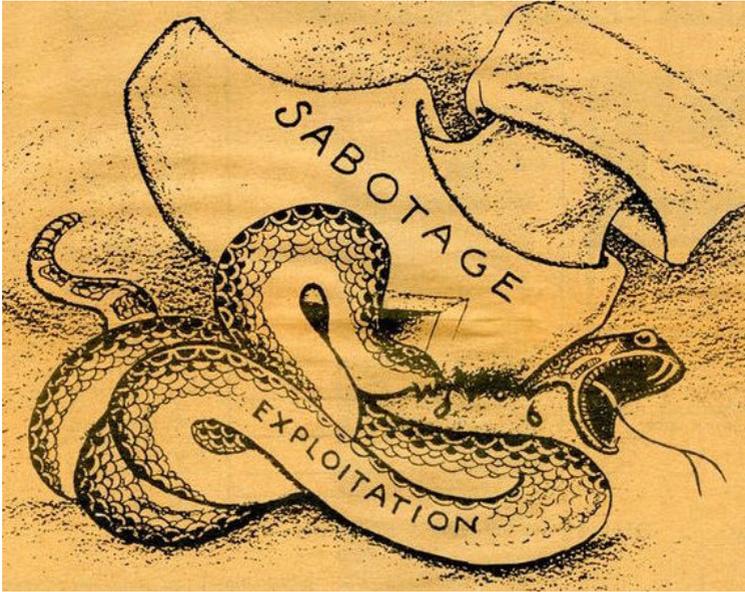


Illustration des IWW⁶ (É.-U.) du début du 20^e siècle



Un exemple de label syndical⁷

6. IWW = Industrial Workers of the World. Ses adhérent-e-s sont des wooblies.

7. Guillaume Goutte, « Le label syndical a-t-il un avenir ? », septembre 2019, <https://www.syndicaliste.com/le-label-syndical>; Michel Henry, *Le Label syndical*, Institut CGT d'histoire sociale du Livre parisien, 2011.

2.4 Le temps : une ressource rare

Une approche poussée du syndicalisme d'action directe peut logiquement conduire au refus des permanent·e·s, c'est-à-dire au refus d'avoir des militant·e·s payé·e·s pour faire du travail syndical. En effet, cela pousse à la passivité des autres, cela crée du détachement vis-à-vis du vécu de la base, cela engendre de la spécialisation qui ne tourne pas ou peu et donc une concentration de pouvoir, etc. Et par ailleurs, quand le financement vient d'une structure syndicale, c'est coûteux financièrement.

Cela a par exemple mené « la CNT », ou plus précisément la CNT-Vignoles⁸ de par l'adresse de son local parisien et qui détient le nom de domaine Internet `cnt-f.org`, a refusé les permanent·e·s. À contrario la CNT-SO, qui est une scission, et plus largement à peu près toutes les confédérations syndicales⁹, ont recourt à des permanent·e·s.

Force est de constater que le refus des permanent·e·s demande que les adhérent·e·s allouent leur propre temps pour faire vivre le syndicat dans son intégralité. Et il faut admettre que parfois cette auto-restriction est contournée par des permanent·e·s de fait, mais pas payé·e·s au nom de leur travail syndical, car « chômeur·euse·s » ou « retraité·e·s », le formalisme est alors respecté mais pas l'esprit.

Entre les 2 modèles purs, d'un côté accepter que les structures syndicales aient des salarié·e·s et de l'autre refuser toute rémunération pour travail syndical, il existe une solution médiane. En effet, avec le développement des droits syndicaux, le patronat peut maintenant, dans certaines conditions, accorder des heures pour le travail syndical.

8. À son Congrès de décembre 2023, la CNT-Vignoles a demandé son adhésion à la CIT (Confédération Internationale du Travail) ou ICL (International Confederation of Labor) [cf. <https://www.iclclit.org/>]. Il est donc possible qu'à l'avenir il soit plus communément question d'elle comme CNT-CIT.

9. En France, il y a aussi la CNT-AIT, ou plutôt les CNT-AIT, qui s'opposent aux permanent·e·s. Elles vont même plus loin en s'opposant à la participation aux élections professionnelles dans toutes les branches (tandis que la CNT-Vignoles ne se l'autorise pas uniquement dans l'Éducation Nationale). Cela a été un motif de scission avec la CNT-Vignoles, qui aux demeurant·e·s se revendique moins fortement de l'anarchisme et cela se retrouve dans son positionnement proclamé qui est AS&SR (anarcho-syndicalisme et syndicalisme révolutionnaire).

Elles sont payées par le patron et elles sont prises sur les heures « normales » de travail. Cela permet d'avoir des syndicalistes partiellement permanent·e·s. Et pour réduire les risques liés aux permanent·e·s, on peut ne leur confier à faire via ces heures que des tâches d'administration chiante (comme la trésorerie¹⁰) et il peut être imposé qu'elles tournent à intervalle fixe (par exemple chaque année, ou tous les 2 ou 3 ans).

2.5 Et l'action en entreprise ?

Il y a 2 grandes manières d'agir en entreprise :

- **les instances de représentation du personnel (IRP)**
 - exemple : le CSE (Comité Social Économique)
 - Inconvénients :
 - Délégation
 - Passivité collective
 - Élu·e·s parfois incontrôlables
 - Consommation d'un service
 - Intégration à l'entreprise et au capitalisme
 - utile pour le statut de salarié·e protégé·e et certains droits
- **la section syndicale**
 - prolongement du syndicat dans l'établissement ou l'entreprise
 - Avantages :
 - Implication de tou·te·s
 - Force collective
 - Transparence et démocratie
 - Entraide mutuelle
 - Autonomie

10. Évidemment chacun·e peut avoir une appréciation différente. Mais il semble assez commun que l'administratif ne passionne pas, trésorerie comprise. Mais tant mieux si ce n'est pas votre cas.

2.6 Et l'action juridique ?

Quand il y a conflit, soit :

- les deux parties en présence trouvent elles-mêmes un accord pour mettre fin au conflit,
- l'une des deux parties bat en retraite,
- au moins une des parties s'estime lésée dans ses droits légaux et saisie un tribunal. Elle commence alors une action juridique.

En cas d'action juridique, **on délègue au tribunal** le soin de trancher le conflit à notre place, par un jugement. La décision du tribunal s'impose avec force, car il a derrière lui, si nécessaire, les moyens de coercition extrêmement efficaces de l'État : police et prison.

2.6.1 Avantages de l'action juridique

- Si la décision du tribunal nous est favorable, l'adversaire pourra très difficilement s'y soustraire (cela joue aussi contre nous si le jugement nous est défavorable...). Si le syndicat n'a pas été lui-même assez fort pour imposer un accord favorable, les tribunaux sont donc une **deuxième chance**.
- Dans nos imaginaires collectifs, il s'agit d'une bonne manière d'obtenir une **reconnaissance** des torts qu'on a subit. Cela est important parfois pour se sentir mieux, se reconstruire. Notons qu'il est aussi possible d'obtenir une reconnaissance directe sans médiation judiciaire :
 - par la compassion de ses pairs, les travailleur·euse·s qu'on aura informé le plus largement possible de l'injustice vécue,
 - auprès de l'adversaire en le poussant à céder à nos revendications.
- Ça permet d'allouer le maximum de temps à la lutte offensive. En effet, l'action juridique n'est possible que dans la lutte défensive, car elle s'appuie sur le droit déjà là. En réalité, il est des fois, mais fort rarement, possible de faire de la lutte offensive via le juridique, quand il y a conflit entre des normes juridiques et que celle appliquée est à notre désavantage.

2.6.2 Désavantages de l'action juridique

- **Limité** : n'est possible qu'en cas d'entorse à la loi, et même dans ce cas il faut avoir suffisamment de preuve recevable par le tribunal, ce qui n'est pas toujours le cas.
- Très **technique** et chiant : amène souvent à déléguer à des spécialistes (avocat, juriste, conseiller prud'homains, militant avec beaucoup de temps et/ou d'expérience). On devient plus facilement passif·ve et **spectateur·rice**.
- On n'apprend pas à compter sur notre propre force / **on perd en autonomie**.
- Souvent **moins collectif** et inclusif.
- Les luttes qui s'enferment dans les tribunaux sont souvent **moins visibles**, « moins médiatiques ».
- Peut être très **long** (jusqu'à 2 ans) : va refroidir certain·e·s travailleur·euse·s.
- Dépendance vis-à-vis d'une institution qu'on ne contrôle pas et dans laquelle ne siège pas nos allié·e·s (juges, patrons dans les prud'hommes...). Si l'issue est défavorable, ça peut se retourner contre nous. **Loin d'être fiable à 100%**.

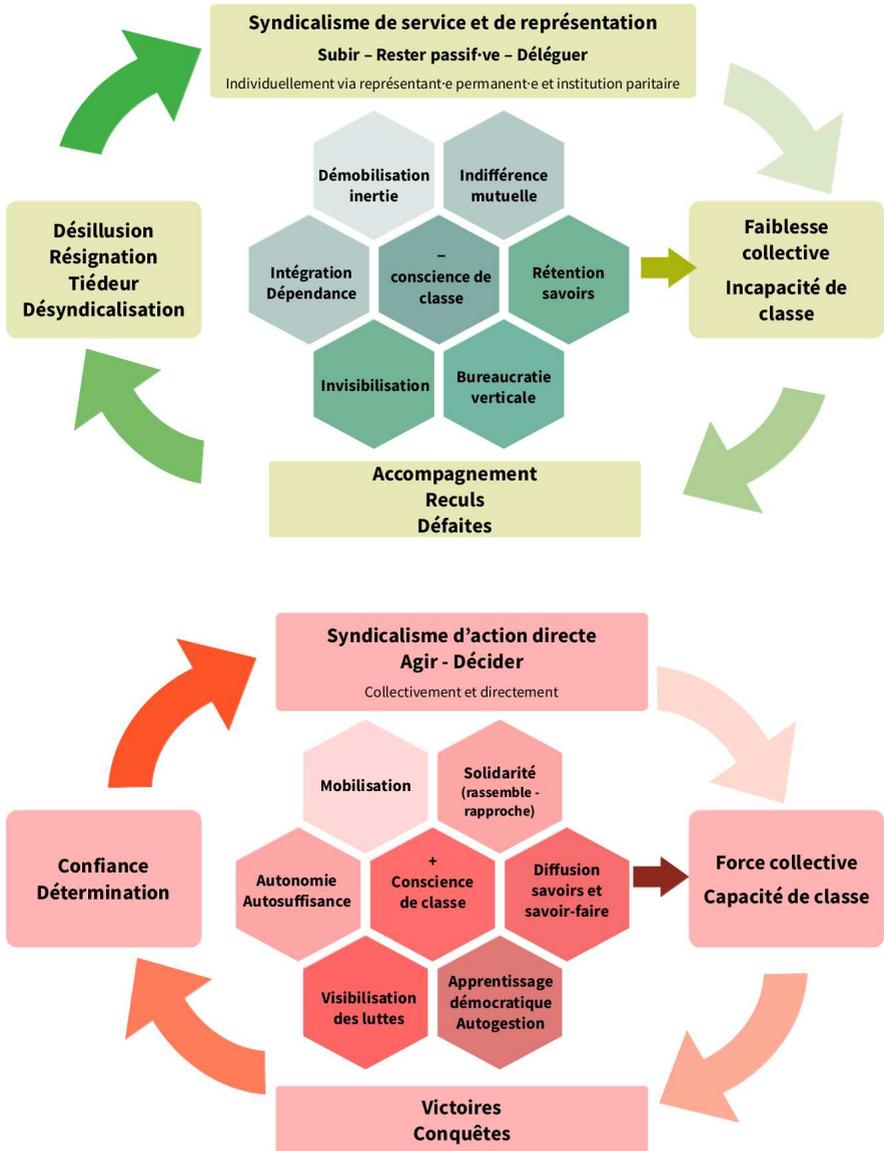
2.6.3 Place stratégique de l'action juridique

Il faut considérer les éléments suivants :

- **Privilégier systématiquement l'action directe** par rapport à l'action juridique du fait de ses avantages. Mais ne pas se priver d'agiter la menace de recours judiciaire pour construire le rapport de force.
- **Les tribunaux sont une solution de secours dans le cas où l'action directe n'est pas possible ou s'est révélée insuffisante**. Il ne faut pas de fétichisme anti-tribunaux : si on n'a pas le choix, on y va sans scrupule. Cela peut aussi être un complément secondaire pour appuyer une lutte engagée sur le terrain de l'action directe¹¹.

11. Le simple fait de lancer une procédure prud'homale en référé, peut remettre un coup de pression psychologique supplémentaire à un adversaire sur le point de négocier du fait des actions du syndicat.

2.7 Synthèses



Section syndicale

VS.

Instance de représentation du personnel

Implication de touTEs
Force collective
Transparence & démocratie
Entraide mutuelle
Autonomie

Délégation
Passivité collective
Élue parfois incontrôlable
Conso d'un service
Intégration

3 Proposition de lectures

3.1 Articles et brochures

1. Comités Syndicalistes Révolutionnaires, « Ton seul pouvoir, c'est le syndicat ! », <<https://www.syndicaliste.com/ton-pouvoir-le-syndicat>>
2. Émile Pouget, *l'Action Directe*, 1904
 - livre : Agone, 2010 ; la République des lettres ; Hachette-BnF
 - sur le Web (Internet) :
 - brochure : cnt31.cnt-f.org ; gallica.bnf.fr ; fr.wikisource.org
 - page web : fr.wikisource.org ; fr.anarchistlibraries.net
3. « La Tactique », dans Émile Pouget, *La Confédération Générale du Travail*, 1910
 - livre : L'Harmattan, 2024 ; Hachette-BnF ; CNT-RP, 1997
 - sur le Web (Internet) :
 - brochure : cnt31.cnt-f.org ; tarage.noblogs.org ; gallica.bnf.fr

— page web : fr.wikisource.org; www.marxists.org

4. Émile Pouget, *le Sabotage*, 1911

— livre : mille et une nuits / Fayard, 2004; nada éditions, 2020; la République des lettres

— sur le Web (Internet) :

— brochure : gallica.bnf.fr; fr.wikisource.org

— page web : fr.wikisource.org; fr.anarchistlibraries.net; kropot.free.fr

5. Voltairine de Cleyre, *De l'Action Directe*, 1912

— livre : éditions du Sextant, 2010

— page web : fr.wikisource.org; fr.anarchistlibraries.net

6. Comités Syndicalistes Révolutionnaires, *Les courants syndicaux : leur histoire à travers leur organisation et leur stratégie*, collection stratégie syndicale, 2010

7. Comités Syndicalistes Révolutionnaires, *Histoire du syndicalisme révolutionnaire (1914-1939)*, collection histoire du syndicalisme (n° 10-11-12), épuisé

3.2 Compilations de textes

1. Émile Pouget, *L'action directe et autres écrits syndicalistes (1903-1910)*, éditions Agone, 2010

2. Fernand Pelloutier, *Aux anarchistes*, nada éditions, 2023

3. *Déposséder les possédants – La grève générale aux « temps héroïques » du syndicalisme révolutionnaire (1895-1906)*, éditions Agone, 2008

3.3 Ouvrages « difficiles »¹²

1. Jacques Julliard, *Autonomie ouvrière – Études sur le syndicalisme d'action directe*, Seuil, 1988

12. La difficulté dépend évidemment de chacun-e. Il s'agit de mettre en garde, afin d'inciter à lire d'abord des textes plus abordables.

2. Jacques Julliard, *Fernand Pelloutier et les origines du syndicalisme d'action directe* : Seuil, 1971, complet ; Points, 1985, tronqué
3. Dominique Pinsolle, *Quand les travailleurs sabotaient (1897-1918)*, éditions Agone, 2024
4. Willy Gianinazzi, *Georges Sorel, philosophe de l'autonomie*, Arbre bleu, 2022

3.4 Divers

- Guillaume Goutte, *Dix questions sur le syndicalisme*, éditions Libertalia, 2023
- Comités Syndicalistes Révolutionnaires, « Stratégie des CSR », <<https://www.syndicaliste.com/strategie-des-csr>>
- Larry Portis, *IWW [Industrial Workers of the World] : Le syndicalisme révolutionnaire aux États-Unis*, éditions Spartacus, 2003 [1985]
- Comités Syndicalistes Révolutionnaires, « L'Ordre des Chevaliers du Travail – Aux origines du syndicalisme moderne », <<https://www.syndicaliste.com/chevalerie-du-travail>>

4 Glossaire

- accord, p. 6
- action directe, p. 10
- blocage, p. 11
- bourgeoisie, p. 1
- boycott, p. 10
- capitaliste, p. 1
- CSE, p. 19
- double besogne, p. 5
- grève, p. 10
- IRP, p. 19
- label, p. 10
- lutte des classes, p. 1
- manifestation, p. 11
- négociation, p. 6
- occupation, p. 11
- piquet, p. 10
- pouvoir de négociation, p. 6
- rapport de force, p. 6
- réforme, p. 6
- revendication, p. 5
- sabotage, p. 10
- section, p. 19
- stratégie, p. 3
- syndicat, p. 1
- tactique, p. 3

Stratégie du syndicalisme d'action directe

partie 1 :

introduction et action directe dans les luttes quotidiennes

Table des matières

1	Introduction	1
1.1	Syndicalisme et lutte des classes	1
1.2	Un contexte inquiétant et d'urgence	2
1.3	Un besoin de feuille de route	2
1.4	Stratégie et tactique	3
1.5	Situer historiquement le syndicalisme d'action directe	4
1.6	L'actualité du syndicalisme d'action directe	4
1.7	Un « bonus » indispensable : la Charte d'Amiens . . .	4
2	L'action directe dans les luttes quotidiennes	5
2.1	Revendiquer	5
2.2	Le syndicalisme de service	7
2.3	L'action directe	10
2.4	Le temps : une ressource rare	18
2.5	Et l'action en entreprise ?	19
2.6	Et l'action juridique ?	20
2.7	Synthèses	22
3	Proposition de lectures	23
3.1	Articles et brochures	23
3.2	Compilations de textes	24
3.3	Ouvrages « difficiles »	24
3.4	Divers	25
4	Glossaire	25

Stratégie du syndicalisme d'action directe

1. introduction et action directe dans les luttes quotidiennes

2. champs professionnels et syndicalisme d'Industrie
3. culture et sociabilité
4. double besogne et révolution
5. autonomie prolétarienne et indépendance syndicale

Les 3 premières parties peuvent être lues indépendamment, bien qu'il soit tout de même recommandé de lire l'introduction de la 1^{re} partie avant de s'attaquer au reste. En revanche, la partie 4 nécessite de connaître la partie 1 et la partie 2. Enfin, pour ce qui est de la partie 5, c'est la plus théorique, c'est le fil rouge de toute la formation, donc les 4 parties précédentes devraient être connues avant cette ultime partie.

Puisque la présente brochure est pour la partie 1, c'est bien, vous commencez par le début. En espérant toutefois que vous ne soyez pas un-e vilain-e chenapan qui oserait lire la 4^e de couverture puis qui se détourner de l'ordre prévu.

Enfin, puisqu'il reste de la place, profitons-en pour mentionner qu'une 6^e partie est envisagée et que ce serait un bonus bien moins prompt au consensus que le reste. Son titre serait « confédération spécifique et tendance syndicale ». On y parlerait de l'intérêt temporaire que peut avoir la CNT (qui est une confédération spécifique) et de celui perpétuel des CSR (qui est une tendance syndicale), ainsi que du double carding des IWW (qui est les 2 à la fois), pour donner des exemples concrets sur lesquels on a prévu de s'appuyer sans s'y réduire.

Fait par le secrétariat formation de la CNT IS 31. Version du 2025/04.

Disponible en page et PDF sur notre site web :

<https://cnt31.cnt-f.org/article1479.html>

<https://cnt31.cnt-f.org/article1478.html>

Texte, mise en page et code L^AT_EX 2_ε associé dans le domaine public, via la licence Creative Commons 0 en version 1.0 :

<https://creativecommons.org/publicdomain/zero/1.0/deed.fr>