

LE DISCOURS SYNDICAL : TYPOLOGISATION, CARACTÉRISATION ET FONCTIONS

Boukary NEBIE

Université Yembila Abdoulaye TOGUYENI, Burkina Faso

nebie.boukary@yahoo.fr

Résumé : Le discours syndical peut être défini comme tout énoncé écrit ou oral, produit par un groupement constitué dans le but de défendre les intérêts matériels et/ou moraux de ses membres. Ces manifestations verbales constituent la voie royale qui mène à la découverte de l'idéologie et des mentalités de ceux qui les produisent. Dans cet article, nous questionnons le discours syndical en partant de la question principale suivante : le discours syndical peut être considéré comme un objet signifiant. De cette question principale découlent deux questions spécifiques, à savoir (i) peut-on définir des caractéristiques majeures pour le discours syndical ? (ii) le discours syndical remplit-il des fonctions spécifiques ? Conformément aux questions de recherche, il se dégage trois objectifs de recherche. L'objectif principal est de montrer que le discours syndical est un objet signifiant. Le premier objectif spécifique est de dégager les traits majeurs du discours syndical. Le second objectif spécifique consiste à mettre au jour les fonctions que peuvent remplir le discours syndical. Quant aux hypothèses de recherche, nous en avons formulé trois. L'hypothèse principale est la suivante : le discours syndical est un objet signifiant. Comme hypothèses spécifiques nous avons (i) il est possible de définir des traits majeurs pour le discours syndical, (ii) le discours syndical remplit différentes fonctions qui lui sont propres. Notre démarche méthodologique est fondée sur le concept d'actant collectif développé par Nicolas Couégnac, Marie-Pierre Halary et Juan Alonso Aldama dans *Nouveaux actes sémiotiques*.

Mots-clés : Syndicat, actant collectif, institution, typologisation.

UNION DISCOURSE: TYPOLOGIES, CHARACTERIZATION AND FUNCTIONS

Abstract : discourse can be defined as any written or oral statement produced by a group aiming to defend the material and/or moral interests of its members. These verbal manifestations constitute the right means which lead to the discovery of the ideology and the mentalities of those who produce them. This article focuses on union discourse putting the following main question: can trade union discourse be considered as a meaningful object. Two specific questions arise from this main one: (i) can we define major characteristics for union discourse? (ii) does union discourse serve specific functions? In accordance with the research questions, three research objectives emerge. The main objective is to show that trade union discourse is a meaningful object. The first specific objective is to identify the major features

of the union discourse. The second specific objective consists of revealing the functions that union discourse can fulfill. As for the research hypotheses, we formulated three. The main hypothesis is as follows: union discourse is a meaningful object. As for specific hypotheses we have : (i) it is possible to define major features for union discourse, (ii) union discourse fulfills different functions specific to it. Our methodological approach is based on the concept of collective actors developed by Nicolas Couégnac, Marie-Pierre Halary and Juan Alonso Aldama in *Nouveaux Actes Sémiotiques*.

Keywords : Union, collective actor, institution, typologies

Introduction

La révolution industrielle qui s'est installée d'abord en Angleterre puis dans les autres pays d'Europe occidentale et aux États-Unis d'Amérique à partir 18^e siècle aura des conséquences sociales qui ont notablement bouleversé l'organisation sociale. Remplaçant le mode de production féodal par le mode de production capitaliste, la révolution industrielle va propulser sur la scène de production deux classes aux intérêts opposés : la bourgeoisie et le prolétariat¹.

Les conditions de vie et de travail de plus en plus difficiles dans lesquelles se trouvent les travailleurs vont les amener à réfléchir aux moyens et méthodes par lesquels ils pourront faire entendre leur voix. De ces réflexions, ils comprendront essentiellement deux choses très importantes : « d'une part que c'est l'exploitation capitaliste et non les machines qui sont à l'origine de leurs souffrances ; d'autre part, que les luttes spontanées et isolées qu'ils menaient sont inefficaces et sans résultats. De ce constat, la classe ouvrière mettra au point différentes organisations ouvrières au cours d'un processus long et laborieux qui a abouti au syndicat tel que nous le connaissons aujourd'hui avec des acquis importants et une très riche expérience² ». Yves Alpe écrit :

En France, dans le domaine professionnel, les syndicats sont autorisés par la loi Waldeck-Rousseau de 1884 qui met fin à la Loi Le Chapelier interdisant les associations professionnelles. Organes de défense des intérêts professionnels de leurs adhérents, les syndicats disposent notamment du droit de grève pour mener à bien leur action en vue de l'amélioration des conditions de vie et de travail. Devenus partenaires de l'entreprise et de l'État (Accords Matignon en 1936, Accords de Grenelle en 1968), ils ont beaucoup contribué à la mise en œuvre de l'État providence. (2005 : 259).

Le syndicalisme africain est consubstantiel à la colonisation. C'est d'ailleurs ce qui ressort dans ce passage :

Avant la colonisation, il n'y avait pas de salariat dans les sociétés traditionnelles africaines ; par conséquent, il n'y avait pas de mouvement syndical. Avec la colonisation, apparaîtra le capitalisme en Afrique. Dans ce contexte difficile, bénéficiant

¹ Disponible en fichier PDF sur: <https://www.cgtriburkina.org> consulté le 20 avril 2020

² *Idem*

des pressions des forces progressistes en France et de l'enracinement du système socialiste mondial, les travailleurs africains vont s'organiser pour : conquérir le droit de s'organiser librement et de revendiquer de meilleures conditions de vie et de travail ; s'opposer à l'arbitraire colonial et patronal en combattant l'exploitation capitaliste ; imposer le respect de leur dignité³ .

Au Burkina Faso (ex Haute-Volta), « les premiers syndicats corporatistes, virent le jour en même temps que les partis politiques entre 1945 et 1955. Ils formèrent le 4 novembre 1946, l'Union des Syndicats Confédérés de Haute-Volta, affiliée à la C.G.T. (France). Dans le contexte colonial, les organisations syndicales africaines étaient en effet sous tutelle des centrales syndicales françaises, notamment la CFTC, la CGT, la CGT-Force Ouvrière qui transposèrent leur division sur le continent.⁴ ».

L'objectif principal de cette réflexion est de d'approcher le discours syndical comme un objet signifiant. Aussi l'article est organisé en trois grands axes. Dans le premier axe, il sera question de définir les concepts clés en lien avec le sujet. Le deuxième axe est consacré à la mise en exergue des caractéristiques du discours syndical. Le troisième axe prend en charge la typologisation des discours syndicaux ainsi que leurs fonctions.

1. Approche définitionnelle des concepts clés

1.1. Le syndicat

Le terme syndicat recouvre plusieurs acceptions. Nous avons opté de présenter quelques-unes des dites acceptions. En effet,

syndicat vient du terme *syndic*. Étymologiquement, le *syndic* désigne historiquement d'abord une personne ayant à gérer la défense des intérêts communs d'une collectivité, puis une personne qui représente un groupe autre que le groupe municipal, un conseiller, un avocat. À l'origine, le *syndic* représente son groupe dans une action en justice. Dans ce contexte, le terme syndicat désigne la fonction jouée par le *syndic*, mais aussi le groupe représenté qui s'est aussi appelé chambre syndicale⁴.

Selon Yves Alpe et *al.*, dans sa déclaration de 1948, l'Organisation internationale du travail (O.I.T.) définit les syndicats comme des « associations indépendantes de travailleurs ayant pour but de promouvoir et de défendre leurs intérêts⁵ » (2007, p. 291). Aussi ajoutent-ils : « On considère généralement que les syndicats sont nés en Angleterre au sein du mouvement ouvrier généré par la Révolution industrielle, qui crée un rapport de force défavorable aux travailleurs face au pouvoir grandissant du capital » (*idem*). Par ailleurs, ils précisent : « Organes de défense des intérêts professionnels de leurs adhérents, les syndicats disposent notamment du droit de grève pour mener à bien leur action en vue de l'amélioration des

³ *Idem*

⁴ *Idem*

conditions de vie et de travail » (*ibid.*, p. 296). Dans *Le dictionnaire érudit de la langue française*, Frédéric Haboury définit le syndicat comme une « association de personnes exerçant ou ayant exercé la même profession en vue de la défense de leurs intérêts communs » (2009, p. 1824).

Frédéric Haboury (2009) fait remarquer qu'un syndicat n'est ni une assurance ni un prestataire de services ni une administration. Prévu par la Constitution, c'est d'abord un élément essentiel de toute société démocratique. Le syndicat permet de s'unir et d'agir collectivement, son rôle est de représenter les professionnels à tous les niveaux de concertation et de négociation de la collectivité pour faire valoir des droits et aboutir à des revendications communes d'intérêt général. Pour la Confédération Générale du Travail⁶ :

Un syndicat est un regroupement de salariés qui ont décidé de s'organiser collectivement. Se syndiquer avec ses collègues de travail, c'est s'unir pour être plus forts ! C'est le meilleur moyen pour se défendre et faire respecter ses droits! Le syndicalisme est né de la double volonté des salarié(e)s de défendre leurs intérêts immédiats et de participer à la transformation de la société. Depuis sa création il a joué un rôle déterminant dans la conquête de garanties sociales qui ont contribué à changer la condition humaine⁷.

La Confédération Générale du Travail du Burkina (C.G.T.-B.) pour sa part, définit le syndicat comme « une association bénévole de travailleurs sans distinction politique, idéologique, confessionnelle pour la défense de leurs intérêts face au patronat⁸ ». Toujours selon la C.G.T.-B. :

Les syndicats doivent être et seront là pendant les périodes révolutionnaires, car n'oublions pas que ces périodes sont celles où les masses entrent par millions dans la lutte consciente. Les syndicats étant des organisations de lutte, et non des organisations de prise de pouvoir, ils devront obligatoirement se mettre sous la direction des organisations les plus conséquentes dans leur programme et dans leurs actions dans la défense des intérêts des travailleurs et du peuple, et devront répercuter concrètement les

⁶ « La Confédération générale du travail, en abrégé CGT, est un syndicat français de salariés créé le 23 septembre 1895 à Limoges. Elle faisait partie des cinq confédérations de syndicats de salariés français considérées, par présomption irréfragable, comme représentatives par l'État avant la réforme de 2008.

La CGT a obtenu 1 570 500 suffrages (34 %) aux élections prud'homales de décembre 2008 (lors de ces élections un salarié sur quatre, soit 25 % du collège employés, a voté). Elle figure comme l'une des principales organisations syndicales de salariés dans les élections aux comités d'entreprise comme parmi les délégués du personnel. En 2017, 653 222 salariés sont syndiqués à la CGT, ce qui en fait la première confédération syndicale française en nombre d'adhérents.

L'actuel secrétaire général de la confédération est Philippe Martinez.

La CGT est affiliée à la Confédération européenne des syndicats (CES) et la Confédération syndicale internationale (CSI). Elle a longtemps été un élément moteur de la Fédération syndicale mondiale (FSM) de laquelle elle s'est désaffiliée en 1995. Lors de son 52e congrès à Dijon, les délégués votent un amendement actant à nouveau la recherche de l'unité avec les syndicats membres de la CSI, la CES mais aussi la FSM » (Disponible https://fr.wikipedia.org/wiki/Conf%C3%A9d%C3%A9ration_g%C3%A9n%C3%A9rale_du_travail consulté le 20 mai 2020).

⁷ Récupéré sur : <http://cgtaphm.reference-syndicale.fr/se-syndiquer-a-la-cgt/quest-ce-quun-syndicat/> consulté le 02 mai 2020

⁸ Extrait du questionnaire que nous avons fait renseigner par la Confédération générale du travail du Burkina.

mots d'ordre de ces organisations en leur sein pour qu'ensemble et de concert avec tout le peuple, toute la classe ouvrière bande ses muscles pour arracher le pouvoir des mains de la classe adverse⁹.

La Confédération nationale des travailleurs du Burkina (C.N.T.B.) appréhende le syndicat comme « un mouvement ouvrier, un regroupement des travailleurs pour la défense de leurs intérêts matériels et moraux, l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie¹⁰ ». Dans son article intitulé « Le discours syndical un prototype de la communication conflictuelle », B. Nébié écrit :

Un syndicat est un groupement constitué dont le but principal est la défense des intérêts matériels et moraux de ses membres mais aussi la défense des libertés individuelles et collectives des populations. Quant à l'expression discours syndical, elle désigne un ensemble de manifestations verbales, orales ou écrites, produites par un groupement constitué dont le but est de défendre les intérêts matériels et moraux de ses militants. Ces manifestations verbales constituent la voie royale qui mène à la découverte de l'idéologie et des mentalités de ceux qui les produisent. (2020, p. 236)

1.2. Confédération syndicale Vs syndicat autonome

La distinction entre ces deux notions n'est pas toujours aisée. Et pour lever les éventuelles équivoques, nous avons jugé bon de donner la parole à deux responsables syndicaux. Aussi à la question de savoir ce que c'est qu'une confédération syndicale encore appelée centrale syndicale, Mamadou Barro¹¹ répond-il :

Une centrale syndicale est un regroupement organique de syndicats professionnels et de fédérations syndicales qui, tout en gardant leur existence juridique, se mettent ensemble et sont régis par des statuts qui ne peuvent être en contradiction avec ceux de ces syndicats et fédérations¹².

À la même question, Valian Issiaka¹³ nous donne cette réponse : « Un ensemble d'organisation syndicales issues de secteurs d'activités différents, non autonomes, qui se retrouvent pour lutter et garantir les intérêts matériels et moraux de leurs membres¹⁴ ». Et il fait cette précision : « Il n'y a que les centrales syndicales qui sont reconnues par l'O.I.T.¹⁵ »

⁹ *Archives de la CGT-B, tome 1*. Ouagadougou, Céprodif, 2016, pp. 107-108

¹⁰ Extrait du questionnaire que nous avons fait renseigner par la Confédération nationale des Travailleurs du Burkina.

¹¹ Mamadou Barro fut le Secrétaire général de la F-synter (la Fédération des syndicats nationaux des travailleurs de l'Éducation et de la Recherche) de 1996 à 2018. Il a été remplacé à ce poste par Souleymane Badiel.

¹² Extrait d'un questionnaire que nous lui avons fait renseigner en juillet 2019.

¹³ Valian ISSIAKA est le Secrétaire général adjoint du SNEA-B (Syndicat national des Enseignants africains du Burkina).

¹⁴ Extrait de l'entretien qu'il nous a accordé le 18 août 2019 au lycée Bogodogo de Ouagadougou.

¹⁵ *Idem*

Contrairement à la Confédération syndicale qui est un regroupement de syndicats et fédérations, le syndicat autonome est selon les termes de Mamadou Barro :

Un syndicat professionnel qui décide de ne faire partie d'aucun regroupement organique et existe de manière autonome, avec cependant la possibilité de faire partie d'un réseau d'organisations syndicales professionnelles comme une coordination, un collectif, etc.¹⁶.

Du point de vue de Valian Issiaka : « Un syndicat autonome est une structure syndicale qui émane d'un seul secteur d'activités et qui fonctionne en toute liberté et indépendance. Les syndicats autonomes, confirme-t-il, ne sont pas reconnus par l'OIT¹⁷ ».

1.3. Le syndicat, actant collectif

Lorsque l'on initie un travail de recherche sur le syndicat, il s'avère nécessaire de dire un mot sur la notion d'« actant collectif ». Cette notion est apparue dans le domaine des recherches entreprises par la socio-sémiotique qui, selon Nicolas Couégnas et *al.* : « s'occupe, par définition, des discours impliquant "le plus de un" » (2001, p. 6).

Dans l'ouvrage intitulé *Sémiotique. Dictionnaire raisonné de la théorie du langage*, Algirdas-Julien Greimas et Joseph Courtés écrivent : « Un actant est dit collectif lorsqu'à partir d'une collection d'acteurs individuels, il se trouve doté d'une compétence modale commune et/ou d'un faire commun à tous les acteurs qu'il subsume » (1979, p. 43). Nicolas Couégnas et *al.* ajoutent ceci :

Dans le registre des collectivités, il en est qui possèdent une portée plus directement sociale que d'autres, et nul doute que les confédérations syndicales telles que les confédérations syndicales françaises fassent partie de celles-ci. Parce que les syndicats pèsent sur le social, bien sûr, et que leur histoire a partie liée avec le devenir de la société. Mais aussi parce que les syndicats produisent nécessairement une pensée plus ou moins globale du sociale, mise en œuvre dans leur fonctionnement autant que dans leur structure et leur communication. Pour s'en convaincre, il suffit de rappeler que les grandes confédérations syndicales telles que la CFDT, FO, la CGT continuent, quelles que soient leurs divergences politiques et leur stratégies syndicales à invoquer explicitement dans leurs statuts leur vocation à transformer la société. (*idem*).

C'est d'ailleurs ce qui ressort à l'article 5 des statuts de la Confédération Générale du Travail du Burkina (C.G.T.-B.) :

La C.G.T.-B. a pour buts d'unir et d'organiser les travailleurs burkinabè en vue de défendre les intérêts matériels et moraux de ses membres contre la bourgeoisie et l'impérialisme ; lutter pour la sauvegarde et l'élargissement des libertés démocratiques et syndicales ; de coordonner l'action des fédérations syndicales et syndicats professionnels membres et développer une solidarité militante avec les différentes

¹⁶ *Idem*

¹⁷ *Idem*

catégories de travailleurs (les travailleurs retraités, les travailleurs des campagnes, les travailleurs émigrés, etc.) et les sans emploi ; d'œuvrer au renforcement du courant syndical révolutionnaire de lutte de classes ; de lier ses luttes revendicatives à celles du prolétariat et des masses laborieuses burkinabè pour la libération nationale et sociale ; de soutenir et populariser les luttes des autres travailleurs exploités et opprimés du monde. (*Textes fondamentaux de la C.G.T.-B.*, p. 8)

Du point de vue de Nicolas Couégnas et *al.* :

Les confédérations syndicales ne sont donc pas simplement des collectivités intermédiaires, de médiation, où l'individu se socialiserait indirectement, à la fois par la place qu'il occupe au sein de la collectivité et par le rôle de la collectivité au sein d'une entité sociale plus large qu'elle. Au contraire, une confédération, à titre de projet inscrit dans ses statuts, veut transformer radicalement la société et entend donc coïncider avec le social dans toute son extension. Le modèle de socialisation qu'elle produit ne serait donc pas indirect, médiatisé par le rôle social de la collectivité, mais immédiatement socialisant pour les individus. Si on laisse de côté, pour l'instant, les paradoxes que suscite cette ambition, on peut alors imaginer que l'analyse des discours émis par les confédérations permettra de livrer quelques-unes des formes élémentaires de la socialité ». (*ibid.* : 6-7).

Par ailleurs, ils ajoutent :

Si l'on définit communément l'action fondatrice d'un syndicat comme une réaction, c'est-à-dire comme l'association de salariés pour la défense de leurs intérêts communs, alors qui dit salariés dit patronat, et qui dit défense de l'un présuppose l'"attaque" de l'autre. L'existence et l'action d'un syndicat sont donc corollaires de l'entité patronale. Et la relation conflictuelle originelle est posée ; le conflit, agôn, est premier. Le sujet collectif "syndicat" n'existerait, ne pourrait prendre corps qu'en fonction de l'anti-sujet "patronat". La résistance ou l'opposition à cet anti-sujet devient le ressort de l'existence du syndicat. Autrement dit, la structure du syndicalisme serait par nature conflictuelle. Ce rôle de l'opposant est à la fois historiquement fondateur (avec la naissance du syndicalisme industriel au XIX^e siècle) et permanent car il est indissociable d'un "faire", où le travail est le lieu d'action où s'expriment ces tensions structurelles. (*ibid.* :10).

Cette « dynamique conflictuelle » ressort dans les statuts de la CGT-B. qui martèle que son but est de « [...] lutter pour la sauvegarde et l'élargissement des libertés démocratiques et syndicales [...] » (Article 5 des statuts de la C.G.T.-B). Ce qui fait dire à Nicolas Couégnas et *al.* qu'« en posant ainsi l'anti-sujet comme condition nécessaire de l'expression du syndicalisme, les confédérations syndicales s'appuient sur la structure antagoniste du social ». (*ibid.* :11). Aussi relèvent-ils :

Les acteurs "Confédération syndicale" semblent bien se présenter, en première analyse, comme l'actorialisation d'un actant collectif. On peut en effet sur le fait qu'une Confédération syndicale possède un statut double, qui devrait permettre de la ranger dans la catégorie des actants collectifs. Elle est un sujet narratif à part entière, dotée de

compétences spécifiques et capable d'actions. En bref, sans qu'on cherche à distinguer réellement le niveau actanciel du niveau actoriel, tous deux impliqués dans la construction d'un actant collectif, une confédération possède une signature, accomplit dans le champ socio-politique des actes, jugés nécessaires dans le cadre de sa volonté de transformation du social, qui lui sont en outre imputables en tant que Confédération nationale (*ibid.*, p. 23).

Toujours selon ces auteurs :

Sa spécificité, qu'elle partage d'ailleurs avec nombre d'acteurs sociaux, vient du fait qu'elle est composée d'un ensemble plus ou moins hétérogène d'individus. Se pose donc, de façon d'ailleurs tout à fait concrète pour les syndicalistes, le double problème des actes à accomplir par le syndicat et de la relation qui unit ces différents individus pour les faire co-exister en une entité autonome. L'articulation sémiotique de l'actant collectif se présente alors naturellement comme l'outil, pour tenter d'ordonner le positionnement différent de chaque Confédération. Le déploiement de l'actant collectif à partir de l'axe sémantique individuel *vs* collectif devrait permettre à l'analyse sémiotique de traduire, à partir du mode de construction de l'actant, la transformation impliquée par le passage de l'état de non-syndiqué, l'individu appartenant à la communauté préexistante des salariés, à celui de syndiqué, intégré à un collectif structuré et structurant » (*ibid.*, p. 23).

Dans *Sémiotique et sciences sociales*, Greimas et Landowski proposent de faire la distinction « entre actant collectif syntagmatique et actant collectif paradigmatique » (1976 : 76). Ainsi l'actant collectif syntagmatique serait-il défini « uniquement par son programme et par le rôle que jouent les entités qui le constituent dans la réalisation syntagmatique de ce programme ; dans sa version paradigmatique, les entités "acteurs-individus" relèvent d'une part, d'une position classificatoire d'une collectivité plus vaste et hiérarchiquement supérieure ; et d'autre part, opérée sur la base de critères de déterminations que les acteurs possèdent en commun » (*idem*). Sous la forme d'un carré sémiotique, cela peut être schématisé comme suit :

Figure 1 : schéma de la constitution de l'actant collectif paradigmatique sur un carré sémiotique

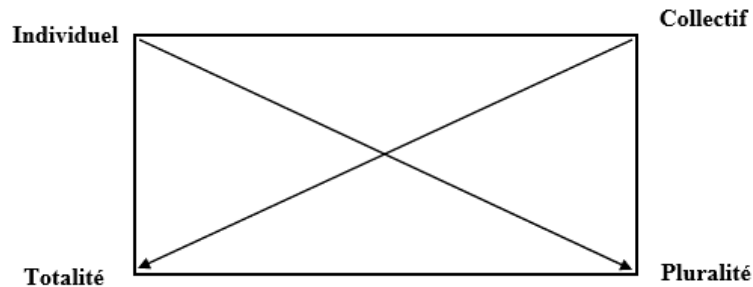


Schéma de constitution de l'actant collectif
paradigmatique sur un carré sémiotique

Commentaire

du carré

sémiotique : « Dans le détail, les termes reposent sur le réseau composé par les dimensions de l'unité et de la totalité et de leur spécification en tant qu'intégrale ou partitive : 1) on pose un groupe d'individus, caractérisés comme des unités intégrales (U_i) discrètes et identifiables par leurs seuls traits 2) cette intégralité est niée, pour générer une unité partitive (U_p) ; cette partition est le préalable à l'établissement de traits communs 3) leur mise en commun produit une totalité partitive (T_p) 4) la totalité devient intégrale lorsqu'elle est individuée (T_i) 5) elle est disponible pour appartenir à un nouveau collectif d'individus (U_i). On peut aisément appliquer cette syntaxe au salarié qui se syndique en imaginant au besoin une gradualité allant de la simple prise en considération de ses devoirs liés au statut de salarié, à l'adhésion à un syndicat jusqu'au militantisme¹⁸ ».

Les activités des organisations syndicales s'inscrivent dans la dynamique de l'action collective. Les premières recherches sur cette notion sont nées au XIX^e siècle « à la frontière entre la psychologie et la sociologie¹⁹ ». Les premiers auteurs à s'y intéresser sont Tarde (1843-1904) et Le Bon (1841-1931). Du point de vue de ces auteurs, « l'action des hommes en foule procéderait à la fois de l'imitation d'un leader (pour Tarde) ou du pouvoir de suggestion d'un meneur (selon Le Bon) ainsi que du comportement fusionnel des individus rassemblés en foule²⁰ ». De ce passage, l'on retient deux hypothèses : « D'une part, l'action collective demeure largement placée sous le signe de l'irrationnel ; d'autre part, le comportement collectif est considéré comme étant différent du comportement individuel ordinaire²¹ ». Toutefois, « dans les années 1960, tout un courant de la sociologie anglo-saxonne (en particulier Davies, 1962 et Gurr, 1970) s'est en partie inspiré de ce modèle pour interpréter l'action collective en termes de frustration relative. Dans cette perspective, l'action de protestation résulterait d'un décalage devenu insupportable entre le niveau d'aspiration d'un groupe d'individus et la perception qu'il a de sa situation concrète²² ». Ces analyses, contrairement aux précédentes, ne considèrent plus l'action collective comme relevant du domaine de l'irrationnel. C'est donc

¹⁸ Le schéma ainsi que le commentaire sont extraits de l'ouvrage *Recherches socio-sémiotiques : l'actant collectif*, Nicolas COUEGNAS, LIMOGES, PULIM, 2001, p. 25

¹⁹ Jean ÉTIENNE et al. Dictionnaire de sociologie, Paris, Hatier, 2004, p.12

²⁰ *Idem*

²¹ *Idem*

²² *Idem*

dans cette perspective de l'action collective qu'il faudra situer les activités des syndicats qui agissent de façon collective pour atteindre leurs objectifs.

En effet, pour Jean Étienne et *al.*, « ne constituent des actions collectives que des activités par lesquelles un groupe cherche à agir sur l'agencement de l'ordre social et à promouvoir la revendication dont il est porteur » (2004, p. 12). Le rapport entre syndicalisme et action collective est mis en exergue dans la définition suivante :

On entend par ce terme, propre à la sociologie des minorités, des mouvements sociaux et des organisations, toutes les formes d'actions organisées et entreprises par un ensemble d'individus en vue d'atteindre des objectifs communs et d'en partager les profits. C'est autour de la question des motivations, des conditions de la coopération et des difficultés relatives à la coordination des membres ainsi que de la problématique de la mobilisation des ressources que se sont historiquement orientés les travaux sur cette notion²³.

L'on peut dire que « l'action collective correspond à l'action commune ou concertée des membres d'un groupe en vue d'atteindre des objectifs communs²⁴ ». Les domaines de la vie sociale dans lesquels il est possible que l'action collective puisse se manifester sont nombreux. C'est ce qui ressort dans ce passage

L'action collective peut se dérouler dans de nombreux domaines dans le monde du travail bien sûr mais ailleurs aussi. Elle peut se faire dans un cadre local, limité comme dans une entreprise, mais aussi dans le cadre mondial avec les manifestations altermondialistes. Enfin, les acteurs de ces actions collectives peuvent être très organisés comme les syndicats ou au contraire être des collectifs éphémères comme les coordinations²⁵.

Selon Daniel Cefaï :

L'action collective s'organise donc en organisant ses environnements, et produit simultanément les critères d'expérience qui vont permettre à ses acteurs de s'y orienter, de comprendre ce qu'ils y font et ce que les circonstances font d'eux. Ce faisant, ils contrôlent tant bien que mal les situations auxquelles ils ont affaire, moyennant des processus d'enquête, d'expérimentation et de délibération ; et ils pilotent les opérations de coordination avec leurs partenaires et leurs adversaires, dans un spectre qui va de l'usage de la force à celui de la persuasion. Une action collective, c'est une architecture mouvante de contextes de sens, plus ou moins proches ou lointains, privés ou publics, personnels ou typiques, qui articulent différentes grandeurs d'échelle spatiale et

²³ Disponible sur : <https://www.universalis.fr/encyclopedie/action-collective/> consulté le 28 mai 2020

²⁴ Disponible sur : <http://ses.webclass.fr/notion/action-collective> consulté le 28 mai 2020

²⁵ Disponible sur : <http://ses.webclass.fr/notion/action-collective> consulté le 28 mai 2020

temporelle et qui sont perçues par les acteurs comme accessibles à leurs interactions ou contraignants comme des « systèmes » ou des « destins » (2009, p. 257).

En somme nous retiendrons que l'action collective est une « action convergente menée par une pluralité d'agents sociaux en vue d'atteindre un certain objectif : défendre une cause ou un intérêt matériel²⁶ ». C'est bien ce que fait la Confédération générale du Travail du Burkina (C.G.T.-B.) dont la mission est d'œuvrer à une transformation qualitative des conditions de vie et de travail de ses militants à travers des luttes revendicatives.

1.4. Le syndicat, une institution

L'analyse du discours, en tant que discipline plus vaste des sciences du langage, s'intéresse à des productions langagières qui sont le fruit d'institutions. Mais que faut-il entendre par institution ? Le vocable institution, selon Paul Aron et *al.* « nomme à la fois une pratique sociale érigée en valeur, le processus qui permet à cette forme de s'établir de façon durable, et des instances concrètes qui la prennent en charge » (2002, p. 381). Le terme institution est aussi défini comme « une structure d'origine coutumière ou légale, faite d'un ensemble de règles orienté vers une fin, qui participe à l'organisation de la société ou de l'État²⁷ ». Du point de vue de Claudine Oger et Caroline Ollivier-Yaniv :

Au sens large, le discours institutionnel (institutionnalisé et institutionnalisant) peut comprendre l'ensemble des discours que l'on peut considérer à des degrés divers comme des discours *autorisés* dans un milieu donné, sans référence nécessaire à l'État (productions des syndicats, des états-majors des partis politiques, chartes des associations professionnelles, programmes et règlements d'écoles privées...) (2003 : 5).

Quant à la définition du terme « institution » à proprement parler, Paul Aron et *al.* écrivent : « Dès l'Antiquité, le mot institution est à la fois politique (les lois de la Cité), et pédagogique (la transmission de ces lois par le pédagogue). Ce double point de vue survit dans l'*Institution oratoire* de Quintilien (1^{er} siècle.), qui offre à la fois une synthèse des règles et conventions de la rhétorique héritées de la tradition hellénistique et un modèle éducatif propre à former le parfait citoyen-orateur [...]. Au XVIII^e siècle, le vocable institution est étendu à l'ensemble des organisations de la vie sociale qui exercent une contrainte sur l'individu, soit par la force de la tradition, soit par la force de la loi » (*ibid.*: 381). Dominique Maingueneau nous donne son point de vue en ces termes :

Par institution, on n'entendra pas seulement ces structures exemplaires que sont l'armée ou l'Église, mais plus largement, tout dispositif qui délimite l'exercice de la fonction énonciative, le statut des énonciateurs comme celui des destinataires, les types de

²⁶ Disponible sur : <https://www.universalis.fr/encyclopedie/action-collective/> consulté le 28 mai 2020

²⁷ Disponible sur <https://fr.wiktionary.org/wiki/institution> consulté le 19 avril 2020

contenus que l'on peut et doit dire, les circonstances d'énonciation légitimes pour un tel questionnement. (1991, p. 18)

Toujours selon les mêmes auteurs :

La notion d'institution (théorisée notamment par Durkheim) postule que certaines pratiques humaines sont l'objet d'une codification et d'une forme de reconnaissance sociale qui en assurent la durée. L'institution se reconnaît à son caractère contraignant qui repose non pas sur la force physique, mais sur une autorité morale. Son efficacité dépend de sa légitimité, c'est-à-dire de la croyance qu'ont les individus dans la capacité de l'institution à normaliser les rapports sociaux, et de sa valeur pédagogique, c'est-à-dire de sa capacité à être formulée en un système cohérent de règles et de normes puis inscrite dans un processus de socialisation qui transmet ce système aux individus. Une institution à laquelle plus personne ne croit (perte de légitimité) ou une institution qui doit recourir à une autre pour assurer son efficacité (perte d'autonomie) tend à disparaître. Ainsi définie, la notion d'institution dialogue avec celle de champ, notamment pour la littérature. De même, l'institution n'existe que si elle est portée par des instances concrètes. Aussi cette notion peut-elle être mise en relation avec celle d'« appareil idéologique » mise au point par Louis Althusser (*Positions*, 1976). (*ibid.* : 382).

On peut aussi dire qu'« une institution désigne une structure sociale (ou un système de relations sociales) dotée d'une certaine stabilité dans le temps²⁸ ». Dans ce sens, une confédération syndicale peut être légitimement considérée comme une institution dont les productions sont analysables comme des corpus. Cela s'inscrit dans la dynamique des analyses que l'on peut faire du discours politique, du discours religieux, du discours publicitaire, du discours littéraire. On comprend ici aisément que la politique, la religion, la publicité, la littérature sont considérées comme des institutions.

1. 2. Caractérisation du discours syndical

Le discours syndical, comme tout autre type de texte, a plusieurs caractéristiques. Nous en avons répertorié cinq.

2.1. Le discours syndical est un discours de l'Action ou un discours-Action

C'est un discours de l'Action parce qu'à travers le discours, l'acteur syndical appelle à l'Action. Le discours syndical appelle le patronat à l'Action et interpelle l'État patron à sortir de son silence, à sortir de son mépris pour agir. Et agir dans ce contexte, c'est répondre favorablement au syndicat. Le discours appelle aussi le militant ou les militants à passer à l'Action. Passer à l'Action signifie se battre, lutter, pour l'objet de quête. Il est un discours-Action parce que par l'acte même de prononcer le discours, c'est une forme d'Action. Dire par exemple que « nous rejetons, nous condamnons, ... », ce n'est plus seulement inviter à l'Action mais c'est être déjà

²⁸ Disponible sur <https://fr.wiktionary.org/wiki/institution> consulté le 19 avril 2020

en Action. Nous sommes là pleinement dans la fonction illocutoire du discours. Ici, dire c'est véritablement faire.

2.2. Le discours syndical est un discours polémique

Dans *Le dictionnaire du littéraire* Paul Aron et *al.* affirment : « Le substantif "polémique" désigne un affrontement ou une dispute violente (le terme grec *pólemos* signifie la "guerre"). L'adjectif "polémique" apparaît au XVI^e siècle pour qualifier une chanson guerrière. » (2002 : 589). Toujours selon les mêmes auteurs, « la polémique est une constante de la production langagière en général, de la production textuelle en particulier, et de la littérature notamment. La polémique, écrite ou orale, peut être personnelle ou engager des collectivités » (*idem*). Dans le cas de la C.G.T.-B., l'on peut dire que la polémique des discours engage des collectivités. Ces collectivités ne sont d'autres que tous ceux qui se reconnaissent dans le discours du leader syndicaliste. Tout se passe comme si les syndiqués lui avaient donné carte blanche pour parler en leur nom. Ce qui lui confère une certaine légitimité. Selon Paul Aron et *al.* :

Le but du polémiste est de dévaloriser les thèses adverses par tous les moyens possibles, allant de l'insinuation à la parodie. Pour parvenir à ses fins, il manie souvent l'art de la surprise puisqu'il doit trouver l'argument ou la formulation auquel son adversaire ne s'attendait pas. Ce discours de la véhémence nécessite souvent l'outrance et met les artifices de la rhétorique au service de son projet de dénigrement. Même si la polémique n'implique pas nécessairement le mensonge, souvent le polémiste grossit les traits de l'adversaire jusqu'à la caricature, accumule les portraits-charges, les attaques diffamatoires, voire les injures, pour mettre l'adversaire à terre de façon à ce qu'il ne puisse plus jamais se relever. Un texte polémique est un discours de la conviction passionnée. Le registre polémique est celui qui correspond à l'expression de la colère et des sentiments associés, du dédain à la haine. Le risque est alors que la polémique, en transgressant les bornes ultimes, passe du débat d'idées à l'agression contre les personnes » (*idem*).

Dans un discours polémique comme celui des syndicats, « chaque destinataire a comme but – dans les actes de légitimation – d'obtenir une situation de porteur du pouvoir à différents niveaux de l'exercice du pouvoir. En fait dans une société démocratique, il n'y a d'autres instruments que le discours pour combattre son adversaire. Combattre l'adversaire signifie la réfutation argumentée de ses idées, de ses arguments, de ses faits. Comme l'adversaire lui-même en fait autant, la confrontation entre les deux est la marque d'une polémique ».

2.3. Le discours syndical est un discours théâtral

Le caractère théâtral du discours syndical vient du fait que l'auteur d'un discours syndical cherche davantage à « se mettre en scène ». Cette mise en scène se traduit par le recours aux phrases et formules chocs qui font mouche dans le public. Par exemple, dans le corpus d'analyse, nous avons relevé des formules telles que : 1) « Lorsque les peuples africains se mettent debout, l'impérialisme et ses valets locaux tremblent » ; 2) « Quand la cause est noble, il faut la défendre même au péril de sa vie » ; 3) « La démocratie à la Compaoré est une dictature

avec un peu de vernis » ; 4 « Que ceux qui agressent nos militants se tiennent prêts car la riposte sera à la hauteur de la provocation ».

2.4. Le discours syndical est un discours « mythique »

Dire que le discours syndical est un discours mythique, c'est laisser entendre que tout auteur d'un discours syndical cherche à « travestir la réalité », c'est-à-dire à la modifier ; et se projeter dans un « monde d'illusions ». Par ailleurs, il tente par tous les moyens, à entraîner ses partisans dans ce « monde d'illusions » ou tout semble possible à être réalisé.

2.5. Un discours partisan

Lorsque l'acteur syndical prend la parole sur une question donnée ce n'est jamais pour dépeindre la réalité sociale telle quelle ; mais c'est pour la dépeindre en sa faveur. Ce qui rend son discours partisan car il ne peut pas jouer à fond la carte de l'objectivité.

3. Typologie²⁹ et fonctions des discours syndicaux

Par typologie de discours syndicaux, l'on entend les différents types de discours syndicaux. Nos recherches nous ont permis de distinguer deux grandes catégories : les discours à usage interne et les discours à usage externe. Chaque catégorie comprend plusieurs types de discours. Par ailleurs, nous nous sommes intéressé aux différentes fonctions de ces discours.3.1. La typologie des discours syndicaux

3.1 Les discours à usage interne

Les discours à usage interne regroupent l'ensemble des textes produits par une organisation syndicale pour l'information et la formation de ses militants. Ils sont destinés à donner des instructions et des directives pour le travail syndical. Ils permettent d'harmoniser la vision des militants sur un certain nombre de questions et sur les tâches à exécuter afin d'aller dans la même direction de façon unitaire. Il peut même arriver que certains textes à usage interne ne soient pas destinés à la base (les militants) mais uniquement aux responsables de la structure. Dans ce cas, il existe une sorte de confidentialité dans ce qui doit être véhiculé comme message. Nous en avons répertorié deux types.

3.1.1 La lettre circulaire

La lettre circulaire est un document que les organisations syndicales utilisent pour communiquer ou transmettre des informations à leurs membres.

3.1.1 La note interne

La note interne est un document que les organisations syndicales produisent à l'intention de leurs membres pour les inviter à prendre un certain nombre de dispositions telles que le respect d'un mot d'ordre de grève, de sit-in, etc.

3.1.2. Les discours à usage externe

²⁹ Nous sommes parvenu à cette typologie grâce au soutien de Mamadou Barro, ex Secrétaire générale de la F-SYNTER. Nous avons sollicité son accompagnement et il a accepté renseigner un questionnaire élaboré à cet effet. En plus du questionnaire qu'il a renseigné, nous avons pu échanger avec lui pour lever certaines ambiguïtés. Toutefois, nous tenons à préciser que nous avons retravaillé les réponses ce qui fait que les phrases telles qu'elles ressortent dans ce travail ne sont pas une reprise textuelle de ce qu'a écrit M.Barro.

Contrairement aux discours à usage interne, ceux à usage externe sont destinés à la fois aux militants et au grand public. L'objectif recherché en produisant un texte à usage externe est que le message que l'on veut faire passer fasse mouche dans l'opinion publique. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle la plupart des textes à usage externe sont le plus souvent publiés dans la presse sous forme de communiqué de presse ou sous forme de déclaration. Nous en avons répertorié treize.

3.1.2.1. La lettre ouverte

La lettre ouverte est un document que l'organisation syndicale produit à l'adresse d'un partenaire ou à l'adresse d'une autorité administrative pour l'interpeller sur un sujet donné ou pour donner son point de vue sur une situation qui est d'actualité. Une des caractéristiques fondamentales de la lettre ouverte c'est qu'elle s'adresse de façon directe à une personnalité bien précise et celle-ci est nommément apostropher dans ce que l'on peut appeler la formule d'appel.

3.1.2.2. Le journal syndical

Le journal est un document regroupant plusieurs articles traitant de la vie de l'organisation syndicale ; des thèmes de culture générale. Dans le journal, on peut aussi publier des textes officiels tels que des lois, des décrets, des arrêtés qui intéressent les travailleurs. Le journal est un document périodique, c'est-à-dire qu'il peut être mensuel, trimestriel, semestriel ou annuel.

3.1.2.3. Le bulletin d'information

Le bulletin d'information est un journal en miniature (3 à 4 pages maximum) pour donner des informations d'ordre général ou des informations sur la structure.

3.1.2.4. Le communiqué

Le communiqué est un document que le syndicat produit et transmet à ses membres pour les informer d'une activité, d'une action, d'une situation.

3.1.2.5. Le message syndical

Le message est un document dont se sert l'organisation syndicale pour informer ses militants sur une position ou une décision précise tout en les invitant à prendre des dispositions nécessaires pour respecter et/ou faire respecter ladite décision.

3.1.2.6. La déclaration

La déclaration est un document généralement plus long que le communiqué et le message à travers lequel l'organisation syndicale fait son analyse sur un sujet d'actualité et prend ensuite position par rapport à ce qui prévaut. Les déclarations sont les textes les plus usités par les organisations syndicales pour donner leur point de vue sur les différents sujets de portée générale. Très souvent, les déclarations sont produites puis publiées dans la presse ; le but étant de pouvoir toucher le maximum de personnes possible.

3.1.2.7. La résolution

Dans la résolution, les congressistes engagent l'ensemble des militants à œuvrer activement pour résoudre une question bien précise.

3.1.2.8. La motion

En ce qui concerne la motion, il peut s'agir d'une reconnaissance que l'ensemble des participants au congrès témoigne soit à une personne physique soit à une structure. On peut prendre une motion de condamnation pour fustiger les actions ou les prises de position d'un tiers ou pour rejeter une décision de l'autorité ou du patronat.

3.1.2.9. La recommandation

Lorsqu'on constate un fait négatif ou positif, alors l'ensemble des congressistes font une recommandation pour demander que des mesures idoines soient prises pour résoudre le problème. La résolution, la motion et la recommandation font partie de ce que l'on appelle les actes du congrès ; le congrès étant l'une des instances de l'organisation syndicale.

3.1.2.10. La plate-forme revendicative

C'est un document issu d'une instance syndicale telle que l'Assemblée générale où les participants consignent un ensemble de points de revendications qui sera adressé soit à l'employeur ou à l'administration.

3.1.2.11. La correspondance

La correspondance est un document produit par l'organisation syndicale pour demander une audience auprès d'une autorité administrative ou gouvernementale ou toute autre personnalité si besoin est.

3.1.2.12. Le manuel de formation syndicale

Le manuel est un document ou un essai qui peut aider à initier les militants à la lutte syndicale ou à renforcer leurs capacités.

3.1.2.13. Le rapport d'étude

Le rapport d'étude est un document dans lequel le syndicat consigne les résultats d'une enquête qu'il a menée autour d'une question bien précise.

3.2. Les différentes fonctions des discours syndicaux

3.2.1. La fonction revendicative

La revendication est une des fonctions fondamentales des syndicats. En effet, « C'est autour d'elle que l'action syndicale s'organise. Le syndicat mobilise les revendications au nom d'une représentation plus ou moins explicite des rapports sociaux de production pour développer une action collective construite à partir de la conjoncture organisationnelle, économique et politique. Ce double rôle de la revendication peut orienter son analyse dans trois directions différentes. Elle peut être étudiée tout d'abord pour tenter de dégager l'ensemble des représentations de la réalité sociale et les valeurs à la base de l'action, bref pour découvrir l'idéologie. Elle peut être analysée ensuite dans ses relations avec les données de la conjoncture. Il s'agit alors de montrer comment son contenu est attribuable à l'influence du contexte et de

l'environnement. Elle peut enfin être saisie dans sa double relation avec l'idéologie du mouvement et les contraintes du milieu³⁰ ».

L'on peut même dire que « la revendication est le premier rôle du syndicat ; elle consiste en l'élaboration d'une plate-forme revendicative (cahier de doléances) qui synthétise les préoccupations des travailleurs à un moment donné. Cette plate-forme est présentée au patronat pour satisfaction. Elle peut faire l'objet de négociations. Selon l'attitude du patronat d'autres actions peuvent être entreprises pour obtenir cette satisfaction : grève, sit-in, manifestations de rue (démonstration), occupation d'usine, etc.³¹ ».

3.2.2. La fonction éducative ou formative

L'une des fonctions dévolues à tout syndicat c'est l'éducation de ses membres. On comprendra par là qu'il s'agit d'éduquer ses membres à la culture syndicale conformément à sa ligne syndicale. Par exemple, pour ce qui est de la C.G.T.-B. qui se réclame du syndicalisme révolutionnaire de lutte des classes, il est clair que l'éducation de ses membres va consister à les amener à comprendre le principe de cette ligne syndical qui s'oppose par exemple au syndicalisme réformiste ou syndicalisme de collaboration. Les Assemblées Générales, les Congrès, les séminaires, les colloques, les journaux du syndicat, les tracts, etc. constituent des canaux pour l'éducation des membres. Le but visé par cette fonction est d'armer ses membres, c'est-à-dire renforcer leurs capacités pour une meilleure défense de leurs intér.^{2.3. La fonction représentative}

Les syndicats légalement constitués « ont le droit de représenter leurs militants dans les différentes instances de la vie civile. C'est au nom de cette représentativité que le patronat (dans le cadre du public que du privé) est tenu de recevoir ses dirigeants³² ». C'est aussi au nom de cette représentativité qu'un syndicat peut engager des actions ou ester un employeur en justice quand il trouve que les droits d'un de ses militants sont bafoués.

3.2.3. La fonction normative

La fonction normative du syndicat consiste à œuvrer à ce que les textes qui régissent l'environnement du travail (code du travail, statut de la fonction publique, conventions collectives) soient en faveur des travailleurs.

3.2.4. La fonction sociale

La fonction sociale consiste à trouver des stratégies en vue de mettre en place des œuvres sociales au profit des militants. Ces œuvres sociales peuvent être structurelles comme la mise en place des mutuelles ou conjoncturelles comme des cotisations ponctuelles pour venir en aide à des camarades en difficultés.

3.2.5. La fonction dénonciative

La dénonciation est l'une des fonctions principales que l'on retrouve dans la plupart des discours des organisations syndicales en général et en particulier dans les discours de la C.G.T.-B. En effet, à l'instar des artistes ou écrivains dits « engagés » qui font de la dénonciation la

³⁰ Disponible sur <https://www.cairn.info/revue-mil-neuf-cent-2006-1-page-57.htm> consulté le 20 mai 2020

³¹ *Idem*

³² *Idem*

marque de leur plume, la C.G.T.-B. également se voit doter d'une mission de garante de la bonne gouvernance, du respect des libertés individuelles et collectives, de la liberté d'expression, etc. Ainsi dès lors qu'elle estime que ces valeurs sont mises en cause, elle se croit dans l'obligation de mettre au jour les mauvaises pratiques et d'exiger des comptes aux personnes ou institutions mises en cause. Les déclarations sont les types de discours dans lesquels cette fonction se manifeste le plus.

3.2.6. La fonction polémique

Généralement, l'on parle de polémique quand il y a des désaccords, des divergences voire des controverses entre interlocuteurs autour d'un sujet donné. « Il s'agit d'une mise en scène discursive où un locuteur, donnant à sa parole une visée réfutative intense, met en cause son adversaire, autant comme personne que comme sujet défendant une position. Partant de cette conception, la fonction polémique serait celle qui est mise en avant dans les discours virulents et aurait pour but d'imposer par l'agressivité verbale une conception du monde ».

Le syndicalisme pratiqué par la C.G.T.-B. est celui du syndicalisme révolutionnaire de lutte des classes³³. À ce titre, elle se démarque le plus souvent des positions adoptées par les autres centrales syndicales mais aussi et surtout des prises de position des dirigeants sur divers

³³ « Le syndicalisme révolutionnaire a représenté un état d'esprit dominant dans la C.G.T. (Confédération générale du Travail) française entre 1895 et 1914. En fédérant différentes sensibilités qui défendaient l'autonomie ouvrière contre les arrière-pensées politiques des socialistes guesdistes, il s'est reconnu comme un courant majoritaire lors du congrès de Bourges en 1904, puis lors du congrès d'Amiens en 1906 où fut voté un ordre du jour célèbre que l'on appela plus tard la Charte d'Amiens. La C.G.T. est née en 1895 pour inciter les travailleurs à s'émanciper selon les modalités définies par la Première Internationale (AIT). Dans un premier temps, ces modalités prennent la forme du projet de grève générale insurrectionnelle, dans le but d'abolir le salariat et de renverser la société bourgeoise. Cependant, cette politique change en 1902, et de nombreuses grèves partielles éclatent dans toute la France. Désormais, et c'est la particularité du syndicalisme révolutionnaire, le syndicat est à la fois l'organe de l'amélioration du quotidien du travailleur et l'organe qui accouchera de la société future à travers la révolution, société égalitaire et fraternelle. En 1906, la Charte d'Amiens confirme le rejet de toute affiliation politique et proclame l'indépendance irréductible de la confédération. C'est une autre particularité du syndicalisme révolutionnaire : le syndicat n'est pas envisagé comme un relais d'un parti politique, contrairement aux syndicalismes anglais et allemand.

En France, le syndicalisme révolutionnaire entre en crise en 1908-09, avec la grève de Draveil-Villeneuve-Saint-Georges, violemment réprimée. Plusieurs grévistes sont tués, à bout portant, par l'armée. Les principaux cadres de la C.G.T., absents lors du Congrès de Marseille d'octobre 1908 sont arrêtés plus tard. Avec l'adhésion de l'importante Fédération des métallurgistes, plus modérée et pragmatique, les syndicalistes révolutionnaires perdent du terrain. Lors de la Première Guerre mondiale, le mouvement ouvrier finit par se rallier à l'« Union sacrée », abandonnant les vellétés de grève générale insurrectionnelle auparavant prônée afin de mettre en échec les stratégies « bourgeoises » et « nationalistes ». La C.G.T. ne s'oppose pas à la mobilisation le 1er août 1914. Sans protestation ni grève l'appareil syndical s'est rallié à l'Union sacrée ; ses militants les plus en vue sont exemptés du Front. Jamais durant toute la guerre la direction de la C.G.T. ne relèvera le drapeau de l'antimilitarisme qu'elle tenait pourtant déployé avant. Au retour de la guerre, le courant syndicaliste-révolutionnaire se réorganise et crée les Comités syndicalistes révolutionnaires (C.S.R.), dirigés au départ par Monatte. Il redevient majoritaire dans la C.G.T. La direction de la C.G.T. prenant peur de perdre son pouvoir, tandis que les syndicalistes influencés par la Révolution bolchevique espèrent écarter les réformistes, la scission éclate en 1921 avec la création de la Confédération générale du travail unitaire (C.G.T.U.) qui prétend représenter l'unité du mouvement ouvrier et rejeter la faute de la scission sur la C.G.T. C'est à cette occasion qu'est créé le terme d'« anarcho-syndicalisme » par Alexandre Lozovski, précisément pour discréditer la minorité de la C.G.T.U. hostile à l'adhésion à l'Internationale syndicale rouge (ISR). Ces minoritaires finiront par créer la C.G.T.-S.R. (Confédération générale du travail - syndicaliste révolutionnaire).

Le courant syndicaliste-révolutionnaire maintiendra très longtemps son influence dans le mouvement syndical. » (Disponible sur <https://www.cairn.info/revue-mil-neuf-cent-2006-1-page-57.htm> consulté le 20 mai 2020.

sujets. Dès lors s'installe la polémique et cela est clairement perceptible dans ses discours. Notons que cette fonction se retrouve le plus souvent dans les déclarations.

3.2.7. La fonction informative

Cette fonction permet au syndicat de passer des informations d'une part à ses militants et d'autre part, à l'ensemble de la population. L'information peut avoir pour but d'attirer l'attention des militants et des populations sur un fait, de les inviter à adopter un comportement face à une question, de les appeler à prendre part à une marche, un sit-in, une conférence, etc. La fonction informative se rencontre dans plusieurs types de discours tels que la lettre circulaire, la note, le message, le communiqué, le bulletin d'information, le journal syndical, etc.

Conclusion

En somme, nous avons développé trois axes majeurs. Dans le premier, il a été question de présenter les différentes acceptions de notion « syndicat » et d'analyser les différents liens que cette notion entretient avec celles d'actant collectif et d'institution.

Dans le deuxième axe, nous avons analysé les différentes caractéristiques du discours syndical. Cela a permis de répertorier à savoir que le discours syndical est un discours de l'Action ou un discours-Action, un discours polémique, un discours théâtral, un discours « mythique » et un discours partisan.

Le troisième axe a permis de faire une analyse typologique des discours syndicaux tout en étudiant les fonctions de ces discours. L'analyse typologique a révélé qu'il existe deux grandes catégories de discours syndicaux : les discours à usage interne les discours à usage externe. Chaque grande catégorie se subdivise en plusieurs sous-types. En ce qui concerne les fonctions du discours syndical, nous en avons répertorié huit (08) : la fonction revendicative, la fonction représentative, la fonction éducative, la fonction informative, la fonction polémique, la fonction dénonciative, la fonction sociale et la fonction normative.

Références bibliographiques

- ALPE Yves, BEITONE Alain, DOLLO Christine, LAMBERT Jean-Renaud et PARAYRE Sandrine, 2007, *Lexique de sociologie* (2e éd.), Paris, Dalloz.
- ARON Paul, SAINT-JACQUES Denis et VIALA Alain, 2002, *Le dictionnaire du littéraire*, Paris, Presses Universitaires de France.
- CEFAÏ Daniel (2009). « Comment se mobilise-t-on ? L'apport d'une approche pragmatiste à la sociologie de l'action collective ». *Sociologie et sociétés*, 41 (2), 245-269. <https://doi.org/10.7202/039267ar>
- Confédération Générale du Travail du Burkina, 2014, *Textes fondamentaux de la CGT-B*, Ouagadougou, Éditions Céprodif.
- Confédération Générale du Travail du Burkina, 2016, *Archives de la CGT-B : Tome 1*, Ouagadougou, Éditions Céprodif.
- Confédération Générale du Travail du Burkina, 2016, *Manuel de formation syndicale de la CGT-B* (5e éd.), Ouagadougou, Éditions Céprodif.
- ÉTIENNE Jean, BLOESS Françoise, NORECK Jean-Pierre et ROUX Jean-Pierre, 2005, *Dictionnaire de Sociologie : Les notions, les mécanismes, les auteurs* (3e éd.), Paris, Hatier.

- COUÉGNAC Nicolas, HALARY Marie-Pierre et ALONSO ALDAMA Juan, 2000, Recherches socio-sémiotiques : l'actant collectif, Limoges, PULIM.
- GREIMAS Algirdas-Julien et COURTÉS Joseph, 1979, Sémiotique. Dictionnaire raisonné de la théorie du langage, t.1, Paris, Hachette.
- GREIMAS Algirdas-Julien et LANDOWSKI Éric, 1976, Sémiotique et sciences sociales, Paris, Seuil.
- HABOURY Frédéric, MEINDL Uli, RIVOIRE Sophie et DELBEKEN Marlène, 2009, Le LEXIS. Le dictionnaire érudit de la langue française (3e éd.), Paris, Larousse.
- MAINGUENEAU Dominique, 1996, Les termes clés de l'analyse du discours, Paris, Seuil.
- NEBIE Boukary, 2020, « Le discours syndical, un prototype de la communication conflictuelle » in Actes du colloque international sur le thème La violence dans les langues, les littératures et les arts du sahel Vol.2, Ouagadougou, Presses Universitaires, pp. 233-256.
- OGER Claire et OLLIVIER-YANIV Caroline, « Analyse du discours institutionnel et sociologie compréhensive : vers une anthropologie des discours institutionnels », Mots. Les langages du politique [En ligne], 71 | 2003, mis en ligne le 05 mai 2008, consulté le 10 septembre 2019. URL : <http://journals.openedition.org/mots/8423> ; DOI : 10.4000/mots.8423.