

Le syndicalisme ouvrier : du refus du salariat à l'institutionnalisation

Illustrations historiques d'une hypothèse sur la résistance, les garanties, l'organisation collective et les rapports de pouvoir

Auteurs : H.G.H. et IA

12 octobre 2026 · Version illustrative

« Le syndicalisme originaire est une idéologie du refus des ouvriers de la condition de salarié. »

La revendication ouvrière ne porte pas uniquement sur le niveau du salaire : elle peut contester le rapport d'autorité qui place le travail et son produit sous la décision d'autrui.

Au lieu de convertir chaque lutte en preuve, ce texte propose une série de scènes historiques où protection du salarié et dépassement du salariat coexistent ou s'affrontent.

Texte initial de H.G.H.

La thèse de H.G.H. est reproduite intégralement ci-dessous. Le développement illustratif suit.

Le syndicalisme originaire est une idéologie du refus des ouvriers de la condition de salarié.

Les illustrations historiques accompagnent cette hypothèse sans établir une origine universelle ni une filiation causale unique.

Ouverture — Ce que les exemples doivent faire voir

Les ouvriers peuvent former des associations pour obtenir des salaires, des droits et des limites à l'arbitraire patronal. Leur force collective peut aussi faire apparaître la question de savoir qui organise le travail et s'approprie le résultat de la production.

Cette tension ne se laisse pas réduire à une chronologie unique : les syndicats ont porté des orientations réformistes, révolutionnaires, confessionnelles ou corporatives. L'hypothèse de H.G.H. éclaire l'une des contradictions qui traversent cette pluralité.

Une méthode d'illustrations, non de démonstrations

Chaque exemple présente une scène historique ou une représentation, puis ce qu'elle aide à penser dans le modèle, enfin la portée et les limites de l'analogie. Il ne s'agit pas de démontrer une généalogie unique.

La figure d'ensemble

Expérience sociale	Langage collectif possible	Destin historique possible
Dépendance individuelle	Solidarité, association	Droit syndical conquis
Travail subordonné	Maîtrise de la production	Grève, conseils, autogestion
Garanties salariales	Représentation, contrat	Régulation du salariat
Pouvoir recomposé	Refus renouvelé	Nouvelles formes de lutte

Cette lecture expose des contradictions possibles ; elle n'en fait pas une succession mécanique et obligatoire.

I — Naissance de l'association ouvrière

Des premières associations aux organisations qui dépassent la simple négociation individuelle, le collectif ouvrier acquiert une puissance qui ne se résume pas au montant du salaire.

ILLUSTRATION 01 · ANGLETERRE · 1834

Tolpuddle : s'associer devient une menace

À Tolpuddle, dans le Dorset, six travailleurs agricoles organisent une société de défense contre les baisses de salaire. Ils sont condamnés à la déportation pour un serment collectif. Une campagne populaire obtient ensuite leur grâce.

L'épisode montre comment une revendication apparemment limitée — empêcher la baisse d'un salaire déjà très faible — peut être perçue comme une contestation de l'autorité patronale. L'ouvrier isolé devient une force lorsqu'il s'engage avec les autres.

Ce que la scène éclaire. La conquête première peut être celle du **droit de se constituer collectivement**, condition pour opposer à la dépendance individuelle une décision commune.

Portée de l'analogie. *La répression vise moins une théorie de l'abolition du salariat que la possibilité d'un engagement mutuel échappant au contrôle du propriétaire. L'union naissante acquiert donc une signification plus large que ses premières demandes de salaire : elle annonce que l'obéissance individuelle n'est pas sans limites.*

Repères : [1]

ILLUSTRATION 02 · ANGLETERRE · 1844

Rochdale : faire circuler le produit autrement

À Rochdale, vingt-huit artisans issus de l'industrie textile mettent en place une coopérative destinée à fournir des biens de consommation fiables et accessibles. Ce mouvement ne constitue pas, à lui seul, une abolition du salariat.

Il manifeste néanmoins une intuition que l'on retrouvera dans la coopération ouvrière : les travailleurs peuvent organiser eux-mêmes certaines fonctions économiques, au lieu de dépendre entièrement du commerce et de ses propriétaires.

Ce que la scène éclaire. La résistance ne se limite pas à négocier avec le patron : elle peut chercher à **construire une institution économique parallèle**.

Portée de l’analogie. *La coopération de consommation n’est pas identique au syndicat de métier ou au contrôle ouvrier de l’usine. Son intérêt pour notre réflexion est ailleurs : elle révèle une tentative d’organiser collectivement une portion de l’existence économique, en réduisant la dépendance à l’égard de décideurs extérieurs.*

Repères : [2]

ILLUSTRATION 03 · INTERNATIONALE • 1866

Les syndicats entre défense quotidienne et transformation

Dans les instructions préparées pour le congrès de Genève de l’Association internationale des travailleurs, Marx reconnaît les syndicats comme organisations nécessaires pour limiter la concurrence entre ouvriers et résister aux empiètements du capital.

Mais le même texte insiste aussi sur les formes coopératives et sur la portée générale de la lutte. Il suggère que l’association ouvrière ne doit pas s’épuiser dans la seule défense immédiate des contrats.

Ce que la scène éclaire. Les **deux tâches** du syndicalisme apparaissent ensemble : négocier les conditions présentes et imaginer une production organisée par ceux qui travaillent.

Portée de l’analogie. *Il ne faut pas confondre un texte programmatique avec les pensées de tous les militants de l’époque. Il permet toutefois de lire, dès le XIXe siècle, un débat explicite entre organisations conçues comme boucliers protecteurs et organisations capables de préparer une organisation sociale différente.*

Repères : [3]

II — L’association devient droit et projet de transformation

La reconnaissance syndicale, les grèves et les programmes d’émancipation font émerger une contradiction entre conquérir des garanties pour les salariés et dépasser la subordination salariale.

ILLUSTRATION 04 · FRANCE • 1871

La Commune : les ateliers aux associations ouvrières

Le décret du 16 avril 1871 confie aux chambres syndicales la mission de recenser les ateliers abandonnés et d’en préparer la remise en activité par des associations de travailleurs. Sa mise en œuvre fut limitée par la brièveté de la Commune.

Mais la proposition dépasse la seule hausse des salaires : elle fait apparaître la possibilité pour les producteurs de diriger un lieu de production laissé sans patron.

Ce que la scène éclaire. Une **garantie défensive** peut ouvrir sur une revendication différente : la maîtrise collective de l’outil et de l’organisation du travail.

Portée de l’analogie. *La Commune n’a ni accompli une transformation économique générale ni réalisé massivement la remise des ateliers aux salariés. Mais ce projet met en évidence le déplacement de la question ouvrière : il ne s’agit plus uniquement du prix du travail, mais de la légitimité de ceux qui décident de sa direction.*

Repères : [4] [5]

ILLUSTRATION 05 · FRANCE · 1884

Le syndicat devient une institution reconnue

La loi Waldeck-Rousseau du 21 mars 1884 autorise la constitution de syndicats professionnels sans autorisation préalable, à certaines conditions. Elle met fin à une partie des entraves juridiques qui rendaient l’association ouvrière précaire.

La reconnaissance est une conquête : elle protège l’existence durable d’organisations ouvrières. Mais elle délimite aussi leurs objets légaux et facilite l’installation d’une procédure régulière entre syndicats, entreprises et pouvoir public.

Ce que la scène éclaire. La **légalisation** protège un instrument de contestation et peut simultanément transformer la contestation en acteur stable de la négociation.

Portée de l’analogie. *Ce cadre peut être utilisé très différemment suivant les organisations : par certaines pour renforcer leur pouvoir de contestation, par d’autres pour élaborer des compromis durables. La loi n’impose pas, à elle seule, une orientation réformatrice. Elle ouvre un espace reconnu au conflit collectif.*

Repères : [6]

ILLUSTRATION 06 · ÉTATS-UNIS · 1886

Chicago : revendiquer du temps hors du travail

La campagne de 1886 pour la journée de huit heures mobilise des travailleurs à travers les États-Unis. À Chicago, les affrontements et les événements de Haymarket deviennent des références durables du mouvement ouvrier.

La revendication porte sur la part de vie dont le travailleur conserve la disposition. Le temps non travaillé n'est pas une simple concession technique : il correspond à une limite imposée à la prise du temps humain par l'employeur.

Ce que la scène éclaire. Refuser la condition salariale peut commencer par refuser que le **temps de vie** soit absorbé sans limite par le travail subordonné.

Portée de l'analogie. *Cette revendication ne dit pas, par elle-même, que la rémunération salariale doit disparaître. Elle désigne néanmoins une frontière entre le travail vendu et l'existence qui ne devrait pas l'être. C'est une manière concrète d'exprimer le refus d'une disponibilité totale au patronat.*

Repères : [7]

ILLUSTRATION 07 · ÉTATS-UNIS · 1905

Les IWW : abolir le système salarial

Fondés en 1905, les Industrial Workers of the World rassemblent des courants ouvriers révolutionnaires. Leur préambule revendique explicitement l'abolition du système salarial et l'organisation de la production par les travailleurs.

Ce programme montre que, pour une partie du syndicalisme, la question décisive ne porte pas seulement sur les conditions du contrat : elle porte sur l'existence même d'une classe qui commande le travail d'une autre.

Ce que la scène éclaire. Le **refus du salariat** n'est pas une simple interprétation rétrospective : des organisations ouvrières l'ont inscrit dans leurs textes fondamentaux.

Portée de l'analogie. *Le texte des IWW ne représente pas toute la tradition syndicale des États-Unis. Il donne cependant une formulation rare par sa netteté : l'organisation de classe n'est pas seulement chargée de redistribuer davantage de salaire, elle se donne pour horizon une autre organisation du travail et de la production.*

Repères : [8]

ILLUSTRATION 08 · FRANCE · 1906

La Charte d'Amiens : une contradiction assumée

Adoptée par la CGT en 1906, la Charte d'Amiens définit à la fois la défense quotidienne des travailleurs et une perspective de disparition du salariat et du patronat. Elle imagine le syndicat comme organisation de résistance présente et comme base possible d'une production future.

Ce double horizon correspond très précisément à la thèse proposée : améliorer la vie des salariés tout en conservant une mémoire collective du refus de la condition salariale.

Ce que la scène éclaire. Le syndicat est à la fois **défenseur du salarié** et **lieu possible de dépassement du salariat**.

Portée de l’analogie. *La charte pose également l’autonomie des syndicats à l’égard des partis. Il en résulte une difficulté durable : comment faire vivre une perspective de transformation sans réduire l’organisation commune à une appartenance doctrinale unique ? Ici, la contradiction est énoncée, plutôt que résolue.*

Repères : [9]

ILLUSTRATION 09 · ÉTATS-UNIS · 1912

Lawrence : les ouvrières imposent leur voix

Dans les usines textiles de Lawrence, au Massachusetts, une grève éclate après la réduction de la paie de certaines ouvrières au moment du passage à une durée hebdomadaire légale plus courte. Le mouvement associe notamment femmes immigrées et salariés de langues diverses.

L’organisation commune surmonte une fragmentation sur laquelle les employeurs pouvaient compter. La grève exprime une exigence de dignité humaine au-delà des seules quantités produites et rémunérées.

Ce que la scène éclaire. La conscience collective se forme lorsque les travailleurs découvrent que leurs **expériences séparées de dépendance** appartiennent à un même rapport social.

Portée de l’analogie. *Ce mouvement n’impose pas aux ouvriers et aux ouvrières un programme théorique homogène. Il montre la force de la solidarité concrète dans une production qui sépare les individus par atelier, langue, origine ou qualification. L’unification naît du vécu commun de l’exploitation.*

Repères : [10]

III — Réappropriation du travail et contradictions du syndicat

L’occupation des ateliers, la force des grèves et les formes d’autonomie font apparaître la question du pouvoir sur la production, sans dessiner un mouvement historique unique.

Turin : occuper l'usine, essayer de la diriger

En 1920, lors des grandes occupations d'usines italiennes, des ouvriers et conseils d'usine tentent, dans plusieurs établissements, de maintenir la production et de prendre des décisions collectives. Les syndicats n'adoptent pas tous la même stratégie.

Ce moment rend visible une division interne au mouvement : certains acteurs cherchent un accord garantissant salaires et droits ; d'autres voient dans les conseils une forme d'organisation de la production dépassant la subordination patronale.

Ce que la scène éclaire. Une **révolte ouvrière** peut faire surgir la question du pouvoir sur la production, mais son issue dépend de rapports de forces et de divisions internes.

Portée de l'analogie. *Dans l'usine occupée, la question de l'autorité cesse d'être abstraite : il faut se procurer des matières premières, organiser les postes et décider des priorités. Les conseils découvrent ainsi que produire ensemble suppose aussi de gouverner ensemble, avec des désaccords réels sur la manière de le faire.*

Repères : [11]

Les marins : de la revendication salariale à la force collective

La grande grève des marins chinois de Hong Kong en 1922 part de revendications salariales et d'un sentiment d'inégalité face aux personnels mieux rémunérés. L'organisation syndicale mobilise largement et perturbe les circuits du port colonial.

Cet épisode fait apparaître une fonction essentielle du salarié collectif : les travailleurs qui semblent interchangeables deviennent capables, en se coordonnant, de bloquer une infrastructure décisive pour le commerce et l'autorité coloniale.

Ce que la scène éclaire. Le **pouvoir des dominés** réside aussi dans leur capacité de coopération : ceux qui construisent et font fonctionner le système peuvent en suspendre le fonctionnement.

Portée de l'analogie. *Le port concentre des travailleurs qui, une fois organisés, découvrent la portée de leur action au-delà du chantier ou du navire. Leur lutte n'était pas un programme général d'abolition du salariat. Elle illustre néanmoins comment une revendication économique peut devenir un conflit autour de l'exercice collectif du pouvoir.*

Repères : [12]

Les occupations et les congés : protéger le salarié

La vague de grèves et d'occupations d'usines de 1936 accompagne des transformations majeures : congés payés, réduction de la semaine de travail, conventions collectives et renforcement de la représentation.

Le salariat subsiste ; il est cependant moins entièrement livré à la volonté de l'employeur. L'action ouvrière fait reconnaître des garanties qui deviennent des institutions du travail, susceptibles d'être défendues dans les conflits ultérieurs.

Ce que la scène éclaire. L'amélioration du salariat peut représenter une **victoire matérielle sans disparition de la relation de subordination.**

Portée de l'analogie. *Ces conquêtes sont parfois interprétées comme un éloignement de l'idée d'abolition du salariat. Elles peuvent aussi être comprises comme les conditions matérielles qui rendent une vie plus libre possible pour ceux qui continuent à vendre leur travail. L'opposition entre protection et émancipation n'est donc pas mécanique.*

Repères : [13]

Lip : produire sans l'ancienne direction

Face à un projet de licenciements, les travailleurs de l'entreprise horlogère Lip à Besançon occupent et organisent temporairement une production et des ventes sous contrôle collectif. Leur mot d'ordre associe fabrication, vente et paiement par les travailleurs.

L'expérience rend tangible l'idée que la compétence productive n'appartient pas au seul propriétaire. Mais son issue rappelle aussi les limites d'une autogestion menée dans un marché, sous pression financière et juridique.

Ce que la scène éclaire. L'ouvrier peut passer de la **défense de son emploi** à l'expérience d'une direction commune de son activité, sans que la difficulté du changement systémique disparaisse.

Portée de l'analogie. *La créativité des salariés intervient dans une lutte très concrète contre les licenciements. Leur expérience ne constitue pas un modèle économique immédiatement généralisable. Elle indique en revanche que le monopole de la direction peut être suspendu et que l'organisation du travail est une capacité collective.*

Repères : [14]

Solidarność : le syndicat contre l'État-employeur

La vague de grèves de 1980 débouche, à Gdańsk, sur la création de Solidarność, syndicat indépendant d'un pouvoir politique qui prétend déjà gouverner au nom des travailleurs. L'organisation est ensuite réprimée avant de jouer un rôle déterminant dans l'évolution politique du pays.

La dépendance salariale n'est pas nécessairement abolie par le remplacement du propriétaire privé par l'État. Lorsque les travailleurs ne contrôlent ni la décision ni leur propre organisation, ils peuvent reconstruire une opposition collective.

Ce que la scène éclaire. La contradiction **dominant–dominé** doit être observée dans l'exercice réel du pouvoir sur le travail, et non uniquement dans le statut juridique de la propriété.

Portée de l'analogie. *Solidarność ne se résume ni à la revendication salariale ni à un projet uniforme de gestion ouvrière. La pluralité de ses composantes est précisément instructive : un syndicat peut devenir l'instrument d'une contestation beaucoup plus large du pouvoir, lorsque les voies ordinaires de représentation sont fermées.*

Repères : [15]

Refus de la condition salariale : que refuse-t-on ?

Il faut distinguer **refuser de recevoir un salaire** et **refuser d'être réduit à la condition de salarié**. Le premier serait une question de rémunération ; le second concerne un rapport social.

Le temps. La journée de travail est une fraction de vie organisée par l'employeur. Les conflits sur la durée, les pauses et le repos portent sur la limite de ce pouvoir. L'épisode de Chicago l'éclaire.

Le savoir-faire. L'activité productive suppose des compétences collectives. Pourtant, celui qui sait produire ne maîtrise pas nécessairement la décision, les machines ni le produit. La Commune et Lip rendent cette contradiction visible.

Le collectif. Individuellement, les salariés sont mis en concurrence. L'association syndicale produit une mémoire, une caisse, une discipline partagée, une capacité de négociation et parfois d'arrêt du travail. Tolpuddle et Hong Kong illustrent cette transformation.

La reconnaissance. Le salarié peut être protégé juridiquement sans devenir maître de la finalité de son activité. Les lois et conventions collectives deviennent donc des acquis contradictoires : elles transforment la domination sans forcément l'abolir.

Dans le langage de notre modèle, **la relation de classe demeure une relation entre des humains**. L'usine, la propriété, l'État et les instruments de mesure ne sont que des médiations : ce qui importe est de savoir qui décide, qui exécute et qui s'approprie les résultats du travail.

De la résistance à la garantie, puis à la régulation

Au moment de son émergence, le syndicat peut être un organisme de rupture de l'isolement. Ses membres inventent un langage commun, définissent des obligations mutuelles et opposent une volonté collective aux décisions patronales.

Lorsqu'il obtient des droits, sa première fonction est consolidée. Les représentants peuvent négocier, les engagements sont écrits, les accords sont opposables. Une victoire nouvelle est acquise : le travailleur n'est plus seul devant le pouvoir.

Mais une tension apparaît. Parce que l'accord doit être durable, l'institution doit négocier ce qui est acceptable au sein de la relation salariale. Il peut alors exister une distance croissante entre les nécessités de préserver les garanties et l'aspiration à transformer le rapport social lui-même.

Cette tension n'implique ni que tous les syndicats sont récupérés, ni que les conquêtes sont illusoires. Elle signifie que **la même organisation peut protéger les salariés et contribuer à**

stabiliser le salariat. Les débats autour de la Charte d'Amiens, de Turin et de l'institutionnalisation des conventions l'illustrent.

Le mouvement conceptuel

Résistance initiale. Les individus subordonnés apprennent à se constituer en collectif.

Garantie conquise. Le droit d'association et les règles collectives limitent l'arbitraire.

Institutionnalisation. Le syndicat entre dans des formes reconnues de négociation.

Nouvelle contradiction. Les garanties sont défendues, mais l'idéal de transformation peut persister.

Du salarié industriel au travailleur piloté par l'information

Le mode industriel met au centre l'organisation de la force, de l'habileté et de l'intelligence productive. Le mode cybernétique ajoute une capacité de mesure et d'orientation continue : activité enregistrée, classement, objectifs, réputation numérique et contrôle algorithmique.

Le refus de la condition salariale peut alors changer de forme. Il ne concerne plus seulement l'atelier et la discipline du contremaître : il peut concerner les décisions automatisées, le classement opaque, la dépendance à une plateforme ou la quantification permanente de la performance.

Un rapport publié par l'Organisation internationale du Travail en 2025 montre que les travailleurs de plateformes se heurtent encore, dans de nombreux pays, à des obstacles pour négocier collectivement. Cette évolution illustre une vieille question sous une nouvelle forme : comment former un collectif quand le pouvoir répartit et individualise les travailleurs ? [16]

En 2022, les salariés de l'entrepôt JFK8 de Staten Island ont voté en faveur de la représentation par Amazon Labor Union. Cet épisode n'est pas la suppression du salariat, mais il illustre un mouvement inverse à la fragmentation de la grande logistique informatisée : la production d'une organisation collective. [17]

Un même fil relie donc les trois études de H.G.H. :

Mariage : refus possible d'une réduction de la femme à sa capacité reproductrice ; institution de garanties devenue elle-même enjeu de nouvelles luttes.

Christianisme : interprétation d'un universalisme né ou réactivé dans des résistances de dominés, puis inscrit dans des institutions pouvant soutenir l'ordre établi.

Syndicalisme : refus de la condition salariale ; droits arrachés, compromis et possibles réouvertures vers l'autonomie productive.

Dans ces trois trajectoires, les garanties ne ferment pas l'histoire des révoltes : elles deviennent à leur tour le terrain des contradictions suivantes.

Ces références documentent les épisodes évoqués. Leur rôle est d'éclairer les mécanismes et les contextes de l'hypothèse, non de prouver une continuité universelle du syndicalisme.

Précision historiographique

Les syndicats sont divers : métiers, branches, syndicats révolutionnaires, réformistes, confessionnels ou liés à un État. Beaucoup n'ont pas poursuivi l'abolition du salariat et ont revendiqué avant tout le plein emploi, de meilleures rémunérations et des garanties. L'hypothèse de H.G.H. cherche une logique de refus *possible* au sein de cette diversité ; elle ne remplace pas l'histoire spécifique de chaque mouvement.

Le refus d'être réduit à la condition salariale doit être compris comme une **interprétation historique et théorique**, nourrie par les exemples explicites d'émancipation et les situations de résistance, non comme un fait originel établi une fois pour toutes.

Sources historiques et lectures d'accompagnement

Ces repères situent les épisodes évoqués ; ils ne constituent pas une démonstration de l'hypothèse générale.

[1] Tolpuddle Martyrs Museum, « The Story » [source]

[2] Alliance coopérative internationale, « Notre histoire » [source]

[3] Association internationale des travailleurs, « Instructions pour les délégués » (1866) [source]

[4] Association des Amies et Amis de la Commune de Paris, « La réquisition des ateliers abandonnés » [source]

[5] Ville de Paris, « Les racines de réformes audacieuses : les prémices de l'autogestion » [source]

[6] Légifrance, loi du 21 mars 1884 sur les syndicats professionnels [source]

[7] Smithsonian National Museum of American History, « May Day » et journée de huit heures [source]

- [8] **Industrial Workers of the World, préambule constitutif** [source]
- [9] **CGT, Charte d’Amiens (1906), texte et débats historiques reproduits** [source]
- [10] **Industrial Workers of the World, « Bread and Roses a Hundred Years On »** [source]
- [11] **Tom Wetzel, « The Italian factory occupations of 1920 »** [source]
- [12] **Christine Loh, « Underground Front » (Oxford Academic), Hong Kong 1920–1926** [source]
- [13] **Ministère français du Travail, histoire du droit du travail (1936)** [source]
- [14] **Association Autogestion, « On fabrique, on vend, on se paie ! »** [source]
- [15] **Organisation internationale du Travail, « The ILO and the story of Solidarnosc »** [source]
- [16] **OIT, « Collective bargaining and collective action in the platform economy » (2025)** [source]
- [17] **NLRB, dossier officiel de l’élection syndicale Amazon JFK8 (2022)** [source]