

Sortir du piège sémantique : pour une reconquête du vocabulaire syndical à la CGT de l'ARI

« *Celui qui impose son vocabulaire impose sa vision du monde.* »

Clément Victorovitch



I. Le mirage du « dialogue social » : une arme de neutralisation massive

La bataille syndicale ne se joue pas uniquement sur le terrain des revendications ou de la mobilisation ; elle se dispute aussi et peut-être même avant tout sur le champ de bataille des mots. Comme le décrypte le politologue et rhétoricien Clément

Victorovitch, celui qui impose son vocabulaire impose sa vision du monde. À l'heure où la direction de l'association tente de cadenasser les échanges par l'usage intensif de l'expression « dialogue social », il devient impérieux pour le syndicat CGT de l'ARI de déconstruire cette terminologie. Ce syntagme, loin d'être une simple formule, constitue un véritable « cadrage » idéologique, un dispositif rhétorique destiné à neutraliser la contestation et à invisibiliser les rapports de domination.

Pour saisir la portée de cette manœuvre, il faut revenir aux fondamentaux de l'analyse du discours. L'analyse de Clément Victorovitch, notamment développée dans son ouvrage *Le Pouvoir de la Rhétorique* (Seuil, 2019), nous enseigne que les mots sont des armes. L'expression « dialogue social » relève de ce qu'il qualifie de processus d'euphémisation. En accolant l'adjectif « social », connoté positivement, au substantif « dialogue », synonyme d'échange pacifié et symétrique, l'employeur masque la réalité du lien de subordination juridique qui caractérise le contrat de travail. Ce glissement sémantique opère une négation du conflit inhérent à l'entreprise : il laisse entendre que salariés et direction seraient des partenaires égaux, réunis autour d'une table pour deviser aimablement vers un horizon commun. Or, cette vision irénique est un leurre. Accepter de parler de dialogue social, c'est implicitement accepter que la divergence d'intérêts n'est qu'un malentendu à dissiper par de la pédagogie, et non une opposition structurelle et idéologique entre le monde du capital et le monde du travail.

Cette stratégie de l'apaisement factice se double d'une tactique de culpabilisation. Plus pernicieux encore, ce terme agit comme un piège rhétorique redoutable, un mécanisme d'enfermement que Victorovitch décrirait comme un sophisme de l'épouvantail inversé. La direction utilise le « dialogue social » comme une injonction morale. Lorsque les élus dans leur ensemble et plus particulièrement celles et ceux du syndicat CGT de l'ARI refusent de cautionner une régression des droits ou s'opposent fermement à une décision unilatérale, l'argument patronal tombe tel un couperet : « Vous réclamez le dialogue social, mais vous n'êtes pas dans le dialogue ». Par cette pirouette, l'employeur déplace le débat du fond vers la forme. Il ne s'agit plus de discuter de la légitimité des revendications, mais de juger l'attitude des syndicalistes, accusés de rompre un pacte

tacite de civilité. Le piège se referme : soit le syndicat accepte le consensus mou pour prouver sa « bonne volonté », soit il maintient sa position et se voit accusé d'archaïsme ou de blocage.

II. Une offensive sémantique généralisée : des « collaborateurs » à la « gestion des talents » et la « QVCT »

Cependant, cette tentative d'étouffement ne se limite pas à ce seul concept ; elle s'inscrit dans une guerre des mots bien plus vaste visant à redéfinir la nature même des acteurs de l'entreprise. L'époque où l'on parlait clairement de « patrons » et de « salariés » tend à s'effacer au profit d'une terminologie lissante dont le terme « collaborateur » est l'emblème. Ce mot tente d'instaurer l'illusion d'une communauté d'intérêts horizontale, renforcée par la disparition sémantique du « chef » au profit du « manager », du « leader » voire parfois même du « coach ». Cette terminologie, empruntée au développement personnel, masque le lien de subordination : on ne conteste pas un coach qui vous « accompagne », sous peine de passer pour un individu refusant de progresser. Dans la même logique, la Direction des Ressources Humaines glisse vers la « Gestion des Talents ». Ce changement transforme la qualification collective, garantie par les grilles de salaires et les diplômes, en une aptitude subjective et individuelle, le « talent », permettant de contourner les cadres collectifs pour individualiser les rémunérations et briser les solidarités.

Cette torsion du réel contamine jusqu'au cœur de nos métiers du secteur social et médico-social. Nous observons avec inquiétude la transformation progressive de l'« usager », du « résident » ou du « patient » en « client ». Là où l'usager dispose de droits garantis par la mission d'intérêt général, le client n'a que des désirs solvables qu'il convient de satisfaire. Cette dérive sémantique est d'autant plus inquiétante qu'elle va de pair avec l'arrivée de Serafin PH dans le secteur médico-social. Cette marchandisation du vocabulaire annonce la marchandisation des pratiques, où la rentabilité prime sur l'émancipation des personnes accompagnées. Parallèlement, sur le terrain économique, les mots sont utilisés pour inverser la charge de la responsabilité, comme en témoigne la transformation des « cotisations sociales » en « charges sociales ». Accepter de parler de « charges », c'est valider la vision patronale d'un fardeau économique, alors que le terme « cotisation » renvoie à la réalité de ce qu'est la Sécurité sociale : du salaire différé, socialisé pour protéger les travailleurs contre les aléas de la vie. De même, lorsque la direction évoque le « coût du travail », nous devons répondre en parlant de la « richesse produite » par les travailleurs, car ce sont eux qui créent la valeur, et non l'inverse.

Enfin, la rhétorique patronale excelle à travestir les souffrances en enjeux cosmétiques. La « pénibilité » du travail, les « cadences » et les risques professionnels disparaissent derrière l'acronyme ripoliné de « QVCT » (Qualité de Vie et Conditions de Travail) ou de « Bien-être ». Ce glissement déplace le problème de l'organisation pathogène du travail vers la capacité individuelle du salarié à gérer son stress, remplaçant la prévention des risques par des artifices managériaux. De même, la précarité et l'instabilité des horaires imposés sont rebaptisées « agilité » ou « flexibilité », transformant une contrainte subie en une prétendue vertu dynamique. Pour le syndicat CGT de l'ARI, refuser ces euphémismes, c'est refuser de voir la réalité sociale travestie et appeler un recul social par son nom pour mieux le combattre.

III. Opérer la rupture de cadre : vers une grammaire de combat

Il apparaît dès lors que la bataille des mots est totale et que le « dialogue social » n'est que la partie émergée d'un vaste système destiné à anesthésier la critique syndicale. Nous sommes face à une

mise en œuvre concrète de ce que George Orwell prophétisait dans son roman 1984 à travers le concept de « Novlangue ». L'écrivain y avertissait que « le véritable but du novlangue est de restreindre les limites de la pensée » afin qu'il n'y ait, in fine, « plus de mots pour exprimer » la contestation. C'est exactement ce mécanisme qui est à l'œuvre dans le secteur social et médico-sosial : en supprimant les mots du conflit pour les remplacer par des termes lisses, les directions cherchent à rendre impensable toute alternative à leur propre logique. Cette analyse rejoint également le travail de « désintoxication du langage » mené par Franck Lepage dans ses conférences gesticulées. Le militant de l'éducation populaire y démontre avec brio comment le système capitaliste opère une substitution systématique : les mots « négatifs » qui décrivent une réalité dure mais tangible (exploitation, domination, classes sociales) sont effacés au profit de mots « positifs » mais vagues (exclusion, équité, vivre-ensemble). L'objectif de cette manœuvre est de nous empêcher de penser le conflit. Comme l'analyse Clément Victorovitch en écho, le langage du pouvoir cherche avant tout à rendre impensable toute alternative à sa propre logique. Pour le syndicat CGT de l'ARI, déconstruire ce vocabulaire constitue un acte de résistance intellectuelle indispensable pour ne pas subir l'hégémonie culturelle du patronat.

Pour sortir de cette impasse, nous devons opérer ce que la rhétorique nomme une « rupture de cadre ». Il s'agit de refuser la terminologie imposée pour réintroduire nos propres définitions, conformes à la réalité vécue par les salariés de l'ARI et aux fondamentaux de la CGT. Nous ne devons plus quémander un hypothétique dialogue, mais exiger la tenue de véritables « négociations collectives ». La nuance est capitale : là où le dialogue est un processus sans fin ni obligation de résultat, la négociation est un acte juridique visant la production d'accords contraignants, né d'un rapport de force assumé. De même, nous ne sommes pas des « partenaires sociaux », terme qui suggère une complicité de gestion, mais des « représentants du personnel » ou des « interlocuteurs syndicaux », porteurs d'un mandat de défense des intérêts des salariés face à une direction qui défend ceux des financeurs.

IV. Conclusion

En conclusion, cette réappropriation sémantique n'est pas une querelle de linguistes, c'est un acte politique. En remplaçant systématiquement, dans nos tracts, nos prises de parole en CSE et nos communications, le « dialogue social » par la « négociation » ou le « rapport de force », et en substituant à la « concertation » la notion de « confrontation d'arguments », nous brisons le miroir aux alouettes tendu par la direction. Nous rendons au conflit sa noblesse démocratique et à l'action syndicale sa véritable portée. Comme le souligne Victorovitch, convaincre, c'est d'abord refuser de penser avec les mots de l'adversaire. Pour le syndicat CGT de l'ARI, l'heure est venue de parler notre propre langue, celle de la clarté, de la revendication et de la dignité ouvrière, sans fard ni euphémisme.