

X èmes journées de sociologie du travail

« Relations au travail, relations de travail » . GRIS/LISE, Rouen, 24 et 25 novembre 2005

**Précarités et action collective :
entre mobilisations autonomes et initiatives syndicales.
Questions pour une recherche**

Paul Bouffartigue

(LEST-UMR 6123. CNRS, Universités de Provence et de la Méditerranée)

Sans s'y réduire, les difficultés du syndicalisme sont étroitement associées – à la fois comme conséquences et comme sources – à la précarisation de l'emploi et du salariat. Dans cette relation, complexe et ouverte, entre syndicalisme et précarités se joue pour une part le devenir à la fois de l'acteur syndical et du salariat. L'hypothèse de base de la recherche que nous initions est qu'explorer la grande diversité des processus et des formes de précarisation de la relation d'emploi peut amener à mieux saisir l'unité qui caractérise aujourd'hui la domination au travail, comme les dynamiques de résistance et d'émancipation qui s'y opposent. C'est pourquoi nos terrains d'enquête sont très contrastés. A un pôle, le nouveau précaire des services : dépourvu de tradition syndicale, il s'est singularisé ces dernières années par le développement de mobilisations collectives, largement autonomes par rapport aux initiatives syndicales (Perrin, 2004 ; Pendariès, 1997). A l'autre pôle, des initiatives ou des expériences syndicales conduites en direction ou avec les précaires, dans des secteurs où existent des traditions d'organisation syndicale. Dans cette communication on présente le questionnement qui anime le collectif de chercheurs engagé depuis peu dans cette recherche,¹ en le précisant à partir de premières observations.

L'apparition récente dans le paysage social de mouvements de chômeurs et de précaires, comme l'émergence de conflits sociaux parfois tenaces dans la grande distribution ou dans le nettoyage, nous rappellent en qu'aucune nécessité historique ne détermine l'apparition, l'affirmation ou le déclin d'un mouvement social, aussi central qu'il ait pu être le mouvement ouvrier. La profondeur de la crise de la « forme syndicale » qui a dominé ce siècle, en particulier au cours de la période de croissance fordiste des années 1950-1960, ne signifie pas qu'une autre forme syndicale ne soit pas potentiellement en gestation dans les conflits et les expérimentations en cours. Cette hypothèse se soutient de deux constats : la massification de l'expérience des précarités – qui tend à produire du commun, en même temps que de la division et de l'émiettement dans la condition salariale contemporaine – ; et les mutations subjectives des classes populaires - le refus d'être assigné à une identité d'ouvrier, les effets de la mobilisation de la subjectivité au travail, à la fois convoquée et déniée. Cette seconde donnée nous semble être au principe des nouvelles formes de résistance à la domination au travail, mieux, à de nouveaux processus d'émancipation au travail, qu'il faut donc apprendre à lire au travers de lunettes renouvelées.

¹ Soutenue par la DARES dans le cadre du programme « syndicalisme et flexibilités », cette recherche mobilise, sous ma responsabilité scientifique, une dizaine de chercheurs : J.-C. Benvenuti, J. Bouteiller, S. Contrepois, B. Fribourg, R. Jean, E. Orban, J.R. Pendariès, F. Peroumal, E. Perrin, T. Samzun.

La domination au travail tend en effet à prendre la forme de la confrontation d'une subjectivité, d'une créativité, à des normes préétablies. L'importance actuelle au sein du monde du travail des thèmes de la « souffrance », du « stress », voire du « harcèlement moral » signale à quel point cette confrontation n'est pas spontanément transposée en objectifs revendicatifs collectifs. Le sentiment dominant chez les salariés est bien souvent ambivalent : il est fait à la fois de lucidité et d'impuissance, la conviction que « tout devrait changer » étant l'autre face d'une acceptation pratique de la domination et de l'idée selon laquelle qu'on ne peut agir à un tel niveau d'exigence (Martucelli, 2004). Une radicalité latente va de pair avec de brusques et éphémères manifestations de combativité collective.

C'est dans cette perspective qu'on se propose de comparer les modalités sociales et biographiques de l'engagement dans l'action collective entre des secteurs sans tradition syndicale, dans lesquels les luttes renvoient à des initiatives largement autonomes des salariés – salariés de la restauration rapide de la région parisienne notamment – et des secteurs où des syndicats s'efforcent d'agir en direction de et d'organiser des précaires – Poste, sites pétrochimiques de la région de l'Etang de Berre.

« Le fait social majeur de notre temps »

Ainsi J. Rigaudiat (2005) qualifie-t-il, justement, dans un article récent « la montée des précarités et, avec elle, celle des insécurités sociales et économiques ». On rappelle ici simplement la double face de ce phénomène : massif et très diversifié.

Massif : au-delà de la fraction déjà considérable du salariat concernée à un moment donné – de l'ordre du tiers si l'on comptabilise le chômage, le sous emploi, les statuts d'emploi précaires et le temps partiel contraint – une perspective longitudinale et élargie sur la notion de « salarié de la précarité » (Paugam, 2000) aboutit à considérer que la majorité des classes populaires est aujourd'hui directement touchée par les précarités, au sens où « sans être pauvre à proprement parler, [elle] est en permanence sur le fil du rasoir » (Rigaudiat, 2005).

Diversifié : au-delà de l'hétérogénéité des formes juridiques d'emploi « a-typiques » et des formes de disponibilité temporelles qui leur sont associées (Bouffartigue et Bouteiller, 2003), les groupes sociaux concernés par les précarités et les expériences de travail et de vie qui vont avec sont très diverses. D'où l'usage du pluriel dans précarités

Toutes les clarifications conceptuelles sont ici les bienvenues. Parmi d'autres on retiendra celle de P. Cingolani (2004) qui distingue judicieusement « emploi précaire » - forme juridique du contrat de travail -, « les précaires » - associés à une expérience d'une certaine précarité - et « la précarité » - manifestation spécifique de la pauvreté. Mais on insistera sur un enjeu majeur de notre recherche : la notion de « précarité » est une notion polémique et normative², donc instable, évolutive, objet de luttes politiques et symboliques. Vivre ou énoncer une situation comme précaire c'est d'une certaine manière la dénoncer comme a-normale, en faire l'enjeu potentiel d'une lutte donc.

Une « forme syndicale » en crise

Que la montée en puissance des précarités depuis la fin des années 1970 ait contribué directement à l'affaiblissement du mouvement syndical n'est guère discutable. Ses implications sont directes – les précaires sont fragilisés également sur le plan des capacités d'action collective et plus rarement syndiqués encore que les stables, même si la tendance à la dé-syndicalisation est interrompue (Amossé, 2004) - et indirectes : les salariés plus stables sont diminués dans leurs capacités de résistance par la peur du chômage et de la précarité, ou par les

² Ces dimensions « polémique » et « normative » caractérisent l'activité politique populaire selon A. Bertho (1999), elles la distinguent de l'activité étatique, « gestionnaire » et « normalisante ».

discours culpabilisants sur leurs « privilèges ». Plus au fond, mis sur la défensive et focalisé sur les questions de l'emploi, le syndicalisme s'est trouvé en grande difficulté pour exprimer la protestation salariale latente sur les questions du travail – ses conditions, sa dégradation son sens – protestation pourtant sous-jacente à tous les grands conflits sociaux de la dernière période.

Du mouvement de 1995 – initié sur la protection sociale et les régimes de retraite spécifiques aux entreprises publiques – à celui de 2003 – focalisé sur les retraites –, de nombreux observateurs ont noté combien les revendications touchant à l'emploi et aux statuts révélaient une protestation eu égard à la dégradation du travail.³ La grève libère une parole sur l'activité professionnelle, tandis qu'elle met sur le devant de la scène des dimensions plus négociables et institutionnalisées. Est en jeu l'émergence d'une nouvelle figure du travail, dans laquelle la mobilisation subjective requise chez la plupart des salariés déborde complètement la reconnaissance offerte par l'emploi occupé « ici et maintenant ».

Ce serait donc en mettant, au delà de l'emploi, les questions du travail au centre de la conflictualité, que l'action collective serait susceptible de re-tisser des liens entre générations et entre segments du salariat. « Le discours des grands syndicats, de la CGT elle-même, exprime bien la difficulté du mouvement syndical à faire le lien entre l'attachement à la retraite et le profond malaise, l'écoeurement même, provoqué chez les travailleurs par le sort fait au travail » (Clot, in Clot et Schwartz, 2003). Ou encore : « En imposant à grande échelle la question de l'emploi, la rupture du compromis fordiste a laminé l'enjeu du travail comme enjeu de lutte sociale. Il demeure, non pas en première place des cahiers revendicatifs, mais en toile de fond : le « ras'l'bol » qui produit une micro-conflictualité (ou de grands mouvements) se révèle bien souvent comme un rejet de l'aliénation et de l'exploitation ressenties dans l'acte de travail. Cette souffrance est amplifiée par la perception d'un cercle vicieux et d'une mise en abyme de la question du travail : fatigué, pressuré, le salarié a le sentiment de participer par son effort à la réduction de l'emploi, voire à la destruction du sien propre ou de celui, à venir, de ses enfants » (Pernot, 1998). S. Paugam (2003) s'inscrit à sa manière dans cette perspective, puisqu'il a cherché à élargir le concept de précarité aux phénomènes de non reconnaissance et d'absence de perspectives promotionnelles dans le salariat peu qualifié bénéficiant pourtant d'un statut d'emploi stable.

A rebours de leur séparation et de leur opposition dans les représentations dominantes, la mise à nu des liens intimes qui unissent les enjeux de l'emploi et ceux du travail apparaît être un défi majeur des luttes salariales contemporaines (Bouffartigue, 1997).

Les difficultés du syndicalisme ne se limitent pas donc pas, loin de là, aux effets directs de la précarisation. D'où la nécessité d'une réflexion plus large sur les sources, d'ordre culturel et/ou stratégique de la difficulté de reproduction, de transmission et de réappropriation – notamment intergénérationnelle – des cultures syndicales, dans le contexte profondément bouleversé du monde du travail.⁴ Pour rester sur le terrain de l'emploi précaire, les obstacles à l'action collective et à la syndicalisation ne sont pas seulement visibles dans le nouveau précaire des services – même si on espère que ce secteur en fournira un miroir grossissant – mais également à proximité des zones de force traditionnelle des syndicats. Elle est redoublée, dans une sorte de cercle vicieux, par leurs difficultés à la fois à enrayer le développement des précarités et à défendre efficacement les précaires, et ce quelle que soit la stratégie mise en

³ Une belle étude de cas sur les travailleurs de la RATP a été proposée par O. Schwartz (1997). Pour cet auteur l'attachement au régime particulier de retraite et au « statut » fonctionne comme dernier élément de la reconnaissance par l'employeur de la détérioration de la relation contribution/rétribution.

⁴ Sans évoquer ici une série d'autres défis majeurs pour le syndicalisme français : sa balkanisation, la « mondialisation » économique et financière, l'intégration européenne, l'élaboration d'alternatives économiques et gestionnaires.

place par les différentes confédérations.⁵ On peut penser d'ailleurs que c'est l'ensemble de l'architecture « vertueuse » des relations professionnelles de la période de croissance qui est en crise profonde, ainsi que le mode d'organisation syndical qui s'est imposé au cours du 20^{ème} siècle. Si les situations ont toujours été hétérogènes au sein du salariat, les syndicats ont été un temps porteurs d'une dynamique collective d'unification vers plus de sécurité pour tous; ce n'est plus le cas (Ires, 2004). Fondé de manière préférentielle sur la branche d'activité professionnelle et sur l'entreprise, il est largement inadapté aux phénomènes d'éclatement des collectivités de travail et d'intermittence professionnelle. La résurgence de formes d'organisation fondée sur le territoire et/ou le métier est sans doute une des pistes de son renouvellement. La revendication du type « sécurité sociale professionnelle » en est certainement une autre.

La situation présente invite donc à revisiter la longue période de formation du mouvement ouvrier et à relativiser la période de stabilisation relative du salariat : en longue durée la condition ouvrière ou salariée est fondamentalement une condition de subordination économique, donc précaire. (Re) conquérir des protections collectives, inscrites éventuellement dans une perspective émancipatrice : ces deux logiques ne forment-elles pas le socle, plus actuel en même temps que plus problématique que jamais, de l'action collective des salariés ? C'est sans doute en sachant être autant attentif au moins visible - les ressources, potentialités et possibilités - qu'au plus visible - la liste est longue des contraintes, obstacles et difficultés - qui structurent les conditions sociales actuelles de l'action collective et de ses « communautés pertinentes » (Segrestin, 1979) que l'enquête apportera de résultats originaux.

Conflits sociaux dans la restauration rapide : quels effets dans la durée de mobilisations « autonomes » ?⁶

Dans ces univers de travail, désormais bien étudiés en tant que hauts lieux de la précarité et de la flexibilité, et dans lesquels l'action collective apparaissait hautement improbable (Benvenuti, 2005 ; Brochier, 2001 ; Cartron, 2003), quelques conflits spectaculaires sont intervenus récemment. Déclenchés par le refus opposé à de simples demandes de respect du droit syndical et du droit du travail et/ou des revendications élémentaires d'hygiène et de sécurité, ils mettent rapidement en avant des préoccupations à la fois classiques - sur les salaires, le respect des personnes - et dont les tonalités spécifiques interrogent les modes traditionnels d'exploitation de la main-d'œuvre dans ce secteur : limitation de la flexibilité des horaires ; reconnaissance de l'ancienneté⁷ et de l'importance de l'engagement professionnel.

De premières observations permettent également de préciser les modalités de l'action collective et les caractéristiques de leurs animateurs. Le conflit ne se limite pas aux arrêts de travail : la clientèle et l'opinion publique sont interpellés et mobilisés, avec des attitudes contrastées, allant de la sympathie active - chez d'autres jeunes connaissant la précarité - à l'indifférence teintée d'hostilité - chez des adultes venant consommer « en famille ». Les TIC (internet et téléphones portables) sont utilisées intensément. Des pratiques de coordination des actions entre restaurants interviennent, parfois sur une base territoriale, pour lesquelles des continuités sont repérables avec la « forme coordination » surgie dans les années 1980 (Denis, 1996 ; Rozenblatt, 1991). Des « comités de soutien », à caractère inter-professionnel et inter-associatif, et dans lesquels des militants politiques jouent un grand rôle, interviennent dans la popularisation et le soutien aux mouvements. Des jonctions s'opèrent, à l'initiative des jeunes

⁵ On sait que la plupart des confédérations syndicales - en dehors de la CGT - n'ont pas mis en place d'organisations spécifiques de chômeurs.

⁶ Terrain est étudié par JC. Benvenuti, F. Peroumal et E. Perrin. Ce passage s'inspire de leurs observations et réflexions. Les conflits intervenus dans des entreprises de nettoyage seront également explorés.

⁷ Demander un « 13^{ème} mois » a d'autant plus de sens que l'on reste au moins... 12 mois dans l'emploi.

les plus engagés dans l'action, avec le mouvement altermondialiste (participation aux « forums sociaux »).

Les salariés les plus impliqués dans ces conflits font partie du noyau le plus stable de la main-d'œuvre : souvent issus de l'immigration (maghrébine, africaine ou antillaise), ayant interrompu un début de cursus universitaire, il n'ont guère d'autres alternatives plus valorisantes sur le marché du travail. Leur engagement dans l'action peut fort bien s'interpréter à l'aide de la grille classique, celle d'une rupture entre les espérances subjectives – de promotion sociale par les études ou par l'entreprise – et la condition objective. Ils s'opposent de ce point de vue à la masse des jeunes étudiants de passage dans le secteur, pour qui l'emploi n'est qu'un « petit boulot » d'appoint. Reste que la communauté minimale d'expérience d'une condition salariale éprouvante a permis un temps une solidarité dans l'action entre ces deux profils de salariés, selon une alchimie que l'enquête doit élucider.

Deux types de questions plus précises sont suscités par ces expériences.

Le premier tient aux modes d'engagement dans l'action collective, et à ses déclencheurs biographiques et collectifs, à ses rapports avec les modes d'implication dans le travail. Quel est le rôle des expériences diverses de la domination sociale, antérieures pour une grande part à l'expérience dans ce secteur professionnel : celle de la domination et des solidarités à base ethnique et/ou résidentielle, utilisées par les directions dans la gestion du personnel, mais dans une certaine mesure « retournées » au bénéfice des salariés au moment du conflit ; celle de la domination de sexe – souvent combinée à la première – les filles étant à parité parmi les animateurs des conflits. Les plus engagés sont-ils toujours ceux qui ont le plus espéré dans une carrière professionnelle au sein du restaurant ou de la firme ?

Le second concerne les traces laissées dans la durée par de tels conflits, à la fois sur le plan des trajectoires personnelles, des relations entretenues par les protagonistes, de la structuration syndicale du secteur d'activité, des relations entretenues par les jeunes salariés du secteur avec les syndicats, et de la prise en compte par les syndicats des réalités sociales et culturelles traduites par ces conflits. Que sont devenus leurs animateurs, quelques années plus tard ? Quelles leçons ont-ils tiré de leur confrontation, le plus souvent difficile, avec les syndicats ? Observe-t-on une structuration de la négociation collective dans la branche ? Quels sont les obstacles auxquels se sont heurtés les tentatives d'implantation de structures syndicales de site ? Quelles sont, plus au fond, les formes d'organisation, syndicale ou para-syndicale, ajustées à ces nouveaux modes de gestion du capitalisme flexible : les modalités de coordination souples, unitaires, en réseaux, territorialisées, centrées sur la démocratie directe et la réactivité sont-elles des constantes dans ce type de conflit « réussi » ? Observe-t-on une reconnaissance, de la part des animateurs des conflits et des partenaires syndicaux, des nouvelles formes d'engagement collectif, plus réversibles et ponctuelles, et de la place des individualités ?

Syndicalisme à l'épreuve des précarités

Confronté de longue date à la précarisation de l'emploi et du travail dans ses « places fortes », du secteur public ou privé, le syndicalisme n'a pas été sans tenter d'y apporter des réponses, revendicatives et organisationnelles. Elles peuvent être classiques – demande de titularisation, ou d'intégration sur CDI des salariés sur statut précaire – ou moins classiques – objectif de « convention collective unique », d'unification des statuts, mise en place d'un syndicalisme multiprofessionnel de site. Ces dernières, notamment quand elles s'appuient sur une organisation propre des intérimaires ou des précaires, outre qu'elles remettent en question le mode de structuration syndical qui s'est imposé au 20^{ème} siècle – basé sur la fédération de branche professionnelle – exposent à la contradiction suivante : comment protéger les précaires sans institutionnaliser la précarité ? C'est pour la dépasser que sont proposés des dispositifs de

sécurisation sociale des trajectoires professionnelles, mais ces derniers sont évidemment très difficiles à imposer à une échelle locale ou même d'une branche professionnelle.

Une recherche sur le SNETT (syndicat CGT de l'intérim) et sur une expérience de syndicalisme de site sur les chantiers navals de St Nazaire (Fribourg, 2003-a ; 2003-b) montre à la fois les difficultés et les novations dont ce type de syndicalisme est le lieu : accaparement des militants de l'intérim, très peu nombreux, dans des fonctions gestionnaires ou de services ; mais aussi redéfinition territoriale de l'unité économique, travail syndical en réseau, modes de communication et d'intervention déjouant la répression patronale, revitalisation de l'action directe, revendication d'un nouveau statut salarié.

Des expériences de syndicalisme de site de même type, dont la CGT projette la généralisation sur le territoire national à partir de 2005, existent d'ores et déjà dans la région de l' Etang de Berre, dans les industries du pétrole et de la pétrochimie, et dans la construction.

*le cas de la Poste*⁸

Dans une grande entreprise publique comme la Poste (260 000 emplois), transformée en un statut similaire à un EPIC, la part du personnel ne bénéficiant pas du statut de titulaire est en progression constante depuis une quinzaine d'années. Elle atteint près du tiers de la main-d'œuvre. Ces salariés non titulaires – les « agents contractuels » ou « ACOs » - sont embauchés sur CDD ou CDI. La négociation des «35 heures » a vu se constituer un front syndical relativement unifié sur la revendication de dé-précarisation de ce personnel, partiellement satisfaite, principalement sous forme de «cdisation » de CDD. Une étude récente (Rigaud, 2004) conduite sur un important centre de tri montre qu'une des ressources sur lesquelles peut s'appuyer l'action revendicative en direction des plus précaires est une fréquente proximité familiale avec le milieu professionnel de la Poste. Plus largement on peut penser que les proximités sociales et générationnelles entre les travailleurs à statut et les salariés précaires sont plus grandes qu'ailleurs.

De fait, après un temps d'adaptation de quelques années, les deux premières organisations, CGT et Sud, se sont largement tournées vers les agents contractuels : appropriation du code du travail, nomination de responsables chargés de ces agents, promotion progressive de contractuels à des postes de responsabilité. Il est vrai qu'est en cause un mode de gestion du personnel en rupture avec le recours traditionnel aux « auxiliaires » de la fonction publique, forme fréquente par le passé de pré-embauche inscrite dans une revendication récurrente de «titularisation ». Le recours aux contractuels est apparu assez vite comme se substituant quasi totalement à l'embauche de fonctionnaires : organiser cette nouvelle population, par ailleurs plus jeune et plus féminisée que celle des titulaires, était donc une question de survie à terme pour ces syndicats. Prenant en compte la réalité d'un « rapport de force » insuffisant, les responsables syndicaux admettent le caractère devenu formel et peu crédible de la demande, pourtant réitérée, de fonctionnarisation des contractuels. On est donc devant un cas de figure où un syndicalisme de fonctionnaires qui s'est longtemps contenté, comme action en direction des précaires, de revendiquer – souvent avec succès – leur titularisation, a été contraint d'innover et de prendre en compte en son sein les problèmes et revendications particuliers des non fonctionnaires.

Le cas de la Poste est sans doute celui qui permet le mieux de fouiller les dimensions relatives, évolutives et normative de la notion de « précarité ». En effet, si le statut de contractuel est aujourd'hui encore globalement dégradé eu égard à celui de fonctionnaire – ne serait-ce que du point de vue d'une carrière salariale moindre – certaines discriminations qui y étaient associées il y a peu, sont en recul : ainsi en est-il, pour les facteurs, de la possibilité d' « acheter une tournée », c'est-à-dire de bénéficier d'une « position de travail » stable, critère

⁸ Terrain étudié principalement par J. Bouteiller, E. Orban, J.-R. Pendariès et T. Samzun.

distinctif clef au plan des conditions et du sens du travail de distribution.⁹ Parallèlement d'autres statuts relativement plus précaires perdurent, comme celui de CDD ou d'intérimaire. Ici l'action syndicale porte sur la limitation de leur utilisation et leur embauche sur un statut plus stable, mais rencontre les difficultés classiques de l'organisation durable des plus précaires parmi les précaires.¹⁰

Passer d'un statut de CDD à un statut de CDI peut d'ailleurs ne pas signifier une déprécarisation immédiate, comme en témoigne une jeune guichetière : pour elle il s'est agi d'une nouvelle « période d'essai », ainsi que d'une perte de revenu due à son passage d'un temps plein à un temps partiel. Contrainte de retourner vivre chez ses parents après sa « titularisation », elle se « considère comme précaire au niveau du pouvoir d'achat ». Pour un responsable syndical CGT du secteur de la distribution les « vrais précaires » à la Poste sont aujourd'hui « tous ceux qui ne sont pas sur CDI à temps plein » : CDI à temps partiel imposé, CDD, intérimaires. Mais pour une responsable de Sud, une fraction croissante des agents contractuels sur CDI sont, de fait, précarisés, comme le montrerait le niveau élevé des départs en leur sein : nombre de démissions et de licenciements seraient dus aux effets des restructurations d'activités, associées à des obligations de mobilité ou de modification d'horaires. Un sentiment diffus d'incertitude sur l'emploi se répandrait ainsi, y compris parmi les titulaires.

Si l'on admet que le succès de l'action syndicale en direction des plus précaires des salariés passe par la dé-légitimation des formes de discrimination associées à un statut d'emploi plus fragile, quels en sont les ressources et les canaux ? Comment chacun des acteurs construit la notion de « précarité » ? Quel rôle jouent les solidarités concrètes nouées dans l'expérience de travail ?¹¹

Une expérience de syndicalisme multiprofessionnel de site ¹²

Dans la pétrochimie la précarité s'organise à partir d'un processus de sous-traitance en cascade, autour des grandes firmes donneuses d'ordre, dont les effectifs ont été réduits de manière drastique depuis une quinzaine d'année. Il ne s'agit donc pas de la dualisation du statut d'emploi au sein du même employeur. S'y ajoute l'éclatement dans l'espace des lieux et collectifs de travail, et le nomadisme des travailleurs, d'un site à l'autre, d'une entreprise à l'autre, avec l'instabilité des entreprises elles-mêmes. La hiérarchisation des tâches et des travailleurs, et leur mise en concurrence au travers de l'éclatement des statuts sont très fortes. Les tâches les plus risquées, notamment, sont plus systématiquement sous-traitées, selon la logique de délégation du « sale boulot » à des travailleurs plus fragiles. La répression syndicale est systématique, le droit du travail moins respecté.

L'initiative syndicale étudiée consiste en la mise en place par la CGT d'un « collectif sous-traitance » multiprofessionnel à la fin des années 1990. Il est composé de délégués de grandes entreprises sous-traitantes de premier rang, de représentants des syndicats des entreprises donneuses d'ordre, de deux unions locales, de trois fédérations (Chimie, métallurgie et construction) et de l'Union Départementale. Cette démarche n'a pas été impulsée par des syndicats des salariés à statut des donneurs d'ordre, mais par ceux des grandes entreprises de

⁹ A la différence du « rouleur », dont les tournées varient en fonction des besoins

¹⁰ Des actions ponctuelles et parfois bien médiatisées – comme une manifestation dans les « restaurants du cœur » de plusieurs dizaines de jeunes dont les CDD n'avaient pas été renouvelés en décembre – peinent à déboucher sur la formation de collectifs de CDD.

¹¹ Le rapport différencié au travail, comme à la notion de « service public », sera un analyseur intéressant sur ce plan. Par ailleurs un conflit vient de mobiliser pendant trois semaines les facteurs des BdR contre la réorganisation de la distribution et la possibilité de les faire changer de « tournée », dans lequel les agents contractuels ont été en pointe.

¹² Terrain étudié principalement par J. Bouteiller, R. Jean et J.-R. Pendariès

sous-traitance de premier rang, où le statut d'emploi – le CDI – est souvent le même que chez le donneur d'ordre. Les orientations « corporatistes » du syndicalisme chez ce dernier seraient en effet plus marquées.

Les résultats en termes de syndicalisation et d'action collective sont, pour l'heure, bien plus limités et fragiles qu'à la Poste : on a affaire à un « syndicalisme sans base », un peu comme dans le monde de l'intérim. La remise en question des formes traditionnelles d'organisation syndicale est plus profonde : la branche et l'entreprise perdent de leur pertinence et doivent se combiner - ou laisser place – à des formes d'organisation de site, territorialisée, multiprofessionnelle. Les revendications s'orientent vers l'unification du statut et vers la sécurité sociale professionnelle. Les enjeux de sécurité et de risques professionnels jouent un rôle majeur à la fois dans les logiques de la sous-traitance et dans les dynamiques actuelles ou potentielles de réunification du salariat, avec le rôle des CHSCT.

Du point de vue des profils sociaux des travailleurs de la sous-traitance, il conviendrait de distinguer les qualifiés des non qualifiés. Parmi les premiers, on trouve des « professionnels de l'intérim », masculins, adultes, dotés de qualifications professionnelles qui les protègent relativement de la précarité. Les travailleurs ayant ce type de profil social sont-ils les premiers à agir collectivement et à s'organiser ? Ou d'autres fractions de précaires, comme les ouvriers peu qualifiés, d'origine immigrée ou issus de l'immigration, sont-elles également mobilisées ? Et quel est le profil social et professionnel de la poignée de militants les plus engagés dans cette expérience, qui n'est pas sans susciter réserves et résistances dans les structures syndicales existantes ?

L'action syndicale dans deux PME sous-traitantes.¹³

Dernier type de terrain, celui formé par deux entreprises de taille moyenne (500 et 130 salariés), toutes deux en position économique de sous-traitance et relevant de la métallurgie. Leur intérêt commun est d'y connaître des expériences d'organisation syndicale. Mais ces dernières sont à la fois très contrastées par leur ampleur et leur solidité, et par ailleurs confrontées à des formes de flexibilité et de précarité de l'emploi bien distinctes.

Dans la plus importante, où la main-d'œuvre est composée principalement d'ouvriers masculins qualifiés, existe une section syndicale - CFDT, mais issue de la CGT - puissante - 50% des salariés syndiqués - et active, mais sans prise sur l'important volant d'intérimaires travaillant en permanence dans l'établissement, mais en quelque sorte invisible au travers de la pratique syndicale. Dans la seconde, le personnel est constitué surtout de femmes peu ou pas qualifiées, sans alternative locale d'emploi. Les variations d'activité se traduisent par des licenciements collectifs récurrents de salariées sur CDI. Ces femmes sont en proie au chantage à la fermeture du site en cas de conflit. On comprend dans ces conditions les grandes difficultés de survie de la petite section syndicale CGT qui s'était constituée à la fin des années 1990.

L'enquête cherche donc à comprendre, dans le premier cas, le paradoxe d'une réussite syndicale à la fois assez exceptionnelle dans une unité sous-traitante, et incapable de prendre en charge les nombreux travailleurs intérimaires présents ; dans le second cas, la manière dont une « précarité » qui ne porte pas son nom structure les conditions d'une action collective et syndicale difficile.

¹³ Étudiée par J.-C. Benvenuti et S. Contrepois

Si la précarité de l'emploi n'a rien de nouveau, l'enfermement d'une partie croissante des salariés dans des précarités dont l'issue individuelle et collective est improbable traduit une rupture historique majeure. L'acteur syndical n'est plus au centre d'une dynamique vertueuse de stabilisation des statuts. Les expériences et tentatives d'innovations qu'il impulse et les rapports qu'ils entretient avec les nouvelles formes de conflictualité sociale constituent ainsi des enjeux vitaux pour le mouvement syndical comme pour le salariat, ainsi que des objets cruciaux pour la sociologie du travail.

Références

- Amossé T. (2004), « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », *Premières Synthèses et Premières Informations*, n° 44-2, DARES, octobre.
- Benvenuti J.-C. (2005), « Les salariés de Mc Donald's », in Pierre Cours Saliès (dir.), *Les salariés du bas de l'échelle*, Syllepse.
- Bertho A. (1999), *Contre l'Etat, la politique*, La Dispute
- Bouffartigue (1997), "Conflictualité sociale et dynamiques du salariat : un nouveau cycle ?", in Eugène Kouvelakis et Michel Vakayoulis, *Faire mouvement. Matériaux pour une analyse des luttes sociales de décembre 1995*, PUF-Actuel Marx, 1997.
- Bouffartigue P. et Bouteiller J. (2003), « A propos des normes du temps de travail. De l'érosion de la norme fordienne aux normes émergentes », *Revue de l'IREs*, n° 2, avril.
- Brochier C. (2001), « Des jeunes corvéables. L'organisation du travail et la gestion du personnel dans un fast-food », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 138, juin.
- Cartron D. (2003), « Le sociologue pris en sandwich ! Retour sur une observation participante dans un fast-food », *Travail et emploi*, n° 59, avril.
- Cingolani P. (2004), *La précarité*, PUF.
- Clot Y. et Schwartz O. (2003), « La douleur du métier, l'attente de la retraite », *Le Monde*, 22 et 23 juin.
- Denis J.-M. (1996), *Les coordinations. Recherche désespérée d'une citoyenneté*, Syllepse.
- Fribourg B. (2003-a), « Expériences de définition territoriale pour une dimension pertinente de l'action collective », in *Souplesse et sécurité d'emploi : orientations d'études et recherches à moyen terme*, Documents d'études DARES, n° 71, juin 2003.
- Fribourg (2003-b), « Le travail intérimaire comme défi posé au syndicalisme » : l'exemple du SNETT-CGT aux chantiers navals de St Nazaire », *actes des IX èmes journées de sociologie du travail*, Centre Pierre Naville, Tome 4.
- Ires (2004), Flexibilités du travail et actions collectives. Des phénoménologies contrastées inscrite dans une logique commune ?, Réponse à l'appel d'offres de la Dares.
- Martucelli D. (2004) « Figures de la domination », *Revue française de sociologie*, n° 45-3, septembre.
- Paugam S. (2000), *Le salarié de la précarité*, PUF.
- Perrin E. (2004), *Chômeurs et précaires au cœur de la question sociale*, La Dispute.
- Pendariès J.-R. (1997), « Le mouvement des chômeurs en débat » (synthèse), *Société française* n° 9/59.
- Pernot J.-M. (1998), « Syndicats, dynamique sociale et changements dans le travail », in J. Kergoat et al., *Le monde du travail*, La découverte.
- Rigaud F. (2004), *La brigade de nuit d'un centre de tri postal : différenciations de statut et dynamique sociale au sein d'un collectif de travail*, Mémoire de maîtrise, Université de Provence, septembre.
- Rigaudiat J. (2005), « A propos d'un fait social majeur : la montée des précarités et des insécurités sociales et économiques », *Droit social*, n° 3, Mars.
- Rozenblatt P. (1991), "La forme coordination", *Sociologie du travail*, n°2/91
- Schwartz O. (1997), "La question corporative dans le mouvement social de décembre 1995", *Sociologie du travail*, n° 4/97.
- Segrestin D. (1979), « Les communautés pertinentes de l'action collective », *Revue française de sociologie*, XXI.