



HAL
open science

Action syndicale et modes de politisation des classes populaires : trajectoires et socialisations militantes de travailleurs précaires à la CGT

Charles Berthonneau

► To cite this version:

Charles Berthonneau. Action syndicale et modes de politisation des classes populaires : trajectoires et socialisations militantes de travailleurs précaires à la CGT. 6e Congrès international des associations francophones de science politique, IEPI, Feb 2015, Lausanne, Suisse. hal-01406093

HAL Id: hal-01406093

<https://hal.science/hal-01406093>

Submitted on 30 Nov 2016

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Section thématique n° 17
6^e Congrès international des associations francophones de science politique
**La sociologie politique à l'épreuve des relations
professionnelles**

**Action syndicale et modes de politisation des classes populaires :
trajectoires et socialisations militantes de travailleurs précaires à la CGT**

BERTHONNEAU Charles
charles.berthonneau@univ-amu.fr

Doctorant en Sociologie, Aix-Marseille Univ, CNRS, LEST Aix-en-Provence, France

Alors que les formes légitimes et instituées de participation politique ou de militantisme mobilisent avant tout les classes moyennes-supérieures fortement dotées en capital culturel, la CGT se distingue de par sa composition sociologique, dominée par une écrasante majorité d'employés et d'ouvriers. Il est vrai que l'essentiel de ses forces motrices sont implantées au sein de secteurs de l'emploi public ou anciennement nationalisés (transports ferroviaires, EDF etc) où travaillent les fractions stabilisées de classes populaires les plus proches des classes moyennes. Cependant, les travaux sociologiques récents sur les formes d'action collective à la marge de ces lieux d'implantation historique montrent l'investissement dans les structures syndicales de la CGT de fractions plus précaires de classes populaires travaillant dans des entreprises de services non-qualifiés (grande distribution, restauration rapide, services à la personne, propreté etc)¹. Il s'agit pour la plupart de membres de classes populaires plus largement dominés, invisibilisés, voire stigmatisés dans l'espace social (femmes, immigrés et enfants d'immigrés, habitants des cités populaires) qui ont tous en commun de s'être stabilisé dans des secteurs socioprofessionnels cumulant précarité de l'emploi (temps partiels, faibles rémunérations etc), du travail (mauvaises conditions de travail, problèmes de santé etc) et des droits sociaux (surreprésentation de petits et moyens établissements démunis d'institutions représentatives du personnel, faible taux de syndicalisation etc).

L'étude de ces formes d'action syndicale permet de rompre avec une vision manichéenne selon laquelle le militantisme à la CGT serait le domaine réservé de travailleurs à statut ou d'un monde ouvrier sur le déclin, exclusivement blanc et masculin. Ainsi, les formes d'engagement à la CGT apparaissent aussi comme une entrée privilégiée pour approcher les modes de politisation des groupes subalternes de classes populaires caractérisés par la fragilité des dispositions favorables à l'action collective (faiblesse de capital culturel, de capital militant, précarité économique, des collectifs de travail etc). Sur quel mode peut donc se constituer l'attachement de ces salariés à une

1 BÉROUD S. et P. BOUFFARTIGUE, *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute, 2009 ; ABDELNOUR S., A. COLLOVALD, L. MATHIEU, F. PÉROUMAL, et É. PERRIN, « Précarité et luttes collectives : renouvellement, refus de la délégation ou décalages d'expériences militantes ? », *Sociétés contemporaines*, 3 juillet 2009, n° 74, n° 2, p. 73-95.

organisation militante comme la CGT ? En quoi ces formes d'adhésion expriment-elles un sens politique du travail² pour ces groupes subalternes ? L'objectif est ici de retracer les voies qui amènent des travailleurs non-qualifiés (caissière, manutentionnaire, aide-soignante, ouvrier etc) à se syndiquer à la CGT, voire à prendre des responsabilités militantes par le biais de l'activité de délégué syndical dans leur entreprise.

A travers l'exploration de ces problématiques, nous voulons montrer en quoi l'entrée par les relations professionnelles et le syndicalisme peut être féconde pour combler un angle mort de la sociologie politique qui peine à sortir d'une « approche légitimiste du politique³ » pour prendre en compte les formes de rapport *ordinaire* à la politique parmi les classes populaires⁴. En effet, il s'agit ici, par l'enquête ethnographique, de « réencastrer la politisation dans des formes « réelles » d'échanges sociaux⁵ », à savoir dans ce cas précis dans les relations de travail quotidiennes propres au monde de l'emploi non-qualifié, mais aussi dans celles qui se constituent à travers l'accomplissement du travail militant⁶. Pour cela, nous mobilisons les outils conceptuels de l'interactionnisme symbolique qui ont participé au renouvellement de la sociologie politique française des mouvement sociaux (carrière militante, dimension processuelle de l'engagement, façonnage organisationnel, effets de l'engagement etc)⁷, - nouveau au sein duquel le syndicalisme demeure quelque peu délaissé -, en recourant à une méthode faite d'entretiens biographiques et d'observation participante dans les Unions locales CGT (structures chargées de coordonner l'activité syndicale au niveau interprofessionnel, à l'échelle d'un territoire). Il s'agira ainsi de faire remarquer en quoi ce cadre méthodologique peut participer à renouveler l'étude des relations professionnelles qui tend parfois à réduire le syndicalisme à une activité institutionnalisée et déconnectée des rapports sociaux produisant le sens de l'engagement syndical

En appréhendant le syndicalisme à travers les aspects pratiques et relationnels du travail militant, nous expliquerons dans un premier temps en quoi la spécificité de l'offre militante de la CGT, en tant que sens pratique mobilisé dans les rapport de domination au travail favorise l'adhésion de travailleurs précaires distants des modes de politisation à dominante scolaire propres aux membres de classes supérieures. Ensuite, nous montrerons en quoi les dispositions acquises par les usages de la virilité et du caring en milieu populaire fournissent des support de l'engagement et de la politisation par le syndicalisme pour ces salariés. Enfin, il s'agira de questionner le rapport que ces syndiqués entretiennent avec l'ensemble des tâches militantes propres au syndicalisme visant à construire l'action collective et représenter les salariés au sein des institutions représentatives du personnel. Nous analyserons en quoi le caractère technique de l'activité de délégué et la discrimination anti-syndicale viennent entraver les trajectoires militantes de salariés démunis des ressources nécessaires pour véritablement s'imposer comme délégué.

2 SAINSAULIEU I. et M. SURDEZ, *Sens politique du travail*, Armand Colin., Paris, 2012.

3 COLLOVALD A. et F. SAWICKI, « Le populaire et le politique. Quelques pistes de recherche en guise d'introduction », *Politix*, 1991, vol. 4, n° 13, p. 7-20.

4 MARIOT NICOLAS, « Pourquoi il n'existe pas d'ethnographie de la citoyenneté? », *Politix*, 2010, vol. 4, n° 92, p. 165-194.

5 *Ibid.*, p. 173.

6 NICOURD S., *Le travail militant*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2009.

7 SAWICKI F. et J. SIMÉANT, « Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur quelques tendances récentes des travaux français », *Sociologie du Travail*, janvier 2009, vol. 51, n° 1, p. 97-125 ; GIRAUD B., « Des conflits du travail à la sociologie des mobilisations : les apports d'un décloisonnement empirique et théorique », *Politix*, 5 juin 2009, n° 86, n° 2, p. 13-29 ; FILLIEULE O., E. AGRIKOLIANSKY, et I. SOMMIER, *Penser les mouvements sociaux conflits sociaux et contestations dans les sociétés contemporaines*, Paris, La Découverte, 2010 ; COMBES H., C. HMED, L. MATHIEU, J. SIMÉANT, et I. SOMMIER, « Observer les mobilisations. Retour sur les ficelles du métier de sociologue des mouvements sociaux », *Politix*, 10 juillet 2011, n° 93, n° 1, p. 7-27.

Expérience du travail subalterne et syndicalisation : « ne pas rester seul » pour « ne pas se laisser faire »

Si le monde de l'emploi non-qualifié est très hétérogène en termes de professions, celles-ci ont toutes en commun de reposer sur un travail d'exécution contraint, fortement dépendant de la hiérarchie et pour lequel il n'existe presque aucune possibilité d'évolution⁸. Surtout, les salariés travaillant dans ces secteurs faiblement syndicalisés sont plus exposés aux différentes formes d'abus patronaux (non-paiement d'heures supplémentaires, congés non respectés, rupture abusive de contrat etc) et de sanctions disciplinaires (avertissement, mise-à-pied voire licenciement)⁹, pour des motifs propres à l'évaluation du travail, mais qui peuvent aussi servir à évincer les salariés se montrant trop contestataires, ou qui entendent se rapprocher d'un syndicat. Cette violence des rapports sociaux au travail est façonnée par les rapports de domination sexués et racisés propres à ces secteurs ; en plus d'être cantonnés à un travail non qualifié et faiblement rémunéré, les salariés doivent aussi se confronter à un encadrement blanc et masculin pouvant se livrer à des humiliations ou marques de mépris à caractère raciste ou sexiste, renforçant leur assignation à un statut subalterne.

Le sentiment d'injustice naît de l'ensemble de ces rapports sociaux et fournit un terreau propice à la syndicalisation. Mais les formes de résistances que peuvent emprunter les salariés sont largement bridées par les rapports de dominations dans lesquels ils sont pris. D'une part, en raison de l'organisation du travail qui fragilise la constitution de collectifs autonomes, les salariés sont démunis de conditions propices à l'impulsion de conflits collectifs. L'entrée à la CGT n'a donc que peu de chances de se réaliser dans la dynamique de la participation à une action collective. Elle prend plutôt son sens dans le quotidien des relations de travail où les salariés tentent de faire valoir leurs droits face à l'encadrement et la direction. Dans ces relations, les formes de résistances s'expriment par l'adoption d'un sens pratique qui démontre qu'on est prêt à « ne pas se laisser faire » : refuser de faire des heures supplémentaires, de venir travailler le dimanche alors qu'on est prévenu au dernier moment, de faire des tâches qui ne sont pas prévues dans sa fiche de poste etc. Toutes ces pratiques nécessitent d'une part, une certaine connaissance du droit du travail, mais aussi un certain niveau de capital culturel pour renverser la violence symbolique imposée par la hiérarchie. En effet, « ne pas se laisser faire », c'est savoir « trouver les bon mots » pour défendre son cas face à l'encadrement, ou encore par exemple savoir écrire une lettre pour contester un avertissement.

Dès lors, si ces salariés se tournent vers la CGT, ce n'est pas parce que l'organisation leur propose une offre de *participation* reconnue comme « politique », mais bien plutôt parce qu'elle dispose de militants « compétents » à qui on peut s'en remettre pour se défendre au travail, que ce soit dans les relations informelles face à l'encadrement, ou au sein des institutions représentatives du personnel face à l'employeur. On recourt ainsi à un délégué pour « ne pas rester seul », comme lorsqu'il s'agit de se faire accompagner dans le bureau du directeur suite à une convocation, ou pour servir d'intermédiaire face à un membre de l'encadrement qui harcèle ses subordonnés, pour se faire aider à écrire une lettre à la direction pour contester un avertissement, ou encore par exemple pour se faire aider à lire sa fiche de paie. « Ne pas rester seul » en se syndiquant à la CGT relève donc d'un sens pratique d'autodéfense et de résistance dans des rapports de domination au travail qui assignent ces salariés à un statut subalterne.

8 ROSE J., *Qu'est ce que le travail non qualifié ?*, Paris, La Dispute, 2012 ; AMOSSÉ T. et O. CHARDON, « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Economie et statistique*, 2006, vol. 393, n° 1, p. 203-229.

9 PÉLISSE J., « Judiciarisation ou juridicisation ? Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail », *Politix*, 5 juin 2009, n° 86, n° 2, p. 73-96.

Il convient de distinguer deux modes d'adhésion à la CGT : dans les cas où le syndicat est présent sur le lieu de travail, « prendre la carte » représente une reconnaissance du travail de soutien apporté par le délégué. Lorsque le syndicat est absent, se tourner vers la CGT représente une nécessité pratique pour se protéger et lutter contre les abus de la direction (licenciement abusifs, non respect du code du travail etc). C'est ici que les Unions locales de la CGT jouent un rôle décisif puisqu'elles constituent le premier contact avec l'organisation pour ces salariés isolés. Ils y trouvent des militants expérimentés qui viennent assurer des permanences sur leurs temps libre (l'UL fait ainsi partie des lieux de reconversion pour des militants à la retraite) ou grâce aux heures de délégation obtenues par un mandat dans leur entreprise. Ces militants apportent ainsi les ressources nécessaires (en temps et en capital militant) pour résister à l'employeur, en accompagnant ces nouveaux délégués isolés dans l'exercice de leur mandat (veiller à l'application de la convention collective, s'assurer du bon fonctionnement des institutions représentatives de personnel, protéger les délégués contre les tentatives de répression anti-syndicale etc). Ces cas de syndicalisation demeurent limités au niveau quantitatif et apparaissent dans les configurations socio-professionnelles les moins défavorables à la rencontre entre salariés et acteur syndical. Il s'agit ainsi d'établissement de taille moyenne (supérieure à 20 salariés) appartenant à des grands groupes au sein desquels il est possible de consolider une implantation militante en s'appuyant sur les moyens conférés par les institutions représentatives du personnel (hypermarché de grande distribution, établissement de maison de retraite, usines sous-traitantes, entrepôts de distribution etc)¹⁰.

Selon la logique de l'économie des pratiques de ces adhérents, la CGT est donc moins reconnue comme une offre militante (c'est-à-dire une opportunité d'entamer une nouvelle « carrière » en s'investissant dans des tâches plus valorisantes) que comme une structure faisant partie du champ des dispositifs institutionnels susceptible d'être mobilisé pour « défendre ses droits » (conseillère juridique, écrivain public, assistante sociale, inspection ou médecine du travail etc). En d'autres termes, la CGT n'entre pas ici en concurrence avec d'autres organisations militantes (on choisit de s'investir dans un syndicat plutôt que dans une association ou dans un parti, pour défendre une cause de son choix) mais avec ces autres types de dispositifs institutionnels auquel on se rend pour obtenir de l'aide (on se rend à la CGT plutôt que d'aller voir une conseillère juridique). Mais si pour ces salariés, l'adhésion à la CGT n'est pas reconnue comme un acte « politique » en tant que tel, elle est tout de même sous-tendue par une vision politisée des relations sociales en entreprise dans le sens où celle-ci repose sur une opposition entre employeur et salariés ; derrière le besoin de se protéger, de se défendre, il y a l'idée qu'on ne peut pas faire confiance à la direction, que celle-ci dispose du pouvoir dans l'entreprise et qu'elle n'hésitera pas à en profiter pour servir ses intérêts contre ceux des salariés : « ils font trop les malins, mais quand t'es syndiqué, tu réponds dans le droit, c'est tout » nous expliquait un jeune manutentionnaire syndiqué depuis cette année. Dans le cadre de cette opposition, le rapport de délégation (« se faire accompagner ») se voit mobilisé pour contrer les effets des rapports de domination qui s'expriment par les difficultés à faire *soi-même* valoir ses droits au travail.

Cette logique de l'adhésion à la CGT est soutenue par des représentations opposant les « petits » contre les « gros » qui renvoient à un modèle classique de subjectivation parmi les classes populaires au contact des classes supérieures¹¹ : « c'est toujours les faibles qui prennent et eux de leur côté, de toutes façons ils disent que la direction a toujours raison » déclarait ainsi une caissière lorsqu'elle se trouvait à l'UL pour demander à un militant de lui écrire une lettre afin de contester sa mise-à-pied. Selon ces représentations, l'image combative que renvoie la CGT la range du côté de ceux qui prennent partie pour les « faibles ». On peut comprendre aussi à la lumière de ces

10 WOLFF L., « Des instances représentatives du personnel qui, malgré les évolutions du tissu productif, se maintiennent », *Dares Recherches*, 1 janvier 2008, p. 85-101.

11 HOGGART R., *La culture du pauvre*, Editions de Minuit., Paris, 1970.

explications le rôle décisif des garanties que confère l'institutionnalisation de la CGT pour ces salariés exposés à l'arbitraire de leur employeur ; se syndiquer à la CGT répond aussi à une volonté de se rapprocher d'une organisation (que l'on pense) capable de contraindre l'employeur à respecter le droit. Le délégué syndical d'un hypermarché où la CGT est fortement implantée défendait cet aspect pratique auquel répond la syndicalisation : « les gens adhèrent parce qu'ils savent que ça leur sert ! », ce qui illustre une manière de concevoir l'action militante bien différente de celle des catégories plus fortement dotées en capital culturel qui avanceront et défendront quant à eux une approche désintéressée. On peut remarquer ainsi en quoi ces logiques de l'adhésion exprimant un rapport populaire au militantisme et au politique permettent à la CGT de capter des salariés que rien ne disposaient à entrer dans une organisation militante. Ces liens pratiques de solidarité constituent la bases des relations sur lesquelles peuvent se construire des engagements plus actifs à travers l'activité de délégué.

Se faire délégué en milieu précaire : oser s'affirmer et parler pour les autres

Les structures de la CGT se donnent pour objectif de politiser ce sens pratique de résistance au travail en lui imprimant une dynamique d'action collective censée être impulsée par les délégués dans l'entreprise. Dans cette perspective, la grève représente en quelque sorte un idéal mais qui est loin d'être considéré comme incontournable ou indispensable. En raison de l'institutionnalisation du dialogue social en entreprise, ce rapport de force peut être largement entretenu par des moyens légaux et techniques conférés par les institutions représentatives du personnel (IRP) qui permettent parfois d'obtenir des acquis sans passer par le conflit ouvert. Cependant, il est indéniable que la professionnalisation des relations sociales en entreprise n'empêche pas la volonté de promouvoir un militantisme d'action collective selon lequel le travail de délégué doit être au service de la construction d'un rapport de force cherchant à investir les salariés pour s'opposer à l'employeur. Cette approche est imprégnée d'un ethos militant fortement marqué par les usages agonistiques de la virilité en milieu populaire. Ce registre agonistique de l'action syndicale promu à la CGT passe en effet par la valorisation de tout en ensemble de pratiques démontrant que les délégués sont prêt à « taper du poing sur le table » ; cela signifie autant assumer fermement une opposition frontale face à la direction au sein des IRP que de savoir s'imposer dans les collectif de travail, avec les collègues, face à l'encadrement. Les qualités que procurent la virilité (le « franc-parler », le sens du défi etc) trouvent dans le syndicalisme un terrain pour se reconvertir en compétences militantes très prisées à la CGT, permettant de s'imposer comme délégué (« avoir le sens de la bagarre »)

Par conséquent, les salariés les plus proches des valeurs de virilité trouvent dans la CGT une offre militante ajustée à leur manière de se concevoir le rôle d'un délégué. S'il n'est pas surprenant de les rencontrer dans les univers ouvriers et masculins de la métallurgie ou du bâtiment, nous avons observé que ces profils militants apparaissent aussi clairement dans des secteurs féminins comme la santé, les services à la personne, le nettoyage ou le commerce, incarnés par des femmes partageant exactement les mêmes dispositions et trajectoires que celles que rencontre Christelle Avril au cours d'une enquête ethnographique dans une association d'aide à domicile¹². Elle remarque ainsi la présence de femmes partageant en commun des manières viriles de construire un sens à leur travail, c'est-à-dire en valorisant les tâches physique, l'endurance, en n'hésitant pas à « gueuler » pour s'imposer dans les relations de travail (notamment face à la direction de l'association). Elle remarque d'ailleurs que c'est parmi ce groupe d'aide à domicile qu'on l'on trouve logiquement celles qui seront sollicitées pour se présenter sur la liste CGT des déléguées de personnel. Avec une entrée

12 AVRIL C., *Les aides à domicile. Un autre monde populaire*, La Dispute., Paris, 2014.

différente (le syndicat, et non le travail), nos observations corroborent ces analyses qui montrent comment cette « virilité au féminin ¹³ » fournit des ressources dans lesquelles on va puiser pour contre-balancer l'absence de capital culturel et ainsi *oser* s'opposer à la direction.

Mais étudier l'action syndicale dans ces secteurs professionnels où cette logique de rapport de force promue à la CGT est difficile à impulser permet de mettre en lumière d'autres dimensions culturelles qui soutiennent ces formes d'engagement syndical et de politisation. En effet, comme nous l'avons déjà souligné, en raison de la fragilité économique et de la faiblesse de capital culturel des salariés dans ces secteurs, la prise de parole est difficile. La violence symbolique des rapports de domination et l'encadrement répressif condamne généralement à vivre l'injustice dans le silence. Dès lors, les salariés qui obtiennent une certaine légitimité en tant que délégué dans les collectifs de travail ne sont pas seulement ceux qui « tapent du poing sur la table » quand le besoin s'en fait ressentir mais aussi ceux qui savent montrer qu'ils prêtent attention à leur collègues et incarner une personne de confiance à qui ils peuvent confier leurs « problèmes ». En effet, la grande majorité du travail syndical de délégué ne consiste pas à organiser des actions collectives mais bien plutôt à prendre en compte les soucis que rencontrent les salariés au travail et à agir pour eux, à leur place, en les représentant face à la direction. Par conséquent, ce travail suppose des qualités qui renvoient plutôt à un pôle féminin de pratiques de *caring* comme prise en charge de personnes « dépendantes » (dans ce cas précis, concernant la capacité à défendre ses droits au travail).

Cette forme de capital culturel propre aux femmes de classes populaires¹⁴ représente un ressort de l'engagement et de la politisation par l'activité de déléguée. C'est notamment le cas dans un secteur presque exclusivement féminin comme celui des maisons de retraite. Amina a 47 ans et travaille depuis la fin des années 1990 en maison de retraite comme agent de service hospitalier (ASH). Elle évolue depuis 2007 dans le même établissement de plus d'une cinquantaine de salariées où elle est déléguée du personnel. Avant de travailler en maison de retraite et de se syndiquer à la CGT, Amina avait déjà milité dans le secteur associatif. Dans sa cité, elle a longtemps été bénévole à la Confédération Syndicale des Familles, structure chargée d'aider les locataires à défendre leurs droits face aux bailleurs. Elle s'est aussi engagée à la FCPE quand ses filles étaient à l'école, et elle a participé à une autre association pour aider les jeunes de la cité à trouver des emplois, partir en vacances etc : « Moi je suis une battante, je supporte pas l'injustice. J'ai toujours fait du bénévolat, je me suis toujours investie par rapport aux autres ». Ses différents engagements se construisent ainsi à partir d'une position où elle se charge d'aider des personnes en situation de fragilité économique et sociale (les locataires en difficultés de sa cité, les enfants de l'école, les jeunes du quartier sans qualification etc).

Les dispositions qu'elle a acquises dans ces activités lui sont très utiles dans le secteur des maisons de retraite qui embauche massivement une main d'œuvre précaire, majoritairement constituée par des femmes immigrées et/ou non-qualifiées. La CGT était présente dans la première maison de retraite et elle intègre l'organisation au moment où les déléguées viennent la voir pour lui proposer de se présenter sur les listes aux élections professionnelles. Au cours de cette première expérience syndicale dans cette maison de retraite où elle restera travailler pendant dix ans, Amina n'a participé à aucun conflit collectif. Elle retient surtout le travail qu'elle faisait pour aider « les salariés en situation de faiblesse » (notamment le personnel immigré qui « se laissait faire » par la direction) : « on avait toujours une surcharge de travail, elle (la directrice) enlevait aux uns, elle en mettait à nous, ceci, cela. Bon moi je me battais toujours avec elle parce que je lui disais : non, la vaisselle c'est pas à nous de le faire, c'est le plongeur. Et je travaillais avec beaucoup de comoriennes, elles avaient peur, je leur disais : « n'ayez pas peur, ayez confiance ; vous leur dites :

13 *Ibid.*, p. 137.

14 CARTIER M., « Le *caring*, un capital culturel populaire? A propos de Formations of class and gender de Beverley Skeggs », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2012, vol. 1, n° 191-192, p. 106-113.

c'est Amina qui a dit qu'on faisait pas la vaisselle », et on a réussi à obtenir des choses comme ça ! ».

Je rencontre Amina la première fois à l'UL de son secteur ; elle est venue accompagner quatre de ses collègues qui sont (ou ont été) victimes de harcèlement depuis l'arrivée d'un nouveau directeur l'année dernière. Trois de ces collègues sont en arrêt de travail, dont deux suite à une dépression liée au harcèlement qu'ils subissent (avertissements, mise-à-pied) ; le dernier a fini par démissionner suite aux pressions de la direction. Amina les a amené à l'UL pour rencontrer Céline, une militante à la retraite expérimentée qui a fait toute sa carrière dans l'action sociale. L'objectif est de voir avec la CGT ce qui serait possible de faire pour protéger ses collègues et faire cesser le harcèlement (les réponses apportées consisteront dans un premier temps à alerter l'inspection du travail et à solliciter un rendez-vous avec la direction). Lors d'un entretien quelque jour après cette rencontre, Amina me raconte comment elle en est venue à solliciter l'aide de Céline :

« **Moi je les voyais, je voyais leur mal-être. Je voyais Christine (sa collègue) dans l'état qu'elle était : elle venait au travail avec la boule au ventre, elle pleurait, je me suis dit : (ton grave) « je peux pas laisser passer ça, j'y arrive pas (...)** Je lui ai dit : (prenant un ton posé et grave) **Christine, je vais t'aider, mais faut pas que tu aies peur, ne t'inquiète pas.** Faut pas que tu aies peur hein ! **Je suis là**, je vais morfler, mais ça fait rien. On appelle la CGT et on fonce. Elle m'a dit : « mais tu vas morfler », je lui ai répondu : (ton ferme), « c'est pas grave. Ils (la direction) me font pas peur. Ils me regardent de travers, je les regarde de travers. S'ils m'embêtent trop, il y a des journalistes et tout. Moi ils me font pas peur ». Et heureusement qu'il y a un **groupe d'aide-soignante qui est avec moi, parce que je les ai aidé**. Elles me disent : « on est avec toi, ne t'inquiète pas. On est avec toi parce que même nous ils nous harcèlent, même si c'est d'une autre manière. On sait que si tu agis pour eux, tu agiras pour nous »

Dans sa manière d'expliquer cette action militante qui consiste à accompagner ses collègues à l'UL, il est intéressant de remarquer comment la posture oppositionnelle – voire sacrificielle - de Amina (défendre ses collègues sans se laisser intimider par le fait que cela suppose de se confronter à la direction) se voit motivée par l'empathie qu'elle entretient pour ses collègues. Le travail de Amina consiste autant à « aller au front » que de rassurer ses collègues les plus démunis lorsqu'il s'agit de se défendre ou simplement s'exprimer. Au cours de l'entretien avec Céline, Christine ne décrochera presque pas un mot, visiblement assommée par la situation (elle prend des médicaments à cause de sa dépression), et c'est Amina qui devra parler à sa place pour expliquer ce qu'elle endure. Tout au long de la réunion, Amina tâchera de mettre en confiance ses collègues, en se tournant vers eux avec un sourire pour les inviter à parler, tout en prenant le soin d'adopter un ton calme et posé : « allez vas-y, raconte ton histoire toi aussi ». Ainsi, au-delà la nécessité de répondre à une situation d'urgence, Amina a aussi convoqué cette réunion pour offrir un cadre plus favorable et protecteur à ses collègues afin qu'ils puissent s'exprimer sur ce qui les touche personnellement. Cette initiative est appréciée par ses collègues ; une d'entre elles lance au cours de la réunion : « c'est clair, quand on est tout seul, on ose pas parler, dire ce qui va pas. Mais là, dès qu'on est à plusieurs, c'est plus facile, ça fait du bien ».

Si les valeurs de virilité peuvent être des ressorts de l'engagement à la CGT, l'observation de l'activité syndicale dans ces secteurs précaires et féminins fait ressortir une autre facette du répertoire d'action propre à la CGT, plutôt motivé par le souci d'aider ses collègues, de s'occuper de leurs problèmes. Dans ces secteurs où il est difficile d'impulser l'action collective, l'attention aux autres (montrer qu'on est là pour les collègues), le souci de les mettre en confiance deviennent des ressources fondamentales pour construire des liens de solidarité sur lesquels peut s'appuyer l'action syndicale. Le caring peut ainsi être reconverti comme capital militant et nourrit des valeurs à partir desquelles s'opère la politisation, comme un prisme à travers lequel est saisi l'injustice et l'arbitraire des relations de travail (« je peux pas laisser passer ça, j'y arrive pas »).

Des engagements bridés : répression anti-syndicale et fragilité du capital militant

Nous avons jusqu'ici expliqué quelles sont les dimensions culturelles fondamentales qui servent de matrice de l'engagement et de la politisation pour ces travailleurs précaires. Cependant, les conditions pratiques dans lesquelles doit se développer l'action syndicale dans ces secteurs ont pour effet de brider leur engagement. La CGT, en tant qu'organisation militante désireuse de développer l'action collective sur les lieux de travail, invite ses nouveaux adhérents à sans cesse entretenir le liens entre délégués, syndiqués et salariés, afin d'investir le maximum de salariés dans les enjeux propres aux négociations avec la direction. Un militant chargé de la formation syndicale dans son UL répondait ainsi à un délégué récemment élu et soucieux de savoir comment « convaincre » la direction en réunion : « Ce qui est important, c'est pas la *prestation* du délégué ! Le délégué, c'est une vitre. Le patron quand il te parle, il regarde pas la vitre, il regarde ce qu'il y a derrière ; et si derrière, il voit personne, tu peux parler pendant longtemps, ça changera pas grand chose. Par contre, si derrière la vitre, il voit des salariés qui sont prêts à bouger, t'inquiète pas que là, il va t'écouter ! ». Mais cette volonté de faire de l'action syndicale un outil au service de la participation des salariés doit se heurter à la discrimination anti-syndicale qui touche particulièrement ces secteurs de l'emploi privé démunis d'implantation syndicale historique.

En effet, tandis qu'au sein des grands établissements où la légitimité des syndicats est bien assise, les relations professionnelles sont plus formalisées et protectrices, les salariés travaillant dans le monde de l'emploi non-qualifié désireux de se syndiquer à la CGT sont plus exposés aux représailles de la direction (harcèlement, sanction, licenciement etc). Par conséquent, le travail de délégué visant à développer l'action syndicale doit se heurter à la « peur » des salariés de s'investir dans un registre d'action collective, ou tout simplement de se rapprocher des délégués CGT. L'observation du travail syndical montre bien en quoi ce paramètre contraint fortement le champ de possibles militants pour les délégués travaillant dans ces établissements. Cela apparaît clairement dans ces notes prises au cours d'une réunion pour préparer les négociations annuelles obligatoires (NAO) dans un hypermarché de 200 salariés appartenant à un des groupes leaders de la grande distribution. Cette réunion se tient à l'UL, entre deux déléguées travaillant dans le magasin (Delphine et Allison) et un militant cheminot à la retraite (Alain) qui représente en quelque sorte leur « référent » à la CGT pour les accompagner dans l'exercice de leur mandat. En effet, la CGT n'existe que depuis l'année dernière dans le magasin et les déléguées élues n'ont aucune expérience syndicale antérieure. Delphine et Allison sont venues pour demander de l'aide à Alain afin d'écrire un tract pour prévenir les salariés de la tenue des NAO. Le but est de les inviter à se rapprocher des déléguées CGT pour donner leur avis sur les revendications à donner :

Notes de terrain, réunion de préparation des NAO du magasin Hypermag, à l'Union locale de X., décembre 2014 :

A partir des discussions, Alain se charge d'écrire rapidement le tract en reprenant un modèle déjà existant pour répondre à ce genre de situation (prévenir les salariés des NAO). Il le sort à l'imprimante et le fait relire à Delphine et Allison qui se montrent satisfaites et n'ont rien à redire. Mais comme le tract conclut en invitant les salariés à exprimer leurs revendications aux déléguées (« Les militantes CGT vont venir à votre rencontre dans les jours qui viennent. Prenez toute votre place dans la construction de votre avenir, donnez votre avis sur les revendications que présentera la CGT' »), se pose la question cruciale du procédé à mettre en place pour susciter la participation des salariés dans cette négociation. Alain leur propose de recevoir les salariés dans le local syndical mais Delphine lui rappelle que la direction ne leur a toujours pas donné de salle réservée à cet effet. Elle demande s'il ne serait pas possible de mettre une boîte au lettre pour permettre au salariés d'écrire anonymement leurs revendications pour leur garantir une certaine sécurité. Je demande naïvement s'il ne serait pas possible d'organiser une réunion ouverte à tout le personnel pour parler de ces sujets. Delphine me rit un peu au nez : « non mais personne ne voudra

venir ! Il y aura forcément des chefs, personne n'osera être vu à une réunion qu'on organise ». Alain demande si en salle de pause, ce n'est pas possible de pouvoir entretenir des échanges mais là encore, Delphine mentionne qu'il y a toujours de chefs présents, ce qui dissuade les salariés de parler. Rien que pour simplement récolter l'avis des salariés (on ne parle même pas de l'éventualité d'organiser un débrayage visant à mettre la pression sur la direction dans la négociation) c'est déjà la croix et la bannière ! Cette situation agace clairement Alain : « non mais attends, il y a un moment, il va falloir que ça cesse ces histoires, il est temps de sortir de la clandestinité ! ». Finalement, il sera retenu, dans un premier temps, de créer une adresse mail destinée spécialement aux NAO, à laquelle les salariés pourront envoyer leurs revendications.

On voit bien ici comment la discrimination anti-syndicale (ou du moins son appréhension) vient entraver le travail des délégués en les amenant à évoluer dans une situations de quasi-clandestinité. Dans ce magasin, malgré ce climat de « peur », la CGT a tout de même réussi à obtenir de bon résultats aux élections qui lui permettent d'être en mesure de mandater une déléguée syndical. La section syndicale compte un peu moins de 10 adhérents, mais hormis les deux déléguées, les salariés tiennent à ce que personne (et surtout pas la direction) ne sache qu'ils sont à la CGT. Dans un autre magasin de grande distribution rattaché à cette UL, un délégué récemment élu et confronté exactement aux mêmes problèmes nous résumait la situation en ces termes : « Les gens ils ont peur ! Tu peux pas sortir comme ça à plein, avec les drapeaux...non il faut que ça reste en cachette ! ». Les salariés qui assument le rôle de délégué dans ces établissements se retrouvent donc bien souvent isolés, condamnés à devoir défendre des collègues (« morfler à leur place », pour reprendre les termes de Amina) sachant très bien que ceux-ci ne s'aventureront pas à franchir le pas de la syndicalisation, ou alors seulement « en cachette ». La discrimination anti-syndicale tient à distance les salariés de l'engagement et limite donc les chances de se familiariser à l'organisation d'actions collectives.

Les effets démobilisateurs que produisent la répression et l'isolement sur les délégués sont redoublés par la fragilité du capital culturel et militant sur lesquels ils peuvent compter. Les tâches militantes visant à organiser l'action collective nécessite en effet l'acquisition d'un ensemble de savoir-faire à dominante scolaire, notamment en raison de l'institutionnalisation des relations professionnelles en entreprise. Ainsi, donner du contenu au « travail de terrain » auprès des salariés afin de les investir dans une démarche revendicative s'appuie sur un usage avisé des moyens que procurent les IRP et par conséquent, un recours systématique à l'écrit : faire remonter les problèmes des salariés en réunion des délégués du personnel et leur faire le compte-rendu des réponses de la direction, obtenir par le biais du CE des données sur le chiffre d'affaire pour motiver une revendication d'augmentation de salaires, se familiariser avec la convention collective de sa branche pour contrôler et s'opposer aux abus de la direction etc. En devenant délégué, il faut donc se confronter au monde de l'écrit et affronter des représentants de classes supérieures qui maîtrisent parfaitement le travail oral d'argumentation. Si cette forme de promotion par le militantisme a toujours représenté un ressort fondamental de l'engagement syndical chez les classes populaires, il peut au contraire exercer un effet repoussoir pour des salariés démunis des moyens de s'approprier ces nouvelles responsabilités : « des fois on se sent bête ! », nous confiait une aide-soignante malienne non-diplômée, au sujet de ses échanges face au directeur pendant les réunions de délégués, « on l'écoute parler, on voit qu'il nous mène en bateau, mais on sait pas quoi répondre »

Par conséquent, en dépit de la progression de l'implantation syndicale dans ces secteurs de l'emploi privé et non-qualifié, les délégués animant ces nouvelles bases sont largement démunis des moyens pour entretenir une véritable activité militante sur leur lieu de travail. Même si la CGT organise des stages de formation adressés à tous ces adhérents, l'apprentissage de ces savoir-faire suppose une certain niveau de capital scolaire afin d'être en mesure de se former « sur le tas », de manière autonome, comme par exemple en allant chercher soi-même sur Internet les textes du code

du travail ou de la convention collective qui permettront de contrer la direction. Par conséquent, l'appui que sollicitent ces nouveaux délégués aux militants de l'UL chargés de les accompagner consiste essentiellement à leur demander de faire pour eux ce travail à caractère scolaire. Cependant, en-dehors des « moments chauds » (NAO, élections professionnelles, plan de licenciement etc), rares sont les occasions d'entretenir ces relations de travail militant. Pour ces nouveaux délégués, l'UL peine à représenter un lieu quotidien et familier de socialisation militante. Il s'agit plutôt d'un lieu où se rend lorsqu'on rencontre un problème ; on y va pour s'adresser au militant que l'on connaît, qui fait office de manière informelle de « référent » (comme c'est le cas de Alain pour l'hypermarché où travaillent Delphine et Allison) et on repart aussitôt le problème pris en charge par l'UL, ce qui rapproche plus l'échange d'une relation de guichet que d'une relation militante. La dynamique de ces relations est entretenue par la nature inégalitaire du rapport que ces délégués entretiennent avec les militants aguerris de l'UL, qui quant à eux, sont fortement dotés en capital militant. Ces inégalités favorisent des processus de délégation qui voient ces nouveaux syndiqués s'en remettre totalement aux militants expérimentés concernant l'aspect technique de l'activité syndicale, ce qui limite clairement la capacité d'auto-organisation des bases qui émergent dans ces secteurs professionnels.

Conclusion

Aborder l'étude de l'action syndicale par le biais d'une approche ethnographique recourant aux outils conceptuels de la sociologie politique offre donc une autre compréhension de l'état des relations professionnelles dans le monde de l'emploi non-qualifié. On peut ainsi donner d'autres éléments d'explication au faible taux de syndicalisation et de conflictualité dans ces secteurs : la fragilité du capital militant, la « peur » de la discrimination et de la répression anti-syndicale sont des éléments indispensables à prendre en compte si on veut comprendre les difficultés à impulser des actions collectives. Mais nous pouvons aussi affirmer dans le même temps qu'un faible niveau de conflictualité et de syndicalisation ne signifie pas pour autant absence d'activité syndicale. Dans ces secteurs, la CGT n'existe pas tant en raison de son pouvoir d'impulser l'action collective mais plutôt par sa capacité à construire des liens de solidarité qui permettent à certains de « ne pas se laisser faire », de tenir au travail ; il s'agit en quelque sorte de liens qui peuvent être activés quand le besoin s'en fait ressentir, comme cela peut être le cas à l'occasion du harcèlement d'un salarié.

Enfin, l'étude des conditions pratiques à travers lesquelles s'opèrent l'entrée dans le syndicalisme pour ces salariés permet de réinvestir les recherches sur la politisation des fractions précaires de classes populaires. Si ces groupes sociaux restent marginalisés au sein des organisations clairement étiquetées comme « politiques », nous avons vu qu'il sont pourtant loin d'être démunis des grilles de lectures et de dispositions favorables à l'engagement. Celles-ci peuvent trouver à s'exprimer dans l'action syndicale telle qu'elle est proposée à la CGT. À ce titre, on peut souligner ici le rôle classique du syndicalisme comme structure pouvant « contribuer à la socialisation et à l'autorisation politiques de [ses] membres et compenser, pour certains d'entre eux, les effets d'exclusion des processus de politisation à dominante scolaire¹⁵ ». Cette relative efficacité du travail de politisation remet en question certains préjugés du sens commun militant (voire sociologique) qui expliquent le faible niveau d'action collective par la montée de l'individualisme ou la disparition de la « conscience de classe ». En réalité, si la CGT mobilise aussi peu ces franges du salariat, c'est moins en raison de leur absence de rapport politisé au travail ou de leur refus de se voir assigner à une identité de classe, mais bien plutôt à cause de l'incapacité de l'organisation à

15 GAXIE D., « Rétributions du militantisme et paradoxes de l'action collective », *Swiss Political Science Review*, 2005, vol. 11, n° 1, p. 158.

créer les occasions favorables à la rencontre entre ses structures et les dispositions protestataires des travailleurs précaires.

Bibliographie

ABDELNOUR S., A. COLLOVALD, L. MATHIEU, F. PÉROUMAL, et É. PERRIN, « Précarité et luttes collectives : renouvellement, refus de la délégation ou décalages d'expériences militantes ? », *Sociétés contemporaines*, 3 juillet 2009, n° 74, n° 2, p. 73-95.

AMOSSÉ T. et O. CHARDON, « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Economie et statistique*, 2006, vol. 393, n° 1, p. 203-229.

AVRIL C., *Les aides à domicile. Un autre monde populaire*, La Dispute., Paris, 2014.

BÉROUD S. et P. BOUFFARTIGUE, *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute, 2009.

CARTIER M., « Le caring, un capital culturel populaire? A propos de Formations of class and gender de Beverley Skeggs », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2012, vol. 1, n° 191-192, p. 106-113.

COLLOVALD A. et F. SAWICKI, « Le populaire et le politique. Quelques pistes de recherche en guise d'introduction », *Politix*, 1991, vol. 4, n° 13, p. 7-20.

COMBES H., C. HMED, L. MATHIEU, J. SIMÉANT, et I. SOMMIER, « Observer les mobilisations. Retour sur les ficelles du métier de sociologue des mouvements sociaux », *Politix*, 10 juillet 2011, n° 93, n° 1, p. 7-27.

FILLIEULE O., E. AGRIKOLIANSKY, et I. SOMMIER, *Penser les mouvements sociaux conflits sociaux et contestations dans les sociétés contemporaines*, Paris, La Découverte, 2010.

GAXIE D., « Rétributions du militantisme et paradoxes de l'action collective », *Swiss Political Science Review*, 2005, vol. 11, n° 1, p. 157-188.

GIRAUD B., « Des conflits du travail à la sociologie des mobilisations : les apports d'un décroisement empirique et théorique », *Politix*, 5 juin 2009, n° 86, n° 2, p. 13-29.

HOGGART R., *La culture du pauvre*, Editions de Minuit., Paris, 1970.

MARIOT NICOLAS, « Pourquoi il n'existe pas d'ethnographie de la citoyenneté? », *Politix*, 2010, vol. 4, n° 92, p. 165-194.

NICOURD S., *Le travail militant*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2009.

PÉLISSE J., « Judicialisation ou juridicisation ? Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail », *Politix*, 5 juin 2009, n° 86, n° 2, p. 73-96.

ROSE J., *Qu'est ce que le travail non qualifié ?*, Paris, La Dispute, 2012.

SAINSAULIEU I. et M. SURDEZ, *Sens politique du travail*, Armand Colin., Paris, 2012.

SAWICKI F. et J. SIMÉANT, « Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur quelques tendances récentes des travaux français », *Sociologie du Travail*, janvier 2009, vol. 51, n° 1, p. 97-125.

WOLFF L., « 4. Des instances représentatives du personnel qui, malgré les évolutions du tissu productif, se maintiennent », *Recherches*, 1 janvier 2008, p. 85-101.