



HAL
open science

”La propreté, ça a un prix!” Stratégies des travailleurs grévistes du nettoyage à Berlin pour se rendre visibles

Adrien Mazières-Vaysse

► To cite this version:

Adrien Mazières-Vaysse. ”La propreté, ça a un prix!” Stratégies des travailleurs grévistes du nettoyage à Berlin pour se rendre visibles. Journée d’étude ”Les acteurs invisibles de la politique”, Association des Jeunes Politistes de Bordeaux (AJPB), Jan 2010, Pessac, France. halshs-00515597

HAL Id: halshs-00515597

<https://shs.hal.science/halshs-00515597>

Submitted on 2 Feb 2011

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.

« La propreté, ça a un prix ! » Stratégies des travailleurs grévistes du nettoyage à Berlin pour se rendre visibles

*Journée doctorale de l'Association des Jeunes Politistes de Bordeaux (AJPB) :
« Les acteurs invisibles de la politique »
IEP de Bordeaux – 14 janvier 2010*

Adrien Mazières-Vaysse (adrien.mv@gmail.com)

Dans le secteur du nettoyage, fort de plus de 850 000 salariés en Allemagne, la convention collective (*Tarifvertrag*) garantissant un salaire minimum de branche, de 8,15€ par heure dans l'Ouest de l'Allemagne et de 6,58€ par heure dans l'Est de l'Allemagne, a expiré au 30 septembre 2009. Face au risque que les nouvelles embauches ou les renouvellements de contrats ne se fassent à des niveaux de salaire inférieurs – pratique que certains employeurs mettent en place dès le 1^{er} octobre – le syndicat IG BAU (*Industriegewerkschaft Bauern-Agrar-Umwelt*) s'est inscrit dans un processus de mobilisation long de plusieurs mois afin d'obtenir la signature d'une nouvelle convention collective maintenant les acquis existants et les renforçant. Après une première phase de négociation entre le syndicat et le patronat – la Fédération du nettoyage (*Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks*) – qui se solde par un échec, un conflit oppose l'IG BAU revendiquant une augmentation du salaire minimum de 8,7% et les employeurs prêts à n'accorder qu'une augmentation de 2%. Le conflit se solde, suite à une grève des travailleurs du nettoyage à l'échelle fédérale, par la signature le 29 octobre 2009 d'une nouvelle convention collective assortie d'une augmentation du salaire minimum de 4,9% à l'Ouest et de 6,3% à l'Est. La revalorisation salariale finale apparaît certes en deçà des 8,7% initialement exigés et, tout en confirmant la tendance vers une égalisation des salaires des « nouveaux Länder » avec le reste de la République fédérale – exigence majeure de l'IG BAU - elle reste le produit d'un compromis entre les deux parties. Mais, en comparaison des autres branches subissant les effets de la crise économique – et devant parfois même accepter des réductions de salaire – la nouvelle convention collective dans le secteur du nettoyage a été saluée comme une victoire par le syndicat, du moins comme une victoire partielle par les principaux media. C'est que

l'organisation d'une action collective de grande ampleur dans un secteur particulièrement touché par la précarité de l'emploi apparaissait de prime abord comme une gageure.

La grève des travailleurs du nettoyage s'est déroulée en plusieurs phases. Jusqu'au 12 octobre, plusieurs « grèves d'avertissement » d'une journée sont organisées, notamment le 2 octobre, qui rassemble à Berlin des salariés de plusieurs entreprises intervenant sur de nombreux sites : de la plus grosse entreprise de nettoyage de la région de Berlin-Brandenburg GRG (*Großberliner Reinigungsgesellschaft*), de la WISAG Airport Services ou de la Gegenbauer Health Care Services GmbH. Le 12 octobre commence une grève d'avertissement reconductible à l'échelle fédérale. Enfin, le cœur du mouvement de « grève du nettoyage » (*Putzstreik*) se déroule du 19 au 29 octobre. Au fur et à mesure de son déroulement, la grève des nettoyeurs se rapproche du déclenchement de la contestation, prévue de longue date, qui agite au début du mois de novembre les lycées et principalement les universités.

C'est dans ce cadre, à partir du 12 septembre, que nous avons mené une enquête de terrain à l'occasion de cette grève. Présent à Berlin, pour mener une enquête sur les travailleurs précaires dans la branche des *call-centers*, sur la manière dont ceux-ci construisent leur identité sociale et politique, on a choisi – même de manière brève – de pratiquer des observations et entretiens à l'occasion de cette grève, afin de profiter de l'opportunité que constituait l'éclosion d'un mouvement social rare impliquant de nombreux précaires – en l'occurrence ici des travailleurs du nettoyage – pour comprendre les processus de construction identitaire. On a travaillé pour rédiger cette communication, sur des entretiens semi-directifs, des observations directes principalement, sur les documents produits au cours de la grève – tracts et matériel de propagande – ainsi que sur la communication produite par le syndicat en direction des media – notamment leurs communiqués de presse – et sur internet. Il s'agit de comprendre comment l'identité sociale et politique chez les salariés, dont les conditions de travail constituent des contraintes à son développement, se constitue pourtant, notamment par l'expérience du syndicalisme et de l'action collective. La grève d'octobre 2009, première grève menée à l'échelle nationale en Allemagne dans le secteur du nettoyage, constitue un exemple particulièrement heuristique par lequel les salariés parviennent à contrecarrer leur invisibilité et à se rendre visibles.

A la grande précarité des travailleurs du nettoyage s'ajoute une sociologie spécifique du groupe social, le plus souvent constitué de femmes, issues de l'immigration extracommunautaire, principalement turques, cumulant ainsi un ensemble de discriminations. Ce paradigme du « travailleur précaire », « à la forme sociale qui tout à la fois le disqualifie et le fait être »¹, fait des nettoyeurs berlinois des salariés dans l'incapacité de se définir et d'apparaître dans l'espace public comme groupe social apte à y défendre ses intérêts. L'invisibilité des nettoyeurs comportent plusieurs dimensions fortement corrélées à la nature précaire du travail qu'ils accomplissent. Invisibles dans la temporalité normale des activités productives, car travaillant le plus souvent à la fin de la nuit ou de la journée, les nettoyeurs sont également invisibles spatialement car, au sein d'une même entreprise, dispersés sur de nombreux sites et chantiers. Soumis à ces contraintes, les collectifs de travail sont difficiles à constituer tant par les organisations syndicales que par les salariés eux-mêmes. Ensuite, invisibles socialement, car exerçant un emploi déqualifié et disqualifié dont ils ne peuvent aisément tirer une reconnaissance, les nettoyeurs ne peuvent construire pour eux-mêmes une identité sociale et politique en positif, leur permettant d'unifier le groupe professionnel qu'ils constituent. La victoire finale des grévistes tient, selon les paroles des syndicalistes, des salariés ou des media, à la capacité des grévistes, en temps normal invisibles, à avoir su se rendre visibles. En tenant compte des contraintes précédemment évoquées, notre interrogation sera donc la suivante : comment cette « révolte des invisibles »² a-t-elle pu être possible et se rendre visible ?

Des travailleurs invisibles

Dans le cadre d'un secteur hautement concurrentiel, pratiquant le *dumping* sur les salaires, les travailleurs du nettoyage constituent un groupe social invisible, à l'identité sociale et politique négative : par la faible structuration des collectifs de travail, par la ségrégation spatiale et temporelle que produit l'organisation de l'appareil productif du nettoyage.

Le secteur du nettoyage : un secteur fortement concurrentiel né du processus d'externalisation

¹ Leblanc Guillaume, *Vies ordinaires, vies précaires*, Paris, Seuil, Collection « La couleur des idées », 2007

² On reprend ici les termes utilisés par le syndicat IG BAU désignant la grève des nettoyeurs de « Aufstand der Unsichtbaren ».

Comme dans le reste de l'Europe, le secteur du nettoyage en Allemagne se développe depuis la fin des années 1970 et principalement depuis la fin des années 1980, du fait du processus d'externalisation de cette activité par les entreprises publiques et privées, qui recouraient auparavant à une main d'œuvre interne à l'entreprise. C'est donc un secteur en croissance continue depuis le début de son expansion qui offre aujourd'hui des emplois à plus de 850 000 travailleurs en Allemagne, un secteur qui s'appuie sur la réglementation du travail de nouvelles conventions collectives spécifiques au secteur, remplaçant pour les salariés la réglementation des conventions collectives des branches des entreprises auxquelles ils étaient rattachés précédemment. Si les travailleurs du secteur du nettoyage apparaissent comme des travailleurs invisibles, qu'il est difficile de syndiquer et d'organiser, c'est le résultat d'une situation qui tient à un ensemble de facteurs économiques, salariaux et sociaux³. Le secteur du nettoyage, né de l'externalisation dans les dernières décennies de travaux jusque-là assurés dans les entreprises privées ou publiques, est particulièrement concurrentiel car soumis à des relations triangulaires entre donneurs d'ordres, entreprises prestataires et salariés. Ainsi, selon Jean-Michel Denis, la contractualisation de l'activité de nettoyage, à travers la mise en place de contrats de sous-traitance, transfère la responsabilité des salariés du donneur d'ordre au sous-traitant. De cela, découlent des conditions salariales rendues plus difficiles et précaires, du fait de la concurrence entre les diverses entreprises du secteur du nettoyage pour remporter les appels d'offre de marchés qui sont renouvelés tous les trois à cinq ans environ. La Fédération Européenne du Nettoyage Industriel résume en ces termes l'impact de cette problématique sur la main d'œuvre : « Le secteur de la propreté est caractérisé par une très forte intensité de main d'œuvre où environ 75% des coûts totaux des employeurs sont des coûts de travail. Par conséquent, le secteur est très sensible à chaque éventuel changement de législation sociale ayant un impact direct sur les moyens économiques des entreprises de propreté. »

Des travailleurs ségrégués et sans ressources

Soumis aux contraintes de ce secteur de sous-traitance, les travailleurs du nettoyage évoluent dans des emplois aux rémunérations faibles, au temps de travail le plus souvent en horaires décalés, à temps partiel, les conduisant à la nécessité de cumuler plusieurs

³ Denis Jean-Michel, « "Dans le nettoyage, on ne fait pas du syndicalisme comme chez Renault !" Implantation et stratégies syndicales dans le secteur du nettoyage industriel », *Politix*, n°85, 2009, p. 105-126

emplois pour obtenir des revenus suffisants. Pour Fabienne Scandella, dans son article « Travail invisible dans un secteur de relégation : la double condition des nettoyeurs de bureaux », l'invisibilisation du travail de nettoyage trouve son origine dans des processus de ségrégation spatiale et temporelle. En effet, les travailleurs du nettoyage assurent l'essentiel de leurs heures de travail le matin, le soir, voire la nuit, aux heures où l'activité de nettoyage ne vient pas perturber le processus de production de l'entreprise donneuse d'ordre. La plupart travaillent entre 6h00 et 9h00 et/ou entre 18h00 et 21h00. Ainsi, lorsque les salariés des entreprises donneuses d'ordre intègrent leur bureau, le nettoyage a déjà été effectué, et il n'y a de rencontres entre le nettoyeur et le bénéficiaire de ce service que de rencontres fortuites. A cela, s'ajoute une ségrégation spatiale qui fait des espaces dans lesquels évoluent les nettoyeurs, des espaces de relégation – entrées et locaux de services notamment. Les travailleurs d'une même entreprise de sous-traitance exercent de plus leur activité sur une multitude de sites, qu'on appellera « chantier », contribuant à leur isolement. Ces éléments contribuent à faire des nettoyeurs des travailleurs invisibles : et cela parmi les grévistes berlinois, qu'ils s'agissent des employés sur le site des Universités de Berlin (Freie Universität, Humboldt Universität, Technische Universität) des aéroports (Tegel, Schönefeld), des ambassades, des hôpitaux, etc.

Les travailleurs du nettoyage effectuent un travail que l'on pourrait définir par le concept de « dirty work »⁴, c'est-à-dire de « tâches et métiers ayant tendance à être perçues comme dégoûtantes et dégradantes »⁵, construisant ainsi un groupe de salariés devenant des « dirty workers » tant ils personnifient les tâches qu'ils accomplissent. Ceci participe de la construction sociale de positions subalternes dans le monde du travail, positions qu'occupent les nettoyeurs, ayant conscience de leur place, et le plus souvent marqués par la résignation de ne pouvoir obtenir une quelconque reconnaissance ou des perspectives de carrière, conscients d'être au « bas de l'échelle »⁶. Dans la hiérarchie des travaux existants, fondée sur la reconnaissance que l'on peut retirer de son activité ou sur d'autres critères, les nettoyeurs sont placés tout en bas. Voici ainsi le cadre dans lequel s'inscrivent ces

⁴ Everett C. Hugues (1951), « Work and the self », cité dans Blake E. Ashforth & Glen E. Kreiner, « "How Can You Do It ?" : Dirty Work and the Challenge of Constructing a Positive Identity », *The Academy of Management Review*, Vol. 24, n°3, Juillet 1999, p. 413-434

⁵ Ashforth Blake E. & Kreiner Glen E., *Op. cit.*

⁶ Cours-Salies Pierre & Le Lay Stéphane, *Le bas de l'échelle. La construction sociale des situations subalternes*, Toulouse, OBVIÉS/Éditions Erès, coll. « Questions vives sur la banlieue », 2006

travailleurs qui cumulent également un certain nombre de facteurs inhibant les possibilités d'émergence de mobilisations.

Il convient d'abord de remarquer la faible présence dans l'environnement professionnel des nettoyeurs de facteurs favorisant l'action collective⁷. La structuration syndicale et politique, d'abord, dans le secteur du nettoyage, du fait de la nécessité de reconstruire les implantations syndicales qui existaient auparavant dans les entreprises-mères, dans les entreprises de sous-traitance sur la base d'une nouvelle organisation du travail, reste faible. Dans le secteur du nettoyage, le syndicat IG BAU compte environ 57 000 travailleurs syndiqués, pour un peu plus de 850 000 salariés du secteur, soit 6,6% de syndiqués dans la branche. C'est un taux relativement faible, en comparaison d'un taux moyen de syndicalisation pour l'ensemble des actifs autour d'une moyenne de 22%, et en comparaison des branches les plus importantes du syndicalisme allemand, qu'il s'agisse de l'industrie (*IG Metall*), des services (*ver.di*), de l'enseignement (*GEW*), etc. Les collectifs de travail, ensuite, sont faiblement structurés : la condition salariale est ici plutôt individuelle, ce qu'accroît l'organisation spatiale et temporelle du travail. De la même manière, il n'y a guère d'identité collective bien structurée : absence d'une identité professionnelle, corporatiste ou catégorielle du fait de la faible reconnaissance que l'on retire de l'exercice de l'activité de nettoyage. Ainsi, la représentation des salariés est particulièrement difficile. Il faut entendre ici représentation dans le sens de l'action de représenter les intérêts matériels et moraux des salariés dans les *Betriebsräte* (équivalents des comités d'entreprises), comme l'existence de catégories identitaires permettant de définir positivement les travailleurs du nettoyage. De plus, un marché du travail dual, faisant coexister à côté de salariés bénéficiant d'emplois stables, d'importantes cohortes de travailleurs flexibles rend difficile l'unification des revendications entre les différents statuts. L'absence de qualification des travailleurs enfin, qui ne peuvent pas, comme le feraient des ouvriers qualifiés, se construire une identité professionnelle, en s'appuyant sur les fondements relativement stables que constitue leur formation professionnelle, rend difficile la construction d'un sentiment de partage de caractéristiques et d'expériences communes.

Des collectifs de travail segmentés et hétérogènes ?

⁷ Denis Jean-Michel, *Op. cit.*

A la segmentation des collectifs de travail par la dissémination des salariés d'une même entreprise de sous-traitance effectuant un travail de « chantier » sur différents sites, il faut ajouter la composition spécifique de la main d'œuvre du nettoyage, principalement féminine et immigrée. Cela contribue à l'hétérogénéité des collectifs de travail rendant *a priori* leur unification plus difficile.

A proprement parler, il ne faudrait pas écrire « travailleurs », mais plutôt « travailleuses » du nettoyage, tant le secteur est féminisé. Il est vrai que la plupart des travailleurs à temps partiel, tous secteurs confondus, sont des femmes : près de 4 millions de travailleuses à temps partiel pour environ 800 000 hommes dans la même situation. Etant donné le nombre d'emploi à temps partiel dans le secteur du nettoyage – environ 70% – il apparaît normal que la plupart soit occupés par des femmes : c'est le cas pour 88% d'entre eux, temps partiels et temps pleins confondus. Les hommes sont davantage présents dans le nettoyage industriel (*Industriereinigung*), alors que les femmes dominent le nettoyage classique – bâtiments publics (gares, aéroports, universités, hôpitaux, etc.). Ainsi les grévistes sont par exemple majoritairement des hommes dans les industries de Bielefeld ou de Thyssen-Krupp à Duisburg. Mais, ce sont dans la plupart des cas des femmes qui sont en grève, présentes aux actions et manifestations organisées par le syndicat. Il n'y a d'hommes parmi les grévistes, pour la plupart que des jeunes. En effet, la plupart des hommes travaillant dans le nettoyage occupent des postes d'encadrement ou de contremaître, au point qu'on peut observer une organisation de la hiérarchie de l'emploi typiquement fondée sur des critères de genre. Quant aux hommes d'âge mur occupant des postes subalternes, ils ne sont que peu actifs dans la grève, car l'occupation d'un emploi normalement dévolu aux femmes constitue un élément de dévalorisation supplémentaire de leur condition au sein du collectif de travail. Peu nombreux, ils sont marqués par un sentiment d'illégitimité plus grand encore, car devant accomplir un travail assimilé à du travail domestique⁸. A l'inverse, la plupart des syndicalistes organisant la grève sont des hommes – ce qui révèle la sous-représentation des femmes dans le syndicat – mais néanmoins prennent en compte la dimension de genre présente dans les entreprises du nettoyage.

⁸ Scandella Fabienne, « Travail invisible dans un secteur de relégation : la double condition des nettoyeurs de bureaux », *Les mondes du travail*, n°7, juin 2009

Les catégories identitaires mobilisées par les différents acteurs du syndicat ayant eu une influence dans la grève des agents d'entretien montrent ce dernier élément. Le syndicat IG BAU a réussi par sa communication à imposer le terme de *Gebäudereiniger* (littéralement « agents de nettoyage des bâtiments ») – révélant la volonté de construire une identité positive, la volonté d'inscrire dans un lieu, « *Gebäude* », des travailleurs qui n'en ont pas, et par l'utilisation de *Reiniger* (agents de nettoyage) la volonté de construire une fierté, là où le terme de *Putzfrau* (femme de ménage) témoigne d'un certain mépris. Les media ont ainsi le plus souvent repris le terme de *Gebäudereiniger* quand il s'agissait de désigner les nettoyeurs en grève ; ils ont certes également repris le vocable de *Putzfrau* davantage connoté. Ici l'utilisation de *Gebäudereiniger* par le syndicat plutôt que *Putzfrau* ne vise pas à nier la dimension fortement genrée de l'activité de nettoyage, mais à participer à la construction d'une identité positive.

Au premier stigmaté que confère l'appartenance au genre féminin, il faut ajouter que de nombreuses travailleuses du nettoyage sont d'origine immigrée, majoritaires dans les collectifs de travail sur de nombreux sites. Les grévistes du nettoyage des cabines de l'aéroport de Tegel à Berlin présentent ainsi un exemple d'un cumul de plusieurs stigmates : ce sont des femmes, jeunes et d'origine immigrée. Pour autant, ces éléments de différenciation au sein de la main d'œuvre observés au niveau du secteur d'activité du nettoyage, se retrouvent peu à une échelle microsociologique d'une entreprise à l'autre. La main d'œuvre d'un site de prestation de services d'une entreprise de sous-traitance est plutôt homogène : masculine dans le nettoyage industriel, féminine dans le nettoyage classique, immigrée et/ou jeune dans les secteurs où il faut accomplir les tâches les plus ingrates – homogénéité que tend à accentuer le recrutement de la main d'œuvre par le biais de réseaux sociaux⁹. Au final, on observe un cumul des stigmates mais une relative homogénéité sociale de la main d'œuvre, lorsqu'on l'observe à l'échelle d'une entreprise, fait sur lequel s'appuie le syndicat pour accomplir la mobilisation.

Une grève victorieuse du fait de stratégies de visibilité efficaces

Face à un salariat sous contrainte, la campagne de l'IG BAU « Sauberkeit hat Ihren Preis » a su produire un « soulèvement des invisibles », en construisant les conditions d'un

⁹ Fabienne Scandela, Op. cit.

retournement des stigmates : en fournissant aux précaires des instruments pour se situer dans l'espace social, pour – à défaut de ne plus être précaire objectivement – retrouver le chemin de la revendication en se définissant comme aspirant à des conditions de travail plus dignes.

Une grève nécessairement hétéronome ?

Chez les travailleurs du nettoyage, la dévalorisation du travail ne permet pas de conférer une identité, dans une société où le travail – malgré les théories qui en annoncent la fin – confère encore l'essentiel des éléments constitutifs de l'identité sociale et politique. L'externalisation des tâches de nettoyage retire aux nettoyeurs les éléments de l'identité professionnelle préalablement définis comme appartenance à l'entreprise donneuse d'ordre, bien souvent support sur lequel pouvait se construire une identité plus large du salariat, parfois une identité sociale de classe. Ainsi, la relégation des précaires du nettoyage dans les marges de la sphère productive sape leur construction identitaire, les possibilités de processus de coalition permettant la mobilisation collective autour d'un groupe constitué. En cumulant trois types de discontinuités – discontinuité de l'emploi du fait des licenciements ou de période de vacance entre deux emplois, discontinuités de la protection sociale et de l'organisation collective qui en découlent – les précaires sont soumis à une discontinuité identitaire, aux effets centrifuges de la précarisation agissant sur les possibilités qu'émergent des coalitions d'intérêts, des collectifs de travail. La précarité constitue néanmoins, à l'inverse, un « label unificateur de mobilisations »¹⁰, une identité négative fondée sur le partage de l'expérience de non-appartenance aux bataillons de salariés bénéficiant d'un emploi et d'une protection sociale stable. L'existence de cette catégorie de précaires au cœur des mobilisations, en Allemagne certes moins qu'en France par exemple, ne suffit pour autant pas à unifier les travailleurs du nettoyage que l'on a défini comme des *travailleurs ségrégués*, au sein de *collectifs de travail segmentés et hétérogènes*. Ainsi, pour Lilian Mathieu, dans son article « L'exigence de reconnaissance dans les luttes des salariés », les mobilisations de précaires sont vaines lorsqu'elles visent à défendre une catégorie de précaires prétendument homogène, parfois subsumée sous la catégorie de

¹⁰ Boumaza Magali, Pierru Emmanuel, « Des mouvements de précaires à l'unification d'une cause », *Sociétés contemporaines*, n°65, 2007, p. 7-25

précarité, tant les salariés refusent à s'identifier à ce type de catégories négatives. A l'utilisation de la catégorie descriptive de *précaires*, doit être combinée des catégories positives et mobilisatrices articulant « revendications salariales et de reconnaissance ». La mise en œuvre d'une stratégie de la reconnaissance s'accomplissant par la création d'une identité positive, doit situer les salariés du nettoyage comme accomplissant un travail productif socialement utile et de bonne qualité, en somme une identité proprement politique définissant la place du travail dans l'espace social et ainsi une place pour les nettoyeurs dans la stratification sociale et non en dehors, en marge du système productif.

Ce travail de construction et de mobilisation de catégories identitaires est accompli par le syndicat – IG BAU – en particulier à travers la grève. La grève des travailleurs du nettoyage apparaît en effet, plus que bien d'autres expériences de grève notamment chez des travailleurs « stables », comme une rupture de la normalité, du quotidien du travail. A l'éclatement géographique, la grève y substitue le rassemblement d'un nombre, le plus important possible, de salariés en un même lieu – objectif que le syndicat sait difficile à atteindre, car à la différence des salariés de bien d'autres secteurs, il n'existe pas de collectifs de travail préalablement existant à la grève, comme ceux que constituent, au moins géographiquement/temporellement les groupes ouvriers ayant les mêmes horaires de travail, sur un même lieu. C'est ce qu'accomplit IG BAU en organisant des « petits-déjeuners de grève » plusieurs fois par semaine à 5h30, juste avant que le service normal ne commence, vers 6h00. Le 12 octobre par exemple, lors de la première journée de grève reconductible, le petit déjeuner au siège berlinois de l'IG BAU rassemble une quarantaine de travailleurs, de plusieurs entreprises principalement GRG. Les GRG ne se connaissent pas pour la plupart et n'ont comme lien entre eux que l'élu IG BAU au Comité d'entreprise (*Betriebsrat*). A défaut d'avoir un collectif de travail structuré – pour les raisons évoquées précédemment, c'est à travers la grève que ceux-ci se constituent en sujet, lorsque les travailleurs s'échangent leurs coordonnées, avec l'intention de se retrouver pour échanger sur leurs expériences de travail, pour combattre l'isolement sur le lieu de travail ou face à leur hiérarchie. C'est en cela que la grève est une rupture de la normalité pour les travailleurs précaires, plus que pour leurs collègues bénéficiant de « conditions de travail normales » (*Normalarbeitsverhältnis*, ou NAV) : à l'isolement que produit le travail de « chantier », le syndicalisme et la grève y substituent les rencontres entre salariés, entre

lesquels se nouent des liens qui ne préexistent pas auparavant, faute de s'être jamais rencontrés.

La construction d'une identité professionnelle positive

On traitera ici de la pratique syndicale déployée par l'IG BAU, qui a usé de stratégies de reconnaissance, tentant d'accorder une valeur aux travaux de nettoyage qui, dans le sens commun comme en valeur monétaire, n'en n'ont habituellement que peu. Le slogan largement repris dans la communication syndicale, « La propreté ça a un prix ! »¹¹, témoigne de cette volonté de constitution d'une identité professionnelle, en accordant une valeur monétaire supérieure, et par là une importance sociale et politique aux travaux qu'effectuent les travailleurs du nettoyage. Cette volonté de construction d'une identité positive se retrouve dans l'ensemble de la communication syndicale, dans les slogans repris sur les tracts distribués aux salariés ou chantés lors des actions et manifestations, comme dans le matériel syndical utilisé : autocollants, affiches, tee-shirts, badges, chasubles, pancartes, etc. Un premier exemple se trouve dans le slogan « Für gute Arbeit gibt es zu wenig Geld » (« Pour du bon travail, il y a trop peu d'argent. »), où la revendication salariale n'est pas que salariale mais entend aussi revaloriser la valeur du travail en augmentant sa valeur monétaire, et donc élever la condition du « dirty worker », dont la personne, comme on l'a défini plus haut, est assimilée à son travail. Comme le rappelle Lilian Mathieu¹², la lutte pour la reconnaissance est chez les salariés une lutte pour dénoncer « les gens ou la société qui les entourent, leur renvoient une image limitée, avilissante ou méprisante d'eux-mêmes ». Avec Annie Collovald ce dernier¹³ ajoute qu'il existe une étroite « intrication entre revendications salariales et de reconnaissance ». C'est ce qu'exprime un salarié d'une trentaine d'années expliquant les raisons pour lesquelles il fait grève, sans segmenter la dimension salariale et la recherche d'une plus grande reconnaissance : « Pour avoir plus d'argent dans la poche à la fin du mois. (...) En fait, tout simplement pour que les employeurs

¹¹ « Sauberkeit hat Ihren Preis ! », voir notamment le site internet de la campagne :

<http://www.sauberkeithatihrenpreis.de/>

¹² Voir son article développant la notion, issue principalement des travaux d'Axel Honneth, de reconnaissance : « L'exigence de reconnaissance dans les luttes de salariés », Dossier « Le travail : ambivalences et contradictions », *Savoir/Agir*, n°3, 2008

¹³ Collovald Annie & Mathieu Lilian, « Les retournements de l'improbable. Les conditions de la mobilisation collective des intermittents du spectacle et des salariés de grandes librairies et de centres d'appel », *Document d'études*, DARES, n°145, 2008

aient davantage de gratitude (ou de *reconnaissance*) vis-à-vis de nous. » Résister participe donc « de la construction et de la préservation de l'estime de soi.¹⁴ »

Lors de certaines manifestations ou actions, les agents d'entretien, en scandant le slogan « Sau-be-re Ar-beit, sau-be-res Geld » (« Du travail propre, de l'argent "propre" ! »), retournent leur stigmaté : en qualifiant leur travail positivement, ils revalorisent leur condition et exigent un salaire plus élevé, afin que celui-ci reflète la réelle qualité de leur travail. Ces salariés manifestent la nature anthropologique du travail, comme production de richesses : quelle que soit par ailleurs la nature du travail, ils tendent à la négation de la nature dégradante des travaux qu'ils accomplissent. Ils « exigent un salaire propre pour un travail propre » (« sauberen Lohn für saubere Arbeit fordern ») comme le relate la communication du syndicat. Lors des actions ou des manifestations, la visibilité des travailleurs et travailleuses du nettoyage est assurée par le syndicat qui les dote de drapeaux, sweat-shirts et tee-shirts à l'effigie des slogans de la campagne *Sauberkeit hat ihren Preis*. Sont également mis en scènes les instruments de travail des travailleurs du nettoyage : divers balais, plumeaux et seaux, symboles de l'illégitimité de leur activité, sont ici brandis comme symbole de fierté, sur le même mode que des travailleurs davantage légitimes – des ouvriers qualifiés, typographes ou menuisiers par exemple dans la tradition du mouvement ouvrier – brandiraient leurs outils de travail.

Second élément d'une stratégie de la reconnaissance, le syndicat crée les conditions d'expression des composantes sociales spécifiques au groupe des travailleurs du nettoyage, en particulier la diversité ethnique et culturelle qui traverse le groupe. Il y a tout d'abord la conscience du syndicat d'organiser une grève dans un environnement professionnel principalement composé de travailleurs immigrés, et la volonté de se doter des outils appropriés pour répondre aux exigences que cette spécificité appelle. Ainsi, les tracts édités par les instances fédérales de direction du syndicat tout au long de la mobilisation, depuis l'ouverture des négociations, jusqu'au déclenchement des grèves d'avertissement et plus tard à la fin de la grève, existent en plusieurs langues – en l'occurrence en douze langues¹⁵ – permettant aux syndicats locaux d'utiliser les langues nécessaires pour s'adresser aux travailleurs immigrés. A Berlin, en collaboration avec une association de solidarité avec les

¹⁴ Lilian Mathieu, *Op. cit.*

¹⁵ Ces langues sont les suivantes : allemand, anglais, français, italien, polonais, portugais, serbe, bosniaque, turc, arabe, russe et grec.

migrants (*Verein zur Solidarität mit ArbeiterInnen und Jugendlichen e.V.*), les tracts locaux sont également édités en turc. A Bielefeld (Rhénanie du Nord-Westphalie), lors d'une manifestation symbolique, les salariées turques utilisent le slogan « Alles zusammen ! », tirés de son équivalent français « Tous ensemble ! », en turc : « Her birlikte ! ». A l'aéroport de Tegel à Berlin, les salariés de WISAG Airport Service, majoritairement d'origine turque, lors d'un rassemblement devant l'entrée de leur site de travail, chantent et dansent en intégrant à cette démonstration, à cette entreprise de visibilité, des éléments de leur culture turque. Ces salariés mettent en avant des composantes spécifiques de l'identité du groupe de travailleurs de WISAG, leur appartenance à la communauté turque d'Allemagne, ils utilisent des éléments identitaires non-fondés sur le travail, mais moins dévalorisés et donc plus facilement appropriables par eux. Ils affirment ainsi leur fierté, leur dignité d'être travailleurs du nettoyage, non en réussissant directement à retourner leur stigmatisme professionnel, mais en utilisant pour cela le levier de la valorisation de leur appartenance ethnique.

Au final, les agents d'entretien en grève, que l'on a définis à l'aide des catégories sociologiques de précaires, travailleurs flexibles, etc. en raison de l'ensemble des caractéristiques, développées plus haut, qui les définissent, ne se définissent pas eux-mêmes de la sorte. Précaires le jour et la nuit dans leur activité professionnelle, ils deviennent à travers la grève davantage des travailleurs « normaux », grâce à la stratégie efficace de visibilité. De l'invisibilité à la visibilité, par la théâtralisation d'éléments identitaires issus, mais pas seulement, des rapports sociaux de travail, ceux-ci perdent momentanément leurs caractéristiques de travailleurs précaires. La stratégie syndicale vise à les considérer, non comme des précaires – ce qui ne permettrait pas de retourner le stigmatisme – mais à les élever à la hauteur de travailleurs qualifiés, considérés et reconnus, afin qu'ils expriment à travers l'action collective leur fierté. Le rédacteur en chef de la revue des adhérents de l'IG BAU le formule ainsi : « Rendre les invisibles visibles. »

Coalition, recherche de soutiens et politisation de la grève

Le secrétaire du syndicat IG BAU Berlin-Brandenburg, Mirko Hawighorst, déclarait : « il faut rassembler les travailleurs, avoir des revendications pour unifier, pour ne pas rester seul ». Il s'agit effectivement d'élargir la grève aux fractions les plus larges des salariés du nettoyage,

pour disposer d'une influence la plus grande possible dans les négociations avec les représentants des employeurs. Il s'agit également de construire l'implantation syndicale à travers la grève, ce que les dirigeants berlinois de la grève, lors des réunions quotidiennes en petit comité pour établir un bilan des forces en grève, un aperçu des échos médiatiques et tracer les perspectives de la mobilisation, justifient ainsi : pour pérenniser l'existence du syndicat et sa force – pas tant face aux syndicats concurrents, très peu implantés, mais face aux autres syndicats de branches de la DGB, aux organisations du patronat – mais également pour construire les conditions des prochaines actions collectives et d'une représentation dans les *Betriebsräte* la plus large possible. « Rassembler (...) ne pas rester seul », c'est également mobiliser des soutiens, voire construire des coalitions, avec d'autres groupes mobilisés au-delà du nettoyage. Pour Lilian Mathieu, dans son article « Eléments pour une analyse des coalitions contestataires. La lutte contre le SIDA et le mouvement des chômeurs, de "Nous sommes la gauche" à *Occupation* », il s'agit d'étudier la « manière dont certaines mobilisations, à l'origine isolées, "prennent" et, en s'étendant à d'autres unités contestataires, acquièrent leur visibilité et leur efficacité politique. » C'est en effet à travers les soutiens et les coalitions construites pendant la grève, que les nettoyeurs et leur syndicat ont accru leur visibilité. Le 22 octobre à Berlin, les travailleurs syndiqués d'IG-Metall tiennent un rassemblement commun avec les travailleuses du nettoyage, en affichant le slogan suivant « Payez les femmes assez pour qu'elles puissent acheter les voitures que nous construisons ! », manifestant la montée en généralité du sens conféré à la grève des nettoyeurs, non plus seulement comme une grève dont les résultats n'affectent que les premiers concernés, mais bien l'ensemble du salariat. Outre avec les salariés de l'IG Metall ou de ver.di, les nettoyeurs de Berlin ont surtout entretenu des relations étroites avec le mouvement étudiant, d'abord car des bataillons importants de nettoyeurs étaient en grève dans les trois universités de Berlin, ensuite car il régnait une certaine agitation dans les Universités entre les deux *Bildungsstreik* (grève de l'éducation), la première au mois de juin et la seconde prévu pour débiter le 17 novembre, entraînée par la mobilisation des étudiants autrichiens. De la part des étudiants, le choix de l'alliance avec les nettoyeurs s'est fait principalement pour élargir la mobilisation universitaire, mais également pour des raisons plus idéologiques prescrivant de coaliser les luttes des différents secteurs. Les étudiants, acteurs à faible ressource, car dans l'impossibilité de suspendre la production, ont organisé, pour leur propre intérêt également, à Berlin plusieurs initiatives aux côtés des

nettoyeurs. Ainsi le 27 octobre, les étudiants et agents d'entretien de la *Freie Universität* et de la *Technische Universität* défilaient ensemble dans les rues de Berlin réclamant une nouvelle convention collective dans le secteur du nettoyage et une meilleure éducation, derrière une banderole affichant le slogan suivant : « Aufstand der Unsichtbaren. Sauberkeit hat Ihren Preis ! » (« Révolte des invisibles. La propreté ça a son prix ! ») en solidarité avec les nettoyeurs. Et, à l'inverse, les syndicalistes de l'IG BAU étaient nombreux à se joindre à la manifestation universitaire du 17 novembre. De la même manière, une réunion est organisée le 5 novembre 2009 à la *Freie Universität* de Berlin, quelques jours après la victoire des nettoyeurs et la fin de la grève, mais prévue avant cette victoire. Sous le nom de « Bildungstreik meets Arbeitskampf »¹⁶, elle rassemble autour d'un débat une travailleuse du nettoyage, membre du syndicat IG BAU, un élu au Studentenwerk¹⁷, membre de ver.di, un élu du *Mittelbau*, et une étudiante active dans la grève de l'éducation. Ainsi, on remarque la présence de tous les corps de l'université : personnels enseignants, non-enseignants, étudiants, des membres de deux syndicats et des responsables et élus, impliqués dans les deux grèves – manière de manifester l'unité des deux secteurs en lutte. En l'absence de tradition de contestation dans le secteur du nettoyage, la grève des agents d'entretien des universités n'a été possible, pour des travailleurs faisant l'expérience de leur première grève, que grâce au soutien de groupes s'affichant en solidarité, en l'occurrence les étudiants. En mobilisant de nombreux soutiens, tant d'autres catégories de salariés sur les sites en grève, que d'autres composantes du mouvement social, ou les organisations politiques, les grévistes du nettoyage ont donné une visibilité à leur action. Pendant la *Warnstreik*, l'IG BAU fait le choix stratégique de n'appeler que 2000 salariés à la grève. Mais, la stratégie consistant à concentrer la grève sur un nombre de sites limités mais symboliques (aéroports, universités, grandes usines, etc.) comme l'usage d'une bonne communication et des nouvelles technologies visibilisant les « manifestations de papier », constitue un élément déterminant de la réussite.

A travers, la lutte pour une convention collective entraînant une augmentation des salaires différentielle entre l'Est et l'Ouest du pays, tendant à établir à terme des salaires égaux, on entrevoit la dimension proprement politique de la grève des nettoyeurs. Ainsi, un salarié de l'entreprise GRG s'interroge ainsi : « Pourquoi les Allemands de l'Est gagnent-ils moins [que

¹⁶ Bildungstreik meets Arbeitskampf, ie. « La grève de l'éducation rencontre la lutte des travailleurs »

¹⁷ L'équivalent des Centres Régionaux des Œuvres Universitaires et Scolaires (CROUS)

ceux de l'Ouest] ? Vingt ans après la réunification il n'existe plus de Berlin-Est et de Berlin-Ouest. Alors pourquoi y a-t-il encore une convention collective pour l'Est et une convention collective pour l'Ouest ? »¹⁸ L'existence de deux conventions collectives héritières de l'histoire de la division allemande convoque le politique et l'Etat dans la manière de résoudre la situation. Cet argument – de l'existence de deux conventions collectives garantissant des salaires minimums différents – est largement utilisé par le syndicat, qui prolonge cette problématique en organisant une rencontre avec une délégation de parlementaire de *Die Linke*. Lors de cette rencontre autour d'un petit déjeuner dans les locaux du Parlement, une trentaine de salariés sont présents, principalement des femmes. Avant d'entamer une conversation par groupes de taille restreinte avec les deux députées de *Die Linke* présentes, chacun des organisateurs prononce un court discours – les deux députées, les responsables de l'IG BAU. C'est un responsable de l'IG BAU Jugend (organisation de jeunesse du syndicat) qui clôt l'introduction en rappelant que les syndicats berlinois entretiennent de bonnes relations avec les partis politiques (Ndlr : référence au gouvernement dit « rouge-rouge » de coalition du SPD et de *Die Linke*), que « les travailleurs qui sont ici ne sont pas seuls ». Il exprime ainsi l'objectif poursuivi par l'organisation de la réunion : gagner des soutiens, ainsi que renforcer la confiance des salariés grévistes dans la réussite possible du mouvement de contestation.

Outre la stratégie visant à rendre visible les travailleurs du nettoyage par la construction d'une identité sociale et politique, positive, le syndicat IG BAU a également accru leur visibilité en recherchant des soutiens – dans le mouvement syndical ou étudiant, parmi les partis politiques – et a produit une communication médiatique efficace, en imposant des catégories positives pour désigner les nettoyeurs, en politisant le débat sur l'égalisation des salaires. Cette visibilité a également été accrue par l'utilisation de l'internet, de la diffusion des informations *via* Facebook, ou de vidéos sur la plateforme Youtube sur les grévistes de Berlin, en créant une WebTV pour l'occasion, « igbautvbb ». Le retournement du stigmaté, la construction d'une identité légitime par les nettoyeurs tient à la combinaison de ces différents éléments. Pour Lilian Mathieu, l'étude des coalitions doit également mettre en

¹⁸ « Warum verdienen die Osten weniger Geld ? (...) Nach 20 Jahre Wiedervereinigung gibt es nicht mehr Ost- und West-Berlin... Also, warum gibt es noch Ost- und West-Tarife ? »

lumière les connexions qui relient deux acteurs coalisés, ou courtage (*brokerage*)¹⁹, ainsi que les « agents courtiers » qui établissent ces connexions. Dans le cas de notre étude, les courtiers sont, parmi les syndicalistes, ceux qui disposent de certaines ressources militantes supplémentaires : les syndiqués également membres de partis politiques qui accomplissent la connexion entre les mondes syndical et politique, les anciens militants du mouvement étudiant qui y ont conservé un réseau social. Enfin, on peut conclure que, malgré l'ensemble des handicaps qui atteignent les salariés précaires du nettoyage et rendent la mobilisation collective contingente, la grève a bien eu lieu. Cette grève n'apparaît pas comme hétéronome, en ce sens que les travailleurs ne sont pas agis par le syndicat pour d'autres objectifs que ceux qu'ils entendent poursuivre, qu'ils ne sont pas amenés à renier une partie de leur identité individuelle se rattachant à des groupes spécifiques – femmes, jeunes, travailleurs immigrés – au cours de la mobilisation.

Possibilités et impossibilités des grèves de précaires

La mobilisation victorieuse des nettoyeurs doit nous ramener au final aux théories expliquant l'impossibilité des grèves de précaires, tant la précarité serait un inhibiteur de mobilisation. Il convient de remettre en discussion ces modèles qui ne permettent pas d'expliquer la situation observée au cours de notre enquête de terrain²⁰. Patrick Cingolani²¹ rappelle qu'étymologiquement le « précaire » est « celui qui prie », celui qui n'obtient l'objet de sa volonté que par la prière et qui pour cette raison ne peut se mobiliser. La précarité a néanmoins toujours existé : elle est consubstantielle au rapport social salarial, et elle n'a pas empêché qu'émergent de nombreuses mobilisations par le passé, dont l'objectif principal a été d'effacer un temps les marques de la précarité. Les salariés du nettoyage, précaires sous bien des aspects, ne se mobilisent pas comme précaires, non en se définissant en creux par rapport aux salariés stables dont ils n'auraient pas les caractéristiques, mais plutôt comme aspirants à leur condition, qui reste le référent principal dans le monde du travail. L'imaginaire déployé par le syndicat de travailleurs brandissant ses outils de travail contribue à construire un sentiment de fierté à travers l'accomplissement de tâches certes

¹⁹ Doug McAdam, Sidney Tarrow & Charles Tilly, *Dynamics of Contention*, Cambridge, Cambridge University Press, 2001, cité dans: Lilian Mathieu, Op. cit.

²⁰ Benquet Marlène, « La grève des caissières : une lutte improbable ? », *Contretemps* (revue en ligne), 2009

²¹ Voir : Bérout Sophie, Bouffartigue Paul (dir.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La dispute, 2009

dégradantes et difficiles, mais pouvant être présentées comme socialement utiles et bien faites. Le modèle explicatif de l'impossibilité de mobilisations de précaires ne permet pas ici d'élucider les ressorts de la grève du nettoyage. La précarité n'est pas un inhibiteur complet d'action collective, sans quoi la grève des nettoyeurs n'aurait pas eu lieu. Pour autant, il faut expliciter ce que l'on entend par « label unificateur de mobilisation » quand on parle de précarité. Certes, la précarité unifie des conditions hétérogènes qui ont néanmoins en commun l'expérience de travail flexible, d'existences précaires, d'isolement et faible intégration aux collectifs de travail. Pour autant, elle n'unifie pas pour la mobilisation, elle n'est que condition de possibilité, créant une communauté d'expérience là où il n'y a pas d'autres expériences communes. Ce qui unifie en vue de la mobilisation, c'est bien une identité sociale et politique positive, une identité d'aspirant à la condition salariale normale.

Références

Blake E. Ashforth & Glen E. Kreiner, « "How Can You Do It ?" : Dirty Work and the Challenge of Constructing a Positive Identity », *The Academy of Management Review*, Vol. 24, n°3, Juillet 1999, p. 413-434

Benquet Marlène, « La grève des caissières : une lutte improbable ? », *Contretemps* (revue en ligne), 2009

Bérout Sophie, Bouffartigue Paul (dir.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La dispute, 2009

Boumaza Magali, Pierru Emmanuel, « Des mouvements de précaires à l'unification d'une cause », *Sociétés contemporaines*, n°65, 2007, p. 7-25

Castel Robert & Dörre Klaus (dir.), *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung : Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*, Campus Verlag, 2009

Collovald Annie & Mathieu Lilian, « Les retournements de l'improbable. Les conditions de la mobilisation collective des intermittents du spectacle et des salariés de grandes librairies et de centres d'appel », *Document d'études*, Paris, DARES, n°145, 2008

Cours-Salies Pierre & Le Lay Stéphane, *Le bas de l'échelle. La construction sociale des situations subalternes*, Toulouse, OBVIES/Editions Erès, coll. « Questions vives sur la banlieue », 2006

Denis Jean-Michel, « "Dans le nettoyage, on ne fait pas du syndicalisme comme chez Renault !" Implantation et stratégies syndicales dans le secteur du nettoyage industriel », *Politix*, n°85, 2009, p. 105-126

Denis Jean-Michel, « Dans le nettoyage c'est le chantier qui part en grève ! », in Bérout Sophie, Bouffartigue Paul (dir.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La dispute, 2009

Dörre Klaus, « Prekarität – eine arbeitspolitische Herausforderung. Subjektive Verarbeitungen, soziale Folgen und politische Konsequenzen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse », in Pape Klaus (dir.), *Arbeit ohne Netz. Prekäre Arbeit und ihre Auswirkungen*, Hannover, Offizin-Verlag, 2007

Dufour Christian, Hege Adelheid, « Emplois précaires, emploi normal et syndicalisme », in *Précarisation de l'emploi et représentation syndicale*, Chronique internationale de l'IRES, numéro spécial, n°97, novembre 2005

Leblanc Guillaume, *Vies ordinaires, vies précaires*, Paris, Seuil, Collection « La couleur des idées », 2007

Mathieu Lilian, « L'exigence de reconnaissance dans les luttes des salariés », *Savoir/Agir*, n°3, Dossier « Le travail : ambivalence et contradictions », 2008

Mathieu Lilian, « Éléments pour une analyse des coalitions contestataires. La lutte contre le SIDA et le mouvement des chômeurs, de « Nous sommes la gauche » à *Occupation* », *Revue Française de Science Politique*, Vol. 59, n°1, 2009, p. 77-96

Pape Klaus (dir.), *Arbeit ohne Netz. Prekäre Arbeit und ihre Auswirkungen*, Hannover, Offizin-Verlag, 2007

Rucht Dieter, « Movement Allies, Adversaries, and Third Parties », in Davis Snow, Sarah Soule, Hanspeter Kriesi (dir.), *The Blackwell Companion to Social Movements*, Oxford, Blackwell, 2004, p. 197-216

Scandella Fabienne, « Renouveau syndical dans le secteur du nettoyage. La campagne londonienne "Justice for cleaners" », in Bérout Sophie, Bouffartigue Paul (dir.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La dispute, 2009

Scandella Fabienne, « Travail invisible dans un secteur de relégation : la double condition des nettoyeurs de bureaux », *Les mondes du travail*, n°7, juin 2009