



**HAL**  
open science

## L'action syndicale face à la pauvreté laborieuse, analyse des représentations et des dispositifs d'action sociale dans l'entreprise [Rapport de recherche]

Sophie Bérout, Thomas Brugnot, Gwenola Le Naour, Emmanuel Porte

### ► To cite this version:

Sophie Bérout, Thomas Brugnot, Gwenola Le Naour, Emmanuel Porte. L'action syndicale face à la pauvreté laborieuse, analyse des représentations et des dispositifs d'action sociale dans l'entreprise [Rapport de recherche]. Les travaux de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale : rapport 2007-2008, La Documentation française, pp.195-249, 2008. halshs-00539650

**HAL Id: halshs-00539650**

**<https://shs.hal.science/halshs-00539650v1>**

Submitted on 26 Nov 2010

**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.

**Sophie Bérout, Thomas Brugnot, Gwenola Le Naour, Emmanuel Porte**

**(Triangle, Université Lyon 2)**

**« L'action syndicale face à la pauvreté laborieuse, analyse des représentations et des dispositifs d'action sociale dans l'entreprise »**

**Publié in**

***Les Travaux de l'Observatoire nationale de la pauvreté et de l'exclusion sociale  
2007-2008***

**Paris, La Documentation française, 2009, p.195-249**

*L'ÉMERGENCE du problème des «travailleurs pauvres» dans les débats publics en France suggère de réfléchir à la façon dont celui-ci est appréhendé au sein de l'entreprise, c'est-à-dire de voir si les salariés dont les ménages ont un revenu inférieur au seuil de pauvreté font l'objet d'une prise en charge particulière par les interlocuteurs sociaux. Ce questionnement nécessite de saisir, la façon dont les organisations syndicales et patronales appréhendent et analysent le phénomène de la pauvreté laborieuse, l'intérêt qu'elles lui portent et la manière dont elles l'intègrent dans leurs axes de réflexion. Il implique, également, de comprendre ce qui se passe concrètement sur le terrain. Le vécu de la pauvreté laborieuse, les dimensions au travers desquelles elle se manifeste (problèmes de logement, de transport, d'alimentation, problèmes financiers...) conduisent à établir des liens entre le travail et le hors travail, à se projeter vers des domaines d'intervention qui ne sont pas nécessairement perçus comme au coeur de l'action revendicative par les militants syndicaux. Ce sont ainsi les frontières de l'intervention syndicale qui sont en jeu dans la façon dont les élus du personnel et les délégués syndicaux se saisissent des outils disponibles au niveau des comités d'entreprise et parfois des branches, avec la création de fonds d'action sociale. Ce faisant, les syndicalistes agissent au sein d'une configuration plus large d'acteurs, ce qui se traduit par un chevauchement parfois problématique entre action syndicale et action sociale et par la recherche de coopérations inédites, afin de coproduire des droits sociaux pour des fractions du salariat particulièrement fragilisées, avec les employeurs et les représentants des collectivités territoriales.*

Les débats autour du phénomène des «travailleurs pauvres » et de la signification précise de cette catégorie, en particulier sur le plan statistique, se sont développés en France depuis le milieu des années 1990. L'expression, traduite de l'américain *working poor*, est devenue relativement courante dans les médias, dans les essais journalistiques et politiques (Cotta, 2006), ainsi que dans les travaux scientifiques (Concialdi, 2001 ; Maruani, 2003). Pour autant, deux nuances sont à introduire dès que l'on formule ce constat.

D'une part, le fait que cette expression apparaisse de façon plus récurrente qu'auparavant dans une série de publications ne signifie pas que la réalité des

travailleurs pauvres constitue un phénomène nouveau. Pierre Concialdi invite, de ce point de vue, à appréhender non pas un fait social inédit, mais la résurgence d'un phénomène déjà observé dans le passé (Concialdi, 2004). Cette nécessaire inscription dans une trame historique constitue une dimension importante car elle permet de repérer ce qui, tout en semblant novateur, vient en fait reproduire des demandes sociales comme des pratiques anciennes. Nous verrons ainsi, dans le cadre de cette étude, qu'en recherchant les formes de solidarités concrètes et immédiates pouvant exister aujourd'hui au niveau de l'entreprise au bénéfice de personnes en grandes difficultés financières nous avons parfois retrouvé la trace des « caisses de secours » (aides financières immédiates, aides alimentaires) mises en place avant la création d'un système de protection sociale au niveau national. Ce questionnement sur l'aide sociale dans l'entreprise éclaire à la fois les réalisations antérieures à la Seconde Guerre mondiale, ou immédiatement postérieures à celle-ci qui donnèrent sens à la « protection sociale d'entreprise », et interpelle sur les raisons structurelles qui conduisent à envisager de nouveau l'entreprise contemporaine comme un lieu de déploiement possible d'un système d'aides ponctuelles ou durables.

D'autre part, la diffusion, encore très relative dans les médias et dans le discours scientifique, de l'expression travailleurs pauvres ne signifie pas que celle-ci fasse l'objet d'une appropriation forte et d'un usage fréquent chez des acteurs situés dans le monde économique ou dans celui de l'intervention sociale. Yves Lochard, sur la base d'une étude réalisée dans des structures d'hébergement d'urgence, souligne que cette expression ne fait pas partie du vocabulaire des travailleurs sociaux et qu'elle déclenche une « certaine gêne » chez les syndicalistes qui ne savent pas « par quel biais l'aborder » (Mipes, 2004). Cette remarque appelle là aussi à la prudence : en orientant notre étude sur les organisations syndicales, en cherchant à cerner leurs représentations du phénomène et à saisir leurs modalités d'intervention, nous avons d'une certaine manière imposé notre problématique. Nous y reviendrons dans la présentation de la démarche méthodologique, mais il a été le plus souvent indispensable de mettre de côté l'expression travailleurs pauvres pour recueillir un discours plus spontané sur des expériences concrètes.

Le fait que des actifs ayant un emploi disposent de ressources insuffisantes pour se loger dans un appartement du parc privé ou même public, pour acquérir un véhicule, pour faire face à leurs dépenses courantes, pour se soigner, pour partir en vacances ne constitue donc pas une réalité nouvelle. Pour autant, l'existence et la fréquence de ces situations, apparemment antinomiques — avoir un emploi salarié et être pauvre —, ressurgissent aujourd'hui de façon importante. Ces données, qu'il convient de cerner avec précision même si ce n'est pas là l'objet de cette étude, nous ont conduit à réfléchir au positionnement des organisations syndicales françaises sur la question, à la façon dont elles appréhendent le phénomène des travailleurs pauvres, considèrent cette catégorie comme opératoire, et surtout recherchent des formes d'action susceptibles de répondre aux problèmes rencontrés au quotidien par ces salariés.

## « Travailleurs pauvres » ou « pauvreté laborieuse » : passer d'une catégorie statistique à une catégorie d'analyse

Deux grands types de travaux ont été menés dans les années récentes sur le phénomène des travailleurs pauvres ; lequel est souvent désigné, de façon équivalente, par le terme de « pauvreté laborieuse »<sup>1</sup>.

Les premiers relèvent du registre du témoignage, de l'essai journalistique cherchant à restituer des situations vécues, des parcours de vie. Dans l'objectif de donner à comprendre comment les formes de précarité s'avèrent cumulatives pour certaines catégories de la population, Véronique Mougin (2005) relate ainsi l'expérience de femmes travaillant notamment dans le secteur du nettoyage ou de l'aide à domicile. Enquêtant dans les foyers d'hébergement d'urgence, elle entend montrer que les femmes d'origine étrangère se retrouvent non seulement tout en bas de l'échelle sociale, mais subissent également des rapports sociaux marqués par le racisme et les violences domestiques. Jacques Cotta (2006) s'inscrit dans une démarche similaire de dénonciation du phénomène *via* la restitution de « tranches de vie ». Dans ces deux essais, l'approche par le lieu de travail n'est pas centrale. S'il est bien expliqué, dès le départ, qu'il convient de saisir que les pauvres dont il est question sont des pauvres salariés, le plus souvent en emplois précaires (CDD, intérim, CDI à temps partiel), le propos ne consiste pas à restituer ce qui se passe dans l'entreprise ou dans l'administration où travaillent ces personnes. Les auteurs construisent toute leur argumentation en insistant sur le paradoxe — qu'ils estiment intolérable dans des sociétés riches — d'une pauvreté qui n'est pas due à la marginalité sociale, à la relégation hors de la sphère de l'emploi, mais qui est entretenue au coeur même du salariat.

Une deuxième série de publications, à vocation scientifique, se concentre sur l'approche critique de la catégorie statistique des travailleurs pauvres. Un des enjeux consiste à dénombrer les salariés relevant de cette situation sociale. Les discussions pour établir une convention et permettre la mesure de la fraction de la population concernée tournent essentiellement autour de deux points : la durée de la présence annuelle sur le marché du travail et la fixation d'un seuil de pauvreté monétaire. Les premières recherches pour construire la catégorie statistique aux États-Unis ont retenu le fait pour une personne d'être présente au moins la moitié de l'année sur le marché du travail — qu'elle ait effectivement ou non occupé un emploi — et de vivre dans une famille pauvre (Klein, Rones, 1989). Cette définition englobe de fait tous les actifs pauvres, n'établissant pas de distinction entre ceux qui sont au chômage et ceux qui sont en emploi. L'approche retenue en France par l'Insee se veut, en revanche, plus restrictive, puisqu'elle a conduit à distinguer au sein des actifs les travailleurs pauvres qui ont occupé un emploi au

---

<sup>1</sup> Ces deux expressions se trouvent parfois accolées dans des titres d'articles (Concialdi *et al.*, 2005 ; Périvier, 2006), parfois utilisées de façon interchangeable dans les développements. Notons qu'elles n'engagent pas exactement le même point de vue et que leur mise en équivalence pourrait gêner : si l'une s'ancre dans le travail et restitue, en associant « travailleurs » et « pauvres », l'antinomie apparente de la situation, l'autre semble surtout entériner le fait qu'une fraction des pauvres travaille. Cette deuxième perspective pourrait certes induire un biais moral (les pauvres méritants sont ceux qui travaillent). Il nous semble, cependant, que l'expression « pauvreté laborieuse » est plutôt employée dans l'idée d'acter une résurgence, celle des classes laborieuses qui sont aussi les classes pauvres. Nous emploierons les deux dans ce rapport.

moins un mois dans l'année des chômeurs pauvres. La définition intègre aussi la référence au revenu du ménage dans lequel vit le travailleur, qui doit être inférieur au seuil de pauvreté (soit 50 % du niveau de vie médian). Il est à noter que ce seuil de pauvreté monétaire peut être considéré comme faible, Eurostat retenant pour sa part un seuil à 60%.

S'il ne s'agit pas ici de rentrer dans le détail des discussions relatives à la construction d'une catégorie statistique, plusieurs éléments ouvrent des pistes de questionnement sur l'action des interlocuteurs sociaux et plus particulièrement des syndicats.

Le premier concerne le halo qui entoure la situation de pauvreté et qui incite à saisir un *continuum* entre précarité/chômage ou minima sociaux/pauvreté plutôt que des situations bien délimitées. Pierre Concialdi considère ainsi que si la distinction, au sein des actifs, entre travailleurs pauvres et chômeurs pauvres revêt bien un intérêt du point de vue analytique (une grande part des chômeurs en France étant dans une situation de chômage de longue durée), elle soulève cependant un problème sur le plan sociologique, tant la « frontière entre chômage et emploi est devenue de plus en plus poreuse au fil des ans » et tant a émergé « dans les années 1990 une nouvelle figure, celle du "chômeur-travailleur" » (Concialdi, 2004). Cette ambiguïté dans l'approche du phénomène — que cherche à lever la définition statistique — se retrouve sur le terrain de l'action concrète où les marqueurs entre chômage, précarité et pauvreté n'ont rien de fixe. Au sein du salariat d'exécution, les groupes sociaux ouvriers et employés se trouvent aujourd'hui éclatés entre le chômage et la multiplication des formes d'emplois atypiques ; l'alternance entre emploi précaire et période de chômage expose justement des ménages à une fragilité accrue, voire à des situations de pauvreté (Cours-Salies, Le Lay, 2006 ; Cingolani, 2005).

Or le fait de s'intéresser au vécu et aux problèmes des catégories les plus pauvres conduit souvent les syndicats à osciller entre des discours sur l'accès à l'emploi des personnes en sous-emploi ou sans emploi et des interventions plus directement centrées sur les salariés ayant un emploi, mais dont les ménages disposent de revenus inférieurs au seuil de pauvreté. La thématique de l'insertion l'emporte même de façon nette dès qu'il est question de pauvreté, sans doute parce que ce problème, nous y reviendrons dans le cadre de ce rapport, fait l'objet d'une plus forte identification et d'investissements plus soutenus du côté des pouvoirs publics. Si les syndicats n'ignorent pas que le visage de la pauvreté s'est transformé lors des deux dernières décennies — avec une tendance à la diminution du taux de pauvreté chez les personnes âgées et une tendance inverse, à la hausse, chez les salariés —, ils ne produisent pas pour autant une analyse distinguant cette dernière d'une approche plus large des formes de précarité et de la pauvreté en général.

Le portrait sociologique du groupe des travailleurs pauvres ne les aide d'ailleurs pas à se saisir d'une catégorie qui ne cesse de renvoyer, au moins partiellement, à d'autres, c'est-à-dire à celle de l'insertion, mais aussi de la précarité. Si 80 % des travailleurs pauvres sont des salariés<sup>2</sup>, le taux de pauvreté s'accroît, on le sait, avec la précarité des contrats de travail. Formulé autrement, sans être une condition suffisante pour un ménage, un

---

<sup>2</sup> Les 20 % restants sont des travailleurs indépendants, dont une moitié d'agriculteurs ou d'aides familiaux travaillant sur des exploitations agricoles ; ce qui incite à réfléchir, comme le note Pierre Concialdi, « à la persistance de poches de pauvreté dans le monde rural » (Concialdi, 2004).

emploi stable et à temps plein tend cependant à constituer un facteur de protection. Dès lors, conduits à s'exprimer sur la pauvreté laborieuse, les syndicats vont parler des bas salaires, du temps partiel et de la multiplication des formes d'emplois atypiques. La connexion entre l'analyse des effets de la dégradation des normes et des conditions d'emploi et la compréhension du phénomène des travailleurs pauvres s'établit, de façon logique, sur la base du travail de réflexion engagé depuis quelques années maintenant sur les formes de précarités. Or cette imbrication entre les deux domaines de réflexion, voire les trois (exclusion, précarité, pauvreté), ne contribue pas à la stabilisation d'une catégorie d'analyse qui serait exclusivement centrée sur le phénomène des travailleurs pauvres et qui permettrait de poser clairement la question du rôle des syndicats et de leurs modalités d'intervention.

Un deuxième élément, amplement discuté dans les travaux existants, renvoie à l'articulation entre deux unités, l'individu et le ménage. Margaret Maruani suggère de sortir de celle-ci et de se centrer sur les bas salaires au niveau individuel, afin d'avoir « [...] la capacité de repérer ceux qui sont pauvres parce qu'ils travaillent sans parvenir à gagner leur vie et ceux qui le sont parce qu'ils n'ont pas de travail » (Maruani, 2003, p. 696). L'idée consiste à différencier l'étude de la pauvreté en général de l'appréhension de cette pauvreté spécifique engendrée par la faiblesse des revenus du travail et par la dégradation des conditions d'emploi. Partir des bas salaires — en retenant par exemple les rémunérations inférieures au Smic — présenterait l'intérêt d'isoler la « pauvreté salariale » au sein du spectre plus large de la pauvreté laborieuse et de faire apparaître avec plus de netteté, par effet de loupe, le caractère sexué de celle-ci<sup>3</sup>.

Si l'argumentation de Margaret Maruani s'avère, en bien des points, percutante, le fait de rapporter la pauvreté laborieuse au seul problème des bas salaires ne nous a pas paru suffisant pour comprendre l'action des organisations syndicales et surtout les difficultés qu'elles rencontrent. C'est au contraire la prise en compte du caractère multidimensionnel du phénomène qui permet de saisir les limites de l'intervention syndicale, mais aussi les espaces potentiels qui s'ouvrent à elle. « Aux mêmes conditions d'emploi et de rémunération, tous les travailleurs ne sont pas pauvres ou non pauvres » (Ponthieux, 2004, p. 101) : les situations se révèlent, en effet, différentes selon le nombre de personnes présentes dans le ménage, la situation salariale du conjoint, l'existence ou non d'un patrimoine... Or ces paramètres renvoient, cette fois, au hors travail, à la sphère familiale et constituent à ce titre des éléments d'identification d'une situation de pauvreté qui ne sont pas immédiatement saisissables pour des représentants syndicaux.

Comment savoir si une personne assume seule des charges de famille ? Si elle connaît des problèmes de transport, de garde d'enfants, de surendettement ? La complexité dans l'entrelacement des facteurs qui produisent des situations de pauvreté n'est justement pas à réduire, ou à rabattre sur les bas salaires et le temps partiel (bien que ces deux dimensions soient centrales), parce qu'elle éclaire le problème de l'articulation entre ce qui se passe sur le lieu de travail, ce qui est visible dans celui-ci (*via* l'activité de travail, mais aussi *via* l'accès aux prestations sociales liées à celle-ci), et l'environnement

---

<sup>3</sup> La prise en compte des revenus du ménage contribue, en effet, à ce que les femmes, qui constituent 80 % des salariés à bas salaire et qui sont quatre fois plus touchées que les hommes par le temps partiel, deviennent minoritaires dans la catégorie des travailleurs pauvres, à 61 % masculine (Ponthieux, 2004, pp. 103-104).

immédiat du travail (le transport et le logement, par exemple). À vouloir agir sur les différentes causes qui engendrent la pauvreté laborieuse, les syndicats sont conduits à s'intéresser aux conditions de reproduction de la force de travail et non plus seulement aux conditions d'emploi et de rémunération de celle-ci.

### **Des travailleurs pauvres saisis hors de leur activité de travail**

Bien que la thématique des travailleurs pauvres ait donné lieu à l'organisation de deux colloques<sup>4</sup> au cours des années 2000, il n'existe pas, à notre connaissance, de travaux se focalisant véritablement sur la réalité et les implications du phénomène dans les lieux de travail, entreprise ou administration.

Une série d'études menées au niveau régional permettent de progresser dans une connaissance plus fine du phénomène, notamment à partir des sources de la Caisse nationale d'allocation familiale (Cnaf)<sup>5</sup>. Xavier Durang, dans le cadre d'une enquête réalisée en Provence-Alpes-Côte d'Azur, insiste ainsi sur la nécessité d'améliorer les indicateurs de mesure au niveau local, en complément de ceux disponibles à l'échelle nationale et européenne (Durang, 2007). Le travail sur les données relatives aux six départements de la région Paca aide à préciser le profil des travailleurs pauvres allocataires de la CAF. Il apparaît ainsi que deux tiers d'entre eux occupent un emploi durant les douze mois de l'année; seul un cinquième alterne période de chômage et période d'emploi. Un constat similaire est avancé dans une étude réalisée dans la région Rhône-Alpes par la Mission régionale d'information sur l'exclusion (Mrie), sur la base là encore des sources de la CAF relatives à six des huit départements rhône-alpins : 64,8 % des allocataires identifiés comme travailleurs pauvres travaillent là encore toute l'année (Mrie, 2007, p. 31-33). Les deux études insistent dès lors sur l'importance du temps partiel imposé et des bas salaires, en particulier dans le secteur tertiaire marchand, pour éclairer l'existence de cette pauvreté laborieuse.

Une autre recherche, avec une orientation méthodologique différente, s'appuie sur les données de l'enquête permanente sur les Conditions de vie de l'Insee et a été réalisée pour le Crédoc (David *et al.*, 2006). Intitulée « Les actifs en situation de pauvreté : quelles expériences de la pauvreté? », cette étude retient à la fois la définition de la pauvreté monétaire et celle de la pauvreté par les conditions de vie. Il s'agit, au travers de cette deuxième approche, d'englober les ménages qui restreignent leurs dépenses sur les biens de consommation, les biens d'équipement, qui connaissent régulièrement des retards de paiement et des difficultés de logement, soit « les ménages dont les ressources contraignent l'accès à certains biens ou la possibilité de faire face à des échéances » (David *et al.*, 2006, p. 7). Il est à noter que cette définition repose sur le traitement d'une dimension subjective particulièrement ambivalente. D'un côté, c'est

---

<sup>4</sup> Il s'agit du colloque organisé sur deux journées par le Cerc et l'université d'Évry en 2000, « Working poor en France », et des rencontres organisées le 18 juin 2004 par la Mipes. Le colloque du Cerc (29 mai et 27 octobre 2000) a donné lieu à des communications sur les apports de l'approche économique du phénomène des travailleurs pauvres, sur les déterminants du retour à l'emploi et sur l'analyse des effets des allocations compensatrices de revenus

<sup>5</sup> Les données de la Cnaf se révèlent particulièrement riches pour la problématique des travailleurs pauvres parce qu'elles permettent à la fois de saisir la situation des ménages et de disposer d'indications sur les revenus monétaires. Elles présentent cependant des limites puisqu'elles ne concernent que les allocataires de la CAF, ce qui exclut les personnes seules et les couples sans enfants.

donc l'écart ressenti par rapport à ce qui est posé comme une norme qui se voit exprimé. Or il s'avère — et les auteurs exposent bien ces biais potentiels (David *et al.*, 2006, p. 31-34) — très difficile de fixer objectivement celle-ci : est-elle relative au groupe social concerné ? Aux pratiques sociales de celui-ci ? À la population en général ? Mais, d'un autre côté, l'intérêt de l'approche réside dans la restitution de représentations sociales qui alimentent le sentiment d'être pauvre (dimension qui n'est pas nécessairement présente même si la pauvreté monétaire existe).

Cependant, pas plus que les études relatives à la population des travailleurs pauvres en région, la recherche menée pour le Crédoc ne traite de la sphère du travail et ne cherche à rendre compte des expériences spécifiques qui pourraient y rendre tangibles les difficultés matérielles rencontrées par les salariés. Le profil sociologique des travailleurs pauvres est saisi dans la vie quotidienne, mais hors travail (même si la norme d'emploi apparaît toujours comme un facteur clef). Pour autant, l'approche par les conditions de vie aide à mieux cerner les indices (retards de paiement, difficultés de logement, restrictions dans la consommation, etc.) qui rendent visible la situation de pauvreté.

Le dernier rapport qu'il nous semble important de commenter est celui adopté par le Conseil économique et social régional (CESR) de la région Centre en juin 2007. Ce document se distingue des précédents dans la mesure où il ne s'agit pas d'une recherche quantitative menée pour un organisme de recherche public, mais d'un travail de réflexion et de synthèse établi dans le cadre d'une coopération entre des acteurs associatifs, syndicaux et patronaux. Le groupe de travail sur ce rapport comprenait des représentants de la CGT, de la CGT-FO, de la CFDT, de la CFTC, du Medef Loiret, de la Fédération des oeuvres laïques (FOL) et de l'Uriopss Indre-et-Loire ; le représentant de cette dernière association assumant la fonction de rapporteur (CESR-Centre, 2007). Le document finalement approuvé par le CESR en assemblée plénière revient sur l'articulation entre les facteurs individuels et familiaux pour saisir les situations de pauvreté laborieuse, et insiste sur la nécessité de bien distinguer travailleurs pauvres et travailleurs à bas salaire.

Le rapport va cependant plus loin : si le groupe des travailleurs pauvres constitue un ensemble hétérogène, en raison de la combinaison entre les différents facteurs, il est bien confronté aux mêmes difficultés sociales : conditions d'habitat précaire, problèmes de transport (de mobilité), problèmes de santé, forte exposition aux risques de la vie. En se centrant sur les thématiques du transport et du logement, le rapport explore les aides et les dispositifs qui existent au niveau de l'État, des collectivités territoriales, mais aussi des entreprises et du secteur associatif. Plusieurs éléments ressortent de la compilation de ces données. Ce sont principalement les services de l'État et les collectivités territoriales qui financent, par exemple, l'aide à la mobilité, en associant indirectement les entreprises privées. Mais cette aide à la mobilité est avant tout une aide pour le retour à l'emploi, les travailleurs pauvres n'étant en général pas pris en compte dans ces mesures qui sont davantage orientées vers les allocataires de minima sociaux et les chômeurs. Des effets de seuil sont ici dénoncés dans la mesure où ils jouent en défaveur de catégories de la population démunies, mais appartenant bien au monde salarié.

De plus, cette mise à plat des acteurs intervenant dans chaque domaine présente le grand intérêt de commencer à éclairer le rôle de l'entreprise, cette dernière étant souvent absente des travaux sur la pauvreté laborieuse. Il ne s'agit plus seulement de réfléchir aux conséquences des politiques de l'emploi, mais bien de voir ce que fait



l'entreprise pour répondre à un certain nombre de problèmes que rencontrent ses salariés.

Le groupe de travail du CESR-Centre conclut son étude en suggérant une série de préconisations. Sans les reprendre ici en totalité, nous en évoquerons deux qui nous semblent pertinentes pour notre propre questionnement.

La première concerne la construction d'une catégorie de l'action publique : « le CESR », est-il noté, « s'est longuement interrogé sur la nécessité de créer une nouvelle catégorie » pour sortir les travailleurs pauvres de l'invisibilité sociale qui serait actuellement la leur. Finalement, le rapport ne tranche pas en faveur de l'établissement de ce nouveau « marqueur social », mais appelle à une rationalisation des aides et mesures existantes à partir de la prise en compte des ressources dont disposent les ménages (par unité de consommation).

Cette réflexion sur l'invisibilité sociale d'un groupe qui n'est pas le destinataire de dispositifs d'aides rejoint le raisonnement proposé dès le début du XXe siècle par Georg Simmel. Celui-ci réfute, en effet, toute définition substantialiste de la pauvreté et insiste, au contraire, sur son caractère relatif et socialement construit. « Les pauvres », écrit-il, « en tant que catégorie sociale, ne sont pas ceux qui souffrent de manques et de privations spécifiques, mais ceux qui reçoivent assistance ou devraient la recevoir selon les normes sociales » (Simmel, 1998, p. 96), ce qui lui permet d'ajouter que la pauvreté « ne peut, dans ce sens, être définie comme un état qualitatif en elle-même, mais seulement par rapport à la réaction sociale qui résulte d'une situation spécifique » (*ibid.*, p. 97).

Cette analyse nous paraît particulièrement stimulante pour appréhender non pas le phénomène de la pauvreté laborieuse, mais les conceptions de celle-ci qu'entretiennent les acteurs sociaux constitués dans le monde du travail et les réactions qui sont justement les leurs. À suivre le raisonnement de Georg Simmel, les formes institutionnelles que prend l'aide apportée ou conçue pour celles et ceux qui sont considérés, par les autorités publiques à un moment donné, comme étant en situation de pauvreté se révèlent constitutives de la catégorie en tant que telle ; elles permettent à cette catégorie d'exister et lui donnent un sens social, la rendant opérationnelle pour d'autres acteurs. Le fait de penser la relation d'assistance permet de rendre visible et en quelque sorte d'objectiver la situation de pauvreté.

Or les interlocuteurs sociaux dans l'entreprise ou l'administration ne sont pas placés devant une injonction à agir qui viendrait de l'extérieur, éventuellement des pouvoirs publics porteurs d'une catégorie spécifique d'intervention. Leur démarche relève, à l'heure actuelle, du seul volontarisme et le processus que nous essayons d'étudier part déjà du fait d'identifier la présence de salariés connaissant dans leur ménage des situations de pauvreté comme un problème dans l'espace de l'entreprise.

La deuxième préconisation avancée dans le rapport du CESR-Centre concerne directement le rôle des entreprises et plus particulièrement celui des comités d'entreprise. Les auteurs notent que les travailleurs pauvres, « n'étant pas souvent connus dans l'entreprise », ne bénéficient pas, en général, des actions menées par les CE en faveur des salariés dans les offres de loisirs. Ces dernières ne constituent d'ailleurs pas une priorité pour eux. Les actions culturelles et sociales apparaissent dès lors inadaptées, alors même qu'elles pourraient fournir des points d'appui importants pour des solutions de garde d'enfants (crèches d'entreprise) ou de transports en commun (ou

d'abonnements de transport). Le rapport suggère aussi que le bilan social des entreprises puisse apporter de façon plus systématique des éléments de connaissance sur les salariés pauvres. Surtout, il fait de l'entreprise un lieu stratégique et non plus un lieu ignoré, en dehors de l'approche par la question de l'emploi, de la réflexion problématique sur la pauvreté laborieuse. Il insiste sur le fait qu'une meilleure interaction entre les élus au sein des comités d'entreprise, les délégués du personnel et les services sociaux extérieurs à l'entreprise pourrait apporter davantage de solutions concrètes et d'efficacité.

### **Les interlocuteurs sociaux face à la pauvreté laborieuse : identification de moyens d'action**

Notre étude vise justement à explorer ce qui se joue, sur le lieu de travail, pour les salariés en situation de pauvreté. L'éclairage retenu porte principalement sur la façon dont les représentants syndicaux appréhendent ces expériences concrètes et réagissent par rapport à elles, s'appuyant sur des dispositifs disponibles, allant chercher des relais extérieurs, mettant en place éventuellement de nouveaux moyens d'action ou tentant de les établir. Toutefois, en soulevant la question de l'intervention au quotidien des syndicats dans les établissements où ils sont présents, nous renvoyons à des configurations sociales complexes où d'autres acteurs agissent : les directions des ressources humaines, ou plus directement les directions d'entreprise, les professionnels du service social. Nous parlerons ainsi des interlocuteurs sociaux face à la pauvreté laborieuse et non seulement des syndicats, tant la relation entre les employeurs et les représentants des salariés est centrale pour saisir si les difficultés vécues par les travailleurs pauvres, dans leur activité professionnelle comme en dehors de celle-ci (pour se rendre disponible, pour accéder au lieu de travail, pour se loger et se nourrir...), sont identifiées ou non comme un problème faisant sens dans le cadre des relations professionnelles.

La pauvreté, nous y reviendrons dans le premier chapitre, ne relève pas du domaine d'intervention traditionnel des organisations syndicales ouvrières, à l'exception du courant chrétien incarné en France par la CFTC. Cela ne signifie pas que la pauvreté n'ait pas été, durant longtemps, un vécu partagé au sein de la base sociale de syndicats comme la CGT, la CGT-FO ou, plus tard, la CFDT. Pierre Concialdi évoque ainsi le fait que, jusqu'aux années 1960, la pauvreté laborieuse pouvait être « perçue comme l'expérience commune à une classe sociale, une des caractéristiques de la condition ouvrière » (Concialdi, 2004). Nous verrons que le problème de la pauvreté laborieuse n'affleure absolument pas en ces termes dans le discours actuel des confédérations syndicales, y compris de la CGT, en raison de l'évolution des référents maniés par ces organisations, mais aussi, et surtout, de l'affaiblissement des solidarités de classe, *via* le fractionnement interne des groupes sociaux ouvriers et employés.

Les travailleurs pauvres, qu'ils soient employés dans l'industrie ou dans les services, partagent non seulement des conditions sociales, mais très certainement aussi des pratiques favorisant l'entraide et la débrouillardise. Notre recherche n'a pas abordé le point qui consisterait à proposer une sociologie de la survie au quotidien de salariés disposant de faibles ressources. La pauvreté laborieuse, présentée comme l'une des conséquences ultimes des politiques de précarisation du salariat, renvoie le plus souvent à des expériences individuelles qui sont montrées en exemple, non à une réalité massive et collective qui participerait de l'énoncé d'une position de classe. En ce sens, ce

n'est pas tant le fait d'être les porte-parole de ces travailleurs pauvres, de les représenter, qui est en jeu au sein des organisations syndicales, mais le fait d'être en mesure de répondre au phénomène saisi de façon globale, pour ce qu'il dit de la dégradation du rapport salarial.

Il existe, de ce point de vue, une forme d'extériorité — dans les discours comme dans les pratiques au niveau général — des syndicats par rapport à la pauvreté laborieuse : celle-ci se manifeste au travers de cas individuels, de situations d'urgence auxquelles on essaye, tant bien que mal, de faire face. Pourtant, cette réalité sociale est bien présente, dans des secteurs peu syndiqués comme dans des secteurs où l'implantation syndicale est plus forte. Elle questionne la capacité des syndicats à défendre les intérêts de cette fraction du salariat, à formuler des revendications qui partent de ses besoins sociaux (Pernot, 2005), à combattre de façon plus durable ce qui apparaît bien comme des reculs sociaux.

Pour autant, si le problème est entremêlé avec celui de la précarité, il ne se présente pas de la même façon pour les organisations syndicales. Les indicateurs de la précarité renvoient au cœur de la relation salariale. Même s'ils ont laissé s'implanter de façon massive, en raison de leurs propres faiblesses et des stratégies managériales, une précarité structurelle (avec le recours à l'intérim par exemple) au sein des entreprises du secteur industriel comme du secteur tertiaire<sup>6</sup>, les syndicats sont toujours confrontés à celle-ci. Les pourcentages de salariés en intérim, en CDD ou à temps partiel sont des repères qui ne cessent de bousculer les militants syndicaux. La capacité de leur organisation à représenter les salariés, en particulier les salariés d'exécution, et à les mobiliser, à créer un rapport de force, en est directement affaiblie.

Il en va autrement pour la pauvreté laborieuse. Il est évident qu'elle lamine également la base potentielle des adhérents syndicaux et qu'elle affaiblit les capacités de résistance et de lutte. Mais, d'une part, elle ne se donne pas à voir de façon immédiate dans la nature du contrat de travail, dans la position occupée dans le procès de production. Elle nécessite que des éléments soient mis en relation, que la réalité extérieure à l'activité de travail soit interrogée, que la légitimité des syndicats à intervenir dans des domaines comme le transport, le logement ou sur le problème du surendettement soit affirmée en interne dans l'organisation, mais aussi auprès des salariés et des employeurs. D'autre part, la caractéristique de travailleur pauvre ne fournit pas un socle solide pour mobiliser des salariés. Le stigmate joue ici pleinement et demanderait un travail militant de longue haleine — à l'image de la condition de chômeur — pour être renversé et transformé en point d'appui. Cette difficulté existe aussi dans l'organisation des salariés précaires, dans la mesure où il s'agit justement de sortir de la précarité, non de revendiquer cette condition comme un attribut identitaire. Mais en adaptant leurs revendications aux besoins des salariés précaires (transformation des emplois en CDI, augmentation du nombre d'heures, etc.), les syndicats ont parfois réussi à produire le groupe, à le faire exister de façon positive. La référence à la pauvreté, réalité souvent cachée, qui « fait peur », selon le mot de bien des militants rencontrés lors de cette étude, constitue de ce point de vue une entrave à des modalités d'action reposant sur la mobilisation et tend à renvoyer les syndicats plutôt du côté des relations contractuelles,

---

<sup>6</sup> Nous renvoyons ici à la série d'études réalisées pour la Dares dans le cadre d'un appel à projets intitulé « Syndicalisme et 'flexibilités' » (Bouffartigue *et al.*, 2007)

de la négociation «à froid », c'est-à-dire sans rapport de force, avec les employeurs et les pouvoirs publics.

Pour comprendre dans quel contexte des élus au sein des comités d'entreprise, des sections syndicales, des fédérations professionnelles cherchent à produire de nouvelles normes sociales englobantes pour les travailleurs pauvres, à réduire les effets de la pauvreté laborieuse par des dispositifs de solidarité, nous avons voulu saisir l'action syndicale par le bas (Dufour, Hegge, 2002). Notre intérêt s'est porté sur ce qui se passe directement dans l'entreprise, au quotidien, sur les droits et les secours qui sont connus et utilisés. Or cette démarche n'est pas dissociable d'un questionnement sur les modes de repérage des signes de la pauvreté au travail et sur la façon dont les syndicalistes les identifient. Elle permet aussi d'interroger les cadres d'interprétation disponibles sur lesquels peuvent s'appuyer les militants en entreprise à partir des analyses et des revendications mises en forme au niveau fédéral ou national de leur organisation. Elle suggère également d'observer les coopérations qui se tissent avec d'autres acteurs, institutions et associations.

Cette synthèse se divise en six sections<sup>7</sup>. Nous abordons, en premier lieu, l'évolution des représentations et des discours syndicaux sur les travailleurs pauvres au niveau national afin de mieux comprendre comment et à quel degré cette thématique est investie par les interlocuteurs sociaux. La deuxième section prend pied dans l'entreprise en décrivant de façon synthétique les voies de surgissement de la pauvreté laborieuse et la façon dont les différents acteurs de l'entreprise y sont confrontés. Dans les sections trois et quatre, nous détaillons les moyens d'action disponibles pour les syndicalistes, au niveau des CE, des groupes et des branches, et rendons compte des conditions de leur mise en oeuvre. La cinquième section se propose d'analyser les pratiques déployées au sein de ces dispositifs d'action sociale et de restituer les critères de jugement qu'elles impliquent. Enfin, dans une dernière section, nous questionnons la transformation de l'action syndicale au contact des phénomènes de pauvreté laborieuse et les expériences de travail en commun, en particulier avec le milieu associatif, au niveau du territoire.

## **Représentations et discours syndicaux sur les travailleurs pauvres**

Comment les organisations syndicales abordent-elles le phénomène de la pauvreté laborieuse ? Cette catégorie fait-elle l'objet d'une appropriation de leur part, d'un investissement théorique ou apparaît-elle relativement marginale par rapport à d'autres notions jugées plus centrales ou plus opératoires ? Est-elle employée en relation avec d'autres catégories d'analyse ? Avant de comprendre les situations auxquelles sont confrontés les représentants syndicaux sur le lieu de travail et dans des secteurs d'activités donnés, il nous a semblé nécessaire d'étudier le niveau confédéral comme un lieu de production potentiel d'un discours sur les travailleurs pauvres. Comprendre la façon dont la référence à la pauvreté laborieuse est reçue, comment elle s'insère dans un cadre d'interprétation plus général sont autant d'éléments susceptibles de nous renseigner, en effet, sur la familiarité des responsables syndicaux avec cette notion et sur la portée explicative qu'ils lui attribuent.

---

<sup>7</sup> Le rapport dont est tirée cette synthèse comprend un chapitre supplémentaire consacré à la fonction publique territoriale. Il est disponible sous format électronique auprès de [sophie.beroud@univ-lyon2.fr](mailto:sophie.beroud@univ-lyon2.fr).

Or le discours officiel des syndicats sur le phénomène des travailleurs pauvres est construit en situation, c'est-à-dire qu'il entretient un rapport étroit avec d'autres discours, celui des autorités publiques, mais aussi, dans ce cas précis, celui des associations de lutte contre l'exclusion. Il est également à mettre en relation avec la parole patronale sur le sujet afin de cerner si la définition du phénomène et celle des moyens pour y remédier constituent ou non un objet de lutte. Enfin, le discours produit au niveau national par les organisations nationales est destiné, parmi d'autres fonctions, à circuler en interne, à fournir des outils conceptuels aux militants investis dans l'entreprise ou au niveau territorial. À l'inverse, il est possible de se demander si les expériences vécues « sur le terrain », dans l'entreprise ou au niveau d'une branche, sont mobilisées dans la construction de la position officielle du syndicat. De ce point de vue, les entretiens réalisés avec des responsables confédéraux permettent de comprendre que l'intervention syndicale dans le domaine de la pauvreté laborieuse — intervention encore très parcellaire — donne lieu à une démarche certes réflexive mais loin d'être systématisée.

### **Encadré 1 Méthodologie de l'enquête**

Cette enquête repose sur le recueil de 56 entretiens semi-directifs (dont 54 enregistrés et 40 intégralement retranscrits) et sur 49 entretiens téléphoniques approfondis. Nos axes de recherche consistaient à comprendre les représentations des interlocuteurs sociaux sur les travailleurs pauvres, mais aussi à repérer les modes d'action et les dispositifs d'aides susceptibles d'être mobilisés pour faire face à des situations de pauvreté laborieuse, à explorer enfin les usages de ces dispositifs. Les organisations syndicales ont été placées au centre de l'enquête. Un contrepoint systématique a cependant été recherché du côté patronal aux différents stades de son déroulement afin de saisir des configurations d'acteurs. Outre le niveau confédéral (responsables confédéraux siégeant au CNLE, collectif Alerte, Cnis), nous avons tout d'abord mené notre recherche dans des secteurs d'activité concentrant des facteurs de pauvreté laborieuse, dans le privé (grande distribution, hôtellerie-restauration, aide à domicile, travail saisonnier), comme dans le public (fonction publique territoriale). Nous avons laissé ouvert le choix des autres secteurs d'activité afin de nous orienter, au fil des entretiens et des contacts (d'où la nécessité d'une série d'entretiens téléphoniques avec des responsables syndicaux dans les fédérations professionnelles et auprès d'élus dans des comités d'entreprise), vers des initiatives diverses en termes de prise en charge des salariés pauvres sur leur lieu de travail. Finalement, nous avons également travaillé sur le secteur de la chimie/pharmacie, de la métallurgie, des transports urbains et de la restauration rapide.

### **Une approche du problème qui demeure marginale dans le discours des confédérations syndicales et patronales**

La pauvreté ne constitue pas un thème classique du discours syndical. La rareté des occurrences des termes « pauvre(s) » et « pauvreté », et de la famille lexicale qui leur est liée, dans les résolutions de congrès des confédérations représentatives en France lors des trente-cinq dernières années en apporte une preuve, certes limitée, mais importante. S'intéresser, dès lors, à la réception de la lexie « travailleurs pauvres » dans

le discours syndical contemporain revient à porter le regard sur une part très réduite de celui-ci, tout en permettant de repérer si des changements s'opèrent avec ce nouveau terme.

### *L'évolution des références à la pauvreté dans les résolutions de congrès*

Dans une logique de recherche d'information et d'objectivation de la place de cette thématique dans le discours syndical, nous avons recensé toutes les occurrences des termes liés à la pauvreté laborieuse dans les productions écrites des syndicats. Notre investigation a porté sur le corpus de résolutions syndicales votées lors des congrès confédéraux de la CGT entre 1972 et 2006, de la CFDT entre 1970 et 2006, de la CFTC entre 1971 et 2005 et de la CGT-FO entre 1971 et 2004. Ce corpus, heuristique car homogène et clos<sup>8</sup>, nous a permis de rechercher les termes de «pauvre(s) », de « pauvreté », de « travailleurs pauvres » et de constater leur nombre relativement faible, mais également la diversité de leur sens et de leur utilisation.

Nous avons ensuite approfondi nos investigations sur la période la plus contemporaine grâce à l'étude des occurrences des termes de « travailleurs pauvres », de « pauvreté » ou de « pauvres » dans les revues militantes, à dimension plus ou moins théorique, les éditoriaux et les dossiers des organisations syndicales et patronales. Ce travail a été effectué *via* la mise en ligne, sur les sites des confédérations syndicales et patronales, des sommaires, articles, résumés ou éditoriaux. Cela nous a permis de mieux comprendre quelle place occupe la question des travailleurs pauvres dans la production écrite de ces organisations. Dans ce cadre, les revues dépouillées ont été *FO-Hebdo* (Force ouvrière) (Archives de la revue en ligne depuis le 18 février 2004), *Expressions solidaires* (Solidaires) (du n°6 au n°29), *La Revue de la CFDT* (CFDT) (Sommaires et articles complets consultables depuis avril 2003), *La Nouvelle Vie ouvrière* (CGT) (depuis 2003 à 2007) et *UNSA Infos* (UNSA) (principalement l'année 2007). Nous avons également élargi notre investigation aux sites web de différentes organisations déjà citées, auxquelles nous avons ajouté le Medef, l'UPA et la CGPME.

Une première observation concerne le nombre global relativement faible d'occurrences. Dans l'ensemble des résolutions, les termes de «pauvre» ou « pauvreté » ne reviennent que 122 fois si l'on considère les quatre organisations et leurs congrès confédéraux sur plus de trente-cinq ans. En ce qui concerne la fréquence dans les ressources informatiques glanées sur les sites, le chiffre est encore plus faible avec une vingtaine d'occurrences (il faut néanmoins noter que la période est beaucoup plus réduite).

L'organisation qui recourt le plus à ce lexique dans les résolutions syndicales est la CFTC (39 occurrences), suivie par la CGT (36), FO (22) et, en dernière place, la CFDT (20). Le terme de «pauvre» n'est que très rarement mis en lien avec la situation dans l'entreprise ou dans l'administration, pour parler de personnes occupant un emploi. Ainsi, « travailleur » et «pauvre» sont-ils déconnectés, la plupart du temps, sur le plan sémantique, et le substantif « les pauvres » l'emporte pour désigner un groupe qui semble clos sur lui-même.

---

<sup>8</sup> Le corpus syndical analysé est constitué de toutes les résolutions votées en congrès confédéral par la CFDT, la CFTC, la CGT et la CGT-Force ouvrière entre 1970 et 2006, soit plus d'un million d'occurrences. Pour une présentation du corpus et du logiciel permettant son exploitation lexicométrique : Hetzel *et al.*, 1998. Les auteurs de cette étude tiennent à remercier Josette Lefevre pour son aide dans l'utilisation du corpus

Cette étude croisée des textes de congrès des organisations syndicales montre cependant que les termes de « pauvreté » ou de « pauvre », en apparence extérieurs au lexique syndical, tendent à prendre une signification nouvelle par combinaison de sens avec les notions de « précarité » ou d'« exclusion ». Cette construction du discours est commune aux quatre organisations. Des spécificités, dans l'approche du phénomène, existent cependant d'une confédération à l'autre, la CGT et la CFTC associant plus fréquemment « pauvreté » et « précarité », la CFDT « pauvreté » et « exclusion ». Il est intéressant de repérer, en particulier, si la compréhension du phénomène renvoie à d'autres acteurs et si elle sert à interpellier le rôle du syndicalisme.

À explorer de près la période la plus récente, il apparaît que le nombre d'occurrences dans les résolutions de congrès ne s'est pas beaucoup modifié dans les années 2000, mais le sens des termes a changé en lien avec leur contexte d'emploi. C'est en prenant en compte l'évolution dans le temps que l'on peut remarquer des modifications de contenu. Ainsi, pour résumer, le terme de « pauvre », qui désigne, dans les années 1970-1980, celui qui est en dehors, pose au syndicalisme la question des causes politiques de cette pauvreté (on parle, de fait, beaucoup des pays pauvres). Dans les années 1990, le terme de « pauvreté », présenté régulièrement comme une conséquence de la crise économique, interroge les organisations sur l'augmentation du nombre de personnes en situation de pauvreté. On parle alors, en parallèle, de « chômeurs », d'« exclus » ou de « marginalité ». Avec la fin des années 1990 et les années 2000, le terme de « pauvreté » est progressivement accolé avec celui de « précarité ». Le vocable d'« exclusion » continue d'être utilisé, mais en renvoyant de façon plus systématique à des prises de positions concrètes sur les questions économiques, sociales et politiques. Un lien plus fort au monde du travail et à l'action syndicale s'esquisse, contribuant à l'émergence ponctuelle du vocable de « travailleurs pauvres ».

Celui-ci fait donc son apparition dans les résolutions du 47<sup>e</sup> congrès confédéral de 2003 à la CGT et dans le 46<sup>e</sup> congrès confédéral de 2006 à la CFDT. Du côté de la CGT, le terme n'est cependant pas repris lors des 48<sup>es</sup> assises confédérales en 2006. Son usage est essentiellement descriptif. Il s'agit avant tout d'incarner au travers de figures sociales cette « pauvreté de masse » que dénonce l'organisation depuis ses assises de 1992. C'est le constat d'une société qui ne produit plus de progrès social que sert alors à démontrer la liste des inégalités et des exclusions : « 6 millions de salariés sont soit exclus, soit aux frontières du marché du travail ; un ménage sur six déclare "ne pas pouvoir boucler ses fins de mois" ; les discriminations salariales, hommes/femmes, ne se réduisent plus depuis cinq ans ; le nombre des travailleurs pauvres augmente ; les inégalités devant l'espérance de vie ne reculent pas ; les inégalités de revenus et de patrimoine s'accroissent à nouveau... » (Congrès CGT 2003) Cette construction de phrase, avec l'énoncé d'une série de situations sociales, sert finalement à approcher le groupe des travailleurs pauvres comme un ensemble hétérogène, aux contours mal définis.

Du côté de la CFDT, des continuités dans l'usage de la famille lexicale de « pauvre(s) » sont manifestes lors du congrès de 2006. La référence à la pauvreté et à l'exploitation sert avant tout à dénoncer la situation économique et sociale des pays du Sud (la lutte contre la pauvreté exigeant l'adoption de normes sociales dans le commerce international). Lorsque le propos revient sur la France, « l'accroissement de la pauvreté et de l'exclusion » est interprété comme l'un des signes de « la crise de l'État-providence » et du « modèle social », c'est-à-dire comme la démonstration en actes de l'inefficacité partielle des politiques menées (que vient sanctionner « la progression du nombre de

travailleurs pauvres »). Une thématique se fait cependant plus précise, celle de l'inadaptation croissante des formes prises par la solidarité nationale et les mécanismes de redistribution, lesquels sont à repenser selon la CFDT. En prenant l'exemple de la pénurie en matière de places d'accueil pour la petite enfance, la centrale développe, sans le dire de façon explicite, une approche de la pauvreté laborieuse. Ce sont « les femmes et les parents isolés » qui sont « pénalisés » par cette situation « dans leur accès à l'emploi », mais aussi dans la limitation des « revenus familiaux ». Ce qui est défendu vise alors à trouver « des moyens permettant l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale ».

### ***Diffusion dans les revues et dans les sites des organisations syndicales et patronales***

À ce premier volet de recherche dans les textes de congrès des organisations syndicales, il est nécessaire d'ajouter un commentaire des résultats des recherches effectuées sur les sites internet, notamment sur ceux des organisations patronales<sup>9</sup>. Même si l'expression de « travailleurs pauvres » est davantage utilisée dans ces documents, moins programmatiques et plus conjoncturels que ne le sont les résolutions de congrès, son maniement demeure précautionneux.

Au niveau des organisations patronales, l'usage du terme « pauvre » est relativement fréquent sur la période récente. À titre d'exemple, on note 32 occurrences du vocable sur le site du Medef. Par contre, à l'instar de ce que nous avons souligné pour les organisations syndicales, l'utilisation de ce terme est souvent comparative — dans le but de caractériser une situation ou une population au regard d'une autre (« un développement plus harmonieux entre tous les pays, qu'ils soient pauvres ou riches » (« OMC bilan après Hong-Kong », 2005, décembre) — ou interrogative (« les pays pauvres peuvent-ils réellement trouver dans le commerce mondial les conditions de leur développement ») (Atelier « Les règles de la concurrence, entre espoir et désespoir, quels progrès ? », 2007, université d'été du Medef, août). En ce qui concerne l'UPA et la CGPME, bien que les informations soient plus parcellaires<sup>10</sup>, leur emploi des notions de « pauvre » ou de « pauvreté » s'avère relativement plus rare qu'au Medef. Une seule occurrence de l'expression « travailleurs pauvres » a été trouvée dans une déclaration de Laurence Parisot en mars 2006 visant à déconstruire le lien entre précarité et pauvreté au travail : « Beaucoup de choses de nature très différente sont placées derrière le mot de précarité. Il y a effectivement des situations de très grande fragilité : nous avons dans notre pays ce que nous appelons les "travailleurs pauvres". Mais cela ne doit pas être abordé de la même façon que la formule des contrats courts, des CDD. » (Point presse mensuel de Laurence Parisot du 14 mars 2006)

S'il est frappant de constater que les termes de « pauvreté » et de « précarité » fonctionnent une nouvelle fois ensemble, force est de constater que leur association se veut antinomique dans le discours du Medef. Sur le fond, l'objectif est bien de dissocier la pauvreté, qui semble un objet légitime pour l'action des interlocuteurs sociaux, de la précarité au sujet de laquelle le Medef entend, en revanche, se dissocier nettement des interprétations syndicales. À partir de l'entrée « précarité », les résultats sont plus

---

<sup>9</sup> Nous ne disposons malheureusement pas d'un corpus identique à celui des confédérations syndicales, constitué des résolutions votées en congrès, pour les organisations patronales

<sup>10</sup> Les moteurs de recherche en ligne sur les sites ne permettant pas l'accès au même niveau d'information



nombreux et souvent orientés sur les thématiques de rapport salarial, de flexibilité, voire de la formation professionnelle. Le Medef utilise de façon assez systématique le terme de précarité pour essayer d'en changer le sens (« Ne laissons pas dire n'importe quoi et ne tombons pas dans le piège des mots. Ni dans le piège du mot précarité, qui peut signifier le pire mais aussi le meilleur quand il s'agit du premier CDD du jeune diplômé dans une entreprise de pointe » (Discours de Laurence Parisot prononcé le 25 janvier 2007)). La question de la pauvreté laborieuse ne donne pas lieu à une expression publique importante, mais émerge, comme du côté des organisations syndicales, dans les débats connexes. La relative nouveauté de la notion de travailleurs pauvres amène les unes et les autres à construire, en partant de l'évocation de la « pauvreté » et de la « précarité », des argumentaires contradictoires. Ainsi, les organisations patronales présentent la flexibilité des contrats de travail comme un élément de relance économique qui prévient les situations de pauvreté, tandis que les organisations syndicales abordent la précarité comme un facteur aggravant le phénomène de pauvreté.

Le dépouillement systématique des revues militantes des organisations des salariés montre que les occurrences de l'expression « travailleurs pauvres » sont plus nombreuses. On note trente occurrences de l'expression sur le site de la CFDT, sept dans les éditoriaux de la CGT-FO de février 2004 à mars 2007 et six dans les bulletins UNSA-Infos (N° 373, n° 375, n° 384, n° 391, n° 396 et n° 409).. Dans ces cas, l'expression est intégrée dans un argumentaire construit autour d'un problème précis, par exemple dans le domaine du logement (« La CFDT a ainsi soutenu le projet Emmaüs dans le cadre de la commission sociale du 1% logement pour faire sortir de terre des logements à destination de salariés précaires ou de travailleurs pauvres ») (CFDT, rubrique Société, 30 janvier 2007). Cela permet de constater que l'emploi de l'expression « travailleurs pauvres » apparaît principalement comme un indicateur ou comme un fait permettant d'introduire un débat plus spécifique (« Les travailleurs pauvres, symptôme d'une crise sociale ») (CFDT, rubrique Emploi, « Emploi, insertion, rencontres des CCAS », novembre 2007). À mesure que l'emploi de cette expression progresse, sa fonction discursive se transforme. Si peu d'argumentaires en ligne portent exclusivement sur la question de la pauvreté au travail, un plus grand nombre d'entre eux mobilisent l'expression « travailleurs pauvres » pour rajouter à l'urgence de la situation décrite, renforcer un argumentaire. Même si le recul manque aujourd'hui, il semble que ces phénomènes récents indiquent un usage de la lexie qui tend à s'accroître dans les discours syndicaux, en écho à son emploi dans d'autres sphères<sup>11</sup>.

### **Un domaine d'action encore à baliser**

Les entretiens que nous avons menés avec une série de responsables nationaux des organisations syndicales et patronales nous ont permis de saisir un discours moins formalisé, en cours d'élaboration, sur cette même thématique. Nous avons cherché à repérer chez nos interlocuteurs les façons de définir le phénomène de la pauvreté laborieuse, d'énoncer les raisons légitimant l'intervention des interlocuteurs sociaux à partir du lieu de travail, de concevoir l'articulation entre le travail et le hors travail et les systèmes d'aides liées aux deux sphères, de présenter enfin les relations avec les associations de lutte contre la pauvreté. Par-delà la diversité des positionnements, nous

---

<sup>11</sup> À titre d'exemple : Rencontres nationales des CCAS/CIAS, 2007, « Travailleurs pauvres, en sortir ! Pour une refonte des politiques publiques », Grenoble (Alpexpo), 9-10 au 10 octobre

verrons qu'une approche dominante se dégage sur la question des liens entre travail et pauvreté, aussi bien du côté des syndicats que des organisations patronales, conduisant à se focaliser principalement sur le problème de l'accès à l'emploi des chômeurs et des salariés les moins qualifiés. Un discours plus précis, plus ancré dans des situations concrètes de pauvreté laborieuse, est cependant tenu par certains responsables syndicaux, ce qui les conduit à présenter, de façon critique, les limites actuelles des actions menées au niveau de l'entreprise, des branches ou des territoires et le caractère encore très fragmentaire des initiatives existantes.

### ***Une catégorie d'analyse qui n'est pas stabilisée***

De manière générale, les responsables syndicaux et patronaux sollicités sur le thème de la pauvreté au travail ont tendance à s'exprimer davantage sur les questions d'insertion, de formation et d'accès à l'emploi de ceux qui sont extérieurs à l'entreprise que sur les problèmes spécifiques des salariés en situation d'emploi. Les responsabilités qui leur incombent au niveau national, souvent diversifiées, éclairent en grande partie cette approche souvent éclatée du problème. La totalité de ceux que nous avons rencontrés participent, en effet, à la direction exécutive de leur organisation en tant qu'élus ou bien en tant que permanents techniques travaillant pour les instances confédérales. Quasiment tous sont en charge du dossier de l'exclusion, mais cette attribution est souvent complétée par un autre domaine (« exclusion, insertion et économie sociale », à la CFDT), ce qui est significatif de la difficulté du découpage des attributions par rapport à des terrains d'intervention qui semblent connexes. Certains de nos interlocuteurs nous expliquent ainsi qu'ils en sont venus à réfléchir au problème de la pauvreté laborieuse après avoir travaillé sur la situation des précaires à partir de leur propre expérience professionnelle (en tant que militant d'entreprise), puis sur des questions plus générales de pauvreté (en tant que militant au niveau d'une structure territoriale). Ce sont alors les trajectoires militantes qui ont conduit ces personnes à se positionner, un peu en éclaireurs, sur une thématique comme la pauvreté laborieuse. D'autres se sont retrouvés en charge du dossier « pauvreté et exclusion », ou de façon plus large des « questions sociales », après avoir investi différents domaines, et ils se forment peu à peu un savoir spécialisé.

La position des responsables en charge de ce dossier — entendu donc au sens large (pauvreté, exclusion et précarité) — consiste avant tout à établir des liens entre les différents niveaux d'action propres à la structure organisationnelle syndicale (l'entreprise, la branche professionnelle, l'interprofessionnel) et les divers domaines d'intervention liés aux institutions paritaires de négociation sociale. Le fait que la pauvreté laborieuse ne fasse pas l'objet d'une identification claire comme un domaine de l'action syndicale se traduit à l'heure actuelle par l'absence de systématisation des expériences au niveau confédéral. Le caractère multidimensionnel du phénomène de la pauvreté au travail conduit ainsi les responsables confédéraux, lorsqu'ils essayent de baliser ce que pourrait être ce champ d'action syndical, à aborder toute une série de dispositifs, dans le domaine de la formation et des qualifications (et même des campagnes d'alphabétisation), de l'insertion par l'économie ou encore de la protection sociale.

Cette relative imprécision dans la façon de circonscrire le problème ne veut pas dire que la définition statistique du phénomène des travailleurs pauvres n'est pas connue des responsables syndicaux et qu'ils ne la reprennent pas, de façon plus ou moins explicite,

en décrivant des situations concrètes faisant sens à leurs yeux. Mais cette définition est soit mise clairement de côté, soit relativisée en raison des faiblesses qu'elle présente, comme l'affirme dans un entretien réalisé pour l'enquête un Secrétaire confédéral CGT-FO : « Écoutez, je ne vais pas vous em... de savoir si c'est 75% ou 50 % par rapport à la norme européenne ou la norme nationale. La question, c'est de savoir si les salariés, je parle bien des salariés hein, arrivent à joindre les deux bouts [...]. Je crois d'ailleurs qu'une définition dans l'absolu est quasiment impossible. Je vais prendre un exemple. Vous êtes cantonnier dans le département des Hauts-de-Seine ou vous êtes cantonnier à Lézignan dans les Corbières. Dans un cas, vous avez un problème de loyer de x milliers d'euros, dans un autre cas vous avez une parcelle de vigne où vous faites... bon ! Ce qui d'ailleurs va nous poser un problème pour la suite de la discussion, c'est effectivement la capacité pour le mouvement syndical de pouvoir appréhender la totalité des facteurs créateurs de pauvreté ou pas. »

L'exemple de l'initiative pilotée par le collectif Alerte est justement représentatif des difficultés soulevées par la délimitation du phénomène, de ses causes et par là même des moyens d'action. Rappelons que cette initiative débute le 26 mai 2005 avec la présentation devant le Conseil économique et social national d'une déclaration commune signée par les associations membres du collectif Alerte et lesdits « partenaires sociaux », soit les cinq confédérations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel (CGT, CGT-FO, CFDT, CFE-CGC, CFTC), l'Unsa et deux organisations patronales (CGPME, Medef). Suite à cet appel et après plusieurs réunions, l'ensemble des signataires décide de lancer des groupes de travail dont l'objectif consiste à élaborer un texte cosigné.

Si la finalité de la réflexion commune consiste bien à rentrer dans la sphère du travail et par là même à traiter, certes de façon non exclusive, de la pauvreté laborieuse, le terme n'est pas identifié en tant quel tel. Après un an de réunions régulières (au travers de deux groupes thématiques), un texte commun synthétisant les « constats et recommandations » a été rendu public le 13 décembre 2007. Le document, dans son ensemble, traite de la question de l'insertion, des insuffisances et des dysfonctionnements dans les « dispositifs d'intéressement au retour à l'emploi », et non de la pauvreté laborieuse. Celle-ci apparaît en pointillé, au travers de la désignation de problèmes spécifiques qui sont ceux que rencontrent aussi les travailleurs pauvres : manque de logement, handicap lié à l'absence de domiciliation pour les personnes hébergées dans des structures d'urgence, problème de garde d'enfants. Dans la dernière partie du document, relative à la « sécurisation des personnes et de leur parcours d'insertion », deux points renvoient de façon plus précise aux travailleurs pauvres : l'évocation des « difficultés sociales rencontrées par les personnes au travail », soit les problèmes de santé et de surendettement ; celle des saisies sur salaire. Mais ce document, résultat d'un compromis entre les organisations syndicales (CGT, CFDT, CFTC, Unsa), les organisations d'employeurs (Medef, CGPME, FNSEA, UPA ) et certaines associations du collectif national Alerte (Adie, ATD Quart Monde, COORACE, Fnars, Les Restos du Coeur, Solidarités nouvelles face au chômage, Uniopss.), ne constitue pas une analyse commune du phénomène des travailleurs pauvres (alors même qu'il nous a souvent été présenté, par nos interlocuteurs, comme ayant cette finalité). La démarche d'échange entre les organisations relevant du monde du travail et celles appartenant à la sphère associative présente toutefois une indéniable originalité.

La référence à la pauvreté laborieuse, en ne renvoyant pas à un contenu solidement étayé, fonctionne ainsi toujours en association avec d'autres problématiques dans le discours des responsables syndicaux, ce qui lui confère une dimension relativement imprécise et ce qui peut, parfois, la vider complètement de son contenu par un glissement vers d'autres thèmes. Ces difficultés à identifier en lui-même le phénomène de la pauvreté au travail, sans l'adosser à d'autres situations telles que l'exclusion sociale, se rencontrent chez la quasi-totalité des responsables confédéraux. De ce point de vue, les différences entre les organisations syndicales, façonnées par l'histoire et réactualisées au travers d'enjeux plus contemporains, ne jouent que très peu. Certaines organisations, telle la CFTC, revendiquent dans leur discours une antériorité dans l'intérêt porté au sujet. Pour cette confédération, au sein de laquelle la sensibilité chrétienne a toujours été affichée (avant comme après 1964 et la déconfessionnalisation de la CFDT), il apparaît important de montrer que la pauvreté relève de façon légitime du domaine de l'action syndicale, au même titre que les revendications sur les conditions de travail ou sur les salaires.

En dehors de cet intérêt historique pour le thème affirmé par la CFTC, les différences dans les approches s'avèrent minimales. L'analyse de la pauvreté laborieuse renvoie à un large éventail de situations qui interrogent le plus souvent les conditions d'accès à l'emploi et qui conduisent à soulever la question de la « responsabilité sociale » des entreprises, à la CGT comme à la CFDT, à la CFTC comme à l'Unsa.

Une thématique identique se retrouve du côté patronal, mais sous un jour plus favorable aux entreprises. La responsable de la commission « Entrepreneurs, entreprises et société » du Medef, qui représente le mouvement dans les groupes de travail du collectif national Alerte, explique que le regard de son organisation se porte avant tout vers les questions de pauvreté en général et sur les questions d'insertion. Lorsqu'on l'interroge sur l'existence d'expériences concrètes de lutte contre la pauvreté laborieuse dans les entreprises, elle est davantage en mesure de citer des expériences menées avec des associations en dehors de l'entreprise, le travail des organismes d'insertion ou encore des initiatives originales comme celle de Claude Bébéar (« Entreprendre pour la Cité »). C'est la problématique de l'entreprise dans la société qui est donc posée, là encore, celle de sa « responsabilité sociale », davantage que la question de la présence ou non de phénomènes de pauvreté laborieuse au sein même de l'entreprise.

### ***Les limites des leviers classiques de l'action syndicale***

Parler des travailleurs pauvres conduit donc le plus souvent à « sortir » de l'entreprise ou à pointer les secteurs d'activité confrontés à des publics pauvres (EDF, action sociale au niveau des collectivités territoriales, ANPE). Lorsque nos interlocuteurs, à notre demande, reviennent sur le monde de l'entreprise en tant que tel, ils se concentrent le plus souvent sur les bas salaires et le temps partiel comme facteurs explicatifs de la pauvreté au travail. Certains responsables confédéraux citent toutefois un ensemble de secteurs marqués par la pauvreté laborieuse, sans pour autant renvoyer à une connaissance systématisée des actions menées dans ces derniers, qu'il s'agisse des entreprises et des fonctions publiques (la fonction publique territoriale, la Poste, la police) ou de secteurs du privé : hôtels-restaurants, grande distribution, aide à domicile et service aux particuliers, saisonniers, nettoyage. Au fil de la discussion, les exemples qui se dégagent mettent surtout en lumière les limites ou les insuffisances de l'action

syndicale. Le constat dominant est celui d'une difficulté à déclencher l'intervention conjointe d'une série d'acteurs susceptibles de relayer l'intervention des militants syndicaux lorsque ceux-ci se voient confrontés à des situations de pauvreté (en étant interpellés dans l'entreprise ou au niveau de l'union locale ou départementale). De telles situations d'urgence alimentent un sentiment d'impuissance, d'autant plus que les syndicalistes se retrouvent à assumer un rôle de relais qui les conduit parfois à suppléer aux défaillances des services sociaux. Mais, au-delà de ces cas, ce sont les modalités permettant aux militants syndicaux de rester dans la sphère du travail tout en se saisissant des problèmes de logement ou de transport qui sont présentées comme des pratiques peu courantes, largement à inventer.

Certains terrains, comme les campagnes de sensibilisation et d'action en faveur des saisonniers, ont cependant servi à ouvrir tout un éventail de questionnements et à orienter des équipes syndicales de façon plus précise vers le problème de la pauvreté laborieuse. Nous reviendrons plus loin sur l'importance de ces campagnes. Il convient toutefois de noter qu'elles ont permis de créer des réseaux de coopération entre syndicats et associations, d'interpeller les autorités publiques locales, de réfléchir à l'ajout de points précis en termes de prestations et de droits sociaux dans le cadre des négociations avec les employeurs du secteur. Ce type d'actions et de mobilisations contribue à modifier les formes de l'intervention syndicale, mais aussi les revendications qui sont portées, bien qu'il s'agisse de secteurs à la fois peu syndiqués et peu favorables à l'élaboration de normes *via* la pratique contractuelle.

Lorsqu'ils réfléchissent aux avancées obtenues en faveur de travailleurs pauvres, les responsables syndicaux font justement part du problème que pose le fait de passer de situations individuelles, de réponses adaptées à ces cas individuels, à des droits collectifs. Les outils classiques de l'action syndicale leur apparaissent parfois comme insuffisants en raison du caractère multidimensionnel de la pauvreté laborieuse. Ce constat est particulièrement riche, car il peut précéder l'effort de redéploiement des modes d'intervention et des thèmes de revendication des organisations syndicales.

Les questions liées aux salaires et au temps de travail constituent, bien sûr, un levier essentiel. Mais, pour nécessaires et centrales qu'elles soient, ces revendications ne permettent pas de prendre en charge l'ensemble des difficultés que rencontrent les travailleurs pauvres. Un secrétaire confédéral de la CGT-Force ouvrière — organisation pourtant très attachée à la revendication d'une politique économique de relance de type keynésien, par les salaires — livre un commentaire éclairant sur ces limites : « Pour parler clair, aujourd'hui comment voulez-vous qu'à l'intérieur de la négociation collective nationale et les minima conventionnels de branche on puisse appréhender les écarts considérables de loyers? » Il ajoute : « Aujourd'hui, la revendication salariale à elle seule ne suffit plus pour qu'un salarié payé normalement échappe à la pauvreté. » Un autre de nos interlocuteurs, secrétaire confédéral de la CFDT, pointe les impasses auxquelles se heurte parfois la revendication visant à augmenter le temps de travail (pour les salariés en contrat à temps partiel subi) : « Si on prend les caissières, moi j'ai beaucoup suivi ce secteur-là. Il y a des gens qui sont en situation de pauvreté en raison du contrat de travail, mais l'intensification est telle qu'il ne suffit pas de dire qu'on va les passer à un temps plein pour que... bien sûr, ça va régler leur pauvreté, mais si ça règle leur pauvreté et que leur boulot devient de plus en plus impossible à vivre, ils vivent pas, il faut trouver d'autres leviers. »

Encore une fois, ces réflexions n'ôtent rien à la centralité de ces revendications. Dans certains secteurs d'activité ou dans certaines entreprises, les principales batailles syndicales sont menées pour augmenter de façon globale les heures des salariés à temps partiel et garantir ainsi une augmentation de leurs revenus salariaux. Pour autant, la réflexion sur le caractère en quelque sorte borné de certaines revendications au regard du caractère pluridimensionnel de la pauvreté laborieuse conduit une partie des responsables syndicaux à se demander comment leur organisation peut non seulement continuer à coproduire des droits sociaux, mais aussi comment elle peut rendre ces droits accessibles aux salariés qui en sont les plus éloignés.

Au total, ce qui peut surprendre dans le discours des responsables confédéraux est le fait que les exemples concrets d'actions menées sur le terrain de la pauvreté laborieuse demeurent relativement épars, glanés au fil des expériences personnelles ou des contacts en interne. Les syndicats les plus sensibilisés par rapport à ce problème n'ont pas encore réussi à rassembler, de façon cumulative, les informations sur les initiatives menées et les droits existants. Ces organisations donnent l'impression d'être beaucoup plus dans une phase d'exploration, encore partielle, que dans une phase de systématisation ou de capitalisation des expériences.

### **La pauvreté dans l'entreprise : voies de surgissement et moyens de repérage**

Comment le phénomène de pauvreté émerge-t-il sur le lieu de travail? Comment est-il saisi et par quels types d'acteurs? Il nous a semblé important de comprendre ce qui joue dans les pratiques quotidiennes et dans les représentations ordinaires, parfois très éloignées des discours savants et formalisés sur la question. Quelles sont les manifestations tangibles des situations de pauvreté et donnent-elles lieu à des réactions de la part des représentants du personnel, des salariés, mais aussi des membres de la direction?

Le thème d'enquête, les « travailleurs pauvres », ne faisant pas sens pour tous nos interlocuteurs, nous l'avons abordé au travers de questions très concrètes : «Avez-vous connaissance de situations financières particulièrement difficiles parmi vos collègues?», « Des salariés de l'entreprise se sont-ils déjà retrouvés sans logement? » Notre démarche d'enquête ne reposant pas sur de l'observation, mais sur le recueil d'expériences *via* des entretiens, nous n'avons pas saisi de façon exhaustive toutes les formes tangibles de la pauvreté sur le lieu de travail, mais seulement celles qui sont interprétées comme telles par différents acteurs. C'est donc le regard des syndicalistes, mais aussi des assistantes sociales et des employeurs qui constitue notre matériau d'analyse. À ce regard répond celui des salariés en situation de pauvreté qui vont ou non oser s'adresser à un représentant syndical, se confier à un collègue ou choisir de solliciter directement le directeur de l'établissement.

La perception du phénomène de pauvreté laborieuse varie fortement suivant les entreprises et les secteurs. Dans certains cas, une position d'extériorité semble l'emporter : les travailleurs pauvres sont ailleurs, dans les entreprises sous-traitantes. Dans d'autres cas, des phénomènes de précarité massive peuvent entraîner un effacement de la position d'extériorité, comme l'exprime un militant syndical dans le secteur de la propreté : « Ici, on est tous pauvres. »

### **Les obstacles à la perception de la pauvreté dans l'entreprise**

### ***Les effets de l'externalisation et de la sous-traitance***

Les représentations de la pauvreté apparaissent, en effet, largement façonnées par les caractéristiques économiques du secteur. Interrogé sur sa perception du phénomène, un syndicaliste d'une entreprise métallurgique de mille salariés, secrétaire du comité d'entreprise, s'exprime ainsi : « On peut pas dire que je travaille dans une usine pauvre puisque, là où je travaille, ce sont les meilleurs salaires du département [...] – et donc je ne vis pas dans un milieu précaire, pauvre. » Et il ajoute : « Le gars qui est vraiment dans la merde, moi je le côtoie pas trop. Au niveau de l'entreprise, non. On n'est pas dans un giron où il y a des exclus... au sens total du terme. »

Dans des entreprises chimiques et métallurgiques donneuses d'ordre, les militants syndicaux interrogés expliquent leur méconnaissance des phénomènes de pauvreté au travail par des niveaux de salaire supérieurs à la moyenne. L'externalisation de certaines activités a largement contribué à modifier la composition du personnel, en rejetant hors de l'entreprise le personnel exécutant. Le recours massif à la sous-traitance peut induire, pour les salariés de l'entreprise donneuse d'ordre, un effet d'invisibilité des conditions de vie et de travail des salariés des entreprises sous-traitantes. Parfois, à partir d'un travail militant de longue haleine, une prise de conscience du phénomène peut ouvrir la voie à des initiatives lancées à partir des structures syndicales des entreprises donneuses d'ordre. Dans le cas de cette entreprise métallurgique, l'objectif des militants syndicaux consiste ainsi à essayer d'étendre les droits sociaux dont ils bénéficient à l'ensemble des salariés du site, *via* l'instauration d'un CE interentreprise. On retrouve ici la problématique de la reconfiguration du périmètre de l'action syndicale sur la base du territoire, qui est relativement présente au sein de la CGT et de la CFDT<sup>1237</sup>.

### ***La pauvreté laborieuse comme condition commune***

Dans d'autres secteurs d'activité, moins marqués par les processus d'externalisation et de sous-traitance, la pauvreté laborieuse apparaît massive en raison de l'importance des emplois à temps partiel. Dans de tels secteurs (grande distribution, services à la personne), le discours militant sur le phénomène renvoie à du « bien connu », voire à des trajectoires personnelles.

Ici, les constats faits par certains militants syndicaux ne visent plus les cas individuels que l'on peine à repérer et que l'on peut orienter vers l'action sociale, mais désignent des caractéristiques massives d'un secteur : temps partiels généralisés, bas niveaux de salaires. C'est bien dans ces secteurs marqués par le recours massif aux formes d'emplois atypiques (CDD, CDI en temps partiel) que se manifestent à la fois une connaissance plus concrète et plus immédiate de la pauvreté laborieuse et une intégration dans les analyses et dans les pratiques syndicales des enjeux liés à celle-ci. Un témoignage permet d'illustrer cet état de fait. À partir d'un cas individuel, ce militant syndical, secrétaire national de la Fédération CFDT des services, fait le lien entre les caractéristiques propres au secteur d'activité, les conditions d'emploi et de travail, le niveau de salaire, et le hors travail, c'est-à-dire les conditions de vie et de logement : « Dans la restauration rapide, on a une majorité de femmes en foyer monoparental [...]. On n'est pas sur des salaires faramineux. Donc, on est sur la moyenne sociétale au niveau des foyers monoparentaux, même avec un peu plus que la moyenne parce que, chez

---

<sup>12</sup> Un cas exemplaire de cette démarche est l'action syndicale menée par l'UL CGT des chantiers navals de Saint-Nazaire. Cf. Pernot, 2007.

nous, il y a plus de femmes qui travaillent que dans d'autres secteurs d'activité. Donc, les gardes d'enfants, c'est quelque chose de très important. C'est une charge supplémentaire. Quelqu'un qui va être payé au Smic, qui doit travailler le soir, qui doit payer une assistance pour garder ses enfants, vous vous rendez compte ? Elle ne s'en sort plus là. Ça veut dire qu'elle est largement en dessous d'un smicard. Toute seule avec deux enfants, elle doit payer les gardes d'enfants le soir, le dimanche. Parce que nous, on travaille le soir, le dimanche, on travaille les jours fériés. Or la personne qui va garder les deux gamins le dimanche, elle va être payée plus que la semaine. Or, dans la restauration rapide, la personne qui travaille le dimanche n'est pas payée plus que la semaine. C'est un jour normal de travail. Donc elle va se retrouver avec moins de ressources qu'un smicard qui travaillerait dans une usine du lundi au samedi.»

Cet extrait d'entretien restitue bien, nous semble-t-il, les effets produits par la combinaison de plusieurs facteurs. La forte féminisation de l'emploi dans le secteur de la restauration rapide et les situations monoparentales viennent compliquer la situation de ces salariées qui, selon notre interlocuteur, pourraient éventuellement « s'en sortir mieux » avec le même niveau de salaire dans un autre secteur d'activité. De plus, les divisions internes au sein du salariat et entre des catégories socioprofessionnelles proches transparaissent dans ce récit d'une situation vécue. Le discours syndical consiste ici à relier un certain nombre de dimensions et à montrer qu'elles sont bien en interaction. Or ce discours, qui permet de produire du sens, d'éclairer la signification de situations vécues, est le vecteur qui permet de sortir d'une normalité apparente où la précarité, les bas salaires et les situations de pauvreté sont acceptés par les salariés, mais aussi parfois par leurs représentants, comme des conditions partagées par tous dans un secteur tel que la restauration rapide.

### **Les voies de surgissement de la pauvreté dans l'entreprise**

De nombreux témoignages d'acteurs dans l'entreprise permettent de comprendre la manière dont le problème de la pauvreté émerge sur le lieu de travail. Certains récits mettent en avant le caractère soudain de cette émergence, sous la forme de situations qu'il faut traiter en urgence « avec les moyens du bord ». À côté de cette urgence, des acteurs disposent dans l'entreprise de moyens plus diffus pour saisir la pauvreté laborieuse, comme les acomptes et avances sur salaire pratiqués par les directions d'entreprise. Force est de constater que ce ne sont pas les syndicalistes qui sont le plus souvent confrontés aux indices de ces situations, mais bien plutôt les responsables des ressources humaines ou les directions, dans la mesure où elles disposent, aux yeux des demandeurs, de ressources financières immédiates.

### ***Difficulté de parler et respect de la vie privée***

La question de la vie privée pose les limites de la position du syndicaliste dans l'entreprise pour se saisir de la question et renvoie au ressenti d'être porteur d'un « stigmate » dont il est difficile de faire un point d'appui : « Dans l'entreprise, ce n'est pas une question évidente. On ne fait pas une assemblée générale en disant, ben, "aujourd'hui, on a décidé de parler des pauvres au travail, les pauvres, levez la main". » (Secrétaire confédéral de la CFDT, chargé de l'exclusion, de l'insertion et de l'économie sociale).

La difficulté de parler s'explique aisément par le refus d'exposer sa vie privée dans l'environnement de travail. Une anecdote livrée par une déléguée syndicale de la grande



distribution spécialisée l'illustre. Elle a été sollicitée par une collègue qui souhaitait s'adresser au comité d'entreprise pour une demande de prêt, mais celle-ci s'est ravisée et s'est tournée vers la direction pour demander une avance sur salaire, lui expliquant qu'elle ne tenait pas à faire connaître sa situation à certains membres du comité. La déléguée justifie d'ailleurs ce renoncement en expliquant : « Elle ne veut pas que ça se sache. Il y a de la jalousie. On vit dans un monde de femmes » [le personnel du magasin est essentiellement féminin]. » (déléguée syndicale CGT, grande distribution spécialisée) Ce témoignage expose les limites de la position syndicale pour connaître certains types de difficultés dans l'entreprise.

### ***Les situations d'urgence : les collègues ou employés en rupture de logement***

Le logement est une des voies par lesquelles se concrétise le problème de la pauvreté laborieuse dans l'entreprise. L'exemple du collègue qui dort dans sa voiture, pour paraître extrême et caricatural, n'en est pas moins souvent cité. « Il y a des gens qui dorment dans les dépôts [...], ça existe, qui prennent des douches dans les dépôts, c'est régulier » (membres du conseil de prévoyance d'une entreprise de transport). Deux déléguées syndicales d'un hypermarché lyonnais mentionnent les cas de trois jeunes collègues arrivés des DOM qui avaient des problèmes pour se loger, en précisant : « Il y en a un qui dormait dans la réserve en bas, à la réception, pour pouvoir être à son travail à l'heure. »

Des responsables patronaux peuvent aussi se trouver directement confrontés à des situations de logement précaire. Cela peut arriver à l'occasion du recrutement d'un employé, comme le mentionne un directeur d'établissement en restauration rapide : « J'ai un jeune homme qui est venu, qui était au foyer d'à côté. Il y a quelque temps il est venu, je l'ai recruté, je savais qu'il était chez les sans-abri, avant même de venir ici. »

Mais la perception des problèmes de logement va au-delà des cas les plus extrêmes évoqués ci-dessus. Les acteurs dans l'entreprise saisissent ainsi une variété de phénomènes caractéristiques d'une précarisation des conditions de logement. Les exemples sont aussi nombreux de collègues qui « squattent », qui dorment « à droite à gauche ». L'augmentation du nombre de colocations est mentionnée par certains militants syndicaux. Dans la grande distribution et dans la restauration rapide, par exemple, les déléguées syndicales rencontrées évoquent, les colocations entre jeunes collègues : « Des fois, on a des équipiers qui se mettent ensemble, ils vivent en colocation, voilà, pour avoir un truc potable. Parce que tout seuls, s'ils n'ont pas de parents, s'ils n'ont pas de caution, s'ils n'ont pas quelqu'un derrière, eh bien ils ont du mal. » (déléguée syndicale CFDT, restauration rapide)

### ***Des indices de la pauvreté au quotidien***

Le quotidien dans l'entreprise recèle d'autres indices qui mettent acteurs syndicaux ou patronaux en alerte sur la situation matérielle d'un salarié. Pour des directeurs d'établissement dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration rapide dont la relation aux employés est empreinte de proximité, voire de paternalisme, des variations dans le comportement au travail des salariés seront interprétées comme le signe d'un problème qui affecte la vie personnelle du salarié. Un directeur de restaurant met ainsi en valeur sa position privilégiée dans l'entreprise : « Lorsqu'on commence à le connaître, son attitude, c'est pas forcément financier, ça peut être des retards, les vêtements. Un changement de niveau de vie, on peut le voir. Quelqu'un qu'on a connu dans une certaine

stature, on peut déclencher un petit entretien, avec un café. On pose des questions. “Tiens t’es pas rasé, ça te ressemble pas. Je t’ai connu plus pointilleux sur ton hygiène. – J’ai des difficultés. – Ah bon ça peut arriver, il faut que tu me redresses ça. Tu veux en parler peut-être ? Sache que c’est confidentiel, c’est entre toi et moi et puis point.” » Ces propos montrent ainsi que le contrôle managérial du bon respect des règles de présentation de soi peut constituer un moyen parmi d’autres de saisir les difficultés de tel ou tel salarié. Le repérage est ici ambivalent, car il sert aussi à mettre en cause le comportement de la personne. Il est différent du côté syndical, où l’association entre un changement dans l’attitude du salarié et sa situation personnelle ne renvoie pas aux mêmes grilles d’analyse : « Un salarié qui arrive tous les matins en retard, ce n’est pas qu’il est feignant ou qu’il n’a pas envie de venir bosser. C’est que derrière, il y a très certainement une grosse difficulté. » (Vice-présidente confédérale CFTC)

Les phénomènes de pauvreté pénètrent aussi dans l’entreprise de manière incidente. Dans un groupe de la grande distribution généraliste, un salarié a été licencié au début de l’année 2007 en raison de ses retards répétés. Il s’est avéré que le mal-logement était la cause de ces derniers et une grève de solidarité de 24 heures a été déclenchée dans son établissement. Dans un autre hypermarché de cette enseigne, une déléguée syndicale évoque un licenciement pour cause de vol de produits alimentaires. La difficulté à se nourrir est mentionnée par une déléguée syndicale de la restauration rapide qui explique qu’elle dispose d’un autre indice de pauvreté lisible sur le lieu de travail : « Nous, les salariés qui bossent pendant les heures de rush, les gens qui travaillent pendant les heures de repas ont un droit à repas. Donc, nous, il n’y a pas de tickets-restaurant parce que c’est hypercompliqué à gérer [...]. Et on a des gens qui mangent que chez E., parce qu’ils n’ont pas de quoi s’acheter vraiment à manger... j’allais dire ils crèvent la dalle. Moi, je suis passée par là aussi. Quand j’ai débarqué à Lyon, je mangeais qu’au E. pratiquement. »

### ***Les moyens de repérage liés à la gestion du personnel***

Les instruments de gestion du personnel, en particulier la paie des salariés, fournissent de fait des moyens de saisie du phénomène de pauvreté. En particulier, des pratiques discrétionnaires en matière de paie (acomptes, avances sur primes) constituent indirectement des indicateurs de la situation financière des salariés. La direction d’un établissement, ou la direction des ressources humaines d’une entreprise, apparaît ainsi le plus souvent comme l’interlocuteur principal quand les factures et retards de paiement s’accumulent.

Les saisies-arrêts sur salaire constituent un premier indicateur accessible aux acteurs patronaux. Lorsqu’un salarié est sujet à une saisie-arrêt sur salaire, l’entreprise est automatiquement mise au courant. Si la gestion de la paie se fait au niveau de son établissement, il pourra en être alerté par son service du personnel ou par un responsable d’établissement. Selon la taille et l’organisation de l’entreprise et selon le mode de management, ce sont parfois des directeurs d’établissement qui informent les salariés de la saisie-arrêt et se trouvent ainsi malgré eux directement aux prises avec une situation concrète.

Les demandes d’acomptes, pratiques relativement courantes, sont aussi un moyen de repérage de difficultés financières chez certains salariés. Lorsqu’elles sont récurrentes et précoces dans le mois, elles témoignent des difficultés financières du demandeur. Un directeur d’établissement hôtelier estime ainsi : « Un acompte, ça peut faire partie, ça

peut être le premier alerteur pour un travailleur pauvre, donc il faut être vigilant ». Un directeur de restaurant formule le même avis : « Quand l'acompte est régulier, quand ça revient régulièrement, on sent que la personne elle est un peu tendue au niveau finances ». Un directeur d'hôtel déclare y mettre un frein et le justifie ainsi : « L'acompte, pour moi, c'est le début de la spirale infernale. »

Les avances sur salaire constituent une pratique plus encadrée que les acomptes. Le salarié est tenu de motiver sa demande et cela constitue, là encore, une source d'information pour les acteurs patronaux. Elle peut concerner le treizième mois, une prime annuelle. Dans certaines entreprises, il existe un système d'avance mensuelle. Or le recours systématique aux avances sur salaire peut être perçu comme le signe de graves difficultés financières, mais aussi comme la preuve d'une mauvaise gestion. C'est ce qu'exprime une assistante sociale : « Quand c'est tout le temps, les gens ils vivent tout le temps en avance de quelque chose. »

Pour des syndicalistes, cette pratique est parfois placée sous le sceau du favoritisme. Une déléguée syndicale, membre du comité d'établissement d'un hypermarché, raconte ainsi : « Moi j'ai une collègue, sa mère s'est retrouvée veuve, donc sans revenus. Parce qu'elle vivait avec son beau-père avec qui elle vivait depuis vingt ans. Elle est allée en parler à sa chef et donc sa chef lui a donné son treizième mois six mois avant. Mais moi, on me le ferait jamais. Non mais c'est vrai. C'est histoire de copinage. Dans notre magasin, ça se passe comme ça, mais apparemment dans d'autres magasins il y a énormément de gens qui sont obligés d'avoir recours à ça pour vivre. »

Les acteurs patronaux disposent ainsi de moyens qui leur sont propres pour saisir la pauvreté laborieuse que connaissent certains de leurs salariés. Face à ces moyens patronaux, les syndicalistes peuvent se trouver parfois démunis ou se sentir court-circuités. Il existe pourtant des dispositifs d'action sociale qui sont liés aux institutions représentatives du personnel dans l'entreprise.

### **Les comités d'entreprise : un cadre historique de l'action sociale en entreprise aux moyens limités**

Après avoir essayé de comprendre comment la pauvreté est plus ou moins repérée sur le lieu de travail, nous avons orienté notre enquête vers les comités d'entreprise dans la mesure où ces derniers nous ont parfois été mentionnés comme un site d'observation privilégié, mais aussi comme un lieu d'intervention possible face aux difficultés des salariés. « À travers le CE », rapporte ainsi un militant dans une entreprise de la métallurgie, « on voit qu'il y a des difficultés de paiement », ajoutant : « mais la réaction dans ces cas-là, c'est plutôt, celui-là, on le prend pas ».

Sur le plan historique, les CE ont bien constitué l'un des premiers leviers pour apporter des compléments de ressources aux salariés, parfois sous forme d'aides directes, le plus souvent sous forme d'accès à des prestations sociales (complémentaire maladie, assurance). Ce rôle s'est quelque peu réduit en raison d'une définition stricte de ce que recouvrent les oeuvres sociales, mais aussi, il est vrai, des choix des CE en termes d'utilisation de leurs ressources.

### **Le cadre historique : oeuvres sociales et secours**

#### ***Des éléments d'histoire***

Les comités d'entreprise ont historiquement bénéficié d'un monopole sur les oeuvres sociales, à partir de 1945, tandis que les oeuvres patronales se sont vu frapper d'interdiction. L'instauration de cette institution, héritée du régime de Vichy mais transformée en 1945, semble donc ouvrir la voie — en rupture avec des pratiques paternalistes de promotion d'une forme de protection sociale d'entreprise — à une gestion ouvrière de moyens socialisés permettant des opérations de redistribution sociale. C'est au cours des années 1950 que s'impose « la primauté de l'aide sociale et de la prévoyance » (Le Crom, 2003). Mais, dans les décennies suivantes, en raison du développement de l'État social en France et de l'élévation générale du niveau de vie, le rôle du CE cesse d'apparaître comme central dans ces domaines (prévoyance, aide sociale) par ceux qui y sont élus. Les oeuvres sociales se voient peu à peu réorientées vers d'autres domaines, avec une place de plus en plus importante dévolue aux loisirs et à la culture.

L'évolution de l'institution, la routinisation de ses pratiques ont ainsi conduit à un usage très restrictif et très limité de la notion d'entraide. Si l'entreprise, avant même l'instauration des CE, a pu constituer le lieu central du «secours» entre ouvriers, ou bien du secours organisé par un patronat social, elle ne semble plus assumer ce rôle aujourd'hui alors même que le phénomène de la pauvreté laborieuse réapparaît de façon forte. Christian Dufour résume ainsi la situation actuelle : «Plusieurs raisons ont amené les comités d'entreprise à abandonner peu à peu leur rôle social auprès des salariés en difficulté. Certaines sont techniques et tiennent aux règles qui encadrent le prêt aux salariés. Surtout, il s'avère que beaucoup de CE ont préféré mettre de l'argent dans les compléments santé plutôt que de continuer à alimenter les systèmes d'entraide. Il y a aussi une question de moyens : l'immense majorité des CE créés après les années soixante-dix sont des CE pauvres. Ils ne disposent généralement d'aucun financement pour les activités sociales. On trouve néanmoins encore des systèmes d'entraide dans des petites structures. Là, la proximité du CE avec les salariés est plus grande et le besoin plus immédiat: comment justifier le filet de Noël quand les gens peinent à se nourrir le reste de l'année? » (Interview de Christian Dufour dans *L'Humanité Dimanche*, 08/11/2007).

### ***Le cadre juridique : les activités sociales et culturelles***

L'action sociale des comités d'entreprise s'inscrit dans le cadre plus large des « activités sociales et culturelles » (rebaptisées ainsi par la loi du 28 octobre 1982) régies par les articles L. 432-8 et L. 432-9 du Code du travail. Pour mener cette action sociale, les comités d'entreprise peuvent créer facultativement une commission dont l'appellation varie selon les entreprises (« commission solidarité », « commission sociale », « commission de secours», ou encore « commission d'entraide »). Les limites juridiques qui s'imposent aux comités d'entreprise et aux employeurs pour le versement de secours individuels proviennent essentiellement de l'administration fiscale. Les secours doivent être exceptionnels, attribués en raison d'un « état de gêne» par suite de certaines circonstances. Cet encadrement strict est d'ailleurs mentionné dans un certain nombre de guides syndicaux à l'usage des élus CE<sup>13</sup>

### **Une ressource inégale et souvent limitée**

---

<sup>13</sup> À titre d'exemple : *Représentant-e du personnel au comité d'entreprise*, Union syndicale Solidaires, Formation syndicale, Cahier stagiaire, n° 3, 2006, p. 107.

Les possibilités d'accès à des aides sociales sont souvent limitées. Il convient de mentionner l'absence de CE dans les petites entreprises de moins de 50 salariés. Une autre limite est liée à la présence de statuts différents dans l'entreprise. Le personnel intérimaire n'a pas accès aux prestations du CE de l'entreprise où il exerce sa mission. Le critère d'ancienneté peut également intervenir et limiter l'accès aux prestations sociales d'une partie du personnel.

Là où il y a un comité d'entreprise, les moyens disponibles pour les activités sociales et culturelles demeurent souvent très limités. Les activités sociales de ces CE dotés de faibles moyens consistent souvent dans le versement de chèques cadeaux ou bons d'achat. À titre d'illustration, dans un hypermarché de l'agglomération lyonnaise qui comprend 520 salariés, le comité d'établissement ne délivre pas d'autres aides que des bons d'achat pour Noël et pour la Fête des mères («ça nous plombe déjà les trois quarts de notre budget », explique une représentante du personnel). Ces prestations concernent généralement l'ensemble du personnel et ne sont pas versées suivant des critères de ressources.

Si les moyens financiers peuvent expliquer l'absence de versement de toute forme de secours, il s'agit donc aussi d'un arbitrage effectué par le CE. Dans certains cas, des comités d'entreprise ont renoncé à verser des aides ou à accorder des prêts après avoir eu recours, dans le passé, à cette pratique. Ainsi, dans la grande distribution spécialisée, une déléguée syndicale explique que le comité d'établissement ne distribue plus de secours depuis quelques années. Le comité continue cependant à accorder une demi-douzaine de prêts par an.

À l'inverse, certains CE sont dotés d'importants moyens. Dans l'industrie pharmaceutique lyonnaise, les comités d'entreprise dispensent des prêts à taux zéro ou des secours aux salariés en difficulté. Les cas sont peu nombreux cependant, compte tenu du niveau des salaires, supérieur à la moyenne. Nous avons vu plus haut que des syndicalistes de grandes entreprises donneuses d'ordre tentent parfois d'agir pour les salariés des entreprises sous-traitantes. Dotés de ressources importantes, mais ayant peu de cas problématiques dans leur entreprise, les élus de ces CE sont parfois placés devant la difficulté paradoxale de trouver des «débouchés » pour leur action sociale.

### **Une diversité de configurations**

Les conditions de mise en oeuvre de l'action sociale des comités d'entreprise ne sont pas les mêmes selon les secteurs et les entreprises. Outre la grande disparité de moyens, on relève des configurations différentes en interne. Lorsque le CE peut s'appuyer sur un service social, une répartition des rôles s'avère possible entre ses membres et l'assistante sociale. La présence d'une assistante sociale dans l'entreprise ou à un niveau interentreprise en fait une interlocutrice privilégiée pour des salariés en difficulté. C'est elle qui constitue les dossiers sous le couvert de l'anonymat et les soumet au comité d'entreprise (ou sa commission chargée de l'action sociale). Celle-ci statue alors sur les demandes d'aides suivant des critères fixés préalablement. Dans ce cas, l'avis de l'assistante sociale semble être à peu près systématiquement suivi et la commission se borne à un contrôle formel du contenu du dossier de demande d'aide.

Les témoignages recueillis auprès d'élus et d'assistantes sociales indiquent cependant qu'il existe d'autres types de relations entre eux. Ainsi, dans certains cas, le CE souhaite connaître l'identité des demandeurs. Il peut aussi y avoir des différences au niveau de la

prise de décision. Dans la plupart des cas, les décisions sont prises par des commissions en présence de l'assistante sociale. Mais une assistante sociale interrogée évoque le cas d'une commission sociale de CE qui élabore ses décisions « en aparté ». Dans certains cas, le CE peut aussi décider de n'accorder qu'une partie de l'aide demandée. Une assistante sociale se montre ainsi critique à l'égard des CE qui rendent parfois un avis favorable tout en modifiant arbitrairement à la baisse le montant de l'aide accordée.

D'autres configurations sont également à pointer. La fonction d'assistante sociale n'existe véritablement que dans les grandes entreprises. En l'absence d'une assistante sociale, les dossiers de demande sont traités en direct avec le salarié demandeur et le respect de l'anonymat est donc de fait impossible. Les salariés qui sollicitent une aide sont obligés d'exposer leur vie privée, les prêts et les aides n'étant généralement accordés que sur la base de factures et relevés de comptes bancaires qui justifient des difficultés financières motivant la demande.

Les moyens limités et l'absence de service social obligent les syndicalistes à renvoyer les problèmes vers les assistantes sociales de secteur. Deux déléguées syndicales d'un hypermarché lyonnais précisent à propos des salariés en difficulté : « On les adresse vers les assistantes sociales [de secteur]. Mais nous, on ne peut pas se permettre de les aider. » Elles n'en parlent pas moins de leur rôle d'accueil avec fierté.

### **Un dispositif à caractère exemplaire : le conseil de prévoyance d'une grande entreprise de transport**

Dans une grande entreprise de transport urbain, une institution ancienne fait exception en étant dotée de moyens importants pour les secours individuels. Ce dispositif se distingue par son caractère exemplaire et cristallise, au travers de son histoire, l'orientation première de solidarité interne à l'entreprise, laquelle a peu à peu disparu avec la transformation du système de protection sociale.

Créé en 1950, le conseil de prévoyance est le descendant d'une caisse de prévoyance datant de 1898, qui intervenait dans les domaines de la maladie, des accidents du travail et de la retraite. Il est composé de 36 membres administrateurs (hors suppléants) désignés pour un mandat de quatre ans par les organisations syndicales. Le nombre de sièges attribués à chacune des organisations est calculé en fonction des résultats aux dernières élections DP/CE. Le conseil de prévoyance de l'entreprise gère un fonds de secours pour venir en aide aux agents en difficultés financières passagères, *via* une commission de secours. Celle-ci comprend l'ensemble des 36 membres du conseil de prévoyance qui délibèrent, une fois par mois, sur une vingtaine de dossiers en moyenne. La procédure est fondée sur une saisine directe de la commission par un courrier de l'agent. À la réception de la demande écrite, un membre du conseil de prévoyance est délégué pour instruire le dossier en vue de son examen en commission de secours. Il se rend au domicile du demandeur pour un entretien qui peut durer de une heure à une demi-journée. Celui-ci permet de faire un bilan financier et a pour objectif de déterminer les origines des difficultés rencontrées par le salarié et sa famille. En commission, l'enquêteur présente l'« adversité » à laquelle l'agent est confronté. L'examen du dossier donne lieu à une aide pouvant s'élever à 1000 euros (500 euros en moyenne). Seuls quatre à cinq dossiers sont rejetés en moyenne par mois. Autrefois alimenté par les amendes des usagers, l'ensemble de ce dispositif est aujourd'hui financé sur le budget de l'entreprise et entièrement géré par les salariés.

Le conseil de prévoyance apparaît comme un dispositif doté de ressources importantes, inscrit dans l'histoire sociale de l'entreprise et lié à une influence syndicale forte. Mais il faut insister sur le caractère unique de ce dispositif parmi ceux que nous avons rencontrés au cours de notre enquête. Ses moyens financiers, le nombre de cas traités mensuellement, les effectifs investis dans sa gestion en font un cas à part. De plus, s'il est entièrement géré par des syndicalistes, son financement est patronal et ne semble pas soumis à un plafond. Cela en fait un objet hybride et le rend encore plus difficilement comparable aux autres dispositifs. Enfin, la répartition du travail entre acteurs syndicaux et assistantes sociales est également atypique puisque ces deux catégories d'acteurs mènent en parallèle leur propre action sociale. Les syndicalistes prennent ainsi en charge la totalité d'une activité qui s'apparente très fortement à du travail social.

Les moyens dont disposent les comités d'entreprise pour faire face à la pauvreté laborieuse demeurent inégaux et, dans l'ensemble, limités. Cette situation tend à orienter la recherche de leviers d'action au-delà de l'entreprise, soit au niveau du groupe, soit au niveau de la branche.

### **Fonds sociaux et fonds d'action sociale : des ressources mobilisables pour les travailleurs pauvres**

L'investigation menée du côté de l'action sociale des comités d'entreprise en a montré le caractère inégal d'un secteur à l'autre et les limites. Or d'autres moyens existent, dont l'origine n'est pas directement liée à la conquête de droits sociaux au sein même de l'entreprise, mais est à saisir en lien avec l'évolution des régimes de prévoyance. Salariés et patrons cotisent, en effet, auprès de mutuelles et caisses de retraite complémentaire, et ces cotisations représentent des masses d'argent importantes dont une partie est placée dans des fonds de secours. Ces fonds disponibles, gérés paritairement par les partenaires sociaux, contrastent avec les moyens dérisoires de la majorité des CE.

Si les premiers fonds d'action sociale liés à un secteur d'activité donné sont établis au début des années 1990 (Le premier d'entre eux est le Fonds d'action sociale du travail temporaire (Fastt) créé en 1992 sous la forme d'une association loi 1901.), ils ne sont pas sans similitude, dans leur organisation comme dans leur conception, avec les fonds sociaux attachés à des mutuelles, à des caisses de prévoyance et à des caisses de retraite. Ainsi, des outils préexistaient, que nous rappellerons brièvement, et conduisent à analyser plutôt une extension de la logique de ces dispositifs d'action sociale que des créations *ex nihilo*.

Or l'instauration de ces dispositifs d'action sociale attachés à des régimes de prévoyance résulte parfois d'un volontarisme fort de la part des partenaires sociaux et atteste d'une certaine forme d'intégration, dans la pratique contractuelle, de la problématique de la pauvreté laborieuse. Ils traduisent, en effet, le souci d'organiser des secteurs en y stabilisant la main-d'oeuvre et en prenant en compte les besoins sociaux et les difficultés de celle-ci en termes de logement, de transports ou de surendettement. Pour autant, les difficultés restent produites par les caractéristiques mêmes du secteur (bas salaires, temps partiel, intérim...) et l'instauration de ces dispositifs peut donner l'impression d'un simple accompagnement social des politiques d'emploi privilégiées par les employeurs.

### **Le cadre général: les fonds sociaux attachés à la protection sociale complémentaire**

Les acteurs que nous avons interrogés dans l'entreprise estiment généralement que les fonds sociaux de mutuelles sont consacrés exclusivement à des remboursements complémentaires de frais de santé et au handicap. Ils n'y ont donc pas recours quand ils se trouvent confrontés à des phénomènes de pauvreté laborieuse et ne peuvent imputer la difficulté financière à une cause médicale. En revanche, l'action sociale des caisses complémentaires de retraite et de prévoyance semble répondre à des critères plus larges. Chaque groupe de protection sociale complémentaire développe une action sociale plus ou moins importante, dont il définit librement les critères. Dans un domaine de plus en plus concurrentiel, l'action sociale peut être mise en avant par le groupe comme un atout commercial. Les sites internet des groupes ont ainsi pour la plupart une rubrique « action sociale » qui fait figure de service complémentaire à côté des prestations principales.

Alors que l'action sociale des mutuelles ne s'écarte guère des problématiques liées à la santé (remboursements complémentaires de soins, prise en charge de frais générés par du matériel médical spécifique ou par une hospitalisation, handicap, etc.), celle des complémentaires retraite et prévoyance apparaît plus large. L'extension de la logique de prévoyance à des situations matérielles difficiles en dehors de toute référence à un problème de santé offre un cadre possible pour intervenir sur des phénomènes de pauvreté apparus dans l'entreprise.

## **Des dispositifs traduisant le volontarisme des acteurs**

### ***Les fonds d'action sociale : cadre général***

Dans certaines branches professionnelles, un dispositif particulier a été mis en place à l'initiative des interlocuteurs sociaux dans le cadre de la pratique contractuelle. Bien que rattachés à des mécanismes de prévoyance, au même titre que les fonds sociaux évoqués plus haut, ces fonds d'action sociale de branche présentent un certain nombre de caractéristiques qui en font un dispositif spécifique :

– L'initiative des partenaires sociaux est décisive pour leur création. Le dispositif est adossé à un accord de prévoyance et financé par conséquent par un groupe de protection sociale, mais, par sa genèse, il apparaît davantage comme le fruit d'un compromis politique entre organisations syndicales et patronales dans le cadre de négociations de branche que comme un «service plus » proposé par un groupe de prévoyance. Le fait de créer des associations pour gérer les demandes et traiter les dossiers permet aux interlocuteurs sociaux de s'approprier une part du dispositif.

– Le poids politique des partenaires sociaux se mesure ainsi dans le fonctionnement du dispositif. Des représentants nationaux peuvent choisir d'y siéger personnellement, comme l'illustre la présence du directeur des ressources humaines d'un groupe leader dans la restauration rapide aux réunions du conseil d'administration du fonds d'action sociale de cette branche, le FAS-RR (Fonds d'action sociale de la restauration rapide). C'est au cours de ces réunions que le FAS-RR statue sur les demandes d'aide sociale instruites par les assistantes sociales.

– Ces dispositifs s'adressent à l'ensemble des salariés du secteur ou de la branche concernés. Ils s'inscrivent dans le cadre d'une politique d'extension de la prévoyance à des secteurs et à des catégories de salariés qui se caractérisent par de faibles niveaux de couverture sociale.



Les secteurs concernés à ce jour par cette politique d'instauration de fonds d'action sociale sont le travail temporaire, la restauration rapide, la coiffure. Un fonds d'action sociale est en cours de création dans le secteur hôtels-café-restaurants (HCR). Ce fonds, qui a fait l'objet d'un accord des partenaires sociaux en 2007, devrait concerner 800 000 salariés.

### **L'exemple du Fonds d'action sociale de la restauration rapide (FAS-RR)**

Le Fonds d'action sociale de la restauration rapide a été créé en 1998 dans le cadre de la mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire au niveau de la branche. Les signataires de l'accord sont, pour les employeurs, le SNARR (Syndicat national de l'alimentation et de la restauration rapide) et, pour les salariés, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT-FO.

Le fonds est alimenté directement par des prélèvements sur les cotisations patronales et salariales, la part patronale représentant 60 % du total. Pour la gestion de ce fonds qui demeure rattaché à l'organisme de prévoyance (aujourd'hui Isica), une association a été créée. Il s'agit d'une association gérée de façon paritaire par les patrons et les représentants de salariés de la branche. Elle emploie une assistante sociale, et une seconde assistante sociale est en cours de recrutement. Le fonds d'action sociale concerne l'ensemble des salariés de la restauration rapide, soit 60000 personnes.

Un numéro vert est à la disposition des salariés pour entreprendre une démarche de demande d'aide auprès du fonds. Il permet d'entrer directement en contact avec l'assistante sociale. Selon un responsable fédéral CFDT impliqué dans la création du fonds, l'information est néanmoins un des talons d'Achille du dispositif, ce que révèle la faible quantité de dossiers traités (178 dossiers ont abouti au versement d'une aide en 2006).

Pour accéder au fonds, la condition principale à remplir est d'être salarié dans le secteur de la restauration rapide depuis trois mois minimum. Le dispositif a vocation à aider des gens en difficulté. La plaquette du fonds énumère les « situations difficiles » pouvant donner lieu à des aides (surendettement, accident ou maladie, obsèques d'un proche, « charges qui s'accumulent »). En plus de ces situations, les critères ont été élargis pour prendre en compte d'autres types de besoins : garde des enfants de moins de trois ans, permis de conduire, frais d'inscription à l'université.

En 2006, 284 dossiers ont été acceptés par le conseil d'administration du FASRR pour un montant d'aide moyen de 1458 euros. Les dossiers se répartissent ainsi : dettes : 30%; charges courantes (gaz, EDF, eau) : 14%; logement (impayés loyers) : 12%; transport (remplacement de véhicule, réparations) : 10%; logement (cautions) : 6%; frais médicaux : 6%; décès (frais d'obsèques) : 2%.

### ***Un exemple de dispositif social attaché à un régime de prévoyance d'entreprise : la commission solidarité d'un grand groupe hôtelier***

Le groupe H. a mis en place une commission solidarité qui concerne les salariés de l'ensemble des filiales et enseignes qui le composent. Cette commission a été créée il y a une dizaine d'années dans le cadre de la négociation d'un accord de prévoyance. Y siègent le directeur de la politique sociale du groupe, des membres des directions des ressources humaines des différentes marques du groupe, des représentants des organisations syndicales, des représentants de l'organisme de prévoyance (CGEM) et du

groupe d'assurance A., des conseillers financiers des établissements bancaires liés au groupe H., des représentants de caisses de retraite, des assistantes sociales.

L'accès au dispositif se fait au niveau de l'établissement. Le dossier doit être impérativement constitué par le directeur, puis transmis à la direction des ressources humaines. Pour déposer une demande d'aide, il faut être salarié d'une entreprise du groupe depuis un an. La commission se réunit tous les trimestres. Le nombre de dossiers semble varier entre une dizaine et une trentaine par commission (les informations recueillies sont contradictoires). La commission étudie chaque dossier dans le détail, comme l'indique la durée de ses réunions (parfois près de cinq heures, selon un syndicaliste qui siège dans la commission). Chaque dossier comprend la demande manuscrite du salarié, les avis du directeur de l'établissement et de la direction des ressources humaines, les propositions de l'assistante sociale, des tableaux synthétisant la situation du salarié et toutes les pièces justifiant de cette situation. L'essentiel des décisions prises par la commission consiste dans le versement d'aides financières et la mise en place de démarches d'accompagnement avec les assistantes sociales.

Le dispositif de solidarité de ce grand groupe hôtelier offre des similitudes avec le dispositif de branche décrit plus haut. Dans un cas comme dans l'autre, le financement du dispositif est assuré dans le cadre d'un régime de prévoyance (et a été mis en place à l'occasion de la renégociation de celui-ci). Si le dispositif de groupe présenté ici est d'inspiration patronale, tandis qu'une organisation syndicale est à l'origine des fonds d'action sociale, le fonctionnement au quotidien est assuré dans les deux cas dans le cadre de relations faiblement conflictuelles entre les interlocuteurs sociaux. Enfin, l'expérimentation du dispositif de solidarité d'un groupe leader dans son secteur d'activité présente un intérêt *a priori* car elle peut inspirer des dispositifs au niveau de la branche. Ainsi, l'acteur patronal que nous avons rencontré pour nous parler de la commission solidarité de groupe est aussi le représentant du groupe dans les négociations qui doivent aboutir à la mise en place d'un fonds d'action sociale dans la branche HCR.

Les dispositifs de solidarité de groupe n'ont pas fait l'objet d'une recherche systématique dans le cadre de l'enquête. Hormis le dispositif présenté ici, nous en avons trouvé un second, dans un groupe leader de la grande distribution. Dans ce dernier cas, le dispositif est également d'inspiration patronale et fonctionne sous l'égide de la direction des ressources humaines. Il est alimenté par un budget alloué par l'entreprise et, contrairement au dispositif décrit ci-dessus, n'est pas accolé à un accord de prévoyance de groupe. Il est très critiqué par les délégués syndicaux que nous avons rencontrés. Instrument aux mains des directions d'établissement, il apparaît à leurs yeux comme une source de favoritisme et un moyen de pression sur les employés, qu'elles peuvent décider d'aider de manière discrétionnaire. En outre, l'allocation des moyens du fonds de solidarité est également critiquée. Ce fonds ayant servi à apporter une contribution à la solidarité envers des victimes d'inondation dans le sud du pays, il y a quelques années, il apparaît aux yeux des syndicalistes comme un instrument de promotion de l'image sociale du groupe.

Dans le cas des fonds d'action sociale de branche ou de groupe, les masses financières proviennent des cotisations salariales et patronales récoltées dans le cadre de la prévoyance ou des mutuelles. Traditionnellement, des dispositifs de solidarité existent au sein des systèmes de mutuelles et de prévoyance. Mais le déclenchement de ces

dispositifs relève en priorité d'une problématique d'accident de vie frappant le salarié ou un proche. La prise en compte du ménage dans ce type de dispositifs fournit un point d'ancrage pour glisser vers une problématique de pauvreté laborieuse. Leur utilisation en direction de travailleurs pauvres peut donc apparaître comme une extension de la logique de prévoyance à des situations d'extrême pauvreté.

### ***La portée de ces dispositifs***

Du point de vue patronal, le fonds d'action sociale apparaît tout à la fois comme un vecteur d'amélioration de l'image sociale du secteur et de l'entreprise, mais aussi comme un véritable outil de politique managériale. Le DRH d'un groupe leader de la restauration rapide explique que l'adhésion de la société à la démarche de création du FAS-RR à la fin des années 1990 correspond à une période de l'histoire de l'entreprise où la question de l'image sociale a été placée au coeur de sa stratégie de développement. De plus, le dispositif a été un moyen pour soumettre l'ensemble des entreprises du secteur, y compris les plus petites, à des normes sociales que le groupe se voyait contraint d'adopter en raison de sa position de leader dans le secteur.

Enfin, le fonds d'action sociale n'apparaît pas seulement comme un vecteur de communication tourné vers l'extérieur, mais aussi comme le véritable outil d'une politique managériale en interne. Un des directeurs rencontrés évoque ainsi les séminaires de formation au cours desquels le management social est valorisé. «Je crois que E., ils sont remontés dans une espèce de classement « *work to play* » (*il s'agit en fait du palmarès Work Best Place*), je crois que c'est comme ça que ça s'appelle, c'est un classement des entreprises où il fait bon vivre. Je crois qu'elle était 63e il y a quelques années et elle est passée l'année dernière je crois à la dixième place. » Il ajoute : «E. a mis en place depuis cinq ans maintenant, depuis 2002-2003, la RH attitude. [...] Il faut qu'on soit ouvert auprès des employés, pour donner déjà une meilleure image de l'employeur, ça se travaille. Ça porte ses fruits. Aujourd'hui, c'est pas parce que je suis dirigeant, mais je suis plutôt fier de ma marque, en tout cas de mon restaurant et de ma franchise. »

Le dispositif d'action sociale est ainsi une des ressources qui servent la politique de communication de l'entreprise. Il permet de construire une image sociale, de doter des organisations souvent critiquées d'un supplément d'âme, mais aussi de motiver les directeurs et les managers tout en contribuant à fidéliser des salariés.

Du côté syndical, les positions s'avèrent relativement divergentes. La Fédération des services de la CFDT a fait de la mise en place de fonds d'action sociale dans le plus grand nombre possible de branches un de ses objectifs centraux (congrès de La Rochelle, 2007). Elle entend les adosser systématiquement à des régimes de prévoyance rendus obligatoires à l'échelle de la branche et s'appuyer, en quelque sorte, sur cette opportunité pour obtenir toute une série de prestations sociales ouvertes à des catégories de salariés ayant de faibles revenus et un faible niveau de protection sociale.

À l'opposé, ces mêmes dispositifs sont perçus par certains acteurs syndicaux comme un substitut à l'action revendicative. Ils constituent à leurs yeux un moyen offert aux directions d'entreprise de s'exonérer de leurs responsabilités salariales et de se donner une image sociale à moindre coût. Aux niveaux fédéral et confédéral, cette critique est surtout portée par la CGT. Après avoir refusé de siéger dans les commissions sociales de ces fonds, la position de cette organisation consiste aujourd'hui à y prendre place pour peser sur leur fonctionnement.

Alimentés par les cotisations des salariés et des employeurs, ces fonds sont perçus comme de véritables réserves financières. La principale critique porte ainsi sur l'absence de véritable retour vers les cotisants salariés. Dispositif obligatoire lorsqu'il est étendu à l'échelle d'une branche, il est financé par l'ensemble des salariés, mais les conditions d'accès aux prestations sociales et le *turn-over* important de ces secteurs en limitent l'usage.

Une bonne information des salariés conditionne l'utilisation des fonds par ceux qui en ont réellement besoin. Or si, pour des raisons qui lui sont propres, qui ont trait à sa politique managériale et à sa position dominante dans le secteur, une entreprise leader de la restauration rapide communique en interne auprès de son encadrement et auprès de ses salariés, tel n'est pas nécessairement le cas des petits employeurs. L'inégalité ou l'absence d'information auprès des salariés des secteurs concernés sont ainsi perçues comme la preuve du dysfonctionnement du système.

L'autre critique importante porte sur les utilisations de ces fonds. Le Fonds d'action sociale du travail temporaire est ainsi particulièrement critiqué pour ses placements financiers. Ce fonds d'action sociale a également entrepris une importante campagne publicitaire que la CGT dénonce comme étant un plan de communication servant l'image et les intérêts des entreprises du secteur aux frais des salariés.

### **La pauvreté laborieuse à travers le prisme des pratiques des acteurs: des catégories de jugement construites et mouvantes**

Les chapitres précédents nous ont permis de décrire le fonctionnement et la portée des dispositifs d'action sociale existant au niveau des CE, des accords de groupe et de branche. Ces dispositifs sont éventuellement mobilisables par les interlocuteurs sociaux lorsqu'ils sont confrontés à des situations de pauvreté laborieuse. Ils sont aussi valorisés par un certain nombre d'acteurs, syndicaux et patronaux, comme un moyen pour produire des droits sociaux complémentaires. Pour autant, la simple description de ces dispositifs masque les usages qui en sont faits. Lorsque les représentants du personnel, ceux de la direction et les travailleurs sociaux siègent dans ces commissions, l'identification des situations de pauvreté est en jeu, comme le niveau de la réponse qui sera apportée à celles-ci. Il nous a dès lors semblé intéressant de saisir les activités de catégorisation et de jugement que suscitent, de par leur fonctionnement, ces dispositifs d'action sociale.

Comment les interlocuteurs sociaux construisent-ils en situation la catégorie « personne nécessitant une aide »? Quels sont les critères permettant de choisir entre différentes demandes? L'analyse de ces activités de jugement permet ainsi de souligner la dimension relationnelle et construite du phénomène de pauvreté laborieuse, et donc l'importance du contexte. Nous avons vu le poids de facteurs structurels sur les modalités de surgissement du phénomène. La présence ou non de dispositifs et de moyens d'action sociale influe aussi sur sa reconnaissance. Ce n'est sans doute pas par hasard si les représentations et les activités de jugement les plus riches recueillies au cours de l'enquête l'ont été dans un dispositif de solidarité dont nous avons souligné le caractère exemplaire.

Les témoignages permettent de mettre en évidence des éléments de catégorisation que l'on retrouve à la fois dans les pratiques des acteurs et, sous une forme plus objectivée, dans les règles formelle d'attribution et de fonctionnement des différents dispositifs. Si

les syndicalistes sont au centre de cette étude, il est apparu nécessaire d'interroger des acteurs patronaux et des assistantes sociales sur leurs pratiques. Nous avons pu ainsi repérer des similitudes, des convergences dans la manière d'évaluer le problème chez les différents types d'acteurs. En matière d'intervention en direction des travailleurs pauvres, les pratiques des partenaires sociaux se caractérisent par une relative proximité et s'exercent dans le cadre de lieux et de modalités d'action de fait peu conflictuels. En même temps, les critères d'évaluation et de jugement ne sont pas immuables. Ils évoluent en lien avec l'apparition de nouvelles difficultés chez les salariés, tout en traduisant les positions différentes qu'occupent les uns et les autres dans l'entreprise (la ligne de partage ne passant pas nécessairement entre employeurs et employés). Les jugements sur les pratiques de consommation, qui affluent constamment dans les entretiens, apparaissent ainsi comme une bonne illustration des difficultés à qualifier des situations qui sont parfois perçues comme «condamnables» au nom d'une certaine conception des normes sociales.

### **Le repérage de critères de jugement**

Il s'avère possible de repérer chez les différents acteurs de l'entreprise des éléments récurrents concernant la qualification des travailleurs pauvres. Les définitions théoriques semblent rapidement dépassées dans les situations concrètes, pour laisser la place à une multitude de pratiques censées résoudre des problèmes individuels. En situation, ce sont des savoirs pratiques qui se constituent et qui sont mobilisés pour qualifier et quantifier le problème. Ce faisant, les acteurs réunis au sein des commissions d'attribution des aides inventent des critères leur permettant de juger non seulement de la pertinence d'une demande, mais également de la bonne foi du demandeur.

### ***La référence à une « difficulté financière passagère »***

L'activité de catégorisation vise principalement à distinguer les situations qualifiées de « structurelles », présentant des causes inscrites dans la longue durée, et les situations qualifiées de « conjoncturelles » ou « ponctuelles ». La différence entre les deux se situe au niveau de l'imputation de la difficulté financière. Si elle ne peut être attribuée à un événement repérable dans le temps, elle sera mise sur le compte d'une difficulté structurelle dans la gestion du budget familial. Dans ce cas, suivant les propos d'une assistante sociale en entreprise, « il faut voir ce qu'il y a derrière ». Selon une autre assistante sociale, seule la situation conjoncturelle justifie une demande d'aide financière. Elle parle ainsi de « coup de pouce », d'« aide ponctuelle pour redémarrer ». Dans le cas de difficultés structurelles, l'aide n'aura plus les mêmes vertus et risquera à l'inverse d'« enfoncer » la famille en retardant simplement le moment où l'on fera intervenir d'autres solutions (par exemple, le déclenchement d'une procédure de surendettement).

Au conseil de prévoyance d'une entreprise de transport urbain (voir la partie « Les comités d'entreprise : un cadre historique de l'action sociale en entreprise aux moyens limités »), les notions utilisées sont celles de « difficulté financière passagère » et d'« adversité » ; l'adversité étant l'événement devant expliquer le problème financier. Une distinction est ainsi établie entre des situations relevant de problématiques sociales différentes : « C'est le terme qui est institué : difficultés financières passagères. Le

surendettement, c'est pas une difficulté financière passagère, puisque ça s'inscrit dans la durée »

### ***La référence à une dépense imprévisible***

La difficulté conjoncturelle doit être causée par une dépense imprévisible. Une assistante sociale évoque les impôts comme exemple de dépense prévisible et elle précise : « Une taxe d'habitation, ça passe moins bien qu'une panne de voiture. La personne a besoin de la voiture pour aller travailler. » De même, un membre du conseil de prévoyance de l'entreprise de transport urbain explique : « On ne paye pas les impôts, parce que les impôts, c'est pas une adversité. » Il mentionne également la panne de voiture : « Quand le véhicule tombe en panne, forcément ça impacte sur l'aspect du travail et donc ça peut être une difficulté passagère. »

Une catégorie centrale est constituée par les « accidents de vie ». Le cas exemplaire est ici celui du grave problème de santé. L'exemple des frais d'obsèques est régulièrement cité. Un directeur d'hôtel raconte ainsi une des situations qui l'ont incité à accorder une avance sur salaire : « La dernière en date c'est parce que [le salarié] était d'origine congolaise, enfin zaïroise, le père de sa femme était décédé, pas les moyens, marié, quatre enfants en bas âge, machin, pas les moyens donc, c'était le prix du billet d'avion grosso modo, donc je lui ai fait. » Un autre directeur d'hôtel évoque une situation rencontrée au cours de sa carrière : « Il y a dix ans [...] il y a un plongeur qui est venu me demander un acompte pour enterrer son gamin. Son enfant venait de décéder, il n'avait pas d'argent. Il était venu me demander un acompte pour payer le cercueil. J'avais payé l'enterrement à ce moment-là. »

Parmi les accidents de vie pris en compte par les acteurs pour justifier le recours à une aide sociale pour un salarié en difficulté figurent aussi les divorces, les séparations, les jeunes en situation de rupture familiale.

### **Juger de la bonne foi d'une demande: vers la désignation de bonnes et mauvaises causes**

Il existe une crainte, partagée par les employeurs et les syndicalistes, d'aider des personnes qui n'en auraient pas besoin ou qui « en abuseraient ». À cet égard, les situations de surendettement font particulièrement problème. Les pratiques d'aide mises en place par les syndicalistes et les employeurs révèlent des activités de jugement tout au long des procédures, qui sont pourtant codifiées. À ce stade, on peut formuler l'hypothèse d'une faible différenciation entre représentations patronales et syndicales concernant les travailleurs pauvres et les critères permettant de juger de la véracité et/ou de l'opportunité de leurs demandes. « Vouloir vivre au-dessus de ses moyens » et les pratiques associées à ce qui est identifié comme tel sont particulièrement mal vus.

Les syndicalistes semblent s'accorder sur la distinction à opérer entre les situations de pauvreté liées à une configuration sociale et professionnelle subie et les situations de pauvreté liées à des questions de comportement individuel. On trouve un certain nombre d'exemples qui font écho à des problèmes de gestion : « Et puis, chaque dossier est différent, parce que, des fois, on peut avoir le même cas. Mais pour l'un, il va être accepté et pas pour l'autre, parce qu'il y en a un qui avait beaucoup plus de moyens mais il fait beaucoup moins attention, c'est un problème de gestion, alors que pour l'autre, c'est vraiment un problème, ben ils sont quatre et il n'y a qu'un salaire qui rentre et ils

ne peuvent pas faire autrement, quoi. » 59. (Président du Comité des actions sociales et culturelles (CASC), CFDT)

Les dispositifs d'aide prévus au sein des branches ou des groupes révèlent, de ce point de vue, des similitudes avec les relations de services dans les administrations publiques (CAF, etc.) : l'aide et son octroi sont le résultat tout à la fois de critères objectifs et de jugements au cas par cas qui renvoient à des jugements de valeur. Les expériences relatées font penser aux études menées sur l'administration (les administrations de services notamment) où l'on assisterait au passage d'une logique de services liés au statut (ayants droit, ici salariat) à une logique de magistrature sociale (les agents du service public gèrent au cas par cas selon des critères souvent flous et en référence à des valeurs morales). Les travaux menés sur les administrations du quotidien (Weller, 1999) montrent comment les agents, confrontés à des situations complexes et souvent inédites, à l'insuffisance des règles écrites, inventent des normes secondaires, exerçant une sorte de magistrature morale (Astier, 2000). Ces critères sont définis collégalement (dans un service, dans une commission) et appliqués ensuite dans des situations d'interaction. Les agents ont alors la capacité d'adapter les règles aux situations et de faciliter certaines démarches tout en ralentissant d'autres ; accélération ou ralentissement dépendent bien souvent autant de jugements portés par les agents que de critères objectifs.

### **La prise en compte de l'évolution des normes de consommation**

Les témoignages recueillis indiquent aussi que la question des normes de consommation s'invite dans l'entreprise à travers les situations de salariés en difficulté. L'explication par des « excès » de consommation, par de la « mauvaise gestion » du budget familial sert assez souvent à éclairer les difficultés financières du collègue. Très présent du côté des employeurs, ce registre d'argumentation se retrouve partiellement du côté syndical. Une déléguée d'un grand magasin évoque le cas d'une collègue qui a eu une saisie-arrêt sur salaire. Elle raconte que cette dernière avait une carte de fidélité du magasin et qu'elle « prenait beaucoup marques » pour « faire plaisir à son fils ». Ce témoignage fait écho à celui recueilli auprès de représentants du conseil de prévoyance de l'entreprise de transport urbain : « Moi, je peux comprendre une femme, arrive la période de Noël, elle s'est privée toute l'année, elle a donné à manger à son même, à ses mêmes, je sais pas moi, elle s'est privée tout le temps, elle passe devant une boutique, allez on va dire de produits Avon ou je sais pas quoi là, le truc, de parfum, elle pète les plombs elle a envie de se faire faire les ongles, mais nous, on lui dit : "Paye en liquide. Paye en liquide, si ça se voit sur un compte, ça, tu peux être sûre que tu vas voir l'inspecteur des impôts ou l'assistante sociale, tout ça, ils vont te dire, mais madame attendez" ...»

Ce sont ces mêmes représentants syndicaux CGT qui expliquent l'évolution des critères de décision et des catégories de jugement induites par celle des normes de consommation : « Il y a 4-5 ans, quelqu'un qui avait internet, on lui disait : ben c'est bien, mais pour réduire tes dépenses, faudrait que tu limites ton internet, quelqu'un qui avait un téléphone portable, on lui disait le téléphone portable, c'est une notion de richesse. [...] Alors qu'aujourd'hui, quelqu'un qui a un portable, on a des gens qui n'ont plus de ligne fixe, mais un portable. Et donc, le portable, c'est devenu un signe extérieur de pauvreté presque parce que les gens, ils ont un portable à carte, et comme ça, ils ne sont

pas liés à un forfait ou un truc comme ça... [...] Et donc, c'est des notions qui sont, qui évoluent avec la société et que nous, il faut qu'on évolue aussi avec ça. »

La question de la « responsabilisation » des salariés est ainsi très présente dans les appréciations que portent les syndicalistes, comme les employeurs, lorsqu'ils ont à évaluer des dossiers. Nous avons retrouvé cette même approche dans les discours d'un grand nombre de responsables nationaux d'organisations syndicales qui évoquent des « droits, mais aussi des devoirs » pour les salariés, un peu comme une façon de préserver l'action syndicale d'une évolution vers l'assistantat. Celui-ci est décrié comme ce qu'il ne faut pas faire, ou du moins, ce qui ne relèverait en aucun cas du terrain syndical. Mais le partage du terrain, la division des tâches sont une dimension fragile, évolutive, qui dépend des visions et des actions engagées.

### **Une incursion dans le domaine du travail social qui pose problème**

Nous avons vu, au travers de plusieurs exemples, que les syndicalistes peuvent être amenés à sortir des sentiers battus au contact de situations de pauvreté laborieuse. Ils travaillent en relation étroite avec les assistantes sociales, mais ont parfois l'impression de faire eux-mêmes un travail social. Ce déplacement du contenu et du sens de leur intervention fait l'objet de retours critiques chez des militants, poussés parfois malgré eux vers ce type d'action, comme du côté des travailleurs sociaux professionnels.

Comme il a été dit plus haut, la division du travail entre syndicalistes et assistantes sociales n'est pas la même dans toutes les entreprises et les modalités de l'action sociale s'inscrivent dans des configurations variables. Dans certains cas, la répartition des tâches apparaît relativement claire : les dossiers sont instruits par les assistantes sociales dans le respect de l'anonymat des demandeurs, les syndicalistes décident du versement des aides sur avis de l'assistante sociale et appliquent des critères établis préalablement. Cependant, les entretiens réalisés laissent entrevoir une certaine marge d'appréciation et l'analyse des catégories de jugement est nécessaire pour comprendre les modalités de la prise de décision. Les syndicalistes se prononcent sur la base de pièces justificatives qui, bien que rendues anonymes, n'en permettent pas moins de porter un regard sur la vie privée d'un collègue de l'entreprise. Même si les critères sont connus et que les assistantes sociales anticipent des refus de la part des syndicalistes siégeant dans une commission sociale, des tensions peuvent apparaître entre les deux catégories d'acteurs.

La participation à des instances prenant des décisions sur des demandes d'aide sociale constitue ainsi un aspect méconnu du militantisme syndical. La confrontation à des situations de pauvreté laborieuse donne parfois aux syndicalistes le sentiment de transgresser réellement leur rôle, ce qui est également ressenti par les travailleurs sociaux. Une assistante sociale nous confiera qu'elle préfère étudier, lorsqu'elle est saisie par un salarié, tous les recours possibles en dehors de l'entreprise où elle est en poste avant d'envisager de déposer un dossier au sein du CE. Selon elle, l'absence de formation spécifique des syndicalistes sur les questions sociales favorise la tendance à des jugements moraux, ce que ne peut pas se permettre un travailleur social. N'ayant pas l'impression d'être sur le même registre d'analyse, n'envisageant pas de la même façon la question de la responsabilisation du salarié, elle cherche à éviter la confrontation avec les élus syndicaux.



Dans un dispositif spécifique comme le conseil de prévoyance d'une grande entreprise de transport urbain, le fait de suppléer l'assistante sociale est, en revanche, complètement assumé et correspond à la réalité du travail effectué par les syndicalistes dans le cadre de leur mission. Dans ce cas, en effet, ils prennent en charge l'ensemble de l'instruction du dossier et travaillent en parallèle des assistantes sociales. La position du syndicaliste est même considérée comme une position privilégiée par rapport à l'assistante sociale dont le lien avec l'employeur est supposé induire — critique syndicale qui répond à la critique des travailleurs sociaux sur l'absence de professionnalité — des limites en termes de confidentialité : « Et les gens, du fait du secret, nous confient beaucoup plus de choses qu'à l'assistante sociale qui est assistante sociale de l'employeur. Et qui est, des fois, dans le même lieu que le lieu de travail des agents, donc c'est plus compliqué, même si elle est, elle aussi, liée au secret mais nous, on est des collègues, c'est pas pareil. » (membres du conseil de prévoyance, entreprise de transport urbain)

Dans cet exemple, le fait d'effectuer un travail d'assistante sociale est assumé car les moyens disponibles et l'extension des missions des syndicalistes les conduisent réellement à tenir un rôle étendu, allant de l'enquête au domicile à l'accueil dans les bureaux du conseil pour des demandes de secours d'urgence. Dans d'autres cas, le sentiment de faire un travail d'assistante sociale peut être au contraire lié à un manque de moyens importants. Faute de disposer de réelles solutions dans l'entreprise, les syndicalistes se sentent tenus d'écouter, de conseiller et d'orienter leurs collègues qui viennent les solliciter : Comme le disent des déléguées syndicales CFDT de la grande distribution, « le CE c'est le bureau des pleurs. [...] Tout le monde vient ici, tout le monde nous connaît, bon ils viennent systématiquement au CE. On est un peu obligé de s'occuper d'eux, et puis on le fait avec plaisir. Parce que c'est vrai qu'aider les gens, c'est quand même bien. »

Faute de moyens, le seul recours peut être d'orienter vers une assistante sociale de secteur. Mais, parfois, des syndicalistes ne se limitent pas à ce renvoi sur le secteur et se trouvent très impliqués dans l'aide aux démarches administratives. Une syndicaliste interrogée donne une dimension morale à cette aide. Il s'agit d'inciter les gens à se prendre en charge en faisant valoir leurs droits. Le recours aux aides légales constitue un droit qu'il faut utiliser avant d'avoir recours à l'aide sociale. Elle explique que, pour elle, « l'aide sociale, c'est vraiment le dernier recours » et qu'il faut d'abord « prendre les voies normales ».

Un autre syndicaliste évoque le cas d'un collègue lourdement endetté qu'il a aidé dans ses démarches administratives, mais il explique qu'il a souhaité rapidement mettre un frein à cette forme d'engagement, même s'il continue de rédiger des courriers pour ses collègues : « Je ne veux pas faire assistante sociale, mais y a un moment où j'ai mis le doigt dedans et je l'ai vite retiré. [...] Je me suis vite retiré de ça parce que j'allais faire que ça et plus jouer aucun rôle syndical, qui est quand même à mon avis déterminant même si on passe beaucoup de temps à défendre des cas individuels. »

Ce dernier exemple montre que le sentiment d'aller au-delà de son rôle de syndicaliste peut être éprouvé par certains militants syndicaux et que cela ne va pas sans une certaine tension. Celle-ci est liée à l'implication personnelle, à l'intrusion malgré soi dans les affaires privées d'autrui et aux jugements moraux. Elle dépend aussi du sens donné à

l'action syndicale. Au niveau des organisations, on retrouve cette tension entre action sociale et action revendicative.

### **La transformation des modalités de l'action syndicale à l'épreuve du phénomène de la pauvreté laborieuse**

La confrontation avec les situations de pauvreté laborieuse induit de nouvelles formes de sensibilisation aux problèmes rencontrés par les salariés et de nouvelles formes d'action et de coopération, autres que l'attribution d'aides, peuvent en sortir. Il ne s'agit pas ici d'opposer ce qui relèverait des dispositifs d'action sociale dans les CE et au niveau des branches et une action syndicale orientée vers des revendications plus « classiques » telles que le temps de travail et les salaires. Certes, pour certaines équipes syndicales, les situations de pauvreté laborieuse ne peuvent trouver d'autres solutions que l'accession au temps plein, au CDI et la revalorisation salariale. S'éloigner de ces objectifs revendicatifs revient à contourner le problème et à renoncer à le combattre. Pour d'autres équipes toutefois, qui ne délaissent pas pour autant ces enjeux revendicatifs, la revendication salariale ne saurait suffire tant les problèmes renvoient à une pluralité de dimensions et d'acteurs. Les discours recueillis tendent à montrer que les situations de pauvreté laborieuse suscitent chez bon nombre d'acteurs syndicaux une attitude ambivalente. D'un côté, ils font preuve de pragmatisme. L'émergence de ces situations prend au dépourvu et oblige des syndicalistes de terrain à parer au plus pressé en effectuant des démarches administratives pour un collègue en détresse. D'un autre côté, les mêmes individus n'en oublient pas nécessairement l'action revendicative, qu'ils considèrent comme la vraie solution sur le long terme. Les deux formes d'action peuvent ainsi apparaître complémentaires et non contradictoires. Dans certains cas, l'action revendicative demeure clairement la seule action considérée comme proprement syndicale, la participation ou le recours à un dispositif social étant totalement périphérique, comme un service rendu dans le cadre d'un mandat ou un coup de main ponctuel donné à un collègue en difficulté. Dans d'autres cas, la recherche de coopérations durables avec des associations, éventuellement les collectivités territoriales, conduit à repenser progressivement les périmètres de l'action syndicale.

### **La recherche d'autres formes d'action en lien avec le milieu associatif**

La pauvreté prise dans sa globalité, l'exclusion et la précarité sont des thèmes qui cristallisent des rapprochements entre acteurs auparavant peu enclins à se parler. Ainsi, en particulier, les syndicats et les organisations patronales se montrent ouverts au dialogue avec les associations qui sont traditionnellement en charge de ces problèmes censés demeurer à la porte de l'entreprise. Ces rapprochements, dont la présence des différentes organisations au sein du collectif Alerte constitue un exemple, portent avant tout sur les problématiques de l'exclusion et de l'insertion dans l'emploi, et ne remettent pas fondamentalement en cause la césure entre l'entreprise et la société qui l'entoure. Cependant, des actions territorialisées, regroupant les différentes catégories d'acteurs permettent de saisir des phénomènes de pauvreté laborieuse à travers des problématiques transversales telles que le logement ou la santé. La pauvreté laborieuse peut ainsi émerger comme un problème à affronter dans le cadre d'actions ou de réflexions qui ne la prennent pas directement pour cible.

### ***La coopération avec les associations posée comme une nécessité au niveau national***

Pour les responsables nationaux des organisations syndicales, la démarche d'ouverture en direction du milieu associatif constitue à la fois un impératif pour prendre en charge les travailleurs pauvres, mais aussi un moyen censé contribuer à modifier en substance les modalités de l'action syndicale. Cette nécessité de coopération est posée comme la réponse au caractère multidimensionnel des causes et des effets de la pauvreté laborieuse, mais aussi comme le reflet d'une incapacité du syndicalisme à assumer l'ensemble des terrains. Certes présente dans l'entreprise, la pauvreté ne s'y limite pas et, du coup, elle apparaît comme un problème public requérant l'intervention de tout un réseau d'acteurs, syndicats, associations, entreprises, mais aussi pouvoirs publics.

La plupart des responsables nationaux rencontrés valorisent nettement le travail avec les associations, en particulier ATD Quart Monde pour la CGT (cette dernière association ayant par exemple été invitée à intervenir lors du congrès confédéral de 1999). Ces habitudes de coopération auraient notamment permis de déconstruire un certain nombre d'*a priori* et de craintes sur la pauvreté et la misère.

La réflexion commune avec les associations — telle qu'entreprise dans le collectif Alerte — permettrait aussi de revenir sur un partage des territoires en quelque sorte naturalisé dans les conceptions entretenues du côté associatif comme du côté syndical. Le fait d'interroger la frontière entre l'entreprise et son environnement, entre le travail et le hors travail, pourrait favoriser la conciliation entre différents types d'engagements et faciliter leur mise en cohérence, comme l'affirme une secrétaire générale d'UD de la CGT : « Dans le même temps, moi je fais le constat qu'on a beaucoup de militants CGT qui sont investis dans l'associatif et dans le caritatif, donc il y a encore une grande barrière entre ce qu'on peut considérer comme des travailleurs pauvres, précaires, et puis le monde des exclus. Donc on a des copains CGT qui se retrouvent dans une activité associative, caritative, et il y a pas le lien forcément entre les deux activités, l'activité syndicale et l'activité associative. Donc là il y a un souci quand même. Il y a besoin de travailler sur le lien, sur cette cohérence pour être plus efficaces. »

Dans cette préoccupation de trouver les moyens d'une véritable coopération entre associations et syndicats, les perspectives sont cependant loin d'être homogènes. Les associations sont diverses, certaines davantage tournées vers des actions revendicatives et contestataires que d'autres, et les syndicats ne les envisagent pas toutes sous le même angle. Des rapprochements distinctifs s'opèrent, selon la place occupée également dans le champ syndical. La responsable de l'Unsa insiste par exemple beaucoup sur le rôle des associations de consommateurs, en raison de sa propre expérience dans le domaine, et parce que son organisation, récente dans le paysage syndical, ne possède pas encore une structure de ce type, contrairement à la CGT, à la CGT-FO ou à la CFDT : « Alors moi, j'y travaille, mais c'est pas si évident que ça. C'est que les associations de consommateurs aillent faire de l'information, de la sensibilisation auprès des CE, sur des actions concrètes telles que la prévention du surendettement, sur le crédit, parce que les gens prennent des crédits. Donc sur ce genre de choses on peut faire des actions d'information [...], sur la prévention du surendettement, sur le crédit, sur la bonne pratique, les délais de rétractation parce que les gens se font avoir par le démarchage, tout ça. »

Toutefois, entre le discours d'intention et les réalisations concrètes, la distance demeure importante et le peu d'informations recueillies par exemple sur l'action des collectifs Alerte au niveau départemental montre que l'on est dans une phase de dialogue, de

rencontre, plutôt que dans une phase véritablement opérationnelle. Des initiatives existent cependant au niveau de territoires, le plus souvent lancées par les acteurs locaux de façon autonome.

### ***Un exemple d'action territorialisée : le collectif Alerte 74 contre l'exclusion***

Le collectif Alerte 74 contre l'exclusion a été créé en 1999 (sans aucun lien avec le collectif national Alerte). Il s'inscrit à la fois dans la réflexion et dans l'action. Le collectif a ainsi réalisé un état des lieux de la pauvreté, puis organisé des états généraux du logement en juin 2005 avec divers partenaires syndicaux (CGT, CFDT) et associatifs (Secours catholique, Emmaüs, Solidarité diocésaine, etc.). Il est aujourd'hui associé à des processus de concertation et de décision en matière d'habitat. Il a participé à l'élaboration du schéma départemental de logement des gens du voyage.

Si la question de la pauvreté laborieuse n'est pas le point de départ du travail de ce collectif, elle en est l'un des champs investis à travers diverses problématiques transversales : logement, santé, transports. La question du logement se pose de manière particulièrement forte dans un département frontalier, où le coût du foncier s'avère particulièrement élevé. Cette question étant conjuguée à un problème de transports en commun, très insuffisants suivant les constats du collectif, les ingrédients générateurs de situations de pauvreté laborieuse sont réunis.

En termes d'action de terrain, la secrétaire générale de l'UD 74 CGT, très impliquée dans le collectif, nous a décrit le travail effectué en relation avec les assistantes sociales, les démarches réalisées auprès de structures d'hébergement d'urgence pour loger des salariés sans domicile fixe. Elle exprime cependant la difficulté et les limites de ce type d'action : « C'est vrai que moi je suis interpellée régulièrement ici par des syndicats qui m'appellent en disant : "Ben dis donc A., il y a une infirmière qui dort dans sa voiture depuis quelques semaines, qu'est-ce qu'on peut faire ?" Sur le parking du G. à Chamonix, il y a deux cents saisonniers qui vivent dans leur bagnole, dans des mobil-homes. Donc je dirais qu'il y a une interpellation, mais il y a ce sentiment d'impuissance par rapport à ces situations. Qu'est-ce qu'on peut faire concrètement pour les aider immédiatement ? Il y a ce sentiment d'impuissance. »

L'action du collectif Alerte 74 contre l'exclusion représente ainsi un cadre qui rassemble des organisations appartenant à des horizons différents, comme des syndicats de salariés et des associations confessionnelles. Elle a permis de faire émerger des problèmes relevant de situations de pauvreté laborieuse. En outre, les états généraux du logement organisés par le collectif ont ciblé un certain nombre de catégories de population en difficulté, parmi lesquelles une catégorie de travailleurs, celle des saisonniers.

### **L'exemple d'une campagne d'action déployée au niveau territorial**

Il ne s'agit pas ici de traiter de la question des saisonniers de manière exhaustive, mais plutôt de mettre en exergue les limites et la spécificité d'une action localisée en direction de cette catégorie de travailleurs. Nous évoquons une campagne de syndicalisation et de sensibilisation sur la question des droits auprès des travailleurs saisonniers conduite par une organisation syndicale dans un département dont l'économie touristique est fortement dépendante de cette main-d'oeuvre. Cette action est à replacer dans le cadre

des tentatives de certaines organisations syndicales pour élargir leurs coopérations et répondre à des problèmes de pauvreté pour lesquels elles sont peu armées.

### ***L'action de l'UD CGT 74***

Le travail saisonnier représente une part importante de la main-d'oeuvre dans certains départements à forte économie touristique, comme la Haute-Savoie. Il revêt un caractère « exemplaire » pour notre enquête en raison des conditions de vie et de travail qui sont attachées à cette forme d'emploi. En Haute-Savoie, les conditions de vie et de logement de la main-d'oeuvre saisonnière sont rendues particulièrement difficiles en raison du coût de la vie très élevé de ce département. La cherté des loyers entraîne des situations extrêmes. Une syndicaliste CGT raconte ainsi son arrivée dans une station de ski où elle est venue tracter pour son syndicat à destination des saisonniers : « Sur la place du village, il y a un jeune qui vient nous chercher et qui nous dit : "Allez voir de l'autre côté ! Sur le front de neige là-bas. Vous allez être surpris." On est donc parti et là, sur un immense parking, on a trouvé plein de jeunes qui dormaient dans la voiture. Il y en a un qui avait même acheté un bus. Un grand bus et il logeait dedans. Ils payaient l'électricité quand même, et cela relativement cher. Et vous prenez Chamonix, c'est pareil. »

De cette extrême précarité du logement découlent des problèmes d'hygiène et de santé. Les syndicalistes évoquent l'absence de sanitaires pour ces saisonniers qui dorment dans leur véhicule. Des démarches sont ainsi effectuées auprès des municipalités pour rendre les douches municipales accessibles aux saisonniers.

Pour l'UD CGT 74, l'action menée en direction des saisonniers ne se limite pas au souci de défendre et d'améliorer les conditions de vie et de travail d'une catégorie spécifique de travailleurs. Il s'agit aussi de pointer des conditions partagées par d'autres catégories de salariés et donc de révéler la fragilisation d'une partie du salariat dans le département, notamment au regard du logement : « Je dirais que les hébergements d'urgence et puis les associations, ou les communes qui essayent de créer les conditions d'héberger les personnes qui en ont besoin, sont complètement saturées de demandes de jeunes, de saisonniers, de femmes, familles monoparentales aussi ou de personnes seules, avec ou sans emploi » L'UD CGT 74 a contribué à l'élaboration d'une charte sur les saisonniers. Les syndicats, employeurs et représentants de services sociaux se sont retrouvés au sein de groupes de travail tenant leurs réunions en préfecture : les trois thèmes abordés sont le logement, la santé et la formation. La charte porte sur les conditions minimales de logement, sur les conditions d'accès à l'information en matière de santé et aux soins, sur les conditions de restauration, sur les règles d'hygiène et de sécurité, etc. Elle établit des engagements pour les employeurs et pour les pouvoirs publics. Côté syndical, seule la CGT a participé à l'élaboration de celle-ci, son objectif à terme étant de parvenir à un accord interprofessionnel.

### ***L'action de la CFDT***

En 2004, la CFDT a réalisé une enquête auprès des saisonniers d'une quarantaine de stations de ski de Haute-Savoie, Savoie et Isère (400 questionnaires). Cette enquête mentionne qu'une majorité de saisonniers (62 %) trouvent un logement par l'intermédiaire de leur employeur. Parmi les autres, certains se logent en meublés (21 %) et d'autres n'ont que des solutions de fortune (4 %). L'enquête indique que plus d'un saisonnier sur quatre n'a pas de cuisine et que 17 % n'ont ni douche ni WC. Ceux qui ne sont pas logés à titre gratuit par leur employeur paient des loyers supérieurs à 300

euros pour des logements de petite taille. L'enquête pointe également que «les deux tiers des saisonniers partagent leur logement avec un ou plusieurs tiers, en majorité de façon contrainte, dans des logements de petite taille et vétustes ». Elle indique enfin que les deux tiers des saisonniers proviennent de l'extérieur du département et que «80% des entreprises en stations de sports d'hiver sont confrontées à des problèmes de recrutement, principalement à cause à des conditions de logement (cohabitation, vétusté, coût...) ».

Cette enquête de la CFDT s'inscrit dans le cadre d'une forte implication de cette organisation sur la question des travailleurs saisonniers. Elle a été suivie d'une démarche d'«évaluation sociale » conduite dans des stations balnéaires. De saison en saison, la CFDT reconduit une campagne intitulée « Jobs saisonniers : vos droits ne sont pas en vacances », campagne de syndicalisation, d'information sur les droits des saisonniers et d'évaluation des stations. L'organisation a édité un guide du saisonnier ([http://www.cfdt.fr/pratique/guides\\_droits/saisonnier/saisonnier.htm](http://www.cfdt.fr/pratique/guides_droits/saisonnier/saisonnier.htm)), qui énonce les droits des saisonniers dans une dizaine de rubriques (contrat de travail, salaire, santé au travail, repas et logement, recours, etc.). Outre l'information sur les droits, la CFDT met l'accent sur le logement en menant des démarches en direction des pouvoirs publics pour encourager la construction de logements. En Savoie, un accord interprofessionnel sur le logement des saisonniers a ainsi été signé en décembre 2002 à l'initiative de la CFDT.

Le dialogue social avec les collectivités et les entreprises et l'appel à la responsabilité sociale de ces acteurs sont au coeur de cette démarche syndicale en faveur des saisonniers. La charte signée par les différents acteurs (syndicats, employeurs, collectivités) apparaît ainsi comme un outil privilégié. Des chartes ont par exemple été élaborées à un niveau régional en Poitou-Charentes et dans les Pays de la Loire.

Sur son site, la CFDT prône « le dialogue social comme méthode pour améliorer les conditions de vie des saisonniers ». Il s'agit d'« engager localement un dialogue social avec les collectivités et les employeurs pour améliorer concrètement les conditions de vie et de travail avec les saisonniers » et de «développer, du même coup, l'attractivité des communes touristiques vis-à-vis de la main-d'oeuvre saisonnière et des touristes ». L'information auprès du public est donc également un moyen utilisé pour inciter les collectivités locales et les employeurs à améliorer les conditions de vie et de travail des saisonniers.

Sans nécessairement perdre de vue l'activité revendicative classique (salaires, temps de travail), les organisations syndicales peuvent être ainsi amenées à sortir de l'entreprise et à chercher des points d'appui auprès d'association mais aussi de collectivités territoriales. Ce soutien peut être recherché dans le cadre d'actions en direction de travailleurs pauvres. Cela peut déboucher sur des formes d'action éloignées de l'activité revendicative, comme l'illustre la signature de chartes en direction des saisonniers ou l'organisation d'états généraux du logement. Ce rapprochement exprime un tâtonnement, une recherche de solutions nouvelles pour affronter des phénomènes qui soulignent la fragilisation de la condition salariale tout en renvoyant à une pluralité de facteurs agissant en dehors de l'entreprise.

## **Conclusion**

Au terme de cette enquête qui nous a conduits à comprendre la façon dont les organisations syndicales appréhendent le phénomène de la pauvreté laborieuse et à repérer les outils d'intervention dont elles disposent, plusieurs éléments d'analyse nous semblent se dégager.

En premier lieu, à partir du moment où les responsables syndicaux, dans l'entreprise ou au niveau de la branche, considèrent qu'ils ont à faire face aux problèmes rencontrés par les travailleurs pauvres, la question soulevée est celle d'une extension des droits sociaux liés à la condition salariale et/ou de la création de nouveaux droits ou de nouvelles prestations sociales (pour ce qui concerne le hors travail). Ces deux dimensions sont imbriquées. Le repérage des situations de pauvreté laborieuse implique, nous l'avons vu, que les élus du personnel et les syndicalistes sortent parfois de leur propre réalité au travail pour essayer de comprendre ce qui se trame, notamment dans le vécu de la précarité. Il requiert qu'ils soient attentifs à une série de manifestations tangibles, mais aussi de petits indices qui reflètent des difficultés de logement, de transport, ou plus largement des difficultés financières. Mais déjà, dans l'opération de repérage, puis dans l'idée d'intervenir par rapport à ces problèmes (et de ne pas laisser l'employeur devenir éventuellement l'interlocuteur principal), apparaît un enjeu relatif aux limites du champ de l'intervention syndicale. Cette problématique, qui se traduit aussi en termes de légitimité pour l'action syndicale, explique qu'une partie des équipes syndicales ne s'intéressent pas à ces questions, les rejetant hors du domaine de leur militantisme, tandis que d'autres équipes vont au contraire se trouver en quelque sorte bousculées par leurs difficultés à réagir, à atteindre ces salariés en difficulté, à leur apporter des solutions concrètes.

Produire ou coproduire des droits sociaux ne passe pas nécessairement, en deuxième lieu, par les mêmes vecteurs. On ne saurait généraliser ici notre propos, organisation par organisation, tant les situations sont éclatées et renvoient plutôt à des équipes militantes dans tel ou tel secteur d'activité. Pour certains syndicalistes, qui en raison de leur parcours et de leurs responsabilités ont acquis de l'expérience dans les négociations de branche ou au niveau du groupe, l'une des voies principales consiste à obtenir la création de dispositifs financiers « de solidarité » en obtenant de grands groupes d'assurance ou d'organismes de prévoyance la mise à disposition d'un volet budgétaire (lié à un accord plus large) géré de façon paritaire. C'est une approche « à froid », « par le haut », complètement liée à la pratique contractuelle qui est ainsi privilégiée. Une telle démarche a le mérite de créer effectivement des prestations nouvelles destinées aux salariés du secteur concerné, quel que soit leur statut d'emploi. Pour autant, nous l'avons vu, les principaux écueils de ces dispositifs sont, d'une part, qu'ils demeurent peu connus des salariés et que, d'autre part, ils enferment les militants syndicaux dans une logique d'assistance et dans une gestion individualisée, au cas par cas, des salariés en difficulté. Les syndicalistes se retrouvent alors à effectuer un travail semblable à celui des assistants sociaux, sans pour autant disposer de la même formation professionnelle, ce qui se retrouve dans les catégories d'appréciation et de jugement qui sont parfois les leurs.

Pour d'autres syndicalistes, le fait de prendre véritablement la mesure de ce qu'est la pauvreté laborieuse (c'est-à-dire d'estimer que les leviers du salaire et du temps de travail sont fondamentaux, mais insuffisants) va les conduire à rechercher de façon systématique à établir des coopérations entre différents acteurs, dont les institutions publiques et les associations. La logique déployée ici est plutôt celle de campagnes

d'action en direction de populations ciblées (les saisonniers, les intérimaires, les salariées de l'aide à domicile...) ; ce qui permet, à partir d'un premier noyau de revendications, d'élargir peu à peu les questions abordées et le front des organisations impliquées. Mais des difficultés entravent également ce deuxième type de démarche, dans la mesure où les fractions du salariat pour lesquelles les organisations syndicales cherchent à produire des points d'appui en termes de droits sociaux sont difficilement mobilisables et ne les rejoignent que de façon très minoritaire. Les militants engagés dans ces campagnes d'action, souvent très exigeantes en termes de temps, de dynamisme, de volontarisme pour créer du lien entre différents acteurs, sont confrontés à l'absence de résultats tangibles sur le plan de la syndicalisation et à la fragilité des réseaux qu'ils parviennent à mettre en place.



## **Bibliographie**

### **Approches du phénomène des travailleurs pauvres**

#### ***Essais journalistiques***

COTTA J., 2006, *7 millions de travailleurs pauvres, la face cachée des temps modernes*, Fayard.

EHRENREICH B., 2004, *L'Amérique pauvre : comment ne pas survivre en travaillant*, Grasset.

MOUGIN V., 2005, *Femmes en galère. Enquête sur celles qui vivent avec moins de 600 euros par mois*, La Martinière.

#### ***Articles et ouvrages scientifiques***

BERTAUX R., 1996, *Pauvres et marginaux dans la société française : quelques figures historiques des rapports entre les pauvres, les marginaux et la société française*, L'Harmattan.

BREUIL-GENIER P., PONTHEUX S., ZOYEM J.-P., 2001, « Profils sur le marché du travail et caractéristiques familiales des actifs pauvres », *Économie et Statistique*, Insee, n° 349-350, pp. 99-124.

CHAIB S., 2006, « Femmes immigrées et emploi : le bas de l'échelle pour propriété », in Cours-Salies P., Le Lay S. (dir.), 2006, *Le Bas de l'échelle, la construction sociale des situations subalternes*, Eres, pp. 147-166.

CINGOLANI P., 2005, *La précarité*, Paris, PUF.

CONCIALDI P., 2001, « Bas salaires et travailleurs pauvres », *Les Cahiers français*, n° 304, septembre-octobre.

CONCIALDI P., 2004, « L'extension de la pauvreté laborieuse », *Projet*, n° 280, pp. 63-67.

CONCIALDI P., LOCHARD Y., MEILLAND C. ET VIPREY M., 2005, « Les travailleurs pauvres : la résurgence de la pauvreté laborieuse ? », IRES, *La Lettre*, n° 64, juillet.

CONCIALDI P., PONTHEUX S., 1997, « Les bas salaires en France : quels changements depuis quinze ans ? », *Premières synthèses*, Dares, n° 48.1.

COURS-SALIES P. ET LE LAY S. (dir.), 2006, *Le Bas de l'échelle, la construction sociale des situations subalternes*, Eres.

DURANG X., 2007, « Les nouveaux visages de la pauvreté laborieuse. Une approche des travailleurs pauvres en région Paca à partir de la source CAF », *Recherches et Prévisions*, Cnaf, n° 88, juin, pp. 109-119.

KLEIN B. W., RONES P. L., 1989, « A profile of the working poor », *Monthly Labor Review*, oct., pp. 3- 11.

LAGARENNE N., LEGENDRE N., 2000, « Les travailleurs pauvres en France : facteurs individuels et familiaux », *Économie et statistique*, Insee, n° 335, pp. 3-25.

MARUANI M., 2003, « Les 'working poor' version française : travailleurs pauvres et/ou salariés pauvres ? », *Droit social*, 7 août, n° 7-8, pp. 696-702.

PAUGAM S., 1997, *La Disqualification sociale : essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, PUF.

PAUGAM S., 1998, « Les formes contemporaines de la pauvreté et de l'exclusion : le point de vue sociologique », *Genèses*, n° 31, pp. 138-159.

PAUGAM S., 2005, « Science et conscience de la pauvreté », *Économie politique*, 04-06, n° 26, pp. 66-77. 248

PAUGAM S., SELZ M., 2005, « La perception de la pauvreté en Europe depuis le milieu des années 1970 », *Économie et statistique*, Insee, n° 383-384, pp. 283-305.

PÉRIVIER H., 2006, « La pauvreté laborieuse, bilan et perspective », *Droit social*, n° 6, pp. 608-614.

PONTHIEUX S., 2004, « Les travailleurs pauvres : identification d'une catégorie », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 11, avril, pp. 93-107.

SIMMEL G., 1998, *Les Pauvres*, PUF, coll. « Quadrige » 1re éd., 1907.

### **Actes de colloque/journées d'études/rapports de recherche**

CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DE LA RÉGION CENTRE (CESR-CENTRE), 2007, *Travailleurs pauvres en région Centre*, rapport, 167 p.

DAVID É., DUJIN A., OLM C., SIMON M.-O., 2006, « Les actifs en situation de pauvreté : quelles expériences de la pauvreté ? », *Cahier de recherche*, Crédoc, n° 227, novembre, 112 p.

MISSION D'INFORMATION SUR LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE EN ÎLE-DE-FRANCE (MIPES), 2004, « Les travailleurs pauvres », *Rencontres « Études et Recherches »*.

MISSION RÉGIONALE D'INFORMATION SUR L'EXCLUSION EN RHÔNE-ALPES (MRIE), 2007, *Pauvretés, Précarités, Exclusions, état des lieux 2005-2006*, rapport.

SIMON M.-O., OLM C. et ALBEROLA É., 2007, «Avoir un emploi rend la pauvreté plus difficile à vivre », *Consommation et Modes de vie*, Crédoc, n° 202, avril.

### **Travaux sur le syndicalisme**

BOUFFARTIGUE *et al.*, 2007, *Action collective et précarités. Le syndicalisme à l'épreuve. Enquête sur trois secteurs d'activité : Poste, sous-traitance pétrochimique, restauration rapide*, LEST, rapport pour la DARES appel d'offres « Syndicalisme et "flexibilités" ».

DUFOUR C., HEGGE A., 2002, *L'Europe syndicale au quotidien. La représentation des salariés en France, Allemagne, Grande-Bretagne et Italie*, PIE-Peter Lang.

HETZEL A.-M., LEFEVRE J., MOURIAUX R., TOURNIER M., 1998, *Le Syndicalisme à mots découverts. Dictionnaire des fréquences (1971-1990)*, Syllepse.

LE CROM J.-P., 2003, *L'Introuvable Démocratie salariale. Le droit de la représentation du personnel dans l'entreprise (1890-2002)*, Syllepse.

PERNOT J.-M., 2005, *Syndicats : lendemains de crise ?*, Gallimard.

PERNOT J.-M., 2007, *Syndicats et sous-traitance aux chantiers de l'Atlantique*, IRES, rapport pour la DARES (appel d'offres « Syndicalisme et "flexibilités" »).

### **Travaux sur l'administration**

ASTIER I. (dir.), 2000, « LES MAGISTRATURES SOCIALES », *Droit et société*, 2000, n° 44/45, pp. 85-155.

WELLER J.-M., 1999, *L'État au guichet : sociologie cognitive du travail et modernisation administrative des services publics*, Paris, Desclée de Brouwer. L'action syndicale face à la pauvreté laborieuse