



**HAL**  
open science

**Précarités professionnelles et action collective. Enseignements d'une recherche sur trois terrains contrastés.**

Paul Bouffartigue

► **To cite this version:**

Paul Bouffartigue. Précarités professionnelles et action collective. Enseignements d'une recherche sur trois terrains contrastés.. XI èmes Journées Internationales de Sociologie du Travail-Restructurations, précarisation, et valeurs., Jun 2007, Londres, Royaume-Uni. halshs-03684321

**HAL Id: halshs-03684321**

**<https://shs.hal.science/halshs-03684321v1>**

Submitted on 1 Jun 2022

**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.

**Précarités professionnelles et action collective.  
Enseignements d'une recherche sur trois terrains contrastés**

Paul Bouffartigue  
LEST (CNRS- Universités Aix-Marseille 1 et 2)  
<bouffartig@univmed.fr>

Résumé : trois terrains contrastés au plan des formes de précarisation de l'emploi et des modalités de l'action syndicale et collective montrent que la notion de précarité est relative, polémique et normative et comment elle remet en question les assises sociales et institutionnelles du syndicalisme.

Mots-clefs : Syndicalisme, conflits, précarité, Poste, sous-traitance, restauration rapide.

\*\*\*

Le lien étroit entre la précarisation de l'emploi et du travail et l'affaiblissement du syndicalisme semble aller de soi. L'étymologie du mot « précaire » - *precarius*, « obtenu par la prière » - , comme le mouvement de la jeunesse scolarisée contre le « CPE » - exprimant autant le refus de l'arbitraire que de l'incertitude du lendemain - rappellent que la mise en insécurité des travailleurs signifie d'abord leur soumission au pouvoir discrétionnaire des employeurs. Cependant, faute d'interroger l'évidence de ce lien on risque de le naturaliser : les processus qui sont au principe de la crise profonde du mouvement syndical ne débordent-ils pas amplement ceux qui tiennent à la déstabilisation des formes d'emploi et au chômage de masse ? Et le retour de l'insécurité sociale n'offre-t-il pas des espaces à l'action collective pour la dignité de la condition salariale, dans un contexte où tout montre la persistance d'une conflictualité sociale ?

En posant l'hypothèse qu'il s'agit de la crise d'une forme historique du syndicalisme - celle héritée de la période keyneso-fordienne -, en étudiant sur des terrains d'enquête diversifiés la manière dont les syndicats affrontent les précarités professionnelles et dont s'exprime la conflictualité , on se veut attentif aux signes de renouvellement et de ressourcement pouvant dessiner une nouvelle forme syndicale.<sup>1</sup>

En adoptant une définition large *a priori* de la précarité professionnelle on peut explorer une large palette des formes concrètes de la déstabilisation du salariat (1). A La Poste, le nouveau visage du clivage « statutaires »/« hors statuts » ne laisse pas le syndicalisme désarmé, d'autant plus que ce dernier conserve des forces significatives (2). Sur les sites pétrochimiques la précarité

est largement « sous-traitée » et plus difficile à combattre (3). Dans la restauration rapide, le turn-over considérable et le poids des étudiants semblent constituer un obstacle guère surmontable à une implantation syndicale, malgré l'apparition de quelques grèves spectaculaires (4). La comparaison de ces trois configurations montre l'enjeu crucial des modèles pertinents de sécurisation professionnelle à opposer aux précarités professionnelles (5).

## 1- Définir la précarité

Plutôt que d'enfermer a priori la notion de précarité dans une définition savante, il est apparu fécond de prendre acte de sa puissance et de sa polysémie dans les représentations ordinaires du monde social. Catégorie normative et polémique s'il en est, elle est utilisée d'abord pour dénoncer comme a-normale une situation ou une condition au regard d'une norme positive de stabilité ou de sécurité. Catégorie toujours relative et relationnelle donc, c'est une construction sociale susceptible de connaître de grandes variations selon les contextes et les acteurs. La distance semble considérable entre le CDD de la Poste, inscrit dans une sorte de file d'attente pour l'accès à l'emploi stable de la grande firme publique, et l'équipier de Mc Donald's ne passant que quelques semaines dans un des multiples « petits boulots » nécessaires à la poursuite de ses études. Et pourtant dans chacun des cas la notion d'emploi précaire fait sens.

Toutefois quelques points de repères conceptuels et empiriques doivent servir de boussole. Avec P. Cingolani (2005) on distinguera trois sens : le *travail ou l'emploi précaire*, les *salariés précaires*, la *précarité* comme manifestation spécifique de la pauvreté, en s'intéressant ici surtout aux deux premiers. On précisera, avec S. Paugam (2002), que *emploi* et *travail* précaires ne se confondent pas mais se combinent diversement et se superposent parfois. La notion de *précarité d'emploi* est liée au contrat de travail – précarité de droit -, elle n'est qu'une composante de l'instabilité d'emploi – précarité de fait ; celle de *précarité du travail* s'applique à l'activité de travail, ses conditions, sa reconnaissance pratique et symbolique. La précarité d'emploi de droit est la plus visible, désignant les formes juridiques qui s'écartent de la norme du CDI à temps plein avec un seul employeur. La précarité du travail ne concerne pas que les salariés sous emploi précaire mais les affecte plus systématiquement. On ajoutera à la précarité de l'emploi et du travail la *précarité des relations professionnelles* – ineffectivité ou faible application du droit du travail et du droit syndical – composantes actives des premières sur deux de nos trois terrains d'enquête.

Tous les salariés sur statut d'emploi précaire ou dans des situations d'emploi précaires de fait ne se vivent pas et/ou ne peuvent être considérés *ipso facto* comme précaires. La distinction entre les formes d'emploi ou de travail « non traditionnelles », et les caractéristiques sociales des travailleurs, permet d'éviter la pente misérabiliste d'un tel amalgame (Bourhis et Wills, 2001). Maints travaux ont montré que la discontinuité des périodes d'emploi pouvait, dans certaines conditions, être relativement maîtrisée par les salariés.

Reste que les statuts d'emploi précaires sont aujourd'hui dans trois cas sur quatre subis et non choisis, et qu'ils protègent cinq fois moins bien du chômage que les emplois sur CDI. Les jeunes y sont nettement surexposés sans que ces emplois soient réservés à une « file d'attente » dans laquelle patienteraient les « outsiders » aux portes du noyau de stabilité des « insiders ». Si une majorité d'entre eux peut espérer quitter le monde du travail précaire et non qualifié en cours de carrière, ce n'est pas nécessairement le cas pour ceux qui cumulent faibles ressources scolaires et position dominée dans les rapports de sexe ou de race.

Le chômage et la précarisation de l'emploi sont sans conteste un des facteurs de la diminution par deux du taux de syndicalisation intervenue des années 1970 aux années 1990. 2,4% des salariés en CDD ou en intérim sont syndiqués contre 9,4% des salariés en CDI à temps complet (Amossé et Pignoni, 2006). Et, en dehors de la CGT, tous les syndicats ont délaissé l'organisation des chômeurs. Le syndicalisme apparaît aujourd'hui replié dans le secteur public et les grandes firmes du secteur privé, au sein desquels il est souvent davantage représentatif du salariat intermédiaire que des travailleurs du bas de l'échelle. Plusieurs recherches ont montré les relations entre précarisation professionnelle et sociale, et prise de distance avec la vie syndicale et politique. Cela ne signifie pas la fin de la conflictualité sociale au travail, mais le renouvellement et l'invisibilisation partielle de cette dernière : si sa forme canonique, la grève, est en déclin, d'autres formes - refus d'heures supplémentaires, pétitions, débrayages de courte durée - progressent (Denis, 2005 ; Carlier et Tenret, 2007). Apparaissent plus répandus encore les situations d'« esprit de révolte sans révolte » (Zarifian, 2005) de « consentement critique » (Martucelli, 2004), ou de résistance individuelle qui fournissent un terreau potentiel de ressourcement de l'action collective.

Le syndicalisme a toujours été confronté au défi de la construction d'une représentation commune du salariat à partir de l'hétérogénéité de ce dernier. Au début du 20<sup>ème</sup> siècle en France, c'est la branche d'activité professionnelle qui est devenue sa base organisationnelle, sur laquelle l'entreprise est, plus tard, venue se greffer. Son influence s'est diffusée de ses places fortes vers les périphéries du salariat au travers du mécanisme de la régulation fordienne. C'est ce processus qui s'est inversé avec la crise de cette dernière. A quelles conditions et sous quelles modalités le syndicalisme pourrait-il renouer avec une ambition de solidarisation de fragments d'un monde du travail aujourd'hui émietté ?

## **2- La Poste : la précarité de l'emploi contenue**

Deux traits majeurs semblent distinguer la « plus grande entreprise » de France : la résistance de l'emploi statutaire ; la puissance des syndicats, et l'orientation contestataire des deux plus influents (CGT et SUD). Mais une révolution silencieuse s'opère au sein de l'emploi statutaire, avec la montée en puissance d'un salariat de droit privé, suite à la transformation de la Poste d'une administration d'Etat à une entreprise publique : aux côtés des

fonctionnaires, les agents contractuels - « Acos » - représentent aujourd'hui 40 % des effectifs.

Si la part des emplois de statut précaire au sens strict – CDD, intérim, CDII – oscille de 8 à 11 % dans l'ensemble des effectifs au cours des dix dernières années, les CDI à temps partiel contraint sont aussi considérés comme « précaires » dans les derniers accords collectifs de « déprécarisation ». Le fort taux de syndicalisation (20 à 25 %), ne doit pas occulter l'affaiblissement et la division des syndicats, ou la non généralisation de conflits du travail, nombreux mais localisés. Enfin les « Acos » ont un statut professionnel sensiblement dégradé eu égard aux fonctionnaires, et ce sont pour la plupart d'anciens CDD qui forment ainsi un vecteur central du remodelage en cours de la main-d'œuvre. Les hésitations des orientations syndicales à leur endroit sont significatives du malaise d'un syndicalisme de fonctionnaire placé devant le dilemme suivant : devoir s'emparer de la défense des salariés appelés à devenir majoritaires, sans renoncer à se référer au fonctionnariat comme modèle statutaire. C'est au travers de tensions internes et après un certain délai d'adaptation que les syndicats se sont tournés vers les « Acos ». Mais d'un syndicaliste à l'autre, la notion de précarité prend des contours très variables : très larges, quand elle désigne l'ensemble de ceux qui ne sont pas fonctionnaires ; plus étroits, quand elle se limite aux seuls contractuels écartés du CDI à temps plein.

C'est dans le secteur de la distribution du courrier que nous avons conduit l'étude. Les CDD y remplissent un triple fonction : remplacer des absents, notamment lors des congés ; occuper des postes laissés vacants du fait d'un sous-effectif chronique ou de la longueur des délais d'affectation ; former et sélectionner les agents, dont certains sont destinés à être recrutés en CDI. Deux profils polaires cohabitent, entre lesquels les frontières ne sont pas étanches : des salariés en quête d'un salaire d'appoint ou d'un emploi d'attente, tels des étudiants, et d'autres, s'inscrivant dans une voie d'accès à l'emploi postal stable.

La précarité du statut se redouble très nettement d'une précarité du travail : tous les facteurs en CDD « roulent » sur plusieurs tournées, chacune nécessite un temps d'apprentissage au cours duquel la durée de distribution dépasse celle du facteur « titulaire » de sa tournée. Ces séquences d'apprentissage supposent un fort engagement professionnel, sans autre contrepartie que l'espérance d'une stabilisation, ou, à l'inverse, de la brièveté de la durée d'emploi. Si cette polyvalence reste généralement limitée au cadre d'un même bureau et du même type d'emploi, elle peut s'étendre à plusieurs établissements et types d'emploi.

La précarité des relations professionnelles n'est pas inconnue à La Poste : la fréquence des recours juridiques pour « usage abusif » de CDD le montre, des responsables des ressources humaines de l'entreprise reconnaissant volontiers leurs difficultés d'appropriation du code du travail et de la complexité des règles juridiques dans un monde professionnel hybridant les références à la fonction publique et au droit privé.

Au cours des dernières années, la précarité de l'emploi a été à la fois un des thèmes centraux explicites de l'activité syndicale, sous la forme de recours juridiques – particulièrement prisé par SUD - comme de la négociation collective et de l'activité syndicale ordinaire, et un des thèmes majeurs des conflits portant d'abord sur les conditions de travail et sur les effectifs.<sup>2</sup>

A la fin des années 1990, à la veille des négociations sur les « 35 heures », 40% des « Acos » sont sur CDD ou CDII. Une partie des recrutements réalisés à cette occasion consiste en transformations d'emplois précaires en emplois stables. En 2004 sont signés dans l'activité courrier par tous les syndicats, sauf SUD, les « accords de Vaugirard » dont la mesure phare est la « fin du temps partiel imposé » et la transformation de 10 000 CDD en CDI sur deux années. Deux années plus tard le bilan apparaît mitigé. L'emploi précaire se tasse, mais les recrutements sur CDD se poursuivent. L'objectif affiché de leur limitation à 5% des effectifs s'éloigne.

Dans le département où l'enquête a été conduite, secoué par un important conflit début 2005<sup>3</sup>, l'accord national n'est décliné que 18 mois plus tard. La CGT, ici en position très dominante, s'est efforcée d'encadrer ses concessions en matière de « principes » - acceptation de « tests » dans la période qui suit première embauche et non pas avant, et d'intégration au sein de volants multisites -, contreparties jugées acceptables en échange d'un taux de déprécarisation supérieur à la moyenne nationale. L'objectif est « que les gens qui rentrent dans la boîte aient une perspective de CDI le plus rapidement possible ». De fait, l'accord départemental institutionnalise un parcours de stabilisation, basé sur l'ancienneté et scandé par des seuils, dont le terme est pour les facteurs, au-delà de l'accès au CDI, la « titularisation » sur une seule tournée. La direction de l'entreprise régule ainsi l'embauche et la gestion des débutants dans une perspective plus propice à leur engagement professionnel et au souci de « qualité de service ». La question reste posée du poids qu'occupera à l'avenir le recrutement sur CDD par rapport à d'autres modalités : s'il devait rester prépondérant, on pourrait interpréter ce type d'accord comme une régulation conjointe d'une « file d'attente » aux portes d'un marché interne du travail.

Précarité et précaires occupent une certaine place dans l'activité syndicale ordinaire, nécessairement inégale selon la densité et le dynamisme des équipes syndicales au niveau des établissements : prises de parole, tracts, prise en charge de cas individuels. Toutefois l'interpellation collective des précaires est rare, et la mobilisation collective de ces derniers plus encore. La convention selon laquelle « un CDD ne fait pas grève » est très largement partagée, et leur syndicalisation n'est guère sollicitée. Par contre, en se syndiquant assez massivement peu de temps après l'obtention de leur CDI, les anciens précaires témoignent d'une sorte de reconnaissance d'une dette à l'égard des syndicats. Un des ressorts de ce mouvement d'adhésion réside dans la proximité sociale très forte de ces précaires par rapport au milieu postal, plus de la moitié ayant un membre de leur famille travaillant ou ayant travaillé à la Poste.<sup>4</sup>

L'action syndicale sur le terrain de la précarité apparaît donc ici *relativement* efficace, et ce sur un triple plan : elle parvient à contenir la précarisation des statuts d'emploi, à accompagner la stabilisation professionnelle d'une fraction significative des CDD, et, du moins dans le département étudié, à renouveler l'influence syndicale chez les nouvelles générations de postiers. En puisant dans l'héritage des succès des luttes anciennes pour la « titularisation des auxiliaires » les syndicats parviennent ici à formuler des réponses encore pertinentes. Reste qu'une partie importante des précaires ne parvient pas à s'inscrire dans la file d'attente, qu'elle est très démunie au cours des séquences de non emploi, et que la relation entre syndicats et salariés demeure marquée par l'utilitarisme. Et faute de peser sur les orientations stratégiques d'une entreprise sujette aux logiques de la déréglementation, les syndicats influencent finalement peu les grands choix en matière de gestion de l'emploi et du travail.

### **3- Sites pétrochimiques de l'étang de Berre : fragilité des initiatives syndicales face à la « précarité sous-traitée »**

Si le syndicalisme des postiers a mis quelques années à prendre la mesure de la rupture introduite par des « Acos » aux côtés des fonctionnaires, c'est près d'une vingtaine d'années qui s'écoulent entre les années 1970, quand les firmes s'engagent dans des politiques d'externalisation systématique, et la milieu des années 1990, où des syndicats tentent quelques adaptations substantielles de leurs modes de réponse. Ils le font dans un contexte marqué par l'irréversibilité de fait d'une grande partie du phénomène de sous-traitance – la ré internalisation des activités n'est plus guère crédible – et par leur affaiblissement substantiel au sein même des firmes donneur d'ordre : l'emploi y a été considérablement réduit sans conflits sociaux majeurs *via* des plans sociaux particulièrement généreux et du développement de l'actionnariat salarié.

Ici la précarité d'emploi ne prend pas d'abord la forme de la précarité des statuts d'emploi, mais de la dépendance et de la fragilité économiques des entreprises, qui s'accroissent tendanciellement au fil d'une « sous-traitance en cascade », accompagnées d'une dégradation de la condition salariale. Emploi, conditions de travail, risques professionnels et relations professionnelles tendent à se détériorer avec le rang de l'employeur formel dans la chaîne des rapports de sous-traitance. A tel point que pour un syndicaliste, le « véritable précaire » est « celui qui ne sait pas ce qu'il devient à plus d'un mois ». Ce n'est pas un hasard si aucune implantation syndicale n'a pu être observée au-delà d'entreprises sous-traitantes de premier rang.

Il est vrai que les grandes firmes donneur d'ordre ont fait le choix au cours des dernières années de fidéliser une partie de leurs sous-traitants de premier rang, comme les entreprises générales de maintenance. Le salariat de la sous-traitance apparaît donc de plus en plus différencié. Mais il n'est jamais à l'abri de la perte du marché confié à l'employeur, de la non application de l'

« obligation de re-classement », ou d'une ré-embauche par le repreneur à des conditions d'emploi inférieures. La précarité des statuts d'emploi est d'autant plus fréquente que l'on s'éloigne du premier cercle des entreprises sous-traitantes. La précarité du travail prend la forme de la segmentation des collectifs, de l'isolement, du nomadisme professionnel, d'une sur-exposition très nette aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. La précarité des relations professionnelles se signale par la fréquence de la répression anti-syndicale.

Les syndicalistes rencontrés distinguent volontiers deux types d'ouvriers de la sous-traitance. Le premier, minoritaire, particulièrement « individualiste » et éloigné du syndicalisme, est le « mercenaire ». Souvent intérimaire ou faux artisan, il choisit ce mode d'emploi et s'appuie sur une qualification recherchée pour vendre au meilleur prix une prestation de travail dont les conditions lui importent peu. Le second est celui qui subit sa précarité. C'est d'abord la peur du chômage et l'espoir d'un statut plus stable qui le tiennent à distance du syndicalisme, même s'il peut s'en rapprocher ponctuellement sur un mode instrumental.

Etudiée à partir de la seule CGT, l'activité syndicale en direction de la précarité sous-traitée se développe selon quatre registres, deux assez classiques, les deux suivants plus novatrices.

1-Les trois unions locales dont relèvent les sites pétrochimiques accueillent des salariés « isolés » - privés du soutien d'un syndicat d'entreprise -, très souvent précaires, et s'efforcent de les organiser, voire de les soutenir juridiquement. L'implantation au sein des PME, en particulier au sein de sous-traitants reste l'horizon privilégié de cette activité, avec quelques résultats chez des sous-traitants de premier rang.

2-Quand ils sont parvenus à s'implanter au sein d'entreprises sous-traitantes, les syndicats s'efforcent d'y limiter le nombre d'emplois précaires et d'y obtenir des transformations en CDI, d'y faire respecter le droit du travail, ainsi que les normes en matière de conditions de travail, d'hygiène, et de sécurité individuelle et collective.

Conscients que les sources de la précarité – clauses des contrats de sous-traitance, risques professionnels - se situent très largement en dehors des limites de leur entreprise, ces syndicalistes sont parmi les plus acquis à l'idée selon laquelle il convient de sortir de ces limites.

3-Au travers du « syndicalisme de site » ils rencontrent des initiatives qui peuvent être prises par des syndicalistes qui relèvent du personnel direct du donneur d'ordre. Ces démarches vont de la défense des salariés de la sous-traitance présents sur le site à la mise en place de collectifs de site<sup>5</sup> en passant par l'action en amont des clauses du contrat de sous-traitance et l'ouverture du CHSCT du donneur d'ordre aux salariés sous-traitants.



4-Le dernier modèle d'action transcende plusieurs sites industriels pour s'établir à l'échelon d'une zone territoriale plus large. La pertinence de cette dernière renvoie est celle de l'unité géographique réelle au sein de laquelle circulent nombre de travailleurs de la sous-traitance. C'est à ce modèle que s'inscrit un collectif départemental multiprofessionnel de la sous-traitance<sup>6</sup>, ou une coopération entre une dizaine de CHSCT d'entreprises donneur d'ordre et sous-traitantes de la zone de Fos.

Il reste que ces deux derniers types d'initiative restent très fragiles, voire marginales, et demeurent finalisées de manière « réaliste » par les deux objectifs de base traditionnelles : faire appliquer le droit du travail, et implanter le syndicat là où c'est possible. Pour nombre de syndicalistes les précaires de la sous-traitance restent invisibles. Les militants les plus impliqués dans leur défense ont d'ailleurs acquis une sensibilité spécifique à la précarité au travers de leur biographie. Les concurrences et hiérarchies au sein du salariat se retrouvent au sein du syndicalisme, mis en demeure de les transgresser en vue de reconstruire des solidarités plus larges en son sein. Définir les nouvelles entités pertinentes de l'action collective apparaît à la fois indispensable, et risqué au regard des héritages qui font encore référence.

#### **4- Restauration rapide : la portée de grèves improbables <sup>7</sup>**

Dans ce secteur, tout ou presque semble rendre fort improbable l'action collective et l'implantation syndicale « classiques ». S'il symbolise bien le précaire des services, c'est moins au travers des statuts d'emploi offerts – bien que massivement à temps partiel – que d'une très forte instabilité professionnelle de fait.

Pour la plupart des jeunes des deux sexes qui y transitent - notamment, mais pas seulement, les étudiants - , il s'agit d'un « petit boulot » alimentaire et provisoire parmi d'autres. Au terme de quelques mois on y est déjà « ancien ». Loin d'être un obstacle, cette très forte mobilité est l'un des ressorts du consentement à un travail très intense et contraignant, aux côtés des caractéristiques sociales des salariés – proximité des origines et de génération, favorisant une ambiance « familiale » et un rapport ludique aux défis productifs - et de l'organisation du travail, dans laquelle contraintes industrielles, marchandes et domestiques s'épaulent (Cartron, 2005). Et quand apparaissent des velléités de résistance collective ou syndicale, elles sont vivement combattues par les directions

Pourtant, plusieurs grèves, dont certaines très longues, sont intervenues au début des années 2000 chez Mc Donald's ou Pizza Hut. Au Mc Donald's de Strasbourg-Saint-Denis à Paris un premier conflit a paralysé le restaurant pendant 115 jours fin 2001, suivi par un second plus long encore - une année - en 2003-2004. Le premier est déclenché par le licenciement « pour vol » de cinq délégués du personnel, tous *swing managers* – premier niveau d'encadrement - ou *managers*, et membres de la CGT. La grève, fortement médiatisée et soutenue par un « comité de soutien » extérieur très actif prend fin avec la réintégration des licenciés. Le second est aussi provoqué par le

licenciement d'un délégué, membre cette fois de la CGC et par ailleurs directeur adjoint. Il prend cette fois la forme d'une occupation des locaux, le rôle du comité de soutien est plus faible, la CGT n'y participe plus et contrôle de plus près le conflit. Si le délégué licencié est réintégré et une augmentation salariale obtenue, les syndicalistes visés par le licenciement lors du premier conflit acceptent de négocier leur départ. L'implantation syndicale en sort affaiblie, d'autant plus que plusieurs animateurs de la première grève ont pris leur distance avec le syndicat. Trois ans plus tard, dans le même restaurant, c'est une liste « indépendante » qui devance la CGT aux élections professionnelles, laquelle ne conserve que huit adhérents sur une cinquantaine de salariés.

Le rôle déterminant joué dans certains de ces conflits par un « comité de soutien » non strictement syndical et extérieur aux collectifs en grève – ici, au cours de la première grève – a été souligné. Issu du réseau « stop précarité » récemment créé, regroupant des militants venus d'horizons politiques et syndicaux divers, valorisant le pragmatisme et la non instrumentalisation du mouvement, il participe de la construction de la cause gréviste et de la montée en généralité des registres de justification. On passe d'une grève « d'indignation » et de dénonciation personnalisée du gérant à une plate forme revendicative standard incluant des demandes spécifiques aux conditions locales de travail, bref à une grève « critique » dans laquelle l'organisation du travail et de l'emploi considérée hier comme « normale » est désormais jugée « anormale » (Cartron, 2005). D'autres aspects des modalités de la mobilisation collective sont notables : occupation de restaurants non grévistes et diffusion partielle du conflit au sein de la chaîne, usage des TIC afin de coordonner quotidiennement les actions, disqualification symbolique de l'enseigne auprès des clients par détournement de ses slogans publicitaires, mise en place éphémère d'un « collectif restauration rapide » au sein de la CGT, qui participera de la construction du réseau « stop précarité ». Nombre de ces modalités entrent en tension avec la culture portée par les syndicalistes plus institutionnels, tels les permanents, ce qui éclaire en partie la prise de distance opérée ultérieurement par plusieurs des leaders de ces grèves par rapport à l'engagement syndical.

Les trajectoires biographiques des jeunes animateurs des grèves montrent que le déclencheur de leur engagement dans l'action est moins la révolte contre les conditions de travail et d'emploi en elles-mêmes, qu'une rupture entre leurs espérances et la réalité de leurs positions professionnelles. Les plus engagés dans l'action sont parmi les plus anciens, par ailleurs souvent membres de la hiérarchie intermédiaire des restaurants. Ils vivent comme une trahison le sort qui leur est fait. Nombreux sont ceux qui, bien que largement issus des immigrations africaines, sont en position de déclassement social et/ou scolaire relatif. Dans tous les cas ils puisent dans des valeurs héritées de leurs univers de socialisation des raisons de refuser d'aller plus loin dans le consentement à des modes de management qui tendent à les mettre en contradiction avec eux-mêmes ou avec leurs collègues « équipiers ». Un engagement syndical durable peut alors – quand il n'est pas « négocié » contre une démission –, devenir un

mode de professionnalisation alternatif et un moyen de « tenir » de manière exceptionnellement longue dans un contexte de travail pénible .

Ephémères, les conflits de la restauration rapide sont-ils destinés à rester sans lendemain ? Si l'organisation socio-économique du secteur semble interdire structurellement un mode traditionnel d'organisation syndicale, quelques noyaux d'organisation parviennent à s'y implanter ici ou là, et des formes de coordination ou de collectif plus larges sont apparus. Au-delà, des expériences militantes sont susceptibles de se diffuser dans les divers mondes du travail précaire desquels nombre de ces salariés risquent de demeurer captifs.

## **5 - Quels modèles de stabilisation ?**

La précarité sape d'autant plus radicalement les fondements du syndicalisme hérité de la période fordienne qu'elle prend des formes elles mêmes radicales : quand disparaît la pertinence de la double référence à l'entreprise - unité de temps, de lieu et d'action - et à la branche, comme lieux de stabilité, d'identification et de négociation collectives, bases sur lesquelles cette forme syndicale s'est édifiée ; quand apparaissent ces vastes espaces de transition ou de relégation professionnelles, qui n'offrent guère de pôles positifs d'identification et de stabilisation.

Pourtant, même dans ces contextes existent des embryons d'action collective et syndicale. Ils reposent toujours sur les moins précaires des précaires, car il n'est pas d'action collective sans un minimum de ressources pour l'action. Elles s'appuient toujours sur des éléments de stabilité des collectifs de travail, présents au cœur-même des zones de précarité, pour des raisons d'exigences productives, d'efficacité, de sécurité ou de qualité des prestations. Si l'emploi divise, le travail unit (Barnier, 2006) – ou, du moins, divise moins. Certes, une « communauté professionnelle » autonome reste la « communauté pertinente de l'action collective » la plus solide (Segrestin, 1979). La conflictualité vivace à La Poste repose d'abord sur cette dernière. Mais les grèves dans la restauration rapide montrent également l'existence de « communautés-groupe », sans véritable qualification, même si aucune expérience professionnelle n'est dépourvue de dynamique d'apprentissages de capacités nouvelles, et d'attente de reconnaissance de celles-ci. Dans l'expérience de la précarité professionnelle, disqualification, arbitraire et non reconnaissance se heurtent à des résistances, particulièrement chez les nouvelles générations longuement scolarisées. « Après un conflit, même court, les relations sont plus humaines (...) [Les salariés] veulent juste être respectés » (Mabrouki, 2004, p.32).

Mais il y a loin de ces révoltes à l'organisation collective et durable dans une perspective syndicale. Quelle forme syndicale peut faire sens dans les perspectives individuelles de stabilisation ouvertes aux précaires ? La rencontre est-elle possible entre précaires et syndicalistes compte tenu des distances entre les profils sociaux ? « L'enjeu est de savoir si le syndicalisme peut servir de lieu d'identification à une palette plus large de populations

salariées, souvent en rupture avec les systèmes d'alliance internalisés au sein du salariat ancien » (Duffour et Hege, 2005, p.22).

Cette dernière difficulté est d'autant plus épineuse que les « anciennes » réponses semblent encore les plus efficaces, comme on le voit avec le cas de la Poste. Ailleurs, c'est la capacité de l'ancienne forme syndicale à se redéployer sur d'autres bases, à la fois interprofessionnelles et territoriales, qui est en cause. Or « la conception interprofessionnelle de la vie syndicale est encore aujourd'hui dominée dans la CGT par l'idée que s'en font les statutaires, ce qui ne facilite guère la conquête de nouvelles terres de mission » (Pernot, 2005, p.188).

La piste de la « sécurisation sociale et professionnelle » est sans doute la bonne. A condition pour les syndicats de parvenir à la décliner concrètement à partir de luttes et d'expériences encore très embryonnaires. Elles ne sauraient prendre le même visage à La Poste, sur les sites industriels aux collectivités de travail éclatées, et dans la restauration rapide. Redéployer en ce sens les forces syndicales encore très largement ancrées dans le noyau protégé du salariat ne va pas sans fortes tensions. De nos trois terrains, seule la sous-traitance pétrochimique a été le lieu d'ébauches revendicatives allant dans ce sens. En même temps la résistance à la précarité dans les nouvelles générations est prometteur. Une priorité syndicale pourrait être, simplement, une meilleure connaissance par les jeunes de leurs droits à l'orée de leurs premières expériences professionnelles dans ces vastes zones du précaire sans droit.

Bien d'autres défis sont posés au syndicalisme, entrevus sans être approfondis au cours de notre enquête, et qui participent de ses difficultés multiformes, y compris sur le terrain des précarités professionnelles : sortir d'une relation de « don/contre don » aux salariés pour accompagner leur développement d'un « pouvoir d'agir » autonome (Davezies, 2006) ; faire face à la disparition des grandes espérances sociales qui soutenaient l'action quotidienne, et les modes d'agrégation de la représentation salariale (Pernot, 2005) - dit autrement, prendre en compte l'enchâssement de la crise syndicale dans celle de la représentation politique ; nouer des alliances avec la nébuleuse d'autres mouvements sociaux contestant à leur manière le capitalisme libéral. Autant d'objets pour de futures recherches.

## Références

- Amossé T., Pignoni M.T. (2006), 'La transformation du paysage syndical depuis 1945', in Données sociales , Paris, INSEE.
- Barnier L.M. (2006), 'Du travail collectif au statut collectif', in A. Artous (eds), Travail critique du travail et émancipation , Paris, Syllepse.
- Bourhis A., Wills, T. (2001), 'L'éclatement de l'emploi traditionnel. Les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques', Relations industrielles, 56 -1 : 56-89.
- Carlier A., Tenret E. (2007), 'Des conflits du travail plus nombreux et plus diversifiés', Premières synthèses, 08-1.
- Cartron D. (2005), 'Engagement dans le travail et dans la grève chez Mac Donald's ', in J.M. Denis (eds), Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine , Paris, La Dispute.
- Cingolani, P. (2005), La Précarité , Paris : PUF.
- Davezies P. (2006), 'Activité, subjectivité, santé', in L. Thery (eds), Le travail intenable, Paris : La Découverte.
- Duffour C., Hege A. (2005), 'Emplois précaires, emploi normal et syndicalisme', Chronique internationale de l'Ires, 97 : 5-21.
- Mabrouki A. (2004), Génération précaire, Paris : Le cherche midi.
- Martucelli D. (2004), 'Figures de la domination', Revue française de sociologie, 45-3, 469-497.
- Paugam, S. (2002), Le salarié de la précarité, Paris : PUF.
- Pernot, J.M. (2005), Syndicats. Lendemain de crise ?, Paris : Gallimard.
- Segrestin D. (1979), 'Les communautés pertinentes de l'action collective', Revue française de sociologie, 29, 171-203.
- Zarifian P. (2005), 'Tensions et esprit de révolte dans les entreprises de services', in J.M. Denis (eds), Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine, Paris, La Dispute.

---

<sup>1</sup> La communication s'appuie sur : P. Bouffartigue, J.R. Pendariès, F. Peroumal, E. Perrin (Avec la participation de J. Bouteiller, S. Contrepois, B. Fribourg, R. Jean, E. Orban, T. Samzun), *Action collective et précarités. le syndicalisme à l'épreuve. Enquête sur trois secteurs d'activité : Poste, sous-traitance pétrochimique, restauration rapide*, LEST, Mars 2007. Sur les trois terrains c'est le cas de la CGT qui a été privilégié, compte tenu de sa prépondérance dans les deux premiers, et de sa plus présence dans les grèves dans le troisième.

<sup>2</sup> Un exemple parmi d'autres. Une grève de trois semaines paralyse en 2006 les trois agences de ColiPoste (activité colis du groupe) du département où nous avons effectué l'enquête. Le conflit est déclenché par des sanctions liées à des accusations de vol. Il porte également sur le « management par le stress », la charge de travail excessive, mais aussi sur l'emploi : volant de remplacement, brigade de tri, et « passage de tous les CDD en CDI ».

<sup>3</sup> Les facteurs se sont mis en grève pendant trois semaines suite à une importante restructuration des activités de distribution sur la seconde agglomération urbaine du département. Le passage au « tri alphabétique » se traduit par l'exclusion des facteurs des opérations de « tri général » et 25 suppressions d'emploi. Le travail reprendra avec la sauvegarde de la moitié d'entre eux.

<sup>4</sup> Une enquête par questionnaire conduite auprès de 430 CDD et CDI récents (tx de réponse : 40%) fait état de 38% de syndiqués chez les CDI, 5% chez les CDD.

<sup>5</sup> Un collectif informel existe pendant quelques années à l'UL de Berre, commune dont le site de la Shell est le premier pôle d'activité. Il regroupe des syndicalistes du plus important syndicat de Shell – ils en sont à l'initiative, à partir de leur expérience sur les questions de santé et de sécurité - et quelques syndicalistes d'entreprises sous-traitantes de rang 1 et de l'intérim.

<sup>6</sup> Plus officiel que le précédent, il est créé en 1997 dans le cadre de l'U.D., à l'initiative d'un responsable de la pétrochimie et appuyé par des militants de la construction. Il regroupe trois fédérations professionnelles (chimie, construction et métallurgie), trois UL, et une dizaine d'entreprises.

<sup>7</sup> On prend appui ici principalement sur F. Peroumal et E. Perrin, « Luites et syndicalisme dans la restauration rapide parisienne », in P. Bouffartigue et al., *op. cit.*

