



HAL
open science

Flexibilité et action collective : salariés précaires et représentation syndicale

Christian Dufour, Sophie Bérout, Jean-Michel Denis, Adelheid Hege,
Jean-Marie Pernot

► **To cite this version:**

Christian Dufour, Sophie Bérout, Jean-Michel Denis, Adelheid Hege, Jean-Marie Pernot. Flexibilité et action collective : salariés précaires et représentation syndicale. [Rapport de recherche] Institut de Recherches Economiques et Sociales. 2008. hal-01187377

HAL Id: hal-01187377

<https://enpc.hal.science/hal-01187377>

Submitted on 28 Aug 2015

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.

D

DOCUMENT D'ÉTUDES

FLEXIBILITÉ ET ACTION COLLECTIVE

SALARIÉS PRÉCAIRES ET REPRÉSENTATION SYNDICALE

Par

Christian DUFOUR¹
(responsable scientifique)

Sophie BEROUD²

Jean-Michel DENIS³

Adelheid HEGE¹

Jean-Marie PERNOT¹

N° 144

Août 2008

**Les documents d'études sont des documents de travail ;
à ce titre, ils n'engagent que leurs auteurs
et ne représentent pas la position de la DARES.**

1- Institut de recherche économiques et sociales (IRES).
2- Université de Lyon 2 - Triangle-CNRS.
3- Université de Marne-la-Vallée - CEE-CNRS.



AVERTISSEMENT

Ce document d'études est issu d'un rapport de recherche réalisé dans le cadre de l'appel à projets « **Syndicalisme et action collective face aux différentes formes de flexibilité du travail et de l'emploi** » lancé par la DARES en 2005.

Ce programme a donné lieu à la publication de deux autres documents d'études : « *Enquête sur trois secteurs : La Poste, sous-traitance pétrochimique et restauration rapide. Le syndicalisme face aux différentes formes de la flexibilité* », coordonnée par P. Bouffartigue (LEST-CNRS), Document d'études N° 143 de décembre 2008 et « *Les retournements de l'improbable : les conditions de la mobilisation collective des intermittents du spectacle et des salariés de grandes librairies et de centres d'appels* », A. Collovald (Université de Nantes) et L. Mathieu (CRPS-CNRS), Document d'études N° 145 de décembre 2008.

SOMMAIRE

Résumé	6
Introduction	7
Première partie	
Inventer d'autres formes d'actions syndicales, pour atteindre les salaires précaires	
S. Bérout (Université Lyon 2 – Triangle)	11
<hr/>	
Avant-propos	11
I - LE « COLLECTIF EMPLOI » DANS LA METALLURGIE DU RHÔNE : LA BATAILLE POUR L'EMPLOI COMME VECTEUR DE MOBILISATION	13
I.1 - Esquisse d'un cadre problématique	13
I.2 - L'installation dans la durée du salariat intérimaire : une nouvelle donne pour l'action syndicale	14
I.3 - Obtenir l'embauche des intérimaires : un préalable à tout redéploiement du syndicat	16
I.4 - Des modalités d'action qui engagent un renouvellement des pratiques Syndicales	18
I.5 - Des prolongements fragiles	20
II - CREER DU LIEN ENTRE LES SALAIRES PRÉCAIRES PAR LE CULTUREL : L'ASSOCIATION ACTES DANS LE CENTRE COMMERCIAL DE LA PART DIEU	20
II.1 - A la recherche d'un point d'entrée pour remédier à la précarité des relations de travail	21
II.2 - Un objet non identifié par les structures syndicales	22
II.3 - Le lancement d'une nouvelle initiative	22
Bibliographie	23
Deuxième partie	
Syndicats et sous-traitance aux chantiers de l'Atlantique	
Jean-Marie Pernot (IRES)	25
<hr/>	
Introduction	25
I. - LA CONSTRUCTION NAVALE A L'HEURE DE LA SOUS-TRAITANCE	27
I.1 - Saint-Nazaire, la ville et ses chantiers	27
I.2 - La sous-traitance, abus ou dérive systémique	32
II. - DE NOUVELLES VOIES D'ORGANISATION : LA CGT ET L'USM	37
2.1 - L'Union syndicale multiprofessionnelle, une alternative à l'éclatement du salariat	37
2.2 L'USM, une seule CGT pour plusieurs CGT	41
Conclusions	45
Bibliographie	46
Troisième partie	
Les relations professionnelles dans le secteur du nettoyage	47
<hr/>	
Introduction	48
I - LE SECTEUR DU NETTOYAGE INDUSTRIEL	49

I.1 - De la manutention portuaire à la propreté : quelques repères historiques	49
I.2 - Nature de l'activité	52
I.3 - Une évolution marquée par trois orientations : concentration, relations triangulaires et globalisation	54
I.4 - Les salariés du nettoyage	60
I.5 - La précarité dans le secteur du nettoyage	66
II - MAIS QUE FAIT LE SYNDICALISME ?	70
II.1- Secteur particulier, syndicalisme particulier	70
II.2 - Des problèmes des salariés du nettoyage et des manières de les porter	90
Conclusion	101
Bibliographie	104
Annexes	107

Quatrième partie

La convention collective de la métallurgie en Midi Pyrénées

Christian Dufour/Adelheid Hege (IRES) **115**

Introduction	115
I - AERONAUTIQUE ET SOUS-TRAITANCE : ELEMENT DE CADRAGE	116
II - LES FLEXIBILITES VUES DU CENTRE	117
III - LA FLEXIBILITE VECUE EN ENTREPRISE : UN DEPARTEMENT MARQUE PAR LA SOUS-TRAITANCE	123
IV - QUELLES SOLIDARITES AVEC LES SALARIES PRECARISES ?	128
V - LES SALARIES PRECAIRES, LES EMBAUCHES ET LEURS REPRESENTANTS	133
VI - VARIETE DES FLEXIBILITES ET PARCELLISATION DES SOLIDARITES	136
Conclusion	137

Cinquième partie

Le commerce de détail en Belgique

Christian Dufour/Adelheid Hege (IRES) **141**

Conclusions

LE PRECARIAT, NOUVELLE FRONTIERE DU SYNDICALISME ?	149
--	-----

RÉSUMÉ

À partir de cinq enquêtes dans des secteurs d'activité différents, les auteurs analysent les difficultés d'intégration des salariés les plus flexibles aux pratiques de l'action collective et interrogent, par là même, les éléments d'un éventuel renouvellement des formes de cette action.

Dans l'automobile (Lyon) ou dans les chantiers navals (Saint-Nazaire), les équipes syndicales constatent un lien distendu avec les intérimaires et, plus généralement, avec les salariés des entreprises sous traitantes, qui ne sont pas spontanément tournés vers des formes instituées d'action collective. Elles se heurtent également au scepticisme des salariés permanents peu convaincus de la nécessité d'insérer les précaires dans leur zone d'influence.

Dans les deux cas, on observe des équipes qui s'engagent dans des démarches « expérimentales » qui ont, pour fonction, de susciter un débat au sein des structures syndicales sur les besoins d'intégrer ce nouveau secteur du salariat.

Dans la métallurgie et le nettoyage, des espaces *a priori* très différents, les organisations syndicales mettent en avant le rôle de la convention collective (CC) dans la protection des salariés les plus exposés à la précarité. La pratique montre cependant que l'existence de ces protections est à la fois indispensable mais insuffisante pour assurer un minimum de garanties. Dans les deux cas, les conventions collectives, étant donné leur usage différent, pourraient en effet être interprétées comme le symbole de la division au sein du salariat : les accords particuliers d'entreprise, plus favorables, étant destinés aux salariés syndiqués et les moins menacés, les accords de branche, moins favorables, concerneraient en revanche les salariés non syndiqués les plus précarisés.

Enfin, la situation française ne diffère pas fondamentalement de celle d'autres pays, comme la Belgique où le taux de syndicalisation est plus élevé. Les négociations collectives de branches peuvent parfois masquer les déficiences de l'intégration des salariés précarisés dans les canons de l'action collective. Que signifie la notion de branche pour un intérimaire qui passe d'un secteur à l'autre ?

Au final il apparaît que les actions collectives autonomes des précaires restent éphémères et que les expériences se transmettent difficilement.

Mots-Clefs

Action collective, automobile, chantiers navals, convention collective, métallurgie, nettoyage industriel, flexibilité de l'emploi, flexibilité du travail, grèves, intérim, intérimaires, relations professionnelles, syndicalisme, sous-traitance.

Introduction

Notre réponse à l'appel d'offres lancé en 2005 sur le thème « flexibilités et action collective » partait d'un constat : l'action collective peine à se renouveler. Les salariés fragilisés – en France en tout cas – ne rejoignent pas les organisations syndicales, alors même qu'ils semblent en avoir le besoin le plus urgent¹. Il n'en va guère autrement pour d'autres catégories de salariés moins vulnérables.

Le projet faisait néanmoins l'hypothèse que des causes directement liées aux différentes formes de « flexibilisation du travail » pourraient être identifiées dans cette « crise » plus générale de l'action collective. Les groupes flexibilisés sont susceptibles de produire des réactions ponctuelles fortes, comme l'ont montré des conflits récents, mais ils semblent dépourvus des ressources sociales externes qui leur permettraient de perpétuer un modèle de représentation. Distingue-t-on des signes porteurs d'un renouvellement des formes de l'action (et des acteurs) collective à travers certains mouvements portés par des salariés flexibilisés ? Ces formes sont-elles durables ou promises à l'éphémère ? Quelles relations peuvent-elles entretenir avec des formes reconnues d'action collective fondées prioritairement sur la permanence des acteurs et leur capacité d'engagement durable vis-à-vis des acteurs patronaux et de l'Etat² ? La prise en charge ou la mise en exergue des conditions de travail de ces salarié(e)s par des groupes militants « externes » est-elle une condition nécessaire à une capacité d'organisation structurellement faible ou peut-il se développer des modèles d'action collective propres aux situations de flexibilité ? Y a-t-il homologie entre statut flexible et instabilité des formes de l'action collective ?

Finalement la question posée peut se résumer ainsi : Peut-on identifier des éléments qui expliquent les difficultés spécifiques d'intégration des groupes plus flexibilisés aux pratiques établies d'action collective ? Pourquoi la combinaison, la proximité de statuts d'emplois inégaux n'aboutissent-elles pas (plus) à créer une dynamique commune ?

Problématique de recherche : variétés et/ou contradictions dans l'action collective

Ces préalables conduisent à retenir des choix méthodologiques forts qui se traduisent par la mise en parallèle de cinq terrains de recherche.

- Deux d'entre eux sont des sites de travail délimités géographiquement et caractérisés par la présence massive de salariés, l'un dans la région lyonnaise et l'autre dans la région nazairienne ;
- Deux sont des secteurs professionnels définis par l'existence de conventions collectives, celle très ancienne de la métallurgie et celle en cours de consolidation des industries du nettoyage ;
- Le dernier, le commerce de détail en Belgique, vise à permettre une ouverture comparative.

La diversité même des terrains vise à prendre en compte la variété des flexibilités qui interviennent dans le domaine du travail et de sa régulation individuelle et collective. On fait l'hypothèse que la variété des formes de flexibilité s'accompagne d'une variété des relations entre flexibilités, groupes sociaux concernés et actions collectives.

Il s'agit aussi de prendre en compte les temporalités dans lesquelles s'inscrivent les événements et les groupes qui marquent d'éventuelles étapes de la construction/déconstruction de l'action collective autour du thème de la flexibilité. D'un côté, des événements ponctuels ou des groupes spécifiques peuvent servir de révélateurs aux lacunes de l'action collective ; mais ils ne sont pas nécessairement des promoteurs de leur transformation durable (conflits « exemplaires », mouvements de solidarités médiatisés, etc.) ; d'un autre côté, dans un système de relations professionnelles très formalisé, des transformations structurelles peuvent simplement découler à long terme de la désadaptation des outils formalisés de l'action collective.

Le document final se compose ainsi de cinq parties distinctes, rapportant les enseignements et les questions de la phase d'enquête sur le terrain. Il se termine par une conclusion, qui cherche à relever quelques pistes dégagées par ces différentes avancées empiriques. On verra que les questions soulevées restent assez cruciales.

¹ Dans les pays relevant du « pacte de Gant » (ceux où les syndicats participent à la gestion directe des institutions de protection sociale, essentiellement des pays du Nord de l'Europe), les chômeurs restent affiliés aux syndicats, confortant des taux de syndicalisation déjà très élevés, non seulement pour des raisons administratives, mais aussi de dynamique sociale.

² L'ancienneté fait partie des critères fondant la représentativité des acteurs collectifs en France.

Première partie

Inventer d'autres formes d'actions syndicales pour atteindre les salariés précaires : le collectif emploi de la métallurgie du Rhône

Sophie Bérout (Université Lyon 2 – Triangle-CNRS)

Avant-propos :

APPROCHES DU TERRAIN, DIFFICULTES, LIMITES ET REDEPLOIEMENT DU DISPOSITIF D'ENQUETE

L'enquête de terrain menée à Lyon s'est d'abord orientée vers le suivi et l'analyse de l'expérience menée par l'association Actes ! (Art, Culture, Travail et Salariés) créée en 2002 au sein du centre commercial de la Part Dieu dans l'objectif de faire vivre une structure transversale alors même qu'aucune instance de représentation commune à l'ensemble des enseignants (inter-CE ou CHSCT) n'existait sur ce site de 3 500 salariés. L'IRES ayant été impliquée dans le soutien institutionnel à cette action³ (ainsi que la DRAC, la DDAT), l'idée initiale était de voir si l'association avait réussi à se consolider, à se faire connaître auprès des salariés et à créer des liens, *via* les pratiques culturelles, entre ces derniers.

Or, très rapidement, nous avons découvert qu'après une série de difficultés, mais aussi d'initiatives, l'association traversait une phase d'activité très réduite. Les premiers entretiens réalisés avec une personne ayant été

³ « Culture et monde du travail : recherches et mises en pratique », *La lettre de l'IRES*, n° 50, janvier 2002 ; Claude Goulois, Culture et monde du travail, rapport d'enquête, IRES, février-juin 2000, 155p.

permanente de l'association et ancienne déléguée syndicale CGT de la Fnac Part-Dieu, ainsi qu'avec l'ancienne responsable « Culture » de l'UD CGT et la responsable « Commerce » de l'UD CGT nous ont permis de dresser un historique plus précis de cette expérience. La structure continue à exister, ainsi qu'un site⁴, mais l'absence de local et de financement rendent toute initiative problématique.

Le constat d'un échec relatif de cette possibilité de produire du collectif à partir d'actions culturelles dans un lieu de travail fortement marqué par la précarité de l'emploi et des conditions de travail et le peu de soutien apporté par les structures syndicales existantes (élus aux CE des différentes « grandes » enseignes du centre commercial, responsable commerce pour l'UD CGT) s'avère, il est vrai, riche d'enseignements. Le terrain choisi se trouvait cependant appauvri, ne permettant pas de réaliser des observations et plaçant l'étude dans une optique strictement rétrospective. Il était certes possible de réaliser des entretiens avec des salariés précaires des différentes enseignes présentes et avec des élus du personnel, syndiqués ou non, pour cerner les difficultés de toute action collective dans le centre commercial. Ce que nous avons d'ailleurs fait, en lien avec l'ancienne permanente de l'association qui s'est peu à peu réorientée vers une démarche d'étude et de réflexion sur les implications de la précarité dans le centre commercial. Mais il ne s'agissait plus alors d'étudier en tant que telle une expérimentation syndicale pour organiser et défendre les salariés précaires.

Ayant découvert, en parallèle à cette première approche du terrain, l'existence depuis 2005 d'un collectif d'intérimaires dans la métallurgie du Rhône, dénommé « Collectif emploi », nous avons opté pour ce nouveau terrain. Lancé par la CGT, le collectif présente l'originalité d'être transversal à quatre entreprises du secteur de la construction automobile autour de Vénissieux et de Saint-Priest : Bosch, Renault-Trucks, Arvin-Meritor (ex-Usine Ponts RVI) et Koyo-SMI (sous-traitant d'Arvin-Meritor). Les premières prises de contact nous ont permis de suivre très rapidement, en tant qu'observateur, des réunions du collectif, des initiatives et de disposer de l'ensemble des archives papiers de celui-ci (tracts, PV de réunions, courrier). Nous avons pu réaliser des entretiens avec la quasi-totalité des membres actifs du collectif (soit une dizaine), qui sont en fait des délégués syndicaux CGT – point sur lequel nous reviendrons plus loin – ayant également l'occasion de nous entretenir de façon plus informelle avec eux à l'occasion des réunions. En revanche, malgré nos demandes réitérées, nous n'avons pas pu mener des entretiens avec les salariés intérimaires qui ont déposé des recours devant le tribunal des Prud'hommes contre Renault Trucks.

Un autre axe de notre recherche a consisté, à un moment donné, à nous demander s'il était possible de repérer une circulation des initiatives syndicales destinées à lutter contre la précarité ou à organiser les précaires à l'échelle d'un territoire. Cette circulation de la réflexion sur les moyens d'action possibles, sur les modalités de lutte efficaces, semble exister au niveau d'une structure fédérale comme la fédération des Travailleurs de la Métallurgie de la CGT. Comme la recherche des modes de sensibilisation et d'organisation des salariés précaires nous avait conduit à repérer deux expériences dans lesquelles la CGT était partie prenante à quelques kilomètres de distance, certes dans deux secteurs d'activité complètement différents, nous avons cherché à saisir le rôle l'Union départementale, comme lieu éventuel de synthèse et d'impulsion. La coexistence de ces initiatives conduit, en effet, à s'interroger sur l'existence ou non de lieux de mise en commun de ces expériences militantes, sur la circulation de celles-ci, sur le travail syndical en termes d'appropriation et de traduction des initiatives d'un secteur à l'autre. Or, les entretiens que nous avons réalisés avec les responsables de l'UD CGT, dont le secrétaire général, nous ont plutôt conduit à appréhender l'absence de toute coordination, voire la méconnaissance des actions menées par les syndicats d'entreprise. Cette situation – comme les difficultés rencontrées par l'association Actes ! dont la démarche orientée vers le domaine culturel a pu être mal perçue dans des structures plus « traditionnelles » – incite à réfléchir à la concurrence entre les lieux de l'action syndicale, à la difficile articulation de celle-ci sur une base territoriale et par là même à la faiblesse de certaines structures interprofessionnelles comme les UL ou les UD. Elle éclaire aussi le caractère relativement peu cumulatif des expériences menées alors même que des problèmes comparables existent (*turn-over* des salariés précaires entre des entreprises d'un site géographique restreint, difficultés à pérenniser les structures *ad hoc* créées pour atteindre les salariés précaires, etc.).

L'étude que nous livrons ici est donc principalement basée sur l'expérience du « Collectif emploi » de la métallurgie du Rhône, même si nous avons choisi de revenir dans une deuxième partie, de façon synthétique, sur les raisons de la marginalisation des initiatives menées par l'association Actes !.

⁴ <http://association.actes.free.fr/>

I - Le « Collectif emploi » dans la métallurgie du Rhône : la bataille pour l'emploi comme vecteur de mobilisation

I.1 - ESQUISSE D'UN CADRE PROBLEMATIQUE

Un des objectifs de notre étude consiste à voir si la confrontation des organisations syndicales à la précarité – non plus comme un phénomène nouveau, mais comme un phénomène installé dans l'entreprise – crée éventuellement les conditions pour un redéploiement des modalités de l'action syndicale. Ce questionnement invite à sonder les évolutions en cours du côté des syndicats et à dépasser le constat premier d'une incapacité à atteindre les salariés précaires, à les organiser et à mettre en forme des revendications collectives en phase avec leur vécu au travail et avec leurs aspirations. Une critique récurrente formulée sur le syndicalisme consiste, en effet, à prendre acte de la très faible implantation de celui-ci, toutes organisations confondues, au sein du salariat précaire. Un syndicalisme sans base parmi les salariés précaires serait dans l'incapacité structurelle d'organiser ces derniers et continuerait à se désintéresser d'eux, faute de disposer de relais militants pour faire remonter les expériences au travail, les préoccupations et les revendications⁵. Or, cette vision, qui pointe avec pertinence le déficit de représentation, tend en même temps à figer l'activité syndicale et à ignorer ce qui se joue dans la confrontation des pratiques quotidiennes de responsables syndicaux avec la réalité sociale présente dans leur entreprise

Le constat de la faible réactivité des syndicats face à la progression des emplois atypiques et à l'explosion de la précarité sous ses différentes formes n'est évidemment pas à invalider de façon globale. Mais il est à nuancer par une analyse plus fine des situations, en essayant de repérer les pratiques concrètes que les syndicats tentent de déployer en direction des précaires : à la fois dans des entreprises où les syndicats sont encore relativement bien implantés et disposent d'une réelle capacité d'opposition par rapport aux directions et dans celles où ils existent mais de façon très réduite. Nous nous retrouvons à cet égard dans la distinction que propose Paul Bouffartigue lorsqu'il suggère de différencier au sein des dites « luttes de précaires » des mobilisations collectives qui se sont développées de façon quasi autonome, prenant appui de façon partielle sur les structures syndicales dans l'objectif de disposer d'un certain nombre de ressources (mandats comme formes de protection contre le licenciement abusif, recours aux prud'hommes) et des mobilisations dont la trame révèle davantage les transformations en cours de structures syndicales soumises « à l'épreuve des précarités »⁶.

La fragilisation de la capacité d'action collective dans les entreprises où le recours à des formes d'emplois atypiques est massif implique qu'un travail militant soit entrepris pour créer les conditions d'un dépassement des situations de résignation ou de crainte créées par la durée limitée du contrat de travail ou encore par la dépendance vis-à-vis de la hiérarchie immédiate pour le renouvellement du contrat.

L'exemple du « Collectif emploi » de la métallurgie du Rhône, dont la création remonte à 2005, fournit un cas d'étude intéressant d'une action syndicale lancée à partir d'une réflexion interne sur la division sociale du travail dans l'entreprise, sur la division du travail entre entreprises d'un même secteur, et sur les modalités de mise en mouvement des intérimaires, après des années d'attentisme.

⁵ C'est une critique sur laquelle s'appuient notamment Dominique Andolfatto et Dominique Labbé pour émettre l'hypothèse d'une transformation des syndicats en groupes d'intérêts restreints, défendant le petit noyau dur des salariés en CDI et plus encore des salariés sous statut des fonctions et entreprises publiques : Dominique Andolfatto, Dominique Labbé, *Sociologie des syndicats*, Paris, La Découverte, 2000.

⁶ Paul Bouffartigue, « Précarités et action collective : entre mobilisations autonomes et initiatives syndicales. Questions pour une recherche » in *Actes des Xe JIST*, 2005.

I.2 - L'INSTALLATION DANS LA DUREE DU SALARIAT INTERIMAIRE : UNE NOUVELLE DONNE POUR L'ACTION SYNDICALE

I.2.1 - La banalisation du recours massif à l'intérim dans le secteur de la construction automobile

On le sait, la construction automobile est devenue, à partir de la deuxième moitié des années 1990, l'un des premiers secteurs pour l'intérim. Stephen Bouquin note à ce propos que le taux de recours moyen à l'intérim gravite à partir de cette période entre 10 à 12 % de l'effectif global des entreprises (qu'il s'agisse de Renault-Cléon, Renault Douai, PSA, RVI Banville)⁷. Alors que le recours à l'intérim est théoriquement réservé aux périodes d'accroissement temporaire d'activité (« surcroît exceptionnel d'activité » selon le Code du travail) ou aux « activités saisonnières », il va servir dans l'industrie automobile, à modifier en profondeur le mode de gestion du personnel. Permettant de maintenir en permanence un volant de main-d'œuvre mobile, le recours à l'intérim « agit de façon invisible », écrit Stephen Bouquin, « comme levier managérial de mobilisation-disciplinarisation de la force de travail »⁸. Il introduit une segmentation dans les collectifs de travail – ce que pointent également Michel Pialoux et Stéphane Beaud dans leur grande enquête sur Peugeot⁹ – division temporelle dans le rapport à l'emploi et à l'entreprise, division générationnelle entre des salariés (ouvriers et techniciens) en CDI, entrés au plus tard au début des années 1980 dans les usines et dont la moyenne d'âge tourne autour des 47/48 ans et les jeunes intérimaires, ayant entre 20 et 30 ans, et pour qui l'intérim constitue l'unique mode de recrutement. Or, ces divisions servent de points d'appui aux directions des entreprises dans leur politique de gestion de la main-d'œuvre : les salariés « temporaires » étant les premiers à subir les contrecoups d'une baisse de l'activité, leur présence protège de façon relative les salariés « permanents », en emploi stable.

Cette généralisation et cette banalisation du recours à l'intérim sont rendues possibles par les accords que passent les directions des différentes entreprises du secteur automobile avec les entreprises de travail temporaire (ETT). « Si l'intérim est onéreux, la négociation de contrats centralisés à l'échelle des groupes réduit fortement les surcoûts salariaux, laissant agir les avantages sur le plan productif et de la gestion des ressources humaines »¹⁰. Un ensemble de pratiques, bien rôdées, se voient ainsi reproduites dans le temps : missions à répétition entrecoupées de contrats à durée déterminée, définition du poste légèrement transformée afin de s'affranchir des limites légales des dix-huit mois¹¹.

Le site industriel de Vénissieux (Rhône) où a été lancée l'initiative du « Collectif emploi » qui nous intéresse ici est représentatif de cette situation. Au niveau de la métallurgie, il est structuré autour de l'entreprise Renault Trucks, intégrée depuis 2001 au groupe Volvo. L'implantation d'un constructeur de poids lourds à Vénissieux remonte au milieu des années 1950 (création de la Saviem) et surtout à 1978 avec la fusion entre Berliet et la Saviem qui permet alors de créer Renault Véhicules Industriels (RVI), unique constructeur français de poids lourds. L'usine de Vénissieux produit des moteurs, celle de Saint-Priest – devenue propriété à 51 % d'Arvin Meritor – des ponts et des essieux¹². Elles sont directement en lien avec leurs sous-traitants « historiques », implantés sur le même site : Bosh et Koyo Sim.

Les usines de Vénissieux et Saint-Priest emploient environ 6 000 salariés. L'un des points de départ de l'action syndicale, sur laquelle nous allons revenir, partira du constat que la main-d'œuvre intérimaire représente désormais, en 2003-2004, entre 40 % et 70 % de la catégorie ouvrière dans ces quatre entreprises (Renault

⁷ Stephen Bouquin, *La valse des écrous. Travail, capital et action collective dans l'industrie automobile*, Paris, Syllepse, 2006, p. 155.

⁸ Stephen Bouquin, *op. cit.*, p. 155.

⁹ Stéphane Beaud, Michel Pialoux, *Retour sur la condition ouvrière, enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, Fayard, 1999.

¹⁰ *Ibid.*, p. 156.

¹¹ Mouna Viprey, « Les abus du recours à l'intérim dans l'automobile devant les prud'hommes », EIRO, 2002.

¹² Trois autres sites de Renault Trucks (anciennement RVI) existent en France : Blainville, Bourg-en-Bresse et Limoges. Un certain nombre d'enquêtes sociologiques ont déjà porté sur l'usine de Blainville, notamment : Danièle Kergoat, *La combativité ouvrière dans une usine de construction de camions Microforme : l'entrée en lutte des ouvriers spécialisés*, Paris, Centre de sociologie des organisations, 1977 ; Jean-Pierre Terrail, *Destins ouvriers. La fin d'une classe ?*, Paris, PUF, 1990 ; Stephen Bouquin, « RVI-Blainville entre résistances et reculs sociaux » in *La valse des écrous, op. cit.*, chapitre 9, pp. 167-212. En revanche, celles de Vénissieux et de Saint-Priest ont été bien moins étudiées, à l'exception, à notre connaissance, du travail de Jean Lojkine relatif aux formes de la co-gestion ouvrière chez Berliet juste après la Seconde Guerre mondiale. Je remercie Stephen Bouquin pour ces précisions.

Trucks, sa filiale et les deux sous-traitants). L'effort pour organiser les intérimaires et surtout pour dénoncer la situation qui leur est réservée pousse le syndicat à produire des données lui permettant d'appuyer sa démonstration, notamment auprès des autorités publiques et judiciaires. Le tableau n°1 est ainsi extrait d'une plaquette syndicale rassemblant toutes les informations disponibles sur la précarité sur le site de Vénissieux-St Priest.

Tableau n°1 Part des intérimaires dans les effectifs ouvriers en mai 2005

Établissements	Effectif ouvrier	Intérimaires	%
Renault Trucks Vénissieux	1 085	676	63,30
A. Meritor Ponts	386	207	53,63
A. Meritor Fonderies	125	73	58,40
SMI-Koyo	848	400	47,17
Bosch Vénissieux	600	200	33,33
TOTAL	3 044	1 556	51,12

Sources : CGT, USTM-CGT du Rhône

I. 2.2 - Sortir d'une forme d'accommodement à la précarité

L'explosion du nombre des intérimaires dans les entreprises du secteur automobile est loin d'avoir déclenché des réactions syndicales immédiates. Plusieurs facteurs interviennent, rendant la situation relativement complexe. En premier lieu, la politique de recrutement que les directions mettent en place, et qui sert la flexibilité interne, est une politique de rajeunissement qui ne passe cependant que par l'emploi en CDD ou en intérim. Or, le potentiel déstabilisateur que ces formes de recrutement introduisent au sein des collectifs de travail – en opérant une segmentation d'ordre sociale et générationnelle – est appréhendé avec retard par les militants syndicaux. Ceux-ci présument au départ de leur capacité à entrer en contact avec ces jeunes opérateurs qui sont parfois des enfants d'ouvriers déjà en poste chez Renault Trucks, et qui sont, pour la très grande majorité d'entre eux, des jeunes issus des quartiers populaires de Vénissieux, des Minguettes ou encore de Saint-Priest. Pourtant, le fait d'être toujours dans une situation d'attente, de vivre cet « intérim d'insertion »¹³ qui ne débouche pas nécessairement sur l'embauche, va instaurer une distance non seulement avec les organisations syndicales mais aussi avec les autres salariés en CDI. Et ce d'autant plus que les militants syndicaux relèvent justement plutôt du groupe des « anciens », de ceux qui n'ont pas connu l'angoisse de rester à vie dans la période de précarité. De ce point de vue, l'engagement de quelques jeunes au sein des structures syndicales a sans nul doute beaucoup contribué à faire émerger, au sein de celles-ci, la préoccupation de s'adresser aux intérimaires de façon plus nette.

« Quelque part, on s'était habitué à la situation. Cent, cent cinquante intérimaires en permanence, c'était devenu quelque chose de normal pour nous » (entretien avec un délégué syndical d'Arvin Meritor, décembre 2006)

Lors des réunions du « Collectif emploi » auxquelles nous avons assisté, des témoignages sont revenus à plusieurs reprises sur ce qui pouvait s'apparenter à une forme d'accommodement à la présence des intérimaires sur les lignes de production. Certains militants racontent que pendant longtemps, lorsqu'un « secteur » était convoqué par le responsable de celui-ci à une réunion laquelle est appréciée parce qu'elle permet avant tout un repos d'une heure seul les intérimaires restaient à leur poste et continuaient de travailler. « Aujourd'hui », ajoute l'un d'eux, pointant ainsi les effets du début de mobilisation lancé depuis 2005, « si le chef arrête le secteur, tout le monde s'arrête ». Ainsi, de l'aveu même des délégués syndicaux CGT, la césure s'est cristallisée à l'intérieur de l'entreprise. La mise en concurrence des deux types de main-d'œuvre, l'une en emploi stable et l'autre avec un statut d'emploi beaucoup plus fragile, se traduit dans une dualisation des pratiques au quotidien, les syndicats demeurant complètement prisonniers de cette situation. La segmentation du collectif de travail se voit redoublée par des pratiques discriminatoires associées à un statut d'emploi plus fragile, ce qui renforce l'impression de distance chez les uns comme chez les autres. Les jeunes intérimaires sont perçus comme différents y compris par les militants syndicaux, et sont peu à peu considérés comme plus individualistes, peu enclins à l'action collective.

Ces constats, que Stéphane Beaud et Michel Pialoux ont également dégagés de leur enquête sur les usines Peugeot, n'ont donc rien de surprenant. En revanche, la question de recherche qui semble plus novatrice, au regard de notre cas d'étude, consiste à savoir comment la reproduction de cette segmentation ainsi que son objectivation dans une série de pratiques et de représentations parviennent à être partiellement dépassées.

¹³ Catherine Faure-Guichard, *L'emploi intérimaire. Trajectoires et identités*, Rennes, PUR, 2000, pp. 35-71.

Une autre difficulté qui contribue, en deuxième lieu, à entraver l'action syndicale provient de la spécificité la relation d'emploi caractérisant le statut d'intérimaire¹⁴. Le rapport triangulaire qui existe entre la société d'intérim, la firme utilisatrice et les salariés¹⁵ rend plus difficile la mise en forme d'un discours revendicatif où les responsabilités sont clairement pointées. Entre militants syndicaux, les débats vont porter sur la façon d'orienter l'éventuelle action collective. S'agit-il de mener la lutte au sein des entreprises d'intérim et dès lors de chercher des relais du côté des délégués syndicaux et des élus du personnel présents dans celle-ci ? Une telle option, outre qu'elle se heurte à la difficile pérennisation de l'action syndicale dans les entreprises d'intérim, revient à entériner la présence de salariés précaires dans les usines du secteur de l'automobile. S'agit-il plutôt de lutter pour l'intégration des précaires dans l'entreprise et de contraindre les directions à les embaucher sous CDI ? Cette deuxième option soulève le problème des moyens d'action pour obtenir une telle décision de la part de directions d'entreprise qui ont fait du recours à l'intérim un mode de gestion à part entière de la main-d'œuvre.

I.3 - OBTENIR L'EMBAUCHE DES INTERIMAIRES : UN PREALABLE A TOUT REDEPLOIEMENT DU SYNDICAT

I.3.1 - Organisation des précaires et actions juridiques : des précédents

L'expérience menée par le « Collectif emploi » de la métallurgie du Rhône est souvent présentée par les militants qui l'ont lancée comme une action novatrice, unique, qui a influencé par la suite d'autres luttes syndicales. Cette vision est intéressante pour ce qu'elle dit de la faiblesse de la transmission et de la circulation des expériences syndicales, d'une organisation à l'autre, parfois au sein de la même organisation. Il est, en effet, possible de trouver des antécédents à ce type de mobilisation, lancée à partir d'une structure syndicale. L'Union régionale interprofessionnelle CFDT de Basse-Normandie a ainsi déjà essayé, à la toute fin des années 1970, de favoriser à la fois l'auto-organisation des précaires dans un collectif autonome et la réorientation de la stratégie syndicale vers la question prioritaire des « hors-statuts »¹⁶. L'une des modalités d'action qui est alors pensée comme pertinente par les dirigeants de l'URI consiste à faire réaliser des enquêtes dans les différentes usines de la région par les équipes syndicales dans l'entreprise. L'objectif d'un tel dispositif – que l'on va retrouver au sein du « Collectif emploi » du Rhône – consiste à confronter les militants syndicaux en entreprise à la réalité de la précarité tout en produisant des données chiffrées, susceptibles d'étayer l'argumentation du syndicat. Au début des années 1980 à RVI-Blainville quelques luttes sont menées en soutien à des intérimaires, après le « débauchage » d'un certain nombre d'entre eux. Des revendications telles que l'obtention du chômage partiel, mais aussi, dans le cadre des missions, de primes de travail à la chaîne et de primes d'équipe sont formulées dans le cadre de ces mouvements, en lien avec le collectif des intérimaires qui s'est effectivement constitué en mai-juin 1979. Les brimades auxquelles les intérimaires estiment être soumis au quotidien (l'absence de réglementation des pauses toilettes par exemple) et qui contribuent aussi à les isoler de ceux qui sont « intégrés » dans l'entreprise se voient également dénoncées¹⁷. Ce collectif a cependant cessé d'exister assez vite, alors même que le nombre des intérimaires au sein de RVI-Blainville diminue au début des années 1980.

A partir du début des années 2000, c'est la fédération des Travailleurs de la Métallurgie (FTM) CGT qui va se retrouver à la pointe des actions menées devant le tribunal des Prud'hommes¹⁸ dans des cas où l'usage abusif du contrat d'intérim peut être clairement démontré. Plusieurs procès sont ainsi déclenchés : contre Hutchinson en 1999, Citroën à Rennes en 2002, Peugeot à Aulnay-sous-Bois en 2002. D'autres ont suivi depuis lors. La finalité de la démarche syndicale ne consiste plus seulement à obtenir des compensations lors de l'arrêt des missions dans des phases de reflux de l'activité (paiement des journées de « chômage technique », dommages et intérêts) mais bien à faire constater par la justice un usage de la main-d'œuvre intérimaire devenu structurel dans le cadre de l'activité normale de l'entreprise. Les affaires portées devant le tribunal des Prud'hommes et qui obtiennent des jugements favorables commençant à créer une jurisprudence offensive renvoient à des situations où des intérimaires ont continué à travailler, par exemple, malgré le dépassement de la durée légale maximale de leur mission¹⁹ (Peugeot, Aulnay, 2002). L'objectif consiste à passer, pour la FTM CGT d'une série d'affaires isolées à une jurisprudence qui contribue à dissuader les directions d'entreprise d'un tel usage de l'intérim. C'est un usage offensif du droit qui est pensé au niveau fédéral, ce qui explique que les syndicats d'entreprise soient

¹⁴ Catherine Faure-Guichard, *op. cit.*, pp. 23-24.

¹⁵ Stephen Bouquin, *op. cit.*, p. 156.

¹⁶ Stephen Bouquin, *op. cit.*, pp. 184-185.

¹⁷ *ibid.*, p. 185.

¹⁸ Mouna Viprey, « Les abus du recours à l'intérim dans l'automobile devant les prud'hommes », *op. cit.*

¹⁹ Durée maximale autorisée par le Code du travail pour ce type d'emploi.

encouragés à emprunter la voie juridique²⁰. Pour autant, les membres du collectif que nous avons interviewés n'indiquent pas avoir reçu de consigne, ou avoir été guidés vers cette forme d'action. Elle s'est plutôt présentée à eux comme un des répertoires d'action disponibles dans une situation de quasi non droit et d'absence de protection des intérimaires. Seul, l'un des délégués syndicaux actifs dans le collectif, par ailleurs engagé dans une bataille juridique sur les questions des discriminations racistes dans l'entreprise Bosh, disposait d'éléments d'information sur d'autres affaires.

I. 3.2 - La construction d'un collectif transversal aux quatre entreprises

Le « Collectif emploi » de la métallurgie du Rhône est créé sur une base très volontariste. Il s'agit moins, à l'origine, d'une expérimentation syndicale pensée après une longue réflexion stratégique que d'une réaction face à une situation jugée inacceptable. La volonté de sortir d'une forme d'attentisme face à la question de la précarité est cependant présente dans les équipes syndicales, notamment chez les militants les plus jeunes qui ont accédé à des mandats de délégués syndicaux et/ou d'élus au Comité d'entreprise et qui ont, durant leur propre parcours professionnel, connu des années d'intérim. C'est le cas de Frédéric, 30 ans, qui va devenir l'un des animateurs du collectif :

« J'ai eu deux ou trois ans d'intérim dans différentes entreprises. À chaque fois, c'était à peu près le même schéma. On me disait : 'si tu fais des efforts, machin, il y aura peut-être une embauche au bout'. Et puis, au bout d'un moment : 'on n'a plus besoin de toi, tu sors'. Jusqu'à ce que je sois embauché dans une petite entreprise de tôlerie à Genève. J'ai fait trois ans dans cette entreprise et puis, après, j'ai postulé à Renault Trucks où j'ai été embauché en recrutement extérieur. (...) Trois ans après avoir été embauché, je me suis syndiqué. Et puis, dans le syndicat, j'ai commencé à parler des problèmes de l'intérim. Il y avait les copains de l'usine Pont que tu as eu vus la dernière fois, qui eux avaient des gros problèmes d'intérim et qui ont été assez à l'écoute de ce que je disais. On s'est dit, on va faire quelque chose pour les intérimaires dans la CGT. Après, bon, il y a eu l'histoire des quatre intérimaires de l'usine Pont, comme on t'a dit la dernière fois. (Délégué syndical et élu CE Renault Trucks, janvier 2007)

Avant la création du collectif, une première opération de contrôle des contrats intérimaires est menée par la CGT en décembre 2003 dans l'usine Ponts de Saint-Priest (qui est encore propriété de Renault Trucks avant de devenir propriété d'Arvin Meritor). Il s'agit de demander, en tant que délégué syndical, la consultation des livres d'entrée et de sortie des intérimaires que la DHR tient à jour et de vérifier que les missions restent dans le cadre de la loi. Ce contrôle permet de repérer trente-sept cas irréguliers. Les délégués syndicaux prennent alors contact avec ces salariés, les informent de leurs droits, des procédures possibles et les poussent à porter l'affaire en justice. La démarche n'a rien de facile, d'autant plus que pour les intérimaires existe le risque de « se griller » dans le bassin d'emploi. C'est d'ailleurs ce qui se produit. Quatre salariés dont le contrat présentait donc des irrégularités acceptent d'entamer une procédure judiciaire. Les quatre voient immédiatement leur mission prendre fin dans l'usine Ponts. À ce stade, l'action syndicale s'arrête dans l'entreprise, mais l'affaire se poursuit sur le terrain judiciaire, ce qui induit tout de même une forme d'externalisation du conflit (le dossier juridique étant suivi par l'Union syndicale des Travailleurs de la métallurgie du Rhône, structure départementale de la fédération). Le problème n'est pas présent au quotidien pour les équipes syndicales, il a fait l'objet d'une démarche ponctuelle. Ce n'est qu'un an plus tard que l'un des quatre salariés avertit les délégués CGT de Renault Trucks qu'il vient d'être refusé par la DRH de l'usine Bosch – rappelons que l'équipementier automobile est situé dans le même bassin d'emploi – pour un contrat d'intérim en raison des poursuites qu'il a entamées contre Renault Trucks. Un chantage est même exercé de façon plus ou moins explicite : abandon des poursuites contre Renault Trucks contre embauche en intérim chez Bosch.

Cette situation et l'échange d'informations qu'elle déclenche entre les militants CGT de Renault Trucks et ceux de Bosch leur permettent de comprendre qu'il existe un circuit des intérimaires entre les quatre entreprises de la zone industrielle.

« Après de multiples échanges entre nos syndicats, nous découvrons que le patronat a constitué avec les sociétés d'intérim un véritable réservoir de salariés formés au processus de montage et qui tournent régulièrement d'une entreprise à l'autre selon les besoins du 'marché' » (« Intérimaires à vie, ça suffit ! », Livret pour combattre la précarité de l'emploi et de la vie, Collectif emploi métallurgie du Rhône, janvier 2007).

²⁰ Sur cet usage du droit : Laurent Willemez, *Le droit du travail en danger, une ressource collective pour des combats individuels*, Broissieux, Editions du Croquant, 2006, pp. 101-140.

Les salariés en intérim effectuent des missions de dix-huit mois dans une première entreprise, avant d'être embauchés dans la deuxième, dans la troisième, puis de revenir dans la première. Ils ne bénéficient d'aucune reconnaissance de leur ancienneté, repartant « à zéro » à chaque nouveau contrat. Être en mission durant dix-huit mois leur permet de connaître une augmentation de leur salaire horaire, augmentation qu'ils perdent dès lors qu'ils signent un nouveau contrat. Ces salariés perdent peu à peu non seulement l'espoir d'une embauche en CDD ou en CDI, mais aussi l'espoir de toute évolution. Pourtant, ils demeurent dans les mêmes entreprises plusieurs années durant. Comme l'explique un autre membre du collectif, « *on les reconnaît, parce qu'ils reviennent avec le tee-shirt [avec la marque de l'entreprise] qu'ils ont eu lors de leur dernière mission* ». Ce système va être dénoncé par les syndicalistes comme le « triangle de la précarité » (Renault Trucks – Bosch – SMI-Koyo), ce qui les aide à pointer des responsabilités, à rendre explicites des pratiques que les directions d'entreprise nient mettre en œuvre.

Confrontés à cette situation, et désireux de lancer une action qui permette de dépasser les seules réactions ponctuelles face aux irrégularités dans l'usage de main-d'œuvre intérimaire, les militants CGT décident de créer une structure souple, un collectif, transversal à leurs quatre entreprises. Dès le début, l'option est prise de maintenir cette initiative dans le giron de la seule CGT, de ne pas solliciter les autres organisations syndicales. Dans l'entreprise Renault Trucks, la CGT est la première organisation en termes d'adhérents comme sur le plan électoral²¹. Elle n'est pas menacée par un syndicat qui se voudrait plus combatif – SUD-RVI n'est implanté que dans l'usine de Blainville – et entretient des relations de concurrence forte avec la CFDT. L'enjeu de la défense des salariés précaires n'est pas jugé décisif au point de chercher un terrain d'entente avec les autres organisations ; il est, en revanche, perçu comme déterminant pour renouer avec cette partie du salariat au sein de l'entreprise ou plutôt des entreprises du site. Ce dernier objectif permet d'ailleurs de comprendre pourquoi la rivalité syndicale demeure prégnante.

Le « Collectif emploi » regroupe donc des militants CGT des quatre entreprises, qui sont tous titulaires de mandats (délégués du personnel, délégués syndicaux, élus CE et CHSCT), qui disposent tous d'heures de délégation, mais qui ne sont pas pour autant des permanents dans le sens où ils ne sont pas entièrement dégagés de leur activité salariale. Leur objectif consiste à se doter des moyens d'agir de façon spécifique sur la question de l'intérim, les structures syndicales existantes (le syndicat d'entreprise) n'ayant pas réussi à prendre en charge ce problème jusqu'alors. Il semble intéressant de noter que le collectif ne se donne pour priorité de syndiquer les intérimaires. Ce but est jugé dès le début irréalisable par les militants, au regard de leur expérience de terrain. Ils vont dès lors considérer qu'il faut d'abord obtenir une transformation massive des emplois intérimaires en emplois stables pour renouer avec les salariés précaires et pouvoir les impliquer dans des actions collectives. La bataille sur l'emploi leur apparaît ainsi comme un préalable à la reconquête d'une certaine légitimité pour le syndicat, mais aussi d'une capacité à mobiliser au sein des catégories ouvrières.

« L'idée, c'était plus de créer une vague d'embauche, de créer une grande vague d'embauche. Parce qu'on a fait le constat que quand on faisait des appels à la grève ou à l'action, quand t'as 50 % d'intérimaires sur une ligne de montage, ben le patron, il nous regarde partir... déjà si t'arrives à faire partir 100 % des embauchés, c'est un exploit, alors 20 à 30 %. Et les intérimaires, ils ne sortaient pas. Parce qu'ils savent que s'ils se mettent en grève, à la fin de leur mission, ils sont rayés en rouge. Nous ne sommes plus dans la capacité de créer un rapport de force parce qu'il y a des gens qui sont précaires et qui sont éjectables comme ça. Notre but, c'est recréer un peu que les gens n'aient pas peur ». (délégué syndical et élu CR Renault Trucks, janvier 2007)

Les conséquences d'une première action judiciaire pour les salariés intérimaires engagés dans cette voie par le syndicat conduit donc une partie des militants de celui-ci à réfléchir à d'autres modes d'organisation et à d'autres modalités d'action. Cela les incite surtout à s'orienter vers une revendication qui fasse pleinement sens pour les intérimaires, soit celle de transformer de façon massive leurs postes en CDI. La syndicalisation est présentée comme une étape ultérieure, une fois la démonstration de l'efficacité du syndicalisme effectuée sur la base de cette première victoire.

I.4 - DES MODALITES D'ACTION QUI ENGAGENT UN RENOUVELLEMENT DES PRATIQUES SYNDICALES

Le collectif se construit au cours de l'année 2005 au travers de plusieurs modalités de luttes qui contribuent à la fois à actualiser des pratiques anciennes et à renouveler le répertoire d'action des syndicats CGT des quatre entreprises.

²¹ Aux élections DE/CE de 2006, la CGT obtient 37% des voix tous collèges confondus, la CFDT 25 % et la CFE-CGC 23%.

I.4.1 - Doter le syndicat de connaissances précises sur l'usage de l'intérim

Pour asseoir son argumentaire et démontrer que le travail intérimaire est bel et bien devenu un mode de gestion à part entière de la main-d'œuvre, ce qui entraîne un usage massif et souvent illicite de ce dernier²², le « Collectif emploi » va tout d'abord orienter son action sur la production de données précises. Des fiches juridiques sont élaborées avec l'aide de militants CGT extérieurs aux syndicats, notamment celle de militants ayant siégé aux Prud'hommes. Surtout, les membres du collectif élaborent un questionnaire d'une page qu'il s'agit de faire remplir, via les représentants du personnel, par les intérimaires travaillant sur les chaînes de production. Le questionnaire (cf. annexe 1), commun aux quatre entreprises, permet de recenser la liste des missions d'intérim effectuées dans chacune, leur durée, les salaires, etc. L'opération pourrait constituer un acte élémentaire dans un travail syndical au quotidien. Il permet, de l'aveu même des militants syndicaux les plus anciens dans la CGT, une (re)prise de contact avec une partie du salariat de l'entreprise, à la fois marginalisée et perçue sur un mode hostile. Un des animateurs du collectif raconte comment, suite à cette première opération, des jeunes de son quartier, aux Minguettes, sont venus le saluer dans la rue, hors de l'espace de l'entreprise ; ce qu'ils ne faisaient jamais auparavant, opérant une césure nette entre les deux espaces.

Plus de trois cents questionnaires sont ainsi rassemblés en quelques semaines, ce qui permet à la CGT d'élaborer ses propres données sur la présence des intérimaires dans les entreprises, mais aussi sur leur circulation de l'une à l'autre.

I.4.2 - De l'agence d'intérim au service RH

Une deuxième modalité d'action a consisté à relier symboliquement les deux bouts de la chaîne permettant cette surexploitation de la main-d'œuvre précaire. Dans la première phase de réflexion du collectif, des contacts sont pris avec des délégués syndicaux CGT dans les entreprises d'intérim. Les militants de la métallurgie découvrent alors que ceux-ci disposent de très peu de moyens : soit ils ont obtenu des heures de délégation, une véritable reconnaissance de leur présence dans l'entreprise d'intérim mais en étant situés dans les locaux de ces dernières, ils se trouvent coupés des salariés en mission ; soit ils sont eux-mêmes en mission et ont des difficultés à suivre de façon régulière les différents dossiers. Face à ces difficultés, le collectif opte pour organiser des manifestations devant les agences d'intérim (Manpower, Adecco, Vedior Bis) qui recrutent les salariés, aussi bien à Vénissieux, qu'à Saint-Priest et qu'aux Minguettes. Cette forme de lutte est celle qui a favorisé la participation du plus grand nombre d'intérimaires, les manifestations « kleenex » consistant à lancer des mouchoirs en papiers, symboles de salariés jetables, dans le hall de ces entreprises.

À l'autre bout de la chaîne, le collectif mobilise les délégués du personnel pour multiplier les contrôles du registre du personnel des quatre entreprises. Seuls les DP sont, en effet, habilités à demander cette consultation. Une vague de contrôle est organisée de façon parallèle pendant la même semaine (janvier 2006). Un document est d'ailleurs élaboré en amont pour faciliter ce contrôle (cf. annexe 2), « pense-bête » destiné à aider le délégué du personnel à décrypter le registre du personnel et à y repérer de façon rapide les irrégularités. Cette vérification massive des missions permet de pointer un nombre conséquent de situations illégales et de dénoncer un abus systématique et organisé de la main-d'œuvre intérimaire. Le « Collectif Emploi » ne s'engage cependant pas dans de nouveaux dépôts de plaintes. L'action judiciaire des quatre premiers salariés est toujours en cours et concentre déjà une partie de l'activité syndicale. Le relais est plutôt recherché du côté de l'Inspection du travail, et à la Direction départementale du travail et de l'emploi où une manifestation est organisée suite à la semaine de contrôle des contrats. Lors d'une conférence de presse, les membres du collectif remettent au directeur de la DDTE les photocopies de mille dossiers où figurent des irrégularités. Cette interpellation de la puissance publique, qui se double de courriers en direction des élus, vise à publiciser l'action, mais aussi à gêner les entreprises dans leur communication externe. L'idée est moins de déclencher de nouvelles affaires judiciaires que de faire céder les directions des quatre entreprises en obtenant une vague d'embauches.

I.4.3 - Les Prud'hommes comme vecteur de mobilisation

Enfin, une longue bataille judiciaire a été menée aux Prud'hommes et a débouché sur un jugement favorable aux quatre plaignants, le 14 octobre 2005. La condamnation de Renault Trucks, l'obligation de transformer les postes occupés par les intérimaires en poste en CDI (ainsi que les indemnités versées) ont ouvert la brèche à une plus large victoire syndicale : environ 300 intérimaires obtenant, dans la foulée, la requalification de leurs postes.

²² C'est-à-dire en dehors des motifs précisés dans le code du travail : remplacement de salariés absents, accroissement temporaire d'activité, emplois à caractère saisonnier.

L'action menée aux Prud'hommes a conduit les militants du collectif à produire une compilation de la jurisprudence sur le dossier de l'intérim, toujours dans l'idée de s'approprier un certain nombre de données.

I.5 - DES PROLONGEMENTS FRAGILES

Malgré le succès remporté par le « Collectif emploi » en termes d'embauches comme sur le plan juridique, force est de constater que celui-ci n'a pas connu un élargissement de sa base ni même une nouvelle dynamique de lutte. Durant la deuxième partie de l'année 2006, puis en 2007, les initiatives se font plus rares, les militants, accaparés par d'autres tâches, sont plus difficiles à réunir.

Plusieurs facteurs interviennent ici. Le premier relève de la contre-offensive menée par les directions de quatre entreprises. Dès lors qu'elles ont compris qu'elles perdraient sur le terrain judiciaire, ont très vite investi dans de nouveaux logiciels de gestion de la main-d'œuvre intérimaire afin de limiter au maximum les situations d'irrégularités, réduisant d'autant les points d'appuis futurs pour l'action syndicale devant le tribunal des Prud'hommes. La configuration ayant rendu possible la convergence entre différentes modalités de lutte (campagnes de sensibilisation et d'information en interne, manifestations devant les agences d'intérim, contrôle de la gestion de main-d'œuvre intérimaire par le service RH, recours aux prud'hommes) cesse d'exister et affaiblit d'autant une démarche syndicale dont l'originalité consistait à s'appuyer sur de multiples vecteurs de lutte.

Deuxième élément important, les syndicats CGT des quatre entreprises n'ont pas connu une affluence nouvelle de la part des intérimaires : les adhésions demeurant rares.

Cette situation illustre la difficulté à maintenir dans la durée une action militante très volontariste en direction des salariés précaires, sur la base d'une prise en charge de leurs intérêts par un porte-parole collectif, mais extérieur au groupe des intérimaires. De tels dispositifs de mobilisation et de revendication demeurent fragiles, d'autant plus que les militants qui s'y investissent sont accaparés par d'autres tâches de représentation (au sein des différentes instances de représentations du personnel, CE, CCE, CHSCT) dans la mesure où ils animent le plus souvent au quotidien la structure syndicale. L'engagement dans le collectif, le fait d'avoir su lancer une telle expérience, contribuent d'ailleurs à ce que les militants qui en sont à l'origine soient repérés au sein de l'organisation comme des éléments à promouvoir dans les instances de direction syndicales. Loin de les libérer de leurs tâches pour les inciter à développer davantage l'expérience en direction des précaires ou faire d'eux des militants susceptibles d'aider à la diffusion et à la généralisation de celle-ci, l'organisation tend à les aspirer dans le fonctionnement interne du syndicat. Cette gestion interne des ressources et des savoirs faire militants contribue à la faible capitalisation de ces expérimentations.

La réalité d'un recrutement syndical des intérimaires qui demeure très marginal montre également que la campagne menée par le « Collectif emploi » n'a pas créé les conditions pour que se structure une représentation durable des salariés précaires au sein des syndicats ou à la marge de ceux-ci. Les salariés ayant obtenu la transformation de leur contrat d'intérimaire en CDI ne sont pas rentrés massivement dans les syndicats. Leur comportement lors des élections professionnelles à venir sera bien sûr à repérer. Si les initiatives engagées, du recours aux prud'hommes aux manifestations devant les agences d'intérim, ont contribué à rendre visibles les syndicats, à leur conférer une forme de légitimité, elles n'ont pas pour autant réduit la distance qui sépare ces salariés de l'engagement formel dans une structure syndicale ou de type syndical.

II - Créer du lien entre les salariés précaires par le culturel : l'association Actes ! dans le centre commercial de la Part Dieu

Notre premier terrain d'enquête nous a conduit à revenir, quelques années après son lancement, sur une tentative originale de création d'un cadre collectif, au sein du centre commercial de la Part-Dieu, *via* des activités culturelles. Comme nous l'avons expliqué dans l'introduction, il ressort du récit des différents acteurs engagés dans cette initiative à partir de 2000 le constat du déclin et du quasi-échec de la démarche de mise en œuvre d'une action culturelle en direction des 3 500 salariés du centre commercial. Soutenu lors de sa conception par des institutions comme la DRAC, la DDAT et l'IRES, le projet n'a de fait que très peu survécu au retrait de ces dernières. Dans l'impossibilité de créer un CE inter-entreprises, les animateurs du projet ont fondé une association en 2002, laquelle s'est dotée d'un poste de salariée (occupé par la déléguée CGT Fnac qui a dès lors quitté son emploi). L'association a continué à obtenir des subventions en 2003 (50 000 euros de la ville de Lyon) mais s'est retrouvée en 2004 sans financement et, par conséquence, sans ressource pour maintenir un poste de

salarié. Son activité ne perdure aujourd'hui, de façon intermittente, qu'en raison du très fort volontarisme de deux ou trois personnes²³.

II.1 - LA RECHERCHE D'UN POINT D'ENTREE POUR REMEDIER A LA PRECARITE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Il nous semble toutefois intéressant d'évoquer rapidement cette expérience dans la mesure où elle permet d'aborder des problèmes faisant sens pour l'action syndicale face à la précarité. En premier lieu, elle renvoie à l'objectif de créer de la représentation – ou plutôt des substituts à l'absence d'institutions représentatives du personnel – dans un lieu marqué par une forte précarité de l'emploi, du travail, mais aussi des relations professionnelles. La recherche de structures souples et originales – ici par le culturel – se fait sans tenter de susciter des mobilisations (contrairement à l'expérience du « Collectif emploi » dans la métallurgie), mais en visant simplement la participation des salariés à des activités communes. Le but poursuivi est de favoriser l'identification du centre commercial comme un ensemble cohérent et non plus fractionné. Il s'agit ainsi de créer un lieu ouvert, fortement différencié des rares IRP existant dans les grandes enseignes, destiné à l'ensemble des salariés du centre commercial, quel que soit leur statut. Les animateurs du projet, en se situant dans un registre non revendicatif, tentent de susciter la participation ponctuelle des salariés à des activités culturelles communes, cherchant ainsi à créer du collectif malgré l'éclatement des temps de travail et la précarité des emplois.

Or, l'échec relatif de l'expérience renvoie à une combinaison de facteurs qui se renforcent mutuellement. Les premiers tiennent à la dimension structurelle de la précarité dans le centre commercial. Pour maintenir son activité dans la durée, l'association requiert l'engagement durable d'un petit collectif de militants. Mais la situation diffère ici de celle d'une entreprise comme RVI par exemple où l'implantation syndicale demeure relativement forte et où des heures de délégation peuvent être consacrées à animer une nouvelle structure. Portée à bout de bras par quelques individus, l'association subit le contrecoup de la surcharge des militants impliqués (certains négocient les 35 heures en parallèle au lancement d'Actes !) ainsi que le retrait soudain (suite à des licenciements individuels ou collectifs, à des fins de CDD) de quelques uns de ses membres les plus actifs. Cette forte dépendance par rapport aux aléas de l'emploi et de l'activité dans le centre commercial permet de souligner combien il est difficile d'y pérenniser toute action syndicale ou militante. Peu à peu, la plupart des militants (délégués du personnel ou élus CE et CHSCT) et les quelques salariés non syndiqués investis dans l'association, se retirent malgré eux. Certains, parmi les plus actifs dans le lancement du projet, ne travaillent plus dans le centre commercial, suite à des licenciements collectifs (fermeture de Marks&Spencer) ou à des fins de CDD. D'autres demeurent cependant intéressés, répondant aux sollicitations de l'ancienne permanente de l'association, constituant une sorte de réseau dormant, distinct des cercles d'influence propres à chaque organisation syndicale en raison du caractère intersyndical qui avait été privilégié dès les débuts de cette démarche.

Une autre difficulté réside dans l'utilisation du vecteur culturel comme moyen de sensibilisation des salariés. Ainsi, en quelques années d'expérience, l'association a tenté de redéfinir sa démarche culturelle pour être plus en prise avec les pratiques des salariés. Un des objectifs a été de parvenir à convaincre ces derniers de rester dans le centre commercial en dehors de leurs heures de travail (le centre commercial étant perçu comme un lieu de consommation lors des interstices laissés par des horaires fluctuants, non comme un lieu d'épanouissement culturel ou artistique). L'association s'est orientée vers des pratiques culturelles populaires (fanfare par exemple) plutôt que vers des résidences d'artistes (qui sont cependant maintenues, mais en cherchant à créer plus d'interactions avec les clients et les salariés du centre), afin de s'implanter durablement sur le site et d'être plus visible. Les activités proposées ont d'ailleurs suscité de la participation. Mais les responsables de l'association n'ont cessé de devoir se battre pour disposer d'un lieu (d'exposition, de réunion...) ou encore pour investir l'espace du centre (les allées dont la gestion relève du groupement d'employeurs).

²³ Réduite au chômage, l'ancienne déléguée CGT de la FNAC continue pourtant à se consacrer à l'association et réalise, « pour ne pas laisser à la seule direction du centre commercial le monopole de la célébration de 30 ans de la Part Dieu » une série d'entretiens avec des salariés du centre commercial. Avec l'aide de quelques étudiants en formation d'anthropologie, une trentaine d'entretiens sont menés pour dresser des portraits, divers, de celles et ceux qui font vivre le centre (ce matériau est malheureusement non enregistré mais retranscrit à partir de notes). Cette enquête a débouché sur l'organisation d'une exposition « L'art de travailler à la Part-Dieu » lors de l'automne 2006.

II.2 - UN OBJET NON IDENTIFIÉ... PAR LES STRUCTURES SYNDICALES

Les principales difficultés sont venues, toutefois, de l'accueil réservé à cette expérimentation par les structures syndicales, celles présentes au sein des plus gros établissements du centre commercial comme celles extérieures au centre. En étant relativement atypique, car axée sur le domaine culturel, la démarche entreprise n'a bénéficié que d'un soutien réduit, du côté de l'UL CGT (dont les moyens sont très réduits) et de quelques CE. L'expérience a été soutenue par la responsable « Culture » au sein de l'UD CGT et au sein de la Confédération, mais elle ne l'a pas été par la secrétaire de l'UD responsable du commerce. Ce qui est reproché à cette initiative par un certain nombre de responsables syndicaux, y compris dans la CGT, tient de son caractère associatif, lequel reléguerait au second rang la dimension syndicale. De plus, pour un certain nombre de syndicats au niveau départemental, comme FO – l'initiative se voulant intersyndicale²⁴ – cette entrée par la culture pour toucher les salariés du site commercial n'apparaît pas pertinente, mais « ornementale ».

Les ressources militantes internes au centre commercial ne sont pas venues combler la faiblesse des soutiens venant des structures interprofessionnelles. Sur la dizaine de CE concernés – les grandes enseignes –, à peine la moitié sont implantés dans les établissements du centre. Des CE comme ceux de la Redoute ou de Darty ne sont pas basés à la Part Dieu, mais dans l'établissement central du groupe. Le centre commercial est composé par ailleurs de petites enseignes sans représentation du personnel.

L'association Actes ! a pâti très vite d'une série d'incompréhensions avec les élus CGT du CE du magasin Carrefour du centre (500 salariés sur 3 500, la CGT y étant majoritaire) qui ont estimé ne pas se retrouver dans les revendications de l'association. Ces élus souhaitent, pour leur part, mettre en avant les demandes de parking gratuit, de crèche. Présents dans le comité de pilotage à l'origine de cette expérimentation, ils saisissent l'opportunité de la venue de représentants de la municipalité pour y présenter de telles revendications. Celles-ci restent sans réponse et les élus CT Carrefour vont par la suite dénier tout intérêt à la structure que constitue l'association. De plus, il convient d'ajouter que là encore, les syndicalistes actifs dans les grandes enseignes sont accaparés par une bataille syndicale à mener au quotidien et vont identifier l'action dans le domaine culturel comme quelque chose de totalement marginale par rapport à leurs préoccupations centrales.

Ainsi, et comme l'explique l'ancienne salariée de l'association :

« Dans le comité de pilotage, si on reprend la liste de ceux qui étaient impliqués sur le papier, il y avait les CE de Carrefour, de Darty, de Marks&Spencer, une élue FO de Photostation, un représentant de GO Sports, le CE de l'Hôtel Ibis, celui des Galeries Lafayette et celui de la Fnac. Nous étions trois de la Fnac au départ, de la CFDT, de la CGT et de SUD-Fnac. Mais très vite, les forces se sont réduites. Pour Marks&Spencer, cela a été une perte énorme, car leurs élus étaient très impliqués dans le projet, très actifs. Ali, de GO Sports, s'est fait licencier. Seuls les représentants de l'Hôtel Ibis ont continué, mais ils ne sont pas directement dans le centre commercial. Ils sont sur le site de la Part Dieu, comme la Bibliothèque municipale qui s'est impliquée aussi dans nos activités. Aujourd'hui, dans l'association, il ne reste plus que des représentants de la Fnac, de l'Hôtel Ibis, des Galeries Lafayette et de la Bibliothèque de la Part-Dieu. » (Entretien avec l'animatrice principale de l'association, ancienne déléguée CGT Fnac, 21 octobre 2005).

Cette description des forces mobilisées montre combien il a été difficile pour l'association de sortir de l'enceinte fermée du centre commercial pour toucher des CE comme celui de la gare SNCF, ou des établissements EDF. Seuls des élus CE de l'Hôtel Ibis, extérieurs au centre commercial, se sont ainsi impliqués.

II.3 - LE LANCEMENT D'UNE NOUVELLE INITIATIVE

Durant l'année 2007, alors même que l'activité de l'association Actes ! s'est tournée vers une dimension plus « mémorielle » (faire connaître l'histoire du centre et le vécu au quotidien des salariés), une nouvelle initiative est lancée sous l'impulsion de la Direction régionale du travail et par le comité régional CGT. L'option qui est retenue entretient un point commun avec l'expérience précédente, puisqu'il s'agit, là encore, de combler la faiblesse de la représentation des salariés dans le centre commercial en créant une nouvelle instance représentative du personnel. L'objectif est de mettre en place un délégué CHSCT de site ou bien un comité d'hygiène et de sécurité de site. Le point d'entrée retenu est donc celui de la santé au travail, et non plus celui de la culture. Le bilan de la précédente expérience ne sert cependant pas de toile de fond, tant sa pertinence même a

²⁴ Le président de l'association est un militant CFDT, le trésorier un militant CGT et le secrétaire général militant de la CGT-FO.

été niée par la plupart des structures syndicales et notamment par l'UD CGT. La démarche serait portée par la CGT, de façon là encore très volontariste, et aurait permis en quelques mois de réunir de façon régulière tous les élus et délégués syndicaux CGT du centre commercial. L'objectif semble s'être transformé à la suite des premières initiatives puisque c'est finalement un syndicat de site qui a été créé par la CGT le 12 février 2008 (avec des délégués CGT de sept enseignes du centre, des représentants de l'UL 3 : 4^e, de l'UD 69 et de la région CGT). Ce syndicat s'est donné pour axes revendicatifs de lancer un questionnaire sur la santé au travail (en lien avec une équipe de chercheurs de Paris X), de créer un périodique, de trouver un lieu de rencontre, « d'obtenir des avancées sur la question des temps sociaux, de créer un lieu de dialogue social).

Nous n'avons cependant pas suivi cette expérience de près, restant du côté de l'association Actes ! et constatant la façon dont celle-ci, tout en étant informée de l'initiative, en est écartée (alors même que sa première enquête portait justement sur les « temps sociaux »). Par-delà les querelles de personne, il est intéressant, nous semble-t-il, de pointer l'absence de dimension cumulative de ces expérimentations alors même qu'elles renvoient à une échelle territoriale réduite (un centre commercial) et que la plupart des acteurs, responsables syndicaux, se connaissent. De ce point de vue, les structures interprofessionnelles, telle que l'UD ou le comité régional, ont mis du temps à fonctionner véritablement comme des lieux de mise en commun et d'initiative, ce qu'elles semblent faire désormais au travers de la création du syndicat de site.

Bibliographie

BEAUD, Stéphane, PIALOUX, Michel, *Retour sur la condition ouvrière, enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, Fayard, 1999.

BOUQUIN, Stephen, *La valse des écrous. Travail, capital et action collective dans l'industrie automobile*, Paris, Syllepse, 2006.

FAURE-GUICHARD, Catherine, *L'emploi intérimaire. Trajectoires et identités*, Rennes, PUR, 2000.

PIALOUX, Michel, « Jeunesse sans avenir et travail intérimaire », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1979, n° 26-27, pp. 20-47.

WILLEMEZ, Laurent, *Le droit du travail en danger. Une ressource collective pour des combats individuels*, Broissieux, Editions du Croquant, 2006.

Deuxième partie

Syndicats et sous-traitance aux chantiers de l'Atlantique

Jean-Marie Pernot (IRES)

Introduction

En 1836, le village de Saint-Nazaire compte 635 habitants. L'année suivante, le site est choisi par des édiles et des entrepreneurs nantais pour l'installation d'un bassin à flot destiné à pallier les difficultés de navigation dans l'estuaire de la Loire. Trente ans plus tard, le nombre d'habitants est multiplié par quinze, une intense activité portuaire voit la « ville nouvelle » s'instituer en quasi concurrente de Nantes. Au début du XX^e siècle l'activité portuaire connaît un nouveau bond : Saint-Nazaire devient neuvième ville portuaire française.

Autour du port, de nombreuses activités industrielles se développent et surtout, très tôt, la construction navale qui bénéficie d'un site idéal. Deux chantiers navals ont développé leur activité, ceux de Penhoët (1861) et ceux de la Loire (1882). Jusqu'à la crise des années trente, l'industrie ne cesse de croître en importance. Un coup d'arrêt provisoire survient qui affecte les chantiers navals mais plus encore les importantes forges de Trignac, à coté de la ville. L'activité industrielle reprend, plus forte encore, après la guerre. La ville a beaucoup souffert des bombardements en 1943 et ceux de mai 1945 achèvent la quasi-destruction des quartiers d'habitations. La base sous-marine allemande, objet des raids alliés, est restée bien en place, telle qu'elle s'impose encore dans le paysage de la ville. Le port et les Chantiers reprennent néanmoins assez vite leur activité. Au cours des années 50, l'emploi se gonfle dans toute l'industrie de l'aire nazairienne. Celle-ci connaît un apogée au début des années 1970, avant de connaître l'amorce d'un déclin qui affecte les activités les unes après les autres, en particulier dans la métallurgie. L'emploi industriel continue cependant de marquer le territoire, d'imprimer ses traits à la ville, son architecture, ses sociabilités, ses pratiques mémorielles.

Si nombre d'acteurs locaux de Saint-Nazaire cherchent aujourd'hui à distendre ce lien historique entre la ville et l'industrie, celle-ci n'occupe encore pas moins de la moitié des travailleurs de son bassin d'emploi (48 % en 2005 selon la Banque de France). Au sein de celle-ci, la Navale assure une domination non plus numérique mais symbolique, associée depuis un siècle et demi à la présence des « Chantiers » sur les quais de Penhoët.

Créés par les frères Pereire en 1861, les Chantiers de Penhoët ont fusionné en 1955 avec les Chantiers de la Loire pour devenir les Chantiers de l'Atlantique. Propriété de la Compagnie générale transatlantique depuis 1900, les

Chantiers passent dans le giron d'Alstom en 1976 pour donner naissance à Alstom Marine. En 1998, GEC-Alstom devient Alstom, entre en Bourse et ne fait pas mystère de son désir de céder ses activités maritimes devenues secondaires dans la stratégie du groupe. Ce sera chose faite en 2005 par la session des Chantiers de l'Atlantique à Aker-Yards, société norvégienne détenue à 40 % par le groupe financier Aker. En mars 2007, Aker décide de mettre en vente l'ensemble de ses participations dans les chantiers navals, replongeant à nouveau les Chantiers de l'Atlantique dans les affres d'un avenir incertain²⁵. L'annonce au printemps 2007 de l'abandon par Airbus du site de Saint-Nazaire ville (1 800 emplois) ajoute encore à l'incertitude sur le bassin d'emploi.

Notre enquête, réalisée juste avant ces deux annonces, n'avait pas croisé d'interlocuteurs particulièrement euphoriques sur le devenir de l'emploi industriel dans le bassin nazairien. Aux Chantiers, les syndicats s'étaient divisés sur la reprise par Aker. La CGT y voyait l'opération d'un financier qui se débarrasserait du fardeau dès que les carnets de commande montreraient un essoufflement. La CFDT estimait qu'avec l'engagement dans Aker-Yards, les Chantiers intégraient au moins un acteur doté d'une stratégie industrielle. Mieux valait un tel repreneur plutôt qu'un consortium de fonds d'investissement. Les deux auront été pris par surprise : la CFDT parce qu'Aker était un investisseur avant d'être un industriel ; la CGT parce que l'entreprise est vendue non pas lorsque l'activité marque le pas mais au plus fort, lorsqu'elle vaut le plus cher.

Au cours des entretiens, les deux principaux syndicats du site, très opposés dans leurs stratégies et leurs pratiques, s'accordaient sur l'avenir des Chantiers. Pour des raisons diverses, le travail et l'activité leur paraissaient en sursis, avec un terme plus ou moins éloigné : certes, les carnets de commande étaient pleins à un horizon de 4 à 5 ans ; au-delà, les facteurs structurels pesant sur la fabrication de navires rendaient toute prévision aléatoire. La concurrence asiatique, encore inexistante, restait un risque, risque confirmé par la suite avec le rachat des Chantiers par le Coréen STX Shipbuilding.

Et pourtant, comme souvent, les syndicats ne manquent pas de faire l'éloge des savoir faire des professionnels de l'entreprise, de la qualité des produits qui en sortent ; ils évoquent aussi les caractéristiques physiques du site (sa dimension, le nombre et la profondeur de ses bassins, l'immersion dans la ville, le nœud de communication autour du site...). Ces avantages comparatifs peuvent-ils résister à l'attrait des zones de production à bas salaires ? Est-ce bien le problème dans une gamme de produits où la concurrence s'exerce pour l'heure entre Chantiers européens, dans un secteur concentré où seuls quatre intervenants se répartissent des commandes en croissance continue ? Pourquoi un tel pessimisme ?

Aux Chantiers, l'inquiétude a un nom : la sous-traitance. Comme un cancer, c'est elle qui ronge la vie de travail, avec son alliée l'intérim. Elle détruit la perception du collectif de travail, érode les savoir faire et les compétences : « Le travail fout le camp », entend-on comme une antienne ; elle brouille l'avenir car elle progresse toujours, de manière semble-t-il inéluctable. Elle fragilise la situation des travailleurs en reportant des contraintes croissantes sur la partie déjà la plus fragile du salariat.

Les Chantiers de l'Atlantique, c'était 5 100 salariés en 2001 dont plus de 2 000 ouvriers : en 2007, ce sont 3 000 salariés au total et 1 000 ouvriers. Entre ces deux dates, une pointe d'activité a été enregistrée lors de la construction du Queen Mary II. Plus de 14 000 salariés ont alors travaillé sur le site dont 8 000 ont appartenu jusqu'à 700 entreprises sous-traitantes, relevant au total d'une quinzaine de conventions collectives.

Comment les syndicats ont-ils pris la mesure du phénomène, comment ont-ils réagi à cette montée progressive de la sous-traitance suivie d'une brusque accélération en 2002 ? Un creux de charge a suivi le départ du Queen Mary mais de nouvelles commandes annoncent une reprise d'activité. Personne n'en doute : la sous-traitance va repartir de plus belle. Ira-t-elle, comme en 2000 chercher de la main-d'œuvre jusqu'en Inde ou en Roumanie ? Comment les syndicats interviennent-ils aujourd'hui dans ce moment de reprise annoncé ?

L'enquête ici rapportée s'est concentrée sur les efforts des structures syndicales, la façon dont elles ont réagi aux contraintes exercées par la réorganisation productive d'une entreprise en particulier, donneur d'ordre local et régional, important non seulement dans l'activité économique du bassin d'emploi mais aussi dans la mémoire sociale du pays nazairien. Les Chantiers de l'Atlantique sont aussi un lieu d'expérimentation syndicale puisque la CGT a créé, en 1998, une des premières structures multi-professionnelles, devenue depuis lors un axe important de réorganisation syndicale pour cette centrale. Il était donc intéressant d'observer après plusieurs années, la dynamique de cette nouvelle organisation formelle, les ajustements auxquels elle a donné lieu et les questions qu'elle a fait émerger.

²⁵ Le capital d'Aker est alors réparti sur les différents actionnaires restants, diluant le contrôle de l'entreprise devenue une proie alléchante. En octobre 2007, après une préparation soignée, le groupe coréen STX Shipbuilding prenait 39,2 % des actions d'Aker Yards, suite à un raid conduit par une entreprise norvégienne dont il est propriétaire. Le groupe, filiale de STX Corp, est le 5^e chantier naval du monde. Il a aussitôt annoncé qu'il resterait actionnaire silencieux. En fait, les Coréens avaient, jusque là, un retard technologique sur la fabrication des grands navires de croisière. Le rachat d'Aker Yards devrait faciliter les transferts de savoir-faire et précipiter la concurrence (attendue) des chantiers coréens sur ce segment du marché.

L'enquête

L'étude a d'abord consisté en un recueil documentaire assez volumineux : presse locale, professionnelle, syndicale, ainsi que quelques études spécifiques sur tel ou tel aspect de la vie des Chantiers de l'Atlantique. L'enquête de terrain s'est déroulée sur le site en février 2007. Des chercheurs ayant travaillé sur les Chantiers ont été rencontrés ainsi que des représentants institutionnels : la direction départementale du travail et de l'Agence pour le Développement Durable de la Région Nazairienne (ADDRN). Le reste des entretiens a été conduit avec des responsables syndicaux nazairiens, de la CGT et de la CFDT, les syndicats de loin les plus présents aux Chantiers de l'Atlantique dont un avec un délégué syndical d'une entreprise sous-traitante. Une demande d'entretien auprès du DRH de l'entreprise n'a pas connu de suite immédiate : elle a été formulée quelques jours avant l'annonce de la vente des Chantiers par Akers ; les préoccupations de la DRH dans ce moment un peu particulier ont remis le contact à plus tard. Un contact ultérieur a débouché sur une prise de rendez-vous à un horizon trop lointain pour la remise du rapport. Il aura lieu cependant, une version ultérieure de ce document pourra donc en tenir compte.

Coté syndical, ont été rencontrés : pour la CFDT, 4 responsables actuels et passés dont deux animateurs des Chantiers ; Pour la CGT, 5 responsables locaux (syndicats des chantiers, de la sous-traitance et de l'union locale, ainsi qu'un dirigeant de la fédération de la métallurgie (FTM-CGT).

La documentation de l'Union syndicale multiprofessionnelle a été analysée. L'auteur remercie tous ceux qui ont bien voulu lui consacrer de leur temps. L'accueil rencontré a partout été d'une grande qualité.

Le directeur des relations humaines des Chantiers de l'Atlantique, ainsi que son adjoint, nous ont consacré une matinée et fourni une documentation intéressante. Ils en sont ici remerciés.

I - La construction navale à l'heure de la sous-traitance

La sous-traitance est un phénomène multiforme, connu depuis longtemps dans toutes les activités économiques. On en trouve un lointain ancêtre dans les pratiques de marchandage en vogue dans le monde du travail au XIX^e siècle et avant. L'enquête annuelle entreprise réalisée par le service d'étude et de statistique du ministère de l'Industrie distingue deux types de sous-traitance dans l'industrie : la sous-traitance de « spécialité » qui consiste à confier une tâche à une entreprise distincte de celle « donneur d'ordre » en raison d'une spécialisation dont ne dispose pas (ou plus) le donneur d'ordre lui-même. Elle se distingue de la sous-traitance de « capacité », la plus classique, à laquelle recourt une entreprise qui n'a pas la capacité suffisante pour produire, en totalité et dans les délais, la commande qui lui est adressée. La sous-traitance industrielle s'est particulièrement développée au cours des vingt dernières années, spécialement dans les années 1997 à 2003 (Insee, 2004). Son évolution a suivi le mouvement d'externalisation et de « recentrage » des grandes entreprises liés à la financiarisation de l'économie (Cohen, 2004). Le plus gros pourvoyeur de sous-traitance est le secteur automobile – 43 % de la sous-traitance reçue par les entreprises en 2003 – mais elle est aussi très présente dans l'aéronautique, les équipements mécaniques, la construction navale et ferroviaire ou le bâtiment (Sessi, EAE 2003). Un tiers des quelques 140 000 petites entreprises de l'industrie manufacturière travaille en sous-traitance et, concernant les « services industriels du travail des métaux », la proportion monte à 59 % (Insee, 2004)²⁶.

L'univers de la navale ne se distingue donc guère des tendances générales. Avant d'examiner les évolutions syndicales face à ce phénomène, il importe de retracer d'abord cette dynamique de la ou plutôt « des » sous-traitances autour de l'activité des Chantiers de l'Atlantique. Comme ailleurs, la sous-traitance recouvre une diversité de phénomènes, des phases et des politiques différentes, qu'il est nécessaire de différencier.

I.1 - SAINT-NAZAIRE, LA VILLE ET SES CHANTIERS

Saint-Nazaire est marqué dès l'origine, on l'a dit, par les activités de construction navale. Avant la première guerre mondiale, les deux chantiers (Penhoët et Loire) concentrent 4 000 salariés sur les 30 000 habitants que connaît la ville. Leur développement se poursuit dans l'entre-deux-guerres, le premier s'illustrant dans la production de grands navires comme le *Normandie* lancé en 1932. Les deux chantiers puisent alors dans l'arrière-pays nazairien une main-d'œuvre à la fois ouvrière et paysanne issue des marais de la grande Brière. Ces travailleurs, rompus aux travaux d'une terre souvent hostile, constitueront pour longtemps le cœur des métiers de charpentiers, riveurs et chanfreineurs des Chantiers, constituant au sein de ceux-ci une véritable communauté aux particularismes prononcés. Dans les années vingt, ils constituent même une Union corporative des charpentiers-toliers, composée quasi exclusivement de Briérons, qui vient ajouter une nouvelle voix au milieu d'une concurrence syndicale déjà assez vivace (Cornu, 1991).

²⁶ La nomenclature NES 36 ne permet pas de distinguer au sein du secteur « construction navale, aéronautique et ferroviaire ». En 2003, la sous-traitance représentait 67 % du chiffre d'affaire du secteur.

La présence des Chantiers se traduit bientôt dans la vie locale. François Blain, un ouvrier chaudronnier des Chantiers est élu maire de la ville en 1925. Son élection symbolise l'avènement de la navale et le rayonnement du mouvement ouvrier. L'ancien secrétaire de l'Union départementale CGT restera maire (avec quelques intermèdes) jusqu'en 1969, il développera dans son activité ce que certains historiens ont appelé un « paternalisme municipal » (Sicard, 1995).

Les Chantiers de leur côté n'ont jamais pratiqué le paternalisme patronal. La Compagnie générale transatlantique, propriétaire des Chantiers, ne relève pas de cette tradition qui a tant marqué le capitalisme familial français. En même temps qu'elle introduit le taylorisme, la compagnie accepte une convention collective en 1916 et poursuivra au-delà de la guerre une politique de négociation collective. Au cours de la première guerre mondiale, l'entreprise est reconvertie dans la production d'obus, elle relève donc des industries d'armement qui connaissent alors l'instauration des délégués ouvriers. Elle abandonne les obus en 1919 mais conserve les délégués. Une commission mixte lui permet chaque mois d'« ajuster » sa politique pour éviter l'affrontement avec les ouvriers. Aux Chantiers de la Loire en revanche, la dureté de la direction se heurte à celle des Briérons, gros producteurs de grève, assurés qu'ils sont de la subsistance campagnarde lorsque le salaire de l'usine vient à faire défaut.

Cette volonté de « paix sociale » aux Chantiers de Penhoët était moins guidée par l'altruisme que par la recherche précoce d'introduction des méthodes tayloriennes dans le travail ouvrier. Mis en œuvre pendant la guerre pour la production d'obus (et pour les femmes qui avaient remplacé les hommes à l'usine), les principes tayloriens seront progressivement délaissés en raison des caractéristiques physiques de la production de navires. Si le « bureau des temps » est supprimé en 1935, les pratiques de marchandages internes, de quantum de travail imposés ou négociés resteront présents bien après la seconde guerre mondiale comme en témoigne le récit de Louis Oury, ouvrier des Chantiers au cours des années cinquante et soixante (Oury, 1973). Mais comme le disent encore les syndicalistes, la production des navires aux Chantiers n'est pas un travail de série. Même après les nombreux progrès techniques et l'automatisation de larges parties de production (dessin, découpe...), le montage d'un paquebot reste à chaque fois différent, du moins est-ce ainsi que le vivent ceux qui s'y emploient.

Dans ces années, le travail aux Chantiers mêle encore des professionnels, les hommes des métiers, à un grand nombre de manœuvres peu qualifiés. Cependant, l'arrivée de jeunes, bouscule les hiérarchies internes très fortes dans lesquelles se repèrent les origines rurales et urbaines et surtout l'influence des Briérons qui viennent se fondre dans les différents groupes professionnels. Entre 1962 et 1982, la majorité ouvrière devient celle des qualifiés, les systèmes de relation se modifient avec les systèmes de travail²⁷. Le paysage syndical se transforme. Dominé dans l'entre-deux-guerres par la CGT confédérée, il se diversifie après-guerre avec une influence communiste croissante partie des milieux ouvriers les moins qualifiés mais s'élargissant aux jeunes passés par l'école d'apprentis et un « bloc » chrétien emmené par une CFTC qui connaîtra ici, bien avant d'autres lieux, une radicalisation militante illustrée par l'emblématique Gilbert Declercq. Cette mosaïque de culture ouvrière fait apparaître une figure majeure, celle de l'ouvrier briéron dont les syndicalistes parlent encore : « Il a fallu presque un siècle pour briser dans la division du travail leur force encombrante devenue celle de tous les professionnels de la navale » (Réault, 1991) (Fleury, 1980). Mais cette division du travail compose également avec une certaine autonomie inscrite dans le système de travail : « La coutume du Chantier, la norme de la dépense de force, la maîtrise des temps du boni qu'imposent les professionnels pèsent autant que la loi du patron » (Réault, 1991).

Ces quelques éléments nourrissent une tradition assez combative des Chantiers au cours des « Trente Glorieuses ». Inaugurée par les grèves quasi insurrectionnelles de 1955 (Oury, 1973 ; Declercq 1974), le dynamisme revendicatif va progressivement réduire l'influence de Force ouvrière (majoritaire en 1948) qui ne réunira bientôt plus que « les apeurés » (Réault) avant d'être progressivement marginalisée par une alliance CGT-CFDT toujours combative, malgré les heurts qui émaillent souvent leur relation²⁸. En 1955, 1957, 1964 et 1967, le bassin se distingue par de grandes mobilisations ouvrières qui culminent en mai 1968. Les années 1980 voient de nouvelles évolutions avec la montée du chômage et le décrochage d'une partie des ouvriers. La rupture entre le travail aux Chantiers et le travail rural est consommée mais une nouvelle coupure s'installe entre les ouvriers qualifiés propriétaires de leur logement (propriétaires et « accédants ») et les non qualifiés avec, parmi eux, la masse croissante des chômeurs et précaires frappés par la crise des industries mécaniques.

L'évolution des pratiques syndicales sur un tel bassin d'emploi est corrélée à divers facteurs qui empruntent au tissu local, aux conditions générales d'emploi mais aussi à l'évolution des métiers et aux transformations de la division du travail qui organisent les relations entre salariés ou groupes de salariés.

²⁷ Au recensement de 1982, l'emploi dans la navale nazairienne fait apparaître 83% d'ouvriers qualifiés pour 17 % non qualifiés.

²⁸ A l'inverse de l'Aéronautique où FO gardera la prééminence dans le bassin nazairien comme ailleurs.

I.1.1 - Les Chantiers de l'Atlantique, survivants d'un secteur à la peine

La grande mutation qui survient dans les années 80 est d'abord celle des productions de la navale française. La disparition de la plupart des chantiers (La Ciotat par exemple) signe l'ère de la délocalisation des produits sériels, pétroliers et porte-conteneurs : les chantiers de Corée du sud, du Japon et bientôt de Chine assurent désormais massivement la production de ces navires perdus pour l'Europe au tournant des années 80²⁹. Avec quelques frégates militaires (pour le Maroc) et quelques ferries rapides, les Chantiers de l'Atlantique recentrent alors leur activité sur la production de méthaniers et de paquebots de croisière³⁰. La tradition du paquebot est ancienne, du *Normandie* au *France*, l'image des Chantiers de l'Atlantique reste associée à l'excellence de ses grands navires de luxe. Le méthanier est un produit sophistiqué en raison des conditions drastiques de transport du gaz.

En 1987, l'activité stagne cependant : « on part en congés de conversion à 56 ans » [CFDT1]³¹. En 1989, un grand conflit sur les salaires voit le jour : « les ouvriers apprennent la vie sans les heures supplémentaires » [id]. Malgré cela, les Chantiers absorbent une partie de la main-d'œuvre victime des fermetures d'usines de la période : la mécanique (fermeture d'Alsthom mécanique en 1976), mais aussi la navale avec la fermeture de Dubigeon à Nantes qui adresse quelques 600 ouvriers au site nazairien. En 1992, un plan de relance est évoqué, bientôt remis. Quatre ans après, les Chantiers courent après chaque commande, un vent de fermeture souffle sur les quais. En 1997, la nomination d'un nouveau directeur signe la renaissance. Un marché existe, plaide-t-il, celui des paquebots de croisière, sur lesquels les Asiatiques ne sont pas bons et où les quelques armateurs en place sur ce segment ont des besoins de navires. Mais il faut aller vite, la fenêtre de commandes est étroite : la fin du subventionnement est annoncée par Bruxelles pour 2001, les commandes seront passées avant cette date car les armateurs, préfèrent négocier des prix « avant fin des subventions ». Les pouvoirs publics se laissent convaincre, c'est un nouveau départ, le début d'une ère nouvelle pour les Chantiers. Deux grandes étapes vont l'organiser, le plan « Cap 21 » présenté par la direction, qui projette une réduction des coûts de 30 % en cinq ans ; l'accord 35 heures, signé en 1999, qui sera le levier d'une importante réorganisation du travail.

I.1.2 - Changements techniques, changements organisationnels

Avant d'aborder cette période, au cœur de l'étude, il importe de rappeler les grandes évolutions techniques qui rendent compte, jusqu'à la période contemporaine, des changements du travail, de l'organisation et de la division du travail aux Chantiers car ces changements techniques assurent, eux aussi, les conditions de la grande transformation des années 2000.

La fabrication de navires a connu sur près d'un siècle plusieurs mutations technologiques importantes qui ont reconfiguré les métiers et les collectifs de travail : le rivetage a été remplacé progressivement après la seconde guerre mondiale par le soudage, lequel a connu plusieurs évolutions jusqu'au soudage à plasma ; le traçage s'est informatisé dans les années soixante et, surtout, le montage pièce à pièce des navires a cédé la place à la préfabrication et au pré-montage qui permettent d'assembler sur la coque de nombreux éléments préfabriqués sur le site ou ailleurs. Les emménagements, qui constituent 75 % des coûts de fabrication d'un paquebot sont désormais en grande partie préfabriqués avant le montage sur le bateau lui-même³². Ce nouveau découpage spatial du travail a permis au fil du temps une redéfinition du cœur de métier de la construction navale, on y reviendra. Les métiers des travailleurs des Chantiers ont donc connu eux aussi ces changements induits par les techniques. La « dépense de force » qui caractérisait l'activité aux Chantiers a connu bien des allègements mais le travail continue de nécessiter une bonne forme physique. En témoigne la tentative au cours des années récentes de mobilisation d'une main-d'œuvre féminine sur certains métiers jusque-là typiquement masculins comme celui de soudeur. En butte aux difficultés de dégager une main-d'œuvre suffisante, les employeurs de la métallurgie ont tenté de mobiliser les femmes, à la fin des années 1990, avec l'aide du service public de l'emploi (SPE). L'emploi féminin est naturellement minoritaire sur le site industriel : il s'est développé dans les fonctions de gardiennage, nettoyage ou restauration collective mais peu dans les métiers typiquement industriels. En 1999, une tentative de recours aux emplois féminins dans certains métiers (soudeuse, tuyauteuse, calorifugeuse, traçeuse etc.) est mise en œuvre aussi bien aux Chantiers (en CDI) que dans la sous-traitance (en CDD) ; nombre

²⁹ Les grands conglomérats coréens Samsung et Daewoo réalisent 34 % des livraisons mondiales de la construction navale en 2006, devant le Japon (29,7 %) et la Chine (14,7 %). D. Buffier Y. Mamou, *Le Monde*, 27 juin 2007.

³⁰ En France, les productions militaires sont assurées par la Direction de la construction navale (DCN) et non par les chantiers civils.

³¹ On notera entre crochets les citations extraites des entretiens.

³² Les cabines par exemple sont préfabriquées à 80 %. Seules les cabines de l'équipage, situé dans les ponts inférieurs du navire difficilement accessibles, sont installées au fur et à mesure.

d'entre elles toutefois, venues des métiers du tertiaire, y retourneront après une expérience physiquement éprouvante³³. Les emplois relèvent dans l'ensemble de métiers qualifiés dont témoigne le poids des salaires dans la valeur ajoutée de la construction navale. Selon une étude de la banque de France, la rémunération de la main-d'œuvre correspond à 81 % de la valeur ajoutée de la production du secteur contre un peu plus de 75 % sur l'ensemble de l'industrie nazairienne (Banque de France, 2007)³⁴.

La navale reste donc une industrie de main-d'œuvre d'autant plus que la composition de celle-ci a changé en une vingtaine d'années vers les segments à haute rémunération. L'enjeu économique que représente la réduction du « coût » du travail est ainsi aisément compréhensible, ce poste restant au cœur des différents plans mis en œuvre depuis 1997.

I.1.3 - La survie à quel prix ?

La relance prend forme à travers le plan Cap 21 présenté en avril 1998, il se traduit en réorganisation totale du travail des Chantiers avec l'accord 35 heures de 1999³⁵.

L'opération Cap 21 lancée par le nouveau directeur, Patrick Boissier, définit le recentrage de la production vers le navire de luxe. L'enjeu est clairement posé : « devenir leader mondial ou disparaître ». Les voies pour y parvenir sont faciles à résumer : réduction des coûts de fabrication des navires de 30 % en trois ans. L'enjeu, c'est la fin annoncée des subventions publiques en 2001 (15 % sur une commande) et un marché qui semble s'ouvrir à la construction de navires de croisière. Le carnet de commande s'élargit en effet (17 paquebots mis en programmation à l'horizon 2005), le besoin de main-d'œuvre est important et les Chantiers ne pourront pas faire face sans recours à la sous-traitance. Celle-ci est bien connue des salariés. Une longue tradition de sous-traitance de charge existe qui voyait les renforts arriver lors des pointes d'activité. Les effectifs n'ont jamais été calés sur les périodes de surchauffe, ils se situent quelque part entre le seuil élevé et les creux de charge, ceux-ci se gérant par la baisse (voir la suppression) des heures supplémentaires des travailleurs des Chantiers. À partir de 2000, la sous-traitance change de nature, ou plutôt elle se redouble d'une autre forme qui prend sa source dans la cession par l'entreprise « mère » de fonctions jusqu'ici intégrées dans son aire. Comme ailleurs, il s'est d'abord agi des fonctions de nettoyage, gardiennage et autres activités à l'origine de la croissance du secteur des « services marchands rendus aux entreprises ». Mais très vite, certaines activités, considérées jusqu'ici comme partie du métier, sont externalisées, par exemple le montage des échafaudages nécessaires à tout moment dans, à l'intérieur et autour de la coque des navires. Cette sous-traitance n'a pas affecté les seuls emplois ouvriers. En 2000, sur les quelques 400 000 heures de travail du bureau technique, la moitié était réalisée par des entreprises en sous-traitance ou en régie (Gélébart, 2001).

Ce second temps de la sous-traitance a débouché sur un troisième qui a consisté à céder à des entreprises opérant sur le site, des bâtiments abritant des segments entiers de production. Le site des Chantiers de l'Atlantique occupe une surface de 120 hectares dont 26 de surface couverte servant à divers usages dont la fabrication et le pré montage de parties importantes des navires. Il est donc possible de découper dans la matière physique et de confier à des sous-traitants telle ou telle partie de la production. Si elle n'est pas l'élément principal d'explication du développement de la sous-traitance, l'évolution technique la facilite grandement en montrant les pointillés de la division du travail qui suggèrent autant de découpages possibles.

Si la tendance est bien là, l'évolution n'est pas complètement achevée au moment où se termine Cap 21. La sous-traitance franchit à ce moment-là un cap qualitatif en même temps qu'elle connaît un impressionnant changement d'échelle. En 2002-2003, 8 000 salariés en activité sur le site relèvent d'entreprises sous-traitantes, de rang 1 et 2 pour la plupart, au-delà pour plusieurs, quelques cas de rang 6 et même 7 ayant été signalés.

Cette flexibilité apportée par l'usage massif de la sous-traitance (sur laquelle on reviendra) rencontre un autre processus de réorganisation, propre celui-là aux travailleurs « statutaires » des Chantiers. Il s'agit des transformations organisationnelles mises en place à l'occasion de l'accord 35 heures au sein de l'entreprise mère en 1999.

L'accord 35 heures est signé en avril 1999 et mis en œuvre en novembre. Il préside à une grande réorganisation dictée par un impératif simple, fixé par la direction : celle-ci se montre disposée à un accord pour réduire le temps de présence mais pas le temps de production. Le changement qui se met en place introduit une véritable rupture des sociabilités au sein du site. Le modèle antérieur était « très très collectif » [CFDT1] : embauche à

³³ N'ayant pas directement interrogé les femmes en question, on ne saurait affirmer que la dureté des conditions de travail soit le seul élément de ce retrait des métiers industriels. Selon d'autres témoignages, l'inégal enthousiasme des collègues masculins a pu jouer également. Mais l'expérience d'autres secteurs apprend que les femmes ne se laissent généralement pas impressionnées par ce facteur. Dans le film documentaire « Un monde moderne », les femmes interrogées témoignent d'une situation de sur-exploitation qui, jointe à la dureté du travail, expliquent que beaucoup d'entre elles aient renoncé.

³⁴ Il faut tenir compte dans ce niveau la part désormais plus faible de la contribution des salaires ouvriers et celle, élevée, correspondant à la croissance du taux d'encadrement.

³⁵ Cap 21 pour : Construire l'Avenir Pour le 21^e siècle.

7 h 30, acheminement par bus de chaque groupe de salariés sur son site de travail, transfert par le même moyen au restaurant unique du site à midi ; retour 13 heures et débauche collective à 16 h 30 avec retour par bus au grand parking extérieur. La nouvelle organisation dissémine les vestiaires, le vestiaire central est remplacé par 12 vestiaires répartis sur le site ; une route périphérique entoure celui-ci, assortie de huit parkings permettant de se garer et d'entrer à proximité de son lieu de travail effectif ; les restaurants passent de 1 à 11 ; les bus qui sillonnaient les Chantiers à heures fixes ont été supprimés puisque les salariés se garent plus près de leurs lieux de travail. Un tel changement « à froid » aurait sans doute créé plus de difficultés : lié à l'introduction du temps de travail, il est adopté sous la forme d'un accord 35 heures, accepté par les syndicats autres que la CGT. Des tensions intersyndicales très importantes vont découler de cette fracture qui, bien sûr, place la direction en position favorable. La CFDT du site assume rétrospectivement sa signature. Elle met en avant une certaine rationalité du nouveau système, les 250 embauches qui ont accompagné la réorganisation, mais elle ne disconvient pas des effets de déstabilisation des pratiques collectives antérieures. Ce schéma plus rationnel a conduit également à l'extension du travail de « quart », les horaires décalés et les équipes : l'extension du travail en 2x8, 3x8 et du travail VSD (vendredi samedi dimanche) s'inscrit d'abord dans la croissance de l'activité mais cette modulation très flexible du temps de travail apparaît directement liée à l'accord 35 heures. Selon les représentants de la direction, les seules mesures liées à l'accord 35 heures ont assuré la moitié des gains de productivité réalisés au long de l'opération Cap 21.

I.1.4 - Des pratiques syndicales interpellées

Les pratiques syndicales ont été sérieusement affectées par ces réorganisations : « Du tout au tout, les horaires, les lieux d'accès, l'extension des quarts, avant, on avait des points de communication, les vestiaires, les restaurants. Maintenant il y a pas mal de selfs ; ils sont chers, du coup beaucoup mangent dans leurs voitures... En plus, il faut manger vite, une demi-heure pour aller au self, faire la queue, manger en un quart d'heure et retour. Il y a souvent de l'agressivité, ça génère des tensions » [CGT2] ; « Les distributions de tracts, la difficulté, c'est 11 entrées sur le site, avec des horaires complètement éclatés : les gars entrent à 6 heures, 7 heures, 8 heures. Avec les heures de délégation qu'on a, comment faire ? Se répartir les accès, être là tout le temps ? Impossible » [CGT1].

Le plan Cap 21 et les conséquences de l'accord temps de travail placent les syndicats en position défensive lorsque s'ouvre la période du grand bond en avant de l'activité des Chantiers. Cinq navires sont en production en 2002-2003, du jamais vu, d'autant que parmi ceux-ci, l'impressionnant Queen Mary II, une commande à 5,5 milliards de francs de la Cunard, le plus gros bateau jamais sorti des Chantiers. En 1998, 6 000 salariés se côtoyaient sur le site, ils sont 12 000 en 2000 et près de 14 000 en 2003, point de charge le plus élevé de la période.

C'est l'ère de la sous-traitance triomphante : à la sous-traitance de charge (première phase), l'externalisation du « hors cœur de métier » (deuxième phase), s'ajoute la sous-traitance « baisse des coûts » qui fait exploser non seulement le nombre de salariés mais aussi la visibilité et le contrôle du travail sur l'ensemble du site. La sous-traitance en cascade voit se multiplier les sous-traitants de sous-traitants, lesquels emploient une main-d'œuvre diverse, composée de personnels CDI, d'intérimaires, de CDD et de salariés en contrats de chantiers. Il n'existe pas, par définition, de bilan d'ensemble de la part de chacune de ces « formes particulières d'emplois ». On ne prend guère de risque en avançant que la précarité y domine largement à voir le nombre d'agences d'intérim qui ont éclos en ville à cette époque et la population de quelques entreprises sur lesquelles des témoignages sont rapportés. Les contrats d'intérim sont reconduits à la semaine, contraignant à la docilité et à l'insécurité permanente. Des entreprises inventives ont même inauguré un nouveau statut, celui de « CDI de chantier », rejeton monstrueux du croisement de la convention collective bâtiment, où existe le contrat de chantier, avec celle de la métallurgie qui l'interdit. Les montages complexes impliquant des entreprises « *low cost* » d'Europe orientale ou du tiers-monde ont apporté leur touche exotique à une formidable dégradation des rapports de travail sur un site devenu, pour l'occasion, un véritable « pavillon de complaisance » à quai, comme le dit la CGT.

Un grand nombre de règles du code du travail ont été détournées, ignorées et, s'agissant du recours à la main-d'œuvre étrangère, des droits humains élémentaires ont pu être bafoués avec une sorte d'assentiment général qui était que tout cela était le prix à payer pour le maintien de l'activité des Chantiers à Saint-Nazaire. Les pouvoirs publics, les administrations, celles de l'État mais aussi les collectivités locales, tout le monde (ou presque, cf. infra) a fermé les yeux au nom de ce réalisme froid qui veut qu'à l'ère de la mondialisation on a le choix qu'entre un travail dégradé ici ou l'acceptation d'une délocalisation là-bas. L'alternative n'est pas aussi simple, sans doute, mais le souci a existé de ne pas « scier la branche sur laquelle on est assis », comme l'indiquait la CFDT lorsque le débat a surgi sur cette question.

La navale n'a jamais été un univers de travail aimable à ses salariés. Même au cours des Trente glorieuses, la dureté des conditions de travail s'imposait comme une évidence aux travailleurs des Chantiers. Au moins ceux-ci

avaient-ils construit à travers les luttes sociales des modes de résistance collective améliorant leur situation et restaurant leur dignité. La sous-traitance n'a pas seulement ramené dans ses soutes les conditions de travail et d'emploi que l'on croyait d'un autre âge. Elle a aussi brisé les moyens de ces agencements collectifs qui constituaient les maux de résistance à la toute puissance des employeurs.

I.2 - LA SOUS-TRAITANCE, ABUS OU DERIVE SYSTEMIQUE ?

Il y a, nous l'avons dit, sous-traitance et sous-traitance. Les distinctions opérées plus haut entre sous-traitance de charge, de centrage sur le cœur de métier ou d'éclatement du travail, sont insuffisantes à en décrire les nuances. Comme il en existe pour Airbus, il y a, aux Chantiers de l'Atlantique, des sous-traitants permanents, bien connus, de rang 1, et souvent dirigés par d'anciens cadres d'Alstom avec lesquels l'entreprise a construit un partenariat durable³⁶. Ce n'est pas nécessairement avec ceux-là que les problèmes sociaux sont les plus aigus. C'est assez largement en dessous, avec tous ceux à qui l'on a recours dans un seul objectif : baisser les coûts. La question dès lors est de savoir si le système peut fonctionner, c'est-à-dire respecter à la fois les impératifs de qualité liés à la production d'un tel navire, les objectifs très élevés de réduction des coûts, et les normes sociales ordinairement considérées comme « normales » ? La direction des Chantiers reconnaît des situations critiques dans la sous-traitance, elle les attribue à des « abus » auxquels elle oppose le nombre bien plus important de sous-traitants chez qui « il n'y a pas de problèmes ». Mais l'affirmation peut être nuancée : en février 2006, longtemps après le départ du Queen Mary et alors que cinq bateaux étaient en construction, l'Inspection du travail départementale a organisé une « descente » sur les bateaux en interrogeant directement des travailleurs à bord des navires. Les 43 agents de la direction ont épinglé 18 entreprises de toutes nationalités, françaises hollandaises, italiennes, allemandes, polonaises pour lesquelles ils ont retenu 45 infractions. Rien n'y manque : délits de marchandage, prêts de main-d'œuvre illicites, heures supplémentaires non payées, infractions au SMIC et travail dissimulé pour des salariés au contrat de travail inexistant (De la Casinière, 2006). Les entreprises ont fait obstacle à la communication de documents, préférant encourir une amende pour délit d'obstacle plutôt que pour non-respect du droit du travail.

Le dossier était encore chez le juge fin 2007, mais la démonstration est parlante : réalisé en dehors d'une période de forte charge, le contrôle illustre non pas un abus momentané produit par l'urgence mais un mode de fonctionnement permanent et structurel. Dès lors que les carnets de commande en cours en 2007 permettent d'envisager à nouveau la présence de 13 à 14 000 personnes sur le site à l'horizon 2010, la question des conditions d'emploi et de travail se pose à nouveau avec acuité et elle ne se pose pas seulement aux syndicats. Elle est plutôt de savoir ce que l'ensemble des acteurs sociaux et politiques sont prêts à accepter quant au respect des personnes, des règles sociales et de l'État de droit pour que les Chantiers honorent leurs commandes. Le directeur départemental du travail a pris date avec une procédure qui visait à attirer l'attention : « Cette action a pour but de démonter le mécanisme, déclarait-il à Libération le 18 juillet 2006, montrer l'envers du décor et, quelle que soit l'issue des poursuites, donner un coup d'arrêt aux dérives d'une sous-traitance qui tend à se généraliser ». D'autres voix se font entendre pour qui les objectifs renforcés de réduction des coûts ne peuvent être atteints qu'au prix d'un regard détourné des conditions réelles de travail et d'emploi. Et d'évoquer le pragmatisme, la concurrence internationale, le choix de maintenir l'emploi industriel dans un pays où existe un Smic impitoyable, etc. Ou encore, comme l'évoque ce jeune ingénieur en fin de stage : « Le plan Cap 21, bien que bouleversant des années d'habitude, a été relativement bien accepté dans la mesure où, si aucune solution n'avait été trouvée pour rendre les Chantiers de l'Atlantique compétitifs, ceux-ci auraient été dans l'obligation de licencier tout le personnel et de fermer ses portes (Gélébart, 2001).

I.2.1 - Cœur de métier et concurrence

L'extension de la sous-traitance trouve justification dans le rappel récurrent du cœur de métier de producteur de navires et aussi, bien sûr, dans l'évocation des coûts et de la concurrence internationale.

Concernant cette dernière, il existe aujourd'hui une division internationale du travail très marquée en matière de fabrication de navires. Elle peut changer rapidement mais, à l'heure actuelle, tout ce qui est, nous l'avons évoqué, pétroliers, porte-conteneurs et autres produits banalisés, est fabriqué dans les chantiers asiatiques : Corée, Japon, Chine. Le marché des paquebots est concentré sur cinq chantiers au début des années 2000, tous européens, quatre après la cession des Chantiers de l'Atlantique à Aker. Le marché des armateurs n'est pas moins ramassé, quatre ou cinq principaux au niveau mondial dont le géant Carnival qui détient 43 % de la capacité

³⁶ Un groupe de tels sous-traitants a d'ailleurs été constitué au sein d'un « pôle marine » qui facilite la négociation globale entre la direction des Chantiers et le premier rang de sous-traitants de confiance appelé en l'occurrence les « co-fabricants ».

mondiale de croisière. Ils exercent une pression considérable sur les coûts bien que le marché de la croisière soit hautement profitable. Si l'on en croit nos interlocuteurs, un paquebot est amorti en quatre saisons touristiques. Si les producteurs sont tous (pour l'heure) européens, les acheteurs appartiennent également à l'aire occidentale. La « concurrence internationale » n'est donc ici nullement imputable aux pressions qu'exerceraient les coûts du travail des pays émergents mais relève d'une mise en concurrence capitaliste assez classique entre entreprises et salariés de pays à niveaux de développement comparables³⁷. L'Union européenne souhaite officiellement le maintien d'une activité de construction navale sur le territoire de l'Union mais sa politique de soutien a surtout consisté pour l'heure à veiller à la suppression des subventions. La question du modèle social soutenable pour construire aux conditions du marché imposées par les armateurs n'a pour l'instant fait l'objet d'aucune intervention significative. À la question (naïve) de l'interviewer sur une possible politique syndicale européenne dans le cadre de la fédération de la métallurgie de la CES, il est répondu par un représentant de la CFDT dans ces instances qu'on « n'y parle pas de ce qui fâche » [CFDT2]. Le comité « construction navale » de la fédération européenne traite la question au niveau des politiques d'ensemble mais ne semble pas, faute d'accord entre ses membres, porteur d'une logique active d'harmonisation sociale des conditions d'emploi et de travail du secteur. Cette donnée du contexte est importante car elle laisse le soin aux syndicats de régler, entreprise par entreprise des problèmes qui, dans d'autres secteurs, relèvent de réglementations du marché. Le syndicalisme peut difficilement, dans ces conditions, échapper à une logique extrêmement défensive dans la course au moins disant social.

Un autre registre argumentatif s'organise autour de la notion de « cœur de métier ». Aux syndicats nostalgiques du temps où la grande famille des Chantiers se rassemblait autour de l'œuvre commune, s'oppose la définition progressive du « cœur de métier », ou du « métier de base » de l'entreprise. Mais la notion de cœur de métier est éminemment volatile, elle relève parfois de la pure convention car tout ou presque est substituable par des intervenants extérieurs : en 1998, la coque était encore considérée comme relevant du métier de base mais 7 ans plus tard, le dessin et la conception de la coque, l'architecture du navire, sont déjà presque pour moitié réalisée hors des Chantiers. Le développement de l'activité paquebot change la donne. Il y a toujours eu aux chantiers (de Penhoët) une tradition de production de tels navires, mais elle concentre aujourd'hui la quasi-totalité de l'activité. Or les aménagements intérieurs d'un paquebot relèvent pour l'essentiel d'une activité bâtiment, sans parler de la construction de salles de spectacle où le travail sur l'acoustique est une compétence spécifique, à terre comme sur l'eau. Le préontage (qui n'existait pas avant guerre) permet de découper les compétences et de faire appel aux corps de métiers dont le rapport à la mer peut être inexistant (les verriers, par exemple mais aussi tout ce qui relève des aménagements de luxe installés à bord). Les syndicats ne refusent pas toute évolution mais ils l'acceptent dans certaines limites qu'ils jugent ignorées par la direction. La première est celle qui concerne la sécurité au travail : comment admettre, indique ce délégué CGT, qu'on sous-traite des activités qui assurent la sécurité de tous ? La pose des échafaudages, les passerelles, non seulement le contrôle est perdu mais leur sont appliquées les impératifs de baisses de coûts imposées à toute la sous-traitance. « On ne peut pas accepter, ajoute-t-il, de restrictions sur la sécurité ». L'effondrement d'une passerelle d'accès au Queen Mary II lors d'une visite du public en novembre 2003 avait réactivé le débat sur le risque « sécurité » lié à la sous-traitance. En effet la passerelle avait été construite et installée par la société Endel, associée de longue date aux Chantiers : lors d'une de ces traditionnelles visites des familles à bord et alors qu'une quarantaine de personnes se pressaient sur la passerelle d'accès, celle-ci s'est effondrée provoquant une quinzaine de morts et 29 blessés (dont 7 graves). L'affaire a été jugée en octobre 2007 et le verdict rendu en février 2008. Les salariés mis en cause ont été acquittés, aucune responsabilité individuelle n'ayant pu être établie à leur encontre. Les deux entreprises (Aker Yards et Endel) ont été condamnées à des peines financières (177 500 €) qui ont révolté les parties civiles. La seule preuve véritablement démontrée est la nocivité d'un système qui fait de l'irresponsabilité et de l'externalisation du risque le vecteur principal de la relation entre donneur d'ordre et sous-traitant. C'est une question clé qui revient dans le discours des syndicats : « La maîtrise du projet, on garde. Pour le reste, plus ça va, moins on en fait. On se bat pour garder le processus, des sous-traitances de charge oui, mais on garde la charge. Si on perd la maîtrise, il va y avoir des problèmes. La compétence, elle est dans les détails, si on ne garde pas la maîtrise, on ne saura plus rien faire. » [CFDT2].

Jusqu'où l'entreprise peut-elle aller dans la sous-traitance de son activité ? Parmi les changements envisagés (avant la mise en vente par Aker), le modèle « Boeing » semblait privilégié : il consiste à découper l'avion (le navire) en cinq ou six tronçons, la fabrication de chacun d'entre eux étant confiée à un seul sous-traitant, à charge pour lui d'assumer la totalité de sa partie. L'entreprise donneur d'ordre intervient *in fine* dans l'assemblage du tout et le contrôle qualité de l'ensemble. C'est – en résumé très simplifié – le schéma discuté également pour Airbus en 2007. L'avantage, pour le donneur d'ordre, est de ne pas s'encombrer des rangs successifs de la sous-traitance, totalement délégués dans ce cas à ces 5 ou 6 co-construteurs, les seuls avec

³⁷ Il faut noter que l'entrée en lice sur ce marché des chantiers coréens ne changera pas cette caractéristique étant donné le niveau salarial élevé de la Corée du Sud. A ceci près que les Chantiers coréens mobilisent également une main d'œuvre « *low cost* », en provenance de nombreux pays asiatiques voisins.

lesquels il contracte directement. La définition du cœur de métier peut, on le voit, être appréhendée de manière extrêmement flexible.

Ce recours à l'extrême sous-traitance ne peut donc se déduire simplement d'une définition essentialiste du cœur de métier de la navale. Les impératifs de recherche, d'innovation, de maîtrise de la qualité, supposent une redéfinition permanente de la limite. En dehors de la sous-traitance de charge traditionnelle, celle qui se développe à partir de 1999-2000 vient directement en application de Cap 21, c'est-à-dire de l'impératif de réduction des coûts de 30 %. L'allègement des effectifs Chantiers, c'est-à-dire des salariés protégés par un niveau de salaire et de protection sociale complémentaire hérités des luttes du passé, était le premier point de passage. Il s'est déroulé selon les méthodes classiques dans l'industrie, les départs en retraites anticipés, mais aussi la cessation d'activité des victimes de l'amiante qui, pour les métiers de la construction et de la réparation navales, font l'objet d'un arrêté particulier depuis juillet 2000³⁸. Le second temps a été celui du recours massif à la sous-traitance mais au sein de ce second temps en apparaît un troisième, celui du recours accentué à la main-d'œuvre étrangère apparu massivement au cours de la construction du Queen Mary II.

I.2.2 - Les « montages exotiques » ou l'arroseur arrosé

Le risque de manque de main-d'œuvre locale ainsi que la marche résolue vers l'objectif de réduction des coûts de 30 % a rendu attractive l'idée d'un recours à une main-d'œuvre en provenance des zones à bas salaires de l'Union européenne, de son pourtour immédiat, voire plus loin. Dès 2001, des salariés croates, slovènes, polonais, roumains et grecs travaillent sur le chantier, employés par de petites entreprises sous-traitantes. Alstom Marine anticipe à ce moment-là le risque d'assèchement du marché du travail dans certains métiers comme le soudage.

En octobre 2001, la CGT intercepte une note attribuée à la direction des Chantiers qui évoque la nécessité pour les sous-traitants de s'organiser en vue de recourir à une plus vaste échelle à des ouvriers spécialisés (verriers, serruriers, soudeurs) « en provenance de pays à faible coût ». Cette note dont le titre « montage exotique » paraît étrange et même provocateur, est saisie par le syndicat pour dénoncer la volonté de la direction des Chantiers d'importer massivement une main-d'œuvre docile et peu coûteuse. La direction d'Alstom marine dénonce le procédé, la note (dont elle dit tout ignorer) et l'usage qui en est fait par la CGT³⁹. Elle lui oppose ses efforts pour mettre en place une « charte de progrès social » applicable à la sous-traitance et qui permettra de veiller au respect des règles et lois qui encadrent l'exercice du travail (cf. infra). Elle justifie le recours à la main-d'œuvre étrangère par le manque de ressources dans certaines professions. Elle évoque par ailleurs les compétences externes dont elle dit avoir besoin sur certains segments d'activité comme la pose de l'air conditionné. En 2001, la direction des Chantiers avait sollicité Aerimpianti, une société italienne spécialisée dans l'installation du conditionnement d'air dans la construction navale italienne. L'entreprise italienne s'était alors associée avec l'Indien Voltas (filiale du groupe Tata installée à Dubaï), et avait créé une entreprise de droit français (Avco Marine), enregistrée à Saint-Nazaire, pour répondre à l'appel d'offres des Chantiers. L'association était destinée à employer des soudeurs indiens spécialisés afin d'installer la ventilation (air conditionné) à bord du Queen Mary. Près de 300 Indiens arrivent ainsi en 2002, dotés de leur contrat de travail Tata, mais qui vont signer également un contrat de travail AVCO valable pour la durée de la prestation prévue sur le QMII⁴⁰. Les conditions d'emploi de cette main-d'œuvre s'avèrent très vite contestables. Un signalement d'un inspecteur du travail à sa hiérarchie fait état des constats suivants : « salariés occupés dans cet atelier non chauffé, ont le droit de manger par terre mais pas celui de se plaindre, état des sanitaires déplorables, aucun salarié immatriculé à la CPAM (alors qu'un prélèvement maladie est opéré sur la feuille de paie), situation discriminatoire entre les salariés indiens et les autres, fausses déclarations d'hébergement adressées à la DDTE, maltraitance physique et verbale envers les salariés indiens, prêt de main-d'œuvre illicite »⁴¹.

³⁸ La direction des Chantiers a d'ailleurs joué habilement du curseur pour l'étalement des départs. Dans un premier temps, elle a soutenu que les ouvriers avaient cessé d'être exposés à l'amiante en 1992, ce qui a autorisé 900 départs amiantes en 199-2000. Puis, arrivé le creux de charge post 2003, elle a reconnu la possibilité que l'exposition à l'amiante ait pu se poursuivre jusqu'en 1998, autorisant 1 100 nouveaux départs en 2005.

³⁹ Dans sa lettre d'information interne, la direction d'Alstom Marine indique que la fameuse note « résulte d'une initiative isolée et choquante d'un chef de service », qu'elle n'en avait pas eu connaissance, qu'elle ne l'avait « jamais approuvée ni cautionnée » *Marine Hebdo*, n° 168, septembre 2003.

⁴⁰ Ce type de contrat de travail a fait l'objet de commentaires critiques de juristes de l'inspection du travail. Contrat à durée indéterminée mais associé à la durée d'un contrat commercial (le lot dit HVAC du chantier du QMII), il prenait la forme d'un « CDI de chantier », forme existante dans la convention collective du bâtiment mais inconnue de celle de la métallurgie. La jurisprudence existante dans ce type de situation ne semble pas permettre de faire face juridiquement à ces nouveaux montages dans lesquels interviennent, de plus, les conditions d'emploi et de circulation des étrangers.

⁴¹ Courriel « signalement succinct avant rapport », interne DDTE, 23/01/03.

Après un temps de réserve⁴², les Indiens commencent à se plaindre et s'ouvrent auprès de la CGT de leurs conditions de vie et de travail. Ils sont habitués à travailler durement mais les engagements convenus lors de leur envoi en France ne sont pas tenus, en particulier les retenues sur leurs salaires (le SMIC) pour les frais de nourriture, de résidence et de transport. Ils sont prélevés de cotisation maladie mais doivent payer sans aucun remboursement tous leurs frais de santé⁴³. Leurs conditions de travail à bord sont très pénibles mais ils se plaignent moins de cela que des conditions de logement d'une partie d'entre eux qui ne sont guère décentes. Ils ont par ailleurs découvert des clauses qui n'étaient pas mentionnées dans les engagements conclus en Inde et notamment le poids des cotisations diverses retenues sur leurs salaires ainsi que des coûts de transports qui leur étaient imputés⁴⁴. De plus, l'employeur avait confisqué leurs passeports lors de leur arrivée en France et leur contrat de travail comportait quelques clauses illégales. Une grève éclate en février 2003⁴⁵. Elle se conclut par une négociation qui donne quelques satisfactions aux salariés indiens. L'argent prélevé indûment leur est restitué ainsi que leur passeport. Les autres problèmes ne sont pas réglés et les Indiens se syndiquent massivement.

Les carences de l'employeur AVCO sont manifestes mais ne sont pas uniques sur le site. A ce moment là, un peu plus de 1 100 salariés étrangers travaillent aux Chantiers (soit un peu moins de 20 % de la main-d'œuvre) dans plusieurs entreprises sous-traitantes. Toutes ne posent pas les problèmes illustrés par AVCO. Le contrôle cependant de leurs conditions d'emploi est à peu près impossible et les abus sont manifestes, en particulier la durée du travail qui fait l'objet de dépassements constants et non rémunérés en heures supplémentaires. Parce qu'elle est emblématique de ce mode de fonctionnement et parce qu'elle semble incapable de gérer la situation, AVCO finit par gêner la direction des Chantiers. Celle-ci n'a pas apprécié la publicité faite autour de la grève des Indiens qui a donné lieu à des manifestations en ville et à de nombreux articles dans la presse locale. Les « abus de la sous-traitance » deviennent un lieu commun de l'espace public, aiguisé par la CGT qui parle « d'esclavage moderne ». Alstom-Marine décide de mettre fin au contrat d'AVCO le 2 septembre 2003, à 90 jours du terme prévu. Arguant de retards accumulés et de l'incapacité de la société à inverser la dégradation de la situation, la direction des Chantiers dénonce le contrat commercial et prononce ainsi la fin d'AVCO Marine qui avait été constitué pour répondre à celui-ci.

Les Chantiers de l'Atlantique se tournent vers une autre entreprise, Klas Impex, sous-traitante initiale de AVCO et qui devient donc de premier rang pour les Chantiers. La décision étonne car Klas Impex est une entreprise plus douteuse encore que AVCO. En tout cas, la décision des Chantiers conduit ipso facto à la fin de l'entreprise et suspend le sort de ses 200 salariés indiens du moment.

La CFDT, jusque-là réservée vis-à-vis des campagnes de la CGT sur la sous-traitance, qualifie la rupture du contrat par Alstom de décision « lamentable » en raison de ses effets en cascade sur la situation des Indiens. Les fournisseurs de AVCO n'ont pas été payés, ils assignent l'entreprise en justice mais interrompent leurs services (hébergement, transport des salariés), la direction des Chantiers interdit l'accès au site des salariés. Les salaires d'août n'ont pas été versés, il existe de nombreux arriérés sur les salaires antérieurs et leur présence en France est elle-même conditionnée par le contrat de travail désormais interrompu. La CGT s'adjoint les services d'un interprète (juriste de surcroît) et mobilise les pouvoirs publics ; la mairie de Saint-Nazaire prend en charge transport et nourriture, tandis que le député maire de Nantes, Jean-Marc Ayrault, saisit le ministre du Travail de l'affaire. La DDTE joue les bons offices entre la direction d'AVCO, ses salariés et la CGT ; une première négociation se tient le 16 septembre, d'autres séances se déroulent avant la conclusion d'un protocole à la sous-préfecture.

Pendant toute la période, une solidarité s'est organisée autour des Indiens après une première réaction de surprise dans la population nazairienne. Au final, les Indiens apprécient de manière positive le protocole qui leur est soumis le 3 octobre : le paiement des salaires d'août et de septembre est acquis ainsi que l'arriéré des congés payés accumulés depuis leur arrivée. La CGT estime qu'ils n'ont pas obtenu ce qu'ils étaient en droit d'attendre (notamment les nombreuses heures supplémentaires effectuées et jamais rémunérées). Leur acceptation du protocole, prétend la CGT, est liée à une lassitude due à l'éloignement prolongé de leur pays⁴⁶. La direction d'AVCO n'a pas cédé, il est vrai, plus que ce qu'elle proposait au départ mais, dans un tel contexte, cela suffisait à débloquer une situation de grande incertitude. Placée sur la défensive, la direction des Chantiers justifie publiquement le recours à la sous-traitance étrangère en indiquant sa part minoritaire dans l'emploi et en faisant un cas particulier d'AVCO.

Klas Impex n'est pas un choix plus heureux. Sollicitée par AVCO, l'entreprise roumaine avait fait l'objet de « remarques » de l'inspection du travail dès son arrivée à Saint-Nazaire, fin 2002. À l'occasion de sa demande de détachement de salariés, l'inspection avait noté que les salaires étaient tous identiques, qu'il s'agisse d'ouvriers,

⁴² Leur contrat de travail comporte une disposition selon laquelle un manquement à leurs engagements conduirait à un rapatriement en Inde à leurs frais, disposition illégale au demeurant.

⁴³ On comprendra plus tard pourquoi. L'entreprise ne reversait pas les cotisations à la CPAM.

⁴⁴ Ainsi avec un salaire porté au contrat de 1 052 €, un salarié indien s'étonnait de ne percevoir que 832 €, auxquels venaient s'imputer les charges de logement, de transport et de nourriture.

⁴⁵ Voir récit et témoignages dans (Patron, 2004).

⁴⁶ Presse Océan, 4 octobre 2003.

d'agents de maîtrise ou de cadres. Après quelques aménagements, la demande a été acceptée ainsi que son renouvellement six mois plus tard. La société est roumaine, enregistrée à Bucarest et par ailleurs filiale roumaine de Aerimpianti. Elle a ouvert un local sur Saint-Nazaire avec une directrice roumaine fort peu au courant de l'existence d'un droit du travail en France⁴⁷. Les salariés sont donc roumains et avec eux, commence un autre épisode conflictuel. En même temps que Klas Impex vient au-devant de la scène, après la sortie d'AVCO, la CGT fait savoir que la société ne paye plus ses salariés (faute que AVCO lui paye son dû, répond la directrice) et aussi qu'elle avait contraint ses salariés à lui verser un dépôt de garantie de 600 € avant de venir en France⁴⁸. Avant de dénoncer le contrat AVCO, la direction des Chantiers de l'Atlantique avait fourni à celle-ci les avances nécessaires au paiement des salariés roumains de Klas Impex mais, en septembre 2003, ceux-ci se sont mis en grève, comme ils l'avaient fait en août, pour obtenir la garantie d'être payés. Outre ce non paiement des salaires, les Roumains et la CGT ont dénoncé, constat de l'inspection du travail à l'appui, la violation répétée par Klas Impex d'un nombre significatif de règles du travail concernant : l'établissement et la fourniture de feuilles de paye, le décompte des heures de travail, la prise en compte de l'ancienneté dans la rémunération, les conditions de logement et de nourriture dues aux quelques 95 ouvriers roumains. Dans une lettre ouverte aux pouvoirs publics en date du 19 septembre, la CGT dénonce ce fonctionnement de l'entreprise mais aussi l'inaction des pouvoirs publics face à une situation désormais bien établie : « Après plus de 7 mois de présence sur le territoire français et de travail aux chantiers de l'Atlantique, 96 salariés roumains de l'entreprise Klas-Impex n'ont toujours reçu ni bulletin de paye ni un seul salaire complet conforme au Code du travail et à la convention collective de la métallurgie de Loire Atlantique »⁴⁹.

Le 21 septembre, une réunion a lieu, présidée par le secrétaire général de la sous-préfecture, entre les représentants syndicaux, les représentants de AVCO et Klas-Impex, ainsi que le DRH des Chantiers de l'Atlantique, M. Bouquet Nadaud. Celui-ci souhaite un règlement rapide du conflit à quelques encablures de la fin du chantier du Queen Mary (et à la veille d'une visite de la présidente de la Cunard). La menace de bouclage de l'accès aux Chantiers fait monter les enchères. Les désaccords sont nombreux sur l'appréciation des arriérés de salaires, de temps de travail, de loyers, la prise en charge financière de leur retour en Roumanie : un premier accord intervient sur le règlement des salaires et le travail peut reprendre. L'inspection du travail doit poursuivre l'instruction du dossier. La CGT se plaint de la lenteur et de l'inaction de l'administration et dénonce les Chantiers qui cherchent à déporter leurs responsabilités sur leurs sous-traitants. Les divergences demeurent sur de nombreux points et le conflit traîne encore plusieurs jours. Le 23 septembre, Roumains et Indiens défilent ensemble dans les rues de Saint-Nazaire.

Le 30 septembre, la direction des Chantiers de l'Atlantique dénonce le contrat Klas-Impex signé 15 jours plus tôt et reprend en direct la fin de l'installation de l'air conditionné. Un débrayage est appelé sur le site (4 à 500 participants) et un tract est distribué en ville pour dénoncer la situation faite aux Roumains. Ceux-ci sont toujours sous contrat de travail Klas-Impex mais sans travail après la résiliation du contrat par les Chantiers et ils vivent dans des conditions précaires. Au final, une solution financière a minima est trouvée et les pouvoirs publics locaux interviennent pour permettre un rapatriement convenable des Roumains le 12 octobre. Les Indiens les suivront de peu (Patron, 2004).

1.2.3 - L'extrême sous-traitance, un régime socialement insoutenable

L'accident de la passerelle, le 15 novembre, donnera une touche finale quelque peu amère au chantier du Queen Mary II. Le lancement du bateau un mois plus tard n'a pas donné lieu aux festivités attendues. La direction des Chantiers de l'Atlantique a beau mettre au compte de l'exception les quelques entreprises qui ont alimenté, parfois jusqu'à la caricature, la chronique de « l'esclavage moderne », le bilan global de la sous-traitance (des sous-traitances) mise en œuvre au cours de cette période inspire des interrogations sur le caractère soutenable d'un tel régime de travail. Au-delà des deux cas rapportés brièvement ici, les acteurs locaux, l'inspection du travail et les syndicats, ont constaté des pratiques généralisées qui ne s'apparentent pas à des dérives mais bel et bien à un fonctionnement systémique de la sous-traitance. La grève des ouvriers polonais en juillet 2005 a révélé les mêmes pratiques d'employeurs et l'organisation d'une véritable chaîne d'irresponsabilité entre donneur d'ordre et sous-traitants en cascade. Les diverses failles du système réglementaire, la difficulté des contrôles dès lors qu'il s'agit d'entreprises étrangères et le peu de transparence dans la circulation des travailleurs d'une entreprise à l'autre rendent illusoire aux yeux de nos interlocuteurs l'idée d'une régulation d'un système de

⁴⁷ Elle est aidée dans sa tâche par un solide roumain qui ne parle pas français mais a distribué quelques menaces de mort à ses compatriotes salariés pendant le conflit. À la question concernant la non délivrance aux salariés de feuilles de paye, la directrice a répondu : « Pourquoi ne me l'a-t-on pas dit ? »

⁴⁸ Cette demande de garantie, assimilable à un droit d'accès au travail dans un pays étranger est illégale.

⁴⁹ « Lettre ouverte à MM. Le Ministre du travail, le sous-Préfet de Saint-Nazaire [et alii]... », signée USM-CGT et syndicats CGT des Chantiers de l'Atlantique, 19 septembre 2003.

répartition du travail par nature portée à la surexploitation des salariés. Ce constat, formulé parfois dans d'autres termes, semble être à l'origine de ce pessimisme évoqué au début de cette étude.

Le raisonnement est d'ailleurs parfois pris à l'envers. Les objectifs de réduction des coûts de 30 %, fixés par le programme Cap 21, ont été tenus. Un nouvel engagement de -10 % a été ajouté dans un programme Cap 21 +, tenu lui aussi. D'où vient ce résultat, interroge ce délégué CGT, si l'on compte que les charges d'encadrement et de direction ont fort peu varié si ce n'est à la hausse ? C'est bien par la sous-traitance et le déclassement massif du travail ouvrier qu'une grande partie de la réduction des coûts a été obtenue⁵⁰.

Les syndicats formulent ce constat en termes peu différents. Les conséquences retenues pour leurs stratégies sont en revanche très diverses, tout comme celles qu'ils en tirent sur leurs modes d'organisation.

II - De nouvelles voies d'organisation : la CGT et l'USM

Les transformations du travail aux Chantiers affectent en profondeur les bases de la représentation syndicale. On a déjà évoqué les changements qui, autour de la mise en place des 35 heures, ont contraint les syndicats à adapter leur type d'intervention dans une nouvelle répartition des temps et des espaces. La réorganisation productive au sein d'un nouveau champ de forces donneur d'ordre / sous-traitants pose d'autres questions autrement plus difficiles. Les deux syndicats approchés dans l'enquête montrent cependant des voies d'adaptation très différentes qui ne sont pas entièrement expliquées par les positions et orientations des deux organisations sur le site. Elles s'inscrivent plutôt dans des chemins d'évolution à partir de modes et de cultures d'organisation très différents d'une centrale à l'autre. La CFDT a de tout temps⁵¹ privilégié l'organisation départementale de ses fédérations industrielles. Ainsi la section des Chantiers est partie prenante du syndicat départemental métaux qui rassemble les implantations de la CFDT dans la métallurgie du bassin d'emploi. La démultiplication des intervenants sur le site a naturellement compliqué la tâche mais l'architecture organisationnelle n'a pas été modifiée : les sections syndicales du donneur d'ordre et des sous-traitants se retrouvaient déjà antérieurement au sein de la même structure, du même syndicat. Au sein de celui-ci, la section des Chantiers a toujours joué un rôle particulier, au centre du dispositif, en raison de sa taille, du poids historique de la navale et de son positionnement stratégique, c'est-à-dire chez le donneur d'ordre. De même, l'interprofessionnelle locale (UL de Saint-Nazaire) dispose d'une solide identité historique au sein de l'Union départementale, voire d'un particularisme dans lequel le syndicat de la métallurgie (et donc les militants des Chantiers) ne joue pas le moindre rôle. La CFDT n'a donc pas été ébranlée dans ses structures par la réorganisation de la chaîne productive. Elle admet une difficulté de présence dans la sous-traitance, milieu de PME instables et peu pérennes, mais c'est un problème courant qui renvoie à une réalité syndicale connue.

Il en va autrement de la CGT. Celle-ci privilégie traditionnellement le syndicat d'entreprise, en particulier depuis le début des années quatre-vingt. Il y a une « base » syndicale dès lors qu'il y a quelques adhérents dans le même établissement. La vocation de toute base est bien cependant de devenir syndicat dès lors qu'elle atteint un nombre suffisant d'adhérent⁵². La CGT peut même avoir, ce qui est le cas aux Chantiers, deux syndicats, dès lors que se développe une activité spécifique, par exemple vis-à-vis des ingénieurs cadres et techniciens. Le syndicat ouvrier cohabite alors avec un syndicat UGICT (UFICT) avec lequel se nouent des relations variables en intensité et en qualité.

II.1 - L'UNION SYNDICALE MULTIPROFESSIONNELLE, UNE ALTERNATIVE A L'ECLATEMENT DU SALARIAT ?

La sous-traitance étant une réalité ancienne aux Chantiers de l'Atlantique, des relations entre les syndicats des Chantiers et ceux d'un certain nombre de sous-traitants qui disposaient de la taille et de la stabilité suffisantes pour connaître une implantation CGT ont toujours existé. De plus, existait sur le site un syndicat de l'intérim constitué depuis le début des années 90 et réunissant des syndiqués des nombreuses entreprises intérimaires présentes sur le site (Fribourg, 2003). Parmi ces adhérents, se trouvaient aussi bien des jeunes pour qui l'intérim était le premier mode d'accès à l'emploi que des ouvriers professionnels plus âgés venus à Saint-Nazaire des chantiers de construction navale qui fermaient en France les uns après les autres au cours des années 90.

⁵⁰ Selon une étude la Banque de France, les charges de personnel représentent plus de 80 % de la valeur ajoutée de la filière navale sur la bassin nazairien.

⁵¹ C'est-à-dire depuis sa réorganisation en fédérations d'industrie autour de la transformation de la CFCT en CFDT en 1964.

⁵² Un débat a eu lieu au 48^e congrès confédéral (2006, Grenoble) sur la taille souhaitable d'un syndicat pour être viable. La CE confédérale proposait de situer autour de 20 adhérents la taille minimale pour former un syndicat mais elle dut retirer sa proposition sous le feu croisé des critiques.

L'intérim mêle son histoire à celle de la sous-traitance car les emplois dans les entreprises sous-traitantes sont constitués à près de 80 % (selon la CGT) par des intérimaires. C'est naturellement la forme la plus souple permettant à un sous-traitant d'ajuster ses effectifs aux demandes rapidement changeantes du donneur d'ordre ou du sous-traitant de rang supérieur pour qui travaille l'entreprise.

II.1.1 - Naissance et vie de l'USM

En 1999, la CGT crée une Union syndicale multiprofessionnelle regroupant les syndicats présents chez les sous-traitants, le syndicat des intérimaires et le syndicat de l'entreprise Chantiers de l'Atlantique. L'accroissement de la sous-traitance et l'explosion du nombre des intérimaires sont à l'origine de la décision mais elle recouvre aussi des enjeux internes à l'organisation, notamment l'organisation des rapports entre le syndicat des Chantiers et les autres composantes de la CGT sur le site.

L'USM est décidée et mise en place par l'Union départementale et l'Union locale. Ce n'est pas un syndicat et l'Union ne doit pas empiéter sur la politique de chacune de ses composantes. Elle doit assurer la coordination et la cohérence de l'intervention CGT entre le syndicat des Chantiers, celui de l'intérim (qui connaît alors de nombreux adhérents) et les syndicats CGT de quelques entreprises sous-traitantes (il y a à l'époque une cinquantaine de bases CGT parmi les entreprises du site). « Si on n'avait pas fait ça, on aurait eu x CGT sur le site » [CGT1]. En 1998, ce type de structuration n'est pas unique dans la CGT (certains sites EDF en sont dotés), il est cependant encore très expérimental.

La structure est légère : une commission exécutive réunissant un représentant par syndicat de l'Union, un secrétariat, un secrétaire général. Pour le local, il faudra se battre un peu, avec Alstom qui refuse de loger la nouvelle Union, avec la mairie de Saint-Nazaire qui accepte de monter un Algéco dans un coin perdu en bord de Loire, derrière les Chantiers⁵³.

La structure se montre d'emblée efficace. La réactivité de l'équipe animatrice est d'abord celle de son secrétaire général, une forte personnalité toujours sur la brèche. De nombreux conflits ont lieu alors dans les entreprises du site, portant souvent sur les mêmes problèmes de salaires et surtout de conditions de travail. Les premières batailles de l'USM ont trait aux conditions de travail dans les entreprises sous-traitantes. Autour de la mise en place de CHS dans certaines d'entre elles, la CGT se développe et l'USM enregistre 300 adhésions dans les six mois qui suivent sa création. Avec les salaires, les conditions de travail resteront le cœur de l'intervention syndicale sur le site.

Un peu plus tard, le secrétaire de l'USM définira ainsi les objectifs de l'union dans un entretien à Plein Droit, la revue du Gisti : « Pour faire face à une telle stratégie d'éclatement de la collectivité de travail, il faut dépasser le syndicalisme d'entreprise (...) Le mot d'ordre de l'USM est clair : la conquête d'un statut unique pour tous ceux qui travaillent sur les Chantiers et l'obtention de droits nouveaux. Cette structure fonctionne en réseau, eu égard à la difficulté d'organiser des salariés précaires et ne relevant pas tous du même employeur. L'USM se donne pour mission principale, d'une part d'informer les travailleurs sur tout ce qui se passe sur le site ainsi que sur leurs droits, d'autre part d'inculquer la notion de revendication et de lutte et d'intervenir collectivement en urgence sur le terrain (...) Il faut dépasser les rapports classiques salariés-employeurs »⁵⁴. L'ambition est élevée et les priorités imposées par les événements ont souvent déporté l'union vers des objectifs plus immédiats. Il est intéressant, après huit ans et plus d'existence, de mesurer les pas franchis dans les directions fixées initialement.

L'arrivée massive de travailleurs étrangers sur le site figure au rang des phénomènes inattendus auxquels l'USM a dû faire face. Dès 1999, l'attention se porte plus particulièrement sur les entreprises utilisant du personnel étranger, Italiens, Croates et Portugais : des tracts sont imprimés et diffusés dans ces différentes langues pour informer ces travailleurs de leurs droits. Les premières interventions ont lieu sur leurs conditions d'hébergement et leur durée de travail. En 2001, arrive une nouvelle vague de sous-traitance avec un appel plus large encore avec de nouvelles provenances : Slovènes, Grecs, Hongrois, Polonais. Les contacts sont difficiles car, outre la langue, ces travailleurs étrangers sont très « encadrés » par les employeurs. C'est en suivant leurs fourgons d'acheminement que les militants de l'USM découvrent les lieux et les conditions de leurs logements, c'est en les traquant sur le site qu'ils parviennent à recomposer leurs temps de travail. Ce long travail a parfois débouché sur des recours en justice (comme ce référé prud'homal pour des salariés grecs qui ne percevaient que des acomptes de salaires), mais surtout sur beaucoup d'informations en direction des salariés du site. Lorsque surviennent, en 2003, les luttes des ouvriers d'AVCO et de Klas-Impex, l'équipe de l'USM a déjà acquis un savoir faire sur le traitement de ces questions et la CGT apparaîtra clairement au cœur de ces mobilisations.

Les luttes des étrangers ont attiré l'attention mais elles ne résument pas toute l'action conduite au cours des premières années d'existence de l'USM. Le fonctionnement en réseau évoqué par A. Fadda se met notamment

⁵³ Pour accélérer la décision, les militants de l'USM envahissent une séance du conseil municipal. La méthode est efficace mais elle surprend. Elle ne fait pas l'unanimité parmi les responsables du syndicat des Chantiers qui la trouve un peu radicale.

⁵⁴ A. Fadda : « Alstom, roi de la sous-traitance », Entretien à *Plein droit*, n° 61, juin 2004.

en place lors d'interventions d'urgence efficaces : relayés par téléphones portables, les alertes conditions de travail ont rendu possibles de véritables « descentes » sur les situations critiques de la part des membres du CHS-CT, ou simplement de militants proches, qui intervenaient sitôt prévenus. La rapidité de réaction a permis de forcer le droit au retrait en cas de conditions de travail dangereuses, même pour des salariés de la sous-traitance qui en sont en principe dépourvus : « De temps en temps, il faut franchir la ligne jaune » commente sobrement un militant [CGT1].

Cet ensemble de pratiques s'est accompagné d'une élaboration de revendications et de positions dont l'ambition était d'être commune à tous les syndicats CGT du site. Les problèmes posés aux salariés comme aux syndicats par l'éclatement des statuts professionnels ont d'abord conduit la CGT à la revendication de statut unique pour l'ensemble des salariés. Des revendications comme le CHS-CT de site ou de Comité inter-entreprises s'inscrivent pleinement dans cette logique. Mais au fil du temps, l'approche de l'USM a dû se complexifier notamment avec l'arrivée des baisses de charge en 2004. Elle s'est alors emparée des positions confédérales sur le nouveau statut du travail salarié pour élaborer des propositions placées au cœur de son expression vis-à-vis des travailleurs du site mais dont elle a fait aussi le support de son intervention institutionnelle. Un document intitulé « Dispositif pour la protection de l'emploi sur le bassin nazairien » a été adopté et rendu public par l'USM en mai 2004 qui précise la position de la CGT et décline localement un véritable projet de sécurité sociale professionnelle : « La CGT propose : la suppression d'emploi individuelle et collective ne doit plus se traduire par la rupture du contrat de travail. Celui-ci doit se poursuivre jusqu'à obtention d'un nouvel emploi de niveau et de qualification et de salaire au moins égal. La CGT propose pour les salariés de la sous-traitance un dispositif spécial pour la protection de l'emploi ». Pour cela, une « cellule de reclassement chargée d'accompagner individuellement les salariés devra être mise en place pour toute la période que durera le creux de charge. Cette structure « emploi » devra regrouper les compétences de l'AFFPA, du GRETA et de l'ANPE ». Elle propose également une « commission de pilotage et de suivi » qui, dans les faits, dessaisirait les employeurs de leur pouvoir unilatéral de décision sur l'emploi. Un plan de financement et un déroulé des droits des salariés complètent un dispositif qui se veut cohérent, juste pour tous et orienté vers la consolidation des emplois de la navale. Ce long document s'ouvre par la revendication centrale de la CGT d'une sécurité sociale professionnelle dans le cadre d'un nouveau statut du travail salarié dont les propositions formulées se veulent une traduction adaptée à la situation locale.

II.1.2 - La difficile institutionnalisation du conflit

Une des premières exigences portées par la CGT (comme par la CFDT) lors de la relance de l'activité des Chantiers, était la mise en place d'une instance de négociation couvrant l'intégralité des situations de travail existant sur le site, c'est-à-dire liant dans une même position d'employeur le donneur d'ordre et les sous-traitants. L'USM souhaitait également un CHS de site à l'image de celui de Rungis sur lequel elle s'était documentée avec l'aide de la confédération. Le projet était complété par la revendication d'un comité inter-entreprises, adossé à un fonds collecteur inter-entreprise. L'idée était à la fois de mettre en place un accès égalitaire de tous les travailleurs aux acquis sociaux dont disposaient les salariés des Chantiers mais aussi de responsabiliser la direction des Chantiers de l'Atlantique face aux dérives constatés ou attendues dans la sous-traitance.

Deux accidents mortels en 1999 et 2000 ont incité la direction à bouger dans le sens évoqué par les syndicats. Elle a donc décidé la mise en place d'une « instance de dialogue sociale de site » (IDSS) en 2001. Cette IDSS mettait en présence autour de la table les Unions locales de tous les syndicats et, coté employeurs, la direction d'Alstom Marine et l'Union des industries de Loire Atlantique, ce qui permettait d'impliquer un certain nombre des sous-traitants de rang 1. L'objet premier de l'IDSS était de faire remonter les difficultés ponctuelles rencontrées dans tel ou tel lieu de la vie du site, d'assurer une sorte de « veille sociale » [CFDT1] mais aussi de promouvoir des principes et quelques règles.

La première réalisation de l'IDSS a été la mise en place en son sein d'une Commission paritaire pour l'hygiène et la sécurité du site (CPHSS)⁵⁵. Le débat a été l'occasion de tensions mais il a débouché sur une signature de l'ensemble des syndicats, CGT comprise⁵⁶. La CPHSS avait pour mission d'intervenir sur les conditions de travail lorsque les instances ordinaires faisaient défaut (CHS-CT des Chantiers et des entreprises sous-traitantes). Elle était dotée de moyens (80 heures de délégation annuelle) et devait se réunir cinq fois par an. Elle pouvait commanditer des enquêtes après accident. Les syndicats ont d'abord mené bataille contre la faiblesse des moyens alloués en s'appuyant sur les droits des CHS-CT (480 heures annuelles pour un CHS-CT « normal »). L'USM a condamné la faible ambition de cette commission, comme les autres syndicats, à part la CFDT qui

⁵⁵ C'était l'objectif premier des syndicats et de la CGT en particulier. Mais la mise en place d'une telle structure, acceptée par la direction des Chantiers, supposait l'existence d'une instance plus large qui l'engloberait. De là est née le projet de l'IDSS.

⁵⁶ Selon le secrétaire de l'USM, sans signature, la CGT aurait été écartée de la participation à la CPHSS. La CGT a toutefois signé après les autres, semblant hésiter à s'engager.

jugeait que, en l'absence de tout droit reconnu, ce n'était déjà pas si mal. L'accord a finalement été signé le 12 juin 2001. Son préambule rappelle que la création de cette commission « répond aux recommandations de l'Inspection du travail de Saint-Nazaire et du service prévention de la CPAM des Pays de la Loire » (Rey, 2006). La CPHSS installée, l'IDSS a eu à l'ordre du jour l'établissement d'une « Charte sociale de la sous-traitance », afin d'encadrer les règles de travail applicables dans les entreprises sous-traitantes. Cette charte reprenait les principes d'une charte de la sous-traitance produite par Alstom au début des années 90, mais marquée cette fois par une intention sociale plus prononcée. Adoptée en 2002 par l'IDSS, la Charte sociale est préfacée par Nicole Notat, alors secrétaire générale de la CFDT, et intégrée dans le plan Cap 21+. Elle y figure comme engagement des sous-traitants et « condition au référencement de toute entreprise pour être admise à travailler sur un site d'Alstom Marine ». Les syndicats se sont félicités de voir transcrits et reconnus par Alstom les principes qu'ils défendaient depuis longtemps. Ils n'ont pas tardé cependant à en dénoncer le caractère largement formel de son respect par les entreprises sous-traitantes⁵⁷. Les syndicats ont maintes fois dénoncé le double discours de la direction des Chantiers qui, selon elles, adopte une charte à portée sociale dans les instances de dialogue mais qui la vide de toute possibilité d'application dans les contraintes notamment de coûts qu'elle impose à la sous-traitance. Au cours de l'élaboration de la charte, la CGT a également combattu les dispositions en matière de contrats de travail incluses dans le projet, y voyant le risque d'un développement des contrats de chantiers qui sont pour elle une forme supérieure de la précarité. Elle estime avoir en partie endigué ce risque, grâce à une mobilisation des salariés de la sous-traitance, en obtenant un nouveau compromis sur la rédaction de l'article 3 du projet de charte [CGT1].

L'IDSS a donc été le lieu de quelques débats significatifs sur les relations donneurs d'ordre / sous-traitants et, d'une certaine manière, elle a innové dans le domaine du dialogue social local : les départs amiante, les contrats de chantier, les mesures mises en œuvre lors de la mise en place du plan Cap compétence en 2004, ont fait l'objet d'oppositions pas toujours traduites dans des accords mais au moins ont-elles créé un espace public autour de ces questions.

Les militants de la CGT ont, dans la pratique, largement outrepassé certaines limites assignées à l'institution, par exemple à la CPHSS en matière de conditions de travail. L'USM n'a d'ailleurs jamais cessé de dénoncer l'absence de la prévention dans les missions qui lui étaient assignées. Faisant en partie écho à ce souci, l'IDSS a lancé en 2006, après la grève des travailleurs polonais, une démarche d'audits sociaux instruits dans des entreprises sous-traitantes potentiellement à problèmes. Ces audits ne remplacent pas les contrôles de l'inspection du travail (qui seuls comptent en cas de plainte de salariés) mais ils permettent de créer du débat et de la controverse sur les modes d'organisation du travail au sein de la sous-traitance. À l'initiative de la CFDT, un livret d'accueil des salariés a été décidé en 7 langues mais sa publication, très tardive, n'était pas réalisée lors de notre passage sur le site.

Jusqu'en 2004, les sujets traités au sein de l'IDSS ont donc tourné autour des dérèglements perçus dans la sous-traitance. Dans la période suivante, les débats au sein de l'instance se sont orientés vers la gestion à court et moyen terme de l'emploi sur le site, tout d'abord la gestion de la très forte baisse de charge après 2003, puis la préparation de la période future, débat non achevé au moment de l'enquête. Cette période a été un moment d'expérimentation de modalités d'échange significatives entre syndicats, direction et pouvoirs publics. Afin « d'occuper » de manière productive ce creux de charge, la direction des Chantiers a lancé pour elle-même et ses principaux sous-traitants une démarche dite « Cap compétence » cofinancée par la Région et le Département ; l'objectif était de profiter du temps disponible pour anticiper les formations nécessaires de la main-d'œuvre mobilisable au cours des années à venir. Le plan de charge des Chantiers prévu à moyen terme permet en principe de définir et de quantifier les qualifications nécessaires à trois ou quatre ans. Les syndicats ont demandé et obtenu une table ronde sur l'avenir de l'emploi, en mai 2004, réunissant une soixantaine d'acteurs locaux, élus, préfecture, organisation d'employeurs, service public de l'emploi⁵⁸. Des mesures d'urgences ont été débattues pour faire face à la baisse de charge et aux licenciements qui s'en suivaient, notamment dans la sous-traitance. L'USM s'est attachée à promouvoir la formation des intérimaires, catégorie qu'elle estimait peu prise en compte.

Les syndicats se montrent d'autant plus attentifs à l'emploi que le risque de pénurie de salariés formés est largement évoqué par l'UIMM locale qui la perçoit déjà dans la plupart des entreprises de son champ. Les soudeurs, en particulier, font l'objet d'estimations différentes⁵⁹. Les syndicats poussent à la formation dans le bassin d'emploi, les employeurs laissent planer l'idée d'un nouveau recours à la main-d'œuvre étrangère. D'abord débattue au sein de l'IDSS, les pouvoirs publics se sont saisis de la question au cours de l'année 2006.

⁵⁷ « Ça serait bien si elle était appliquée » indique le secrétaire de la section CFDT des Chantiers.

⁵⁸ Ouest-France, 27 mai 2004.

⁵⁹ Il y a des soudeurs au chômage sur le bassin de Saint-Nazaire. Il y a pour eux un problème de financement des licences. La qualification suppose une licence reconduite tous les six mois. Lorsqu'un soudeur est en emploi, l'entreprise paye la licence. Lorsqu'il est chômeur, les pouvoirs publics n'ont pas encore trouvé le support de financement de cette certification, prévue dans aucun dispositif national de formation ! Si bien que les employeurs se montrent réticents vis-à-vis des soudeurs locaux en chômage, au prétexte de leur qualification non attestée dans les règles.

L'Etat (le préfet) a mis en place en 2006 un groupe intitulé « difficultés de recrutement » dont les parties prenantes sont les organisations d'employeurs, les gros donneurs d'ordre, la mairie de Saint-Nazaire et le service public de l'emploi (ASSEDIC, ANPE, AFPA). Les syndicats n'en font pas partie mais ils continuent d'exercer une pression de l'extérieur. En janvier 2007, les questions d'emploi sont remises à l'ordre du jour aussi bien dans des réunions à la sous-préfecture qu'au sein de l'instance de dialogue social.

Quelles que soient les limites de l'institution – que la CGT ne cesse de dénoncer – celle-ci oblige aussi bien l'employeur à justifier sa politique que les syndicats à formaliser leurs revendications au-delà des grandes proclamations. L'USM en particulier, recensait à la fin de 2006, 500 demandes d'emplois non satisfaites sur le bassin d'emploi de travailleurs (souvent ex intérimaires) disposant de qualifications dans les métiers de la navale. Elle les opposait à l'annonce par Aker Yards de 400 embauches en demandant que des formations complémentaires viennent assurer l'adéquation entre cette offre et cette demande. Ces propositions, formulées dans un document remis à la presse, se concluaient par le rappel d'une inscription résolue de la CGT dans « une démarche d'élaboration de propositions » débouchant sur une demande de négociations.

L'USM n'exerce donc pas seulement un magistère de la lutte. Elle tente également de trouver les voies d'institutionnalisation des rapports de force qu'elle s'attache à construire à l'extérieur de l'institution. La voie est étroite dans la mesure où l'employeur entend bien garder les mains libres (y compris vis-à-vis des pouvoirs publics) pour déterminer sa politique d'embauche⁶⁰. Mais ce n'est pas la seule difficulté : l'USM rassemble certes les syndicats CGT mais elle apparaît en même temps un peu isolée dans le champ syndical, notamment vis-à-vis de la CFDT avec laquelle elle entretient des rapports exécrables. D'autre part, si elle parvient à mobiliser une certaine réserve de salariés sur le site, elle accuse à la fois les difficultés du syndicalisme en milieu précaire et aussi l'affaiblissement de l'influence de la CGT dans l'entreprise mère. Enfin, elle peine à organiser et faire vivre les « intérêts communs » aux travailleurs du site. Les relations entre le syndicat ouvrier des Chantiers et les syndicats du vaste ensemble un peu désarticulé des précaires sont une des difficultés structurelles de l'USM.

II.2 - L'USM, UNE SEULE CGT POUR PLUSIEURS CGT ?

Le syndicat des Chantiers n'avait pas attendu les années 2000 pour se préoccuper des intérimaires qui travaillaient au sein de l'entreprise mère. Les équipes à la tête du syndicat accordaient une importance particulière et reconnue à l'assistance aux intérimaires en butte aux difficultés. Mais, cette prise en charge était conduite, selon l'un d'entre eux, du point de vue du syndicat des Chantiers, c'est-à-dire des travailleurs en CDI de l'entreprise, et non pas à partir d'un point de vue propre aux intérimaires⁶¹. C'est du moins le constat formulé à l'époque par le syndicat des intérimaires et exprimé encore aujourd'hui comme un point important de constitution de l'USM. La naissance de celle-ci renvoyait donc aussi à des enjeux internes de légitimité dans la prise en charge des différentes catégories de travailleurs opérant sur le site. Le syndicat des Chantiers de l'Atlantique se pensait fort logiquement comme la partie CGT la plus légitime de l'ensemble puisqu'il se trouve au cœur du dispositif, chez le donneur d'ordre. Mais cette attention à veiller sur tout ne faisait pas l'unanimité parmi les autres militants de la CGT, ceux de l'intérim en particulier qui prétendaient participer à égalité de traitement à la vie syndicale et aux positions CGT sur le site. Quant aux syndicats CGT des entreprises sous-traitantes, leur position pouvait se résumer de la manière suivante : le syndicalisme de la sous-traitance des Chantiers ne veut pas être sous-traitant du syndicalisme des Chantiers. Pour eux, la création de l'union signifiait un partage des responsabilités et un rapport égalitaire entre ses composantes.

II.2.1 - Aux Chantiers, un syndicat déstabilisé

Si des divergences sur l'orientation ou sur les conceptions fondamentales de l'action syndicale ne se sont pas manifestées ouvertement au cours de ces années, les pratiques légitimes du point de vue du syndicat des Chantiers et du point de vue des intérimaires ou des sous-traitants sont apparues à divers moments assez différentes. Si on considère la typologie construite par Groux et Mouriaux (Groux, Mouriaux, 1991), le syndicat des Chantiers relèverait davantage de la catégorie du « syndicat-institution » tandis que les autres formes

⁶⁰ Dans les profils attendus, les Chantiers évoquent un « savoir être » nécessaire et un partage de valeurs comme conditions à l'emploi. En clair, elle veut choisir.

⁶¹ La question renvoie à un débat interne à la fédération de la métallurgie sur le fait de savoir s'il faut privilégier la syndicalisation des intérimaires dans l'entreprise où s'exerce le contrat ou dans la société d'intérim qui est leur employeur. La fédération privilégie la syndicalisation dans l'entreprise d'accueil, le syndicat des intérimaires de Saint-Nazaire préfère syndiquer dans l'entreprise d'intérim.

syndicales CGT traduiraient l'idée de « syndicat-mouvement »⁶². Les « styles » d'action dissonent parfois, reflétant les positions différentes des syndicats vis-à-vis de l'entreprise « mère » des Chantiers. Les opérations « coup de poing », occupations de navires, séquestrations de patrons de PME indécis, pour rares qu'elles demeurent, ne font pas partie de la culture militante au sein des Chantiers et le syndicat a parfois du mal à les assumer. La dénonciation par l'USM des « chantiers de la honte » ou de « l'esclavage moderne » face à la surexploitation des travailleurs de la sous-traitance, « passe mal » au sein d'Alstom et pas seulement auprès des cadres et des dirigeants. Le syndicat des Chantiers dispose de modes d'institutionnalisation du conflit au sein de l'entreprise différents de ceux où évoluent les autres composantes de l'USM. Le rapport à l'histoire des Chantiers de l'Atlantique, au capital de luttes qui ont marqué la tradition syndicale du site n'est évidemment pas le même pour le syndicat de la « maison mère » et pour les autres. Le premier peut moins que les autres se distancier d'une certaine fierté d'appartenance à une entreprise dont l'image de marque rejaille sur le statut social de ses salariés.

Mais il n'y a pas simplement un décalage de perceptions. Les effets de la sous-traitance portent au cœur même de l'entreprise mère. Elle a d'abord un effet sur la morphologie des groupes de salariés. La sous-traitance affectant d'abord massivement les emplois ouvriers, le groupe ouvrier se retrouve minoritaire dans une entreprise à dominante technicienne et cadre : en 2001, le collège ouvrier représentait 54 % du total des salariés des Chantiers, il n'en représente plus que 40 % en 2005. Malgré un renouvellement et un rajeunissement considérable, le syndicat CGT a retrouvé son assise traditionnelle parmi les ouvriers : environ 78 % des voix aux élections professionnelles dans le premier collège et un taux de syndicalisation d'un peu plus de 10 %. Une longue tradition de proximité et une aptitude maintenue à répondre aux requêtes personnelles contribuent certainement à assurer cette position confortable. En revanche, l'influence de la CGT baisse considérablement dans le deuxième collège⁶³, passant de 39,9 % en 2001 à 27,9 % quatre ans plus tard⁶⁴. Ces deux effets conjugués lui ont fait perdre la direction du comité d'entreprise en 2005, assurée jusqu'en 2008 par une alliance entre la CFDT et la CFE-CGC. Avec respectivement 21,1 %, 27,9 % et 62,5 % dans les premier, deuxième et troisième collèges, la CFDT a désormais le pion à la CGT sur l'ensemble des salariés des Chantiers de l'Atlantique. Cette perte n'est pas seulement un effet mécanique du poids des différentes catégories. Les pertes enregistrées dans le deuxième collège ont été la clé de ce recul, ce qui pose d'importantes questions sur la surface de représentation de la CGT aux Chantiers⁶⁵.

En dehors de cet effet sur la structure des emplois, la sous-traitance reconfigure également le travail lui-même : elle déconstruit les collectifs de travail en recomposant les formes de collaboration entre salariés. Celles-ci ne se créent plus dans le partage d'une tâche mais à travers le contrat commercial qui assigne à chacun un territoire déterminé. Elle transforme de ce fait les représentations de la solidarité qui ne peuvent plus s'appuyer sur une communauté statutaire ou simplement professionnelle. L'extension de la sous-traitance est perçue comme une amputation qui conduit à la dissolution des groupes centraux sur lesquels s'appuyait le syndicat. Les deux métiers les plus souvent rencontrés (et évoqués dans le récit des mobilisations) sont ceux de soudeurs et de charpentiers-fer. Mais si ces métiers servent encore de mode de reconnaissance, nombre de compagnons (c'est le nom des ouvriers aux Chantiers) ont changé d'occupations au fur et à mesure de la cession de leur atelier à la sous-traitance. Un petit nombre d'entre eux assurent des fonctions de supervision de la sous-traitance, la plupart change d'attributions : « On ne change pas de statut mais de tâche. Moi je suis charpentier fer de métier, j'ai travaillé en début de chaîne, je montais des petits plateaux, un montage de plaques, pendant dix ans. Mon atelier a été vendu. Maintenant, je coupe des plats, c'est un nouveau poste » [CGT2].

L'appellation de compagnons, maintenue en usage dans l'entreprise, participe à l'autodéfinition du groupe et signale l'importance de la tradition de ces métiers du fer au sein du groupe ouvrier. Évoquant les années 50 et 60, Louis Oury montre le climat souvent conflictuel entre les ouvriers de ces métiers, la dureté du travail imprimant sa marque violente dans les relations que les travailleurs entretiennent les uns avec les autres. Il montre aussi la propension au conflit plus marquée dans certaines professions comme les soudeurs, au cœur du déclenchement, par exemple de la grève de 1955. Si l'évolution technique a modifié l'ensemble de ces interrelations, ces métiers ont continué à constituer autant de « communautés pertinentes d'actions collectives » sur lesquels s'appuyait la CGT. Cette configuration a commencé à se désagréger sous les coups de l'externalisation et de la perte de contrôle des collectifs de travail (Segrestin, 1980).

⁶² Syndicat institution au sens où il ancre ses pratiques dans une institutionnalisation forte du statut des salariés et une codification des règles de travail qui évoque, même sur un mode conflictuel, la régulation conjointe chère à JD. Reynaud. Rappelons toutefois que ces catégories sont plutôt des idéal-types qui n'existent que de manière combinée dans la réalité.

⁶³ Le deuxième collège concerne les agents de maîtrise et le troisième les cadres.

⁶⁴ Montrant les difficultés que connaît le syndicat UFICT CGT. Celui-ci ne présente jamais de candidats dans le troisième collège.

⁶⁵ En janvier 2008, un nouveau scrutin a rendu la première place à la CGT (41,46 %) juste devant la CFDT (40,63 %) dans un contexte de sensible progression de l'abstention (de 25 à 36 % entre 2005 et 2008). La CFE-CGC réalise 14,2 %. Avec 4 élus sur 9, la CGT a donc repris la direction du CE mais les grandes caractéristiques évoquées ici demeurent.

La prégnance de ces identités sociales explique aussi la tonalité nostalgique qui entoure l'évocation du travail. À la question : « Lorsque vous êtes reversés dans une autre activité, avez-vous un sentiment de déqualification ou de déclassement ? », la réponse est nuancée : « Ça dépend, certains, on leur propose des boulots où l'évolution est limitée, d'autres non » [CGT2] ; s'il n'y a pas constat massif de déqualification, la nostalgie du métier affleure cependant : « On a tous été mutés dans un autre secteur chantier, on a dû changer de métier, il y a pas mal d'amertume. Même avec des conditions de travail difficiles, les salariés sont fiers, ils ont une certaine fierté de leur métier » [CGT2]. Cette fierté professionnelle est traduite en souffrance par rapport au principe même de la sous-traitance, elle se projette dans un regard disqualifiant sur le travail des salariés qui y opèrent : « Quand on perd un secteur de production, ça fait mal ; on est devant le fait accompli, c'est difficile de lutter pour garder l'outil de travail. C'est notre idée, maintenir l'outil de travail et embaucher. La construction navale, c'est quand même assez technique, il faut garder le savoir, le savoir faire et le développer. J'ai rien contre les salariés de la sous-traitance mais ils sont moins formés, ils ne connaissent pas ; les entreprises prennent des jeunes mais ils ne sont pas accompagnés. Ça génère des problèmes en terme de qualité, de délais, de sécurité au travail » [CGT2]. Sans être inexact, le constat est biaisé, de nombreux travailleurs de la sous-traitance, même les intérimaires, sont des professionnels confirmés mais le secrétaire du syndicat CGT des Chantiers admet avec une grande honnêteté ne pas très bien connaître ce monde. Les visites de navire, par exemple, avant leur lancement, sont des moments privilégiés. Les salariés des Chantiers viennent en famille et nombre de nazairiens viennent rêver un peu le temps d'un après-midi dans les aménagements luxueux des « géants de la mer » : « C'est bien à faire, on sent un certain respect, un partage des valeurs de la navale ». Question : les salariés de la sous-traitance viennent-ils également ? « Moins, mais il y a un peu de fierté quand même. J'ai du mal à apprécier le regard que les sous-traitants ont de leur travail. Ils sont moins liés, c'est du précaire pour eux » [CGT2]. Les représentations spontanées qu'ont nombre de salariés à propos de la sous-traitance et qu'ont, en tout cas, certains de leurs représentants se retrouvent souvent à l'origine de tensions au sein même de l'organisation.

Il y a sans doute moins de divergence syndicale dans les oppositions existantes entre le syndicat des Chantiers et ceux de la sous-traitance que l'expression de positions différentes dans l'espace social du site. Elles sont également le reflet de l'assise corporative de l'ancrage de la CGT dans ces « systèmes professionnels » relativement fermés (Segrestin, 1985). Les tensions qu'elles produisent ressortent, on l'a vu, du regard porté du sein de l'entreprise mère sur la sous-traitance et ceux qui y travaillent. Des heurts ont donc existé, ils sont moins sensibles après quelques années. Personne, toutefois, ne met en cause aujourd'hui l'acquis que représente l'USM. Les responsables ou anciens responsables du syndicat des Chantiers rencontrés évoquent en passant ces difficultés d'accords entre les habitus des uns et des autres mais ne leur accordent pas d'importance particulière. Ils ne cachent pas les difficultés propres de leur action syndicale « Chantiers » par rapport auxquelles l'USM n'apparaît ni comme un handicap ni comme une ressource. Ils reconnaissent l'efficacité de la prise en charge des conflits dans la sous-traitance, ceux d'AVCO et Klas-Impex en particulier, même s'ils ont dû longuement expliquer aux travailleurs de l'entreprise le sens de ces batailles lorsque la CGT est apparue très engagée dans la prise en charge des travailleurs étrangers.

En 2000, 700 intérimaires ont été embauchés en CDI aux Chantiers. Ceux-là connaissaient le style différent du syndicat de l'intérim mais bien d'autres salariés se montraient circonspects d'autant que la concurrence syndicale (la CFDT en particulier) ne se faisait pas faute d'agiter le chiffon rouge de l'extrémisme et de dénoncer l'irresponsabilité de la CGT vis-à-vis de la sous-traitance. Le discours de l'entreprise et aussi celui de la CFDT n'est pas sans prise sur les salariés des Chantiers : l'idée d'une sous-traitance nécessaire pour la survie des emplois se confond souvent avec la nécessité de ne pas être trop regardant sur les conditions d'emploi qui y ont cours : « Ne pas scier la branche sur laquelle on est assis », le mot d'ordre de la CFDT sans doute largement partagé au sein des Chantiers, peut très vite glisser vers l'acceptation de l'inacceptable, notamment lorsqu'il s'agit de travailleurs étrangers.

S'il y a eu des tensions autour des modes d'action utilisés, les valeurs communes aux militants de la CGT ont gardé le dessus, même si, parfois, il apparaissait plusieurs CGT dans le cours d'un conflit. Certains militants de l'USM évoquent encore quelques « passes-d'armes » entre eux et les responsables du syndicat des Chantiers. Mais celles-ci paraissent secondaires au regard des difficultés rencontrées par tous dans la conduite de l'action syndicale sur le site.

II.2.2 - Syndicats de précaires, syndicats précaires

Le syndicat des Chantiers n'est pas le seul à avoir connu des difficultés. Les implantations de la CGT dans la sous-traitance, en croissance lors de la première phase de mise en place de l'USM, n'ont cessé depuis de montrer leur fragilité. Il y a, nous l'avons dit, sous-traitance et sous-traitance. Les deux cas évoqués ci-dessus (Avco, Klas-Impex) n'ont pas été des cas uniques sur le site. On peut leur rattacher, avant et après, bien d'autres cas d'entreprises où le syndicat et l'USM ont bataillé pour faire respecter les droits élémentaires. Dans ces

entreprises comme dans d'autres qui n'ont pas connu ce type de difficultés, le premier effet produit est souvent la disparition de l'entreprise du site avec, parfois, le retour sous un autre nom ou à travers un autre montage.

Le propre de cet immense secteur de la sous-traitance semble en effet son extrême fluidité. Il est constitué à la fois de très petites entreprises qui naissent et meurent parfois très vite mais aussi d'un nombre conséquent d'entreprises (environ 250) d'une taille plus importante, dotées d'un noyau de travailleurs en CDI et d'une masse plus ou moins conséquente d'intérimaires. C'est ce volant qui assure la flexibilité du volume de l'emploi. La plupart de ces entreprises ne sont pas des PME isolées, elles appartiennent très souvent à des grands groupes opérateurs de services industriels comme Suez, Vinci ou Effiage. La fluidité évoquée n'est pas seulement celle du nombre de salariés qu'elles emploient, variable d'une semaine à l'autre, mais elle se manifeste aussi dans les redécoupages d'activités auxquelles les entreprises semblent fréquemment soumises. Ainsi le délégué syndical de l'une d'entre elles nous décrit le parcours du combattant du négociateur : « Depuis que je suis délégué syndical, deux mois après, le cirque commençait. On s'appelait Montadel, on est devenu Entrepose Montadel service pour devenir Entrepose seulement, avant de devenir Endel tout court. En deux ans, le tout en changeant à chaque fois de convention collective ; on est passé du bâtiment à travaux publics puis à métallurgie⁶⁶. » [CGT3]. C'est assez dire que le délégué passe son temps à négocier les passages d'une convention collective à l'autre. S'ensuit un long exposé de ces renégociations : transformation de 13^e mois existant ici en prime existant là, de prime d'ancienneté dans une convention en autre chose existant dans une autre et ainsi de suite... Endel, filiale de Suez, opère aux Chantiers en sous-traitance de Connex (Véolia) et aussi d'Axima, elle-même partie du groupe Suez. Au moment de l'entretien, il était question d'un nouveau rapprochement de Endel avec Ineo, une entreprise du bâtiment appartenant elle-même à Suez : « Je ne sais pas pour les autres mais toutes celles que je connais, Tecnav, Cégélec, toutes ces boîtes n'arrêtent pas de fusionner, grossir, maigrir, partir ici, repartir là » [CGT3].

Mais à l'occasion de ces « passages » d'une activité à l'autre, d'un groupe à l'autre, les effectifs sont réajustés, les établissements redécoupés. Chez Endel, le cœur de l'activité syndicale de la CGT reposait sur les charpentiers de la partie échafaudage. Lorsque celle-ci a été cédée, le syndicat a connu une chute d'activité, encore accélérée par le redécoupage territorial des établissements : « Avant, on allait jusqu'au grand sud-ouest, là aussi il y avait des délégués mais avec le découpage de l'établissement, ça a distendu les liens. Ça, plus les licenciements, les chèques à la valise, on n'est plus que deux délégués entre DP, CE et DS, ce qui fait que 3 ou 4 sur Saint-Nazaire ont été invités à partir. Je sais qu'il y en a qui ont été invités à partir, avec un chèque ; 2 sur Nantes aussi, La Rochelle, 3 qui sont partis avec un chèque. Ils étaient à 3 ou 4 ans de la retraite, la direction souhaitait les voir partir très vite, alors ils leur ont donné un chèque. Sur Angers, comme ils ont fermé, il y avait 4 DP, 3 CE, tous ces gars-là ont été licenciés. Le syndicat a été décapité en un an, ça a été très vite. » [CGT3]. « Il y avait une stratégie évidente pour nous liquider, ajoute-t-il, c'est évident ». Le syndicat pourtant, même du temps où il fonctionnait, avait du mal à toucher les intérimaires : « Même du temps où il y avait des échafaudiers, où ça débrayait, ça bougeait, les intérimaires eux ils bougeaient pas, ils avaient les jetons pour leur place puisqu'ils ont des contrats à la semaine, au mois pour les mieux lotis. Il y en a un qui vient de passer au prud'hommes pour une requalification de contrat, ils l'ont gardé quand même trois ans en intérim. » [CGT3].

L'USM lui a été de peu de secours face à ces difficultés. Pourtant son utilité n'est pas mise en cause : « Ça m'apporte à moi personnellement, parce que ça me permet de continuer à militer. J'ai tellement peu de monde à m'occuper maintenant dans mon entreprise que ça me permet de le faire dans d'autres boîtes. Dans beaucoup de boîtes, ils ont de la bonne volonté mais ils n'ont pas d'expérience syndicale. Il y a des jeunes, c'est vrai qu'ils ne savent pas trop comment manœuvrer »⁶⁷. Question : Vous êtes plusieurs comme ça à jouer les voltigeurs d'une boîte à l'autre pour donner des coups de main ? « Oui, on est quelques gars comme ça, ça fonctionne comme ça avec quelques gars disponibles, à part Dédé qui est permanent » [CGT3]. Question : c'est quoi les plus gros problèmes ? « Toucher les intérimaires, et trouver les revendications communes à toutes ces entreprises parce qu'il y a plusieurs entreprises, plusieurs types de métiers, plusieurs conventions sur le site, chacun ne se retrouve pas dans les mêmes revendications. Souvent on entend dire, on va pas bouger pour les mecs d'Aker Yards. Ils ont l'impression que quand eux ils ont un problème, les gars d'Aker Yards ne bougent pas pour les aider. Mais bon, il faut comprendre, si les gars d'Aker Yards doivent débrayer à chaque fois qu'il y a une action chez un sous-traitant, ils ne vont pas travailler souvent ! » ; « Il y a souvent des problèmes sur les salaires, qu'il y ait de la négociation annuelle obligatoire ou pas. CNAI et autres, ils ont encore des gars payés en dessous de leur convention et même en dessous du SMIC. En réunion chez le sous-préfet, leur patron a soutenu que c'était pas vrai mais le délégué avait les photocopies des bulletins de paye en main. Ça, c'est les conflits de la sous-traitance. » [CGT3].

⁶⁶ Endel ressort de la fusion en 2001 de Entrepose et Delattre-Levivier. Ce n'est pas une PME mais un groupe qui appartient au groupe Suez et emploie sur toute la France environ 6000 salariés. La partie échafaudages de Entrepose est cédée par Suez en 2002, racheté par LBO pour donner naissance à un nouveau groupe Scaff' Holding.

⁶⁷ Après l'accident de la passerelle construite par Endel, les Chantiers de l'Atlantique ont discrètement mis Endel sur la touche et le groupe lui-même semble avoir laissé dépérir son établissement

L'organisation des rapports entre sous-traitance et donneur d'ordre, les objectifs de réduction de coût imposés à tous les intervenants conduisent mécaniquement à des rapports de domination très puissants sur les salariés. Si certains employeurs de la sous-traitance (les plus petits, les « locaux ») vivent eux aussi cette main mise du donneur d'ordre dans leur fonctionnement courant, la plupart des grands intervenants relèvent de groupes de taille internationale, rompus à l'usage de la précarité, au jeu sur les conventions collectives, au contournement des syndicats, à la mise hors jeu de militants un peu trop remuants. La pratique du « chèque à la valise » qui revenait plusieurs fois dans les propos de notre interlocuteur semble être courante, elle consiste à « libérer » un salarié de son contrat à l'aide d'une certaine somme d'argent, plus élevée que les garanties légales d'un licenciement, grâce à laquelle l'employeur se débarrasse d'un gêneur sans risque juridique. De nombreux militants, sans perspective professionnelle et coupés de toute possibilité d'action syndicale, finissent par jeter l'éponge et vont tenter leur chance ailleurs.

Face à ces difficultés, l'USM, pas plus qu'une autre structure, ne peut garantir la stabilité des équipes syndicales dans les entreprises de la sous-traitance. Les militants ont du mal à consolider les positions : les salariés tourment, les entreprises tournent et celles qui demeurent se redéploient et se réorganisent en permanence. Dans ce « maelstrom où tout se perd » (Hugo), l'union syndicale est un point fixe, une référence et une base de repli pour les militants. Parfois quartier général de la bataille, elle est au jour le jour un centre de ressources pour les équipes de la sous-traitance. Elle assure la continuité d'une voix CGT sur le site et la permanence des principes d'une défense « de base » des salariés : les salaires, les conditions de travail. Le risque de dérapage des conditions de travail quand la charge monte cède la place au risque emploi lorsqu'elle baisse. L'USM a aujourd'hui un certain savoir faire, une expérience qui la rend efficace dans la prise en charge de ces questions. Le risque est celui de l'usure, le sentiment de « labourer la mer », de recommencer toujours les mêmes choses aux mêmes endroits. Les batailles conduites avec et pour les travailleurs étrangers ont grandi ceux qui les ont menées. Ils en retirent, non sans raison, une fierté d'avoir aidé ces Indiens, ces Roumains et bien d'autres à recouvrer sinon la totalité de leur dû du moins une part de leur dignité. Mais le bilan de ces actions est que les mêmes abus peuvent demain se reproduire, ils s'y attendent, que ces actions n'ont pas apporté, sinon un court moment, de forces au syndicat⁶⁸. La difficulté principale est là : la précarité de toutes ces situations empêche de créer de l'accumulation de forces et d'expériences. L'implantation et l'action en milieu précaire semblent frapper, elles aussi, du sceau de la précarité.

Conclusion

Personne ne parle de « crise » de l'USM huit ans après sa constitution, même si chacune de ses composantes connaît des difficultés que la nouvelle structure n'a pas pu pallier. Les objectifs initiaux fixés à la nouvelle structure n'ont pas tous été atteints mais l'important reste pour chacun de mesurer les changements qualitatifs qui ont été ou non permis par l'émergence de cette nouvelle forme organisationnelle. Le projet était vaste : parer à l'éclatement des statuts, aller vers un statut unique pour tous les travailleurs du site, étendre l'information et la culture de la revendication, créer de nouveaux droits, selon l'exposé qu'en faisait A. Fadda en 2004. Le secrétaire général de l'USM teintait même le projet d'intentions plus larges, « dépasser le syndicalisme d'entreprise », « dépasser les rapports classiques salariés-employeurs », ambitions plus difficiles à prendre en charge au quotidien mais dont l'objet est plutôt de produire un horizon. Le contexte très défensif des conflits, la difficulté à faire émerger de nouveaux droits et à maintenir les dynamiques militantes dans la durée ont laissé l'USM à bonne distance de ses ambitions initiales. Les réalisations ne manquent pas cependant. Sur le plan des pratiques, le fonctionnement en réseau est une réalité, la réactivité aux événements notamment en matière de sécurité, l'information des salariés du site, sur tous ces points il y a une réalité visible des apports de l'USM. En terme de revendications et de prise en charge par les équipes syndicales, la réalité est plus difficile à apprécier. Il n'est pas dans le rôle de l'enquêteur d'émettre de tels jugements, d'autant que les visites sur le site ont été beaucoup trop rapides pour prétendre à un tel exercice. De même, la modalité de l'enquête (entretien avec les parties-prenantes de l'initiative) comporte des limites puisqu'il manque, par exemple, un point de vue de salariés extérieurs au syndicat.

Les acteurs eux-mêmes reconnaissent les difficultés et les limites, analysent les obstacles. L'examen des productions de l'USM, dont quelques-unes ont été évoquées ici (tracts, brochure, communiqués de presse) et les images renvoyées par des acteurs extérieurs aux Chantiers, témoignent d'inflexions dans la prise en charge des revendications.

L'objectif du statut unique visait à harmoniser vers la norme du CDI l'ensemble des statuts d'emploi. Utopique, disent ses adversaires, puisque la sous-traitance est précisément là pour s'écarter du modèle (coûteux) du CDI à

⁶⁸ Une grande majorité des Indiens avait adhéré à la CGT mais ils sont, bien sûr, tous repartis.

temps plein avec barème, carrière, ancienneté et autres primes. Progressivement, l'USM a formulé son objectif au plus près des nouvelles références confédérales de sécurité sociale professionnelle et de nouveau statut du travail salarié. Ainsi en 2004, au moment où les Chantiers accusent une sévère baisse de charges, la question des suppressions d'emplois dans la sous-traitance devient particulièrement sensible ; c'est l'occasion pour l'USM de revendiquer la continuité du contrat de travail par-delà l'emploi et de proposer les financements nécessaires à cette prise en charge⁶⁹. Progressivement, la CGT a développé une vision « site » dans l'élaboration de ses revendications comme dans les mobilisations dont elle continue à être l'initiatrice. Par là peut être située l'ambition de sortir « du syndicalisme d'entreprise ». Dans ce sens, l'USM a permis une certaine « confédéralisation » de l'approche de ses composantes. Le processus paraît inachevé au sein du syndicat des Chantiers, encore lové dans un groupe ouvrier traumatisé par la perte de sa centralité dans l'entreprise. La question de la construction d'alliances entre groupes de salariés y est fortement posée : non seulement entre travailleurs CDI des Chantiers, intérimaires et travailleurs de la sous-traitance, mais même au sein de l'entreprise Chantiers de l'Atlantique, entre ouvriers, cadres et techniciens que la structuration de la CGT ne permet pas d'aborder autrement qu'en terme de division du travail « simple » entre syndicat ouvrier et syndicat UFICT. Enfin la question de l'action syndicale en milieu précaire se pose toujours avec acuité. Si l'USM n'a pas permis de consolider la présence de bases organisées de la CGT dans les entreprises de la sous-traitance, elle permet néanmoins qu'existe une « voix CGT » qui circule sur le site. Présente ou non dans telle ou telle entreprise, l'USM appose une marque dans les enjeux qui structurent l'espace social du bassin industriel nazairien.

Bibliographie

- Banque de France : fascicule structurel Bassin d'emploi de Saint-Nazaire et la filière navale, ASCL, Saint-Nazaire, 2007
- BRION Philippe, MAUGUIN Jocelyne, « La sous-traitance réalisée par les petites entreprises industrielles », Insee Première, n° 964, mai 2004.
- COHEN Élie, « Grandes entreprises : dynamique de recentrage et d'externalisation », séminaire annuel de la direction des statistiques d'entreprises, Insee 2 décembre 2004.
- CORNU Roger : « Saint-Nazaire à l'avant-garde de la taylorisation (1916-1930) » dans Saint-Nazaire et la construction navale ? Éditions Économie de Saint-Nazaire, 1991.
- DECLERCQ Gilbert : *Syndicaliste en liberté*, Paris, Seuil, 1974.
- FLEURY Jean-Pierre : *Ouvriers paysans. Ouvriers ruraux de Brière*, Thèse de doctorat de sociologie, Nantes, 1980.
- FRIBOURG Bertrand : « le travail intérimaire comme défi posé au syndicalisme, l'exemple du SENSEE-CGT aux chantiers navals de Saint-Nazaire » Actes des IX^e journée de sociologie du travail, Lest, Aix en Provence, 2003.
- GELEBART Yann : Stage production réalisé à ALST Chantiers de l'Atlantique du 19 février au 16 mars 2001, <http://ygelebart.free.fr>
- GROUX Guy, MOURIAUX René : *La CGT, crises et alternatives*, Paris, Economica, 1991.
- LA CASINIERE (de) Nicolas : « Les soutiers des Chantiers de l'Atlantique », *Libération*, 18 juillet 2006.
- MONTAGNIER Pierre, « La sous-traitance industrielle, un repli plus net que celui de l'activité », le 4 pages des statistiques industrielles, SESSI, N° 209 – août 2005.
- OURY Louis : *Les Prolos* Denoël, 1973.
- PATRON Jo : *La mondialisation vécue à Saint-Nazaire en l'an 2003*, UL CGT de Saint-Nazaire, 2004.
- REAULT Jacky : « les ouvriers nazairiens ou la double vie » dans Saint-Nazaire et la construction navale ? Éditions Économie de Saint-Nazaire, 1991.
- REY Frédéric : « Sécurité et flexibilité : enseignements d'initiatives territoriales », communication lors du colloque interdisciplinaire « flexicurité en France », décembre 2006.
- SEGRESTIN Denis : *Le phénomène corporatiste*, Paris, Fayart, 1985.
- SEGRESTIN Denis : « les communautés pertinentes de l'action collective, canevas pour l'étude des fondements sociaux des conflits du travail en France » dans *Revue française de sociologie*, XXI, 1980.
- SESSI, Enquête annuelle entreprise 2003 : « La sous-traitance industrielle en chiffres », édition 2005.
- SICARD Daniel : « La tradition laïque des solidarités à Saint-Nazaire entre 1789 et 1960 » dans Les solidarités à Saint-Nazaire, Actes du colloque 19-20 et 21 octobre 1995, Écomusée de Saint-Nazaire.

⁶⁹ USM-CGT : « Dispositif pour la protection de l'emploi sur le bassin nazairien », Propositions CGT, mai 2004.

Troisième partie

Les relations professionnelles dans le secteur du nettoyage Du syndicalisme en milieu précaire

Jean-Michel Denis (UMLV/CEE)

LONDRES (REUTERS) – Le Directeur de l'immigration et de la nationalité du Home Office – le département du ministère britannique de l'intérieur responsable de l'expulsion des immigrés clandestins – s'est retrouvé privé de cinq des employés de l'entreprise de nettoyage chargée de l'entretien de ses locaux – des clandestins Nigériens arrêtés pour défaut de papiers en règle. Cette bavure a entraîné la démission du secrétaire au Home Office, Charles Clarke.

« Parfois, il m'est arrivé à trouver du travail, mais sans la sécurité. Ma quête de sécurité m'obligeait à me réveiller des heures avant le soleil, à rentrer longtemps après son coucher »

Fatima Elayoubi, *Prière à la lune*.

Introduction

« Propreté et services associés : des métiers pour embellir la vie » peut-on lire sur la plaquette de présentation des métiers de la propreté éditée par la chambre patronale et l'ONISEP. Notre situation est celle de « l'esclavage moderne » proclament pour leur part les salariés de l'entreprise TSI, en charge du nettoyage des trains au départ de la gare d'Austerlitz à Paris, lors de leur mouvement de grève au printemps 2007⁷⁰. Ce contraste frappe nécessairement ceux qui s'intéressent à la branche du nettoyage et aux populations qui y travaillent. D'un côté, un secteur en pleine expansion, créateur d'emplois, dont le nombre d'entreprises et le chiffre d'affaires global augmentent continuellement depuis plus de dix ans, qui cherche à se professionnaliser et à faire évoluer son image. De l'autre, sur le plan social, un secteur qui apparaît presque comme caricatural tant il cumule les différentes formes de précarité (d'emploi, de travail...), de discrimination (ethnique, de genre...) et de pauvreté (matérielle, financière...).

De telles antinomies marquent forcément les relations sociales internes. Elles conduisent du coup à s'interroger sur les possibilités de l'action syndicale dans ce secteur car ses spécificités apparaissent a priori comme autant d'obstacles à l'implantation et au développement des organisations représentatives ainsi qu'à la conduite de pratiques revendicatives. Ces spécificités sont structurelles (structuration bipolaire des entreprises avec une tendance à la concentration et à la globalisation des services proposés, relations triangulaires entre les donneurs d'ordre, les entreprises prestataires et les salariés, éclatement et dispersion des chantiers...) économiques (externalisation, rotation rapide des marchés, évolution des politiques des entreprises donneuses d'ordre en matière d'hygiène et de propreté, moins disant social...), salariales (pluralité des conventions collectives, faibles niveaux de qualification et de rémunération, importance du temps partiel, des horaires décalés et du multi-emploi, faiblesse des promotions internes) et enfin sociales (population immigrée, faiblement scolarisée, féminisée, vieillissante...). Quels impacts ces particularités socio-économiques, et le jeu de forces auxquelles elles donnent lieu, ont-ils sur le système des relations professionnelles propre au secteur du nettoyage ? Tel est l'objet de cette étude, mais avec une focale particulière, puisqu'il s'agit d'entrer par la voie syndicale afin de déterminer les capacités de réponse du syndicalisme aux différentes formes de flexibilité auxquelles recourent les entreprises de la branche. De façon connexe, la question est de savoir si les caractéristiques énoncées ci-dessus singularisent les orientations et pratiques des organisations syndicales intervenant dans le champ. En effet, la représentation des salariés flexibles, nécessite a priori de reposer sur une démarche renouvelée. Quelles sont les caractéristiques de celle-ci et quelles sont les stratégies suivies par les organisations représentatives ? Quels sont les obstacles rencontrés en matière d'implantation, de couverture, de représentation ? Quels sont la portée et le résultat de la politique d'adhésion menés par les organisations syndicales ? L'implantation syndicale dans ce secteur se limite-t-elle au cercle des militants ou se prolonge-t-elle au-delà ? Quel travail mènent-elles en commun sur le plan revendicatif, tant au niveau de la branche qu'à celui, plus décentralisé, de l'entreprise ? C'est à ces questions que nous voudrions répondre. Pour ce faire, même si l'objectif poursuivi n'est pas d'analyser spécifiquement les formes de flexibilité utilisées par les entreprises du nettoyage, pour nous concentrer plutôt sur les façons qu'ont les salariés et leurs organisations représentatives d'y faire face, il semble cependant nécessaire, en premier lieu, de dresser les traits dominants du secteur sur le plan économique, salarial et social afin d'examiner comment ils nourrissent, interrogent, exemplifient (ou remettent en cause) les concepts plus abstraits de flexibilité, insécurité, instabilité, précarité. Cette présentation permettra, dans un second temps, après avoir décrit le paysage syndical, d'analyser l'action menée par les organisations représentatives afin d'en déterminer le contenu (en matière revendicative), la forme (de l'activité conventionnelle menée au niveau de la branche jusqu'au travail syndical de terrain, de la négociation au conflit) et les effets (capacité syndicale à intégrer les questions de flexibilité/précarité liées aux conditions d'emploi et de travail des salariés de la branche, à les transformer en objets de mobilisation et de négociation, à les retranscrire en gains revendicatifs et en normes conventionnelles).

⁷⁰ Conduit par la CFDT, ce mouvement de revendication sur les salaires et les conditions de travail a pris la forme d'un mois de grève (au cours duquel, côté syndical, la CGT cheminot déposera un droit d'alerte dans le cadre du CHST et SUD-Rail un préavis de grève pour l'ensemble de la région Rive gauche et, côté direction, la SNCF portera plainte pour « entrave à l'exploitation ferroviaire » et « dégradations et souillures des trains ») et a eu une issue favorable pour les 150 salariés mobilisés qui ont obtenu une prime de pénibilité pour ceux effectuant les tâches les plus dures, une requalification des salaires et le passage d'une quinzaine de temps partiels à des temps complets.

Méthodologie de l'étude

L'approche choisie pour conduire cette étude est de nature qualitative ; elle a donné lieu à deux modes d'investigation complémentaires : documentaire et par la voie d'entretiens semi-directifs avec les acteurs du secteur. Le premier repose sur la consultation de documents de différents types : ceux concernant la situation socio-économique du secteur (produits par la chambre patronale, l'INSEE, le ministère de l'emploi, etc.) ; les documents syndicaux (résolution de congrès fédéraux, enquêtes syndicales, bilans internes adressés aux militants et adhérents, tracts, etc.) ; la littérature grise (analyse des activités, des conditions d'emploi et de travail du secteur et de leur évolution, analyse plus générale sur la flexibilité et la précarité, etc.). Le second a permis la rencontre avec des syndicalistes (délégués d'instance, militants centraux et/ou de terrain, adhérents), salariés, représentants des organisations d'employeurs (F.E.P. Fédération patronale des entreprises de propreté). 25 entretiens individuels et/ou collectifs ont été réalisés et plus d'une trentaine de personnes interrogées, soit :

- Pour la chambre patronale : un entretien avec le responsable des affaires sociales de la Fédération Patronale de la Propreté (FEP) ;

- Pour la CGT : un entretien avec le secrétaire général de la fédération Ports et Docks, avec le responsable du syndicat CGT des agents de propreté de l'Île de France (avec deux membres de son bureau) et avec huit syndicalistes CGT travaillant ou ayant travaillé dans des entreprises de nettoyage.

- Pour la CFDT : un entretien avec la secrétaire générale de la fédération des services CFDT et avec quatre syndicalistes CFDT dont deux appartenant au syndicat du nettoyage CFDT Ile de France.

- Pour FO : un entretien avec le secrétaire général de la Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services (FEETS-FO) avec un membre de son bureau attaché au secteur du nettoyage.

- Pour la CFTC : un entretien avec le responsable des questions juridiques à la fédération du commerce, services, forces de vente CFTC, ancien salarié d'une entreprise de nettoyage.

- Pour Solidaires : un entretien avec le porte-parole de l'union syndicale Solidaires (accompagné du précédent), et avec sept syndicalistes (un de SUD-Aérien, trois de SUD-Rail et trois de SUD-Nettoyage)

- Pour la CNT : un entretien avec le responsable des questions juridiques à la CNT, en charge également du secteur du nettoyage

Deux autres entretiens ont été menés avec des chercheurs. Le premier avec Michel Pigenet, historien, spécialiste de la Fédération Ports et docks CGT ; le second avec Barbara Prost, doctorante, qui effectue sa thèse (sous la direction de Michel Pigenet) sur la construction du secteur du nettoyage industriel.

I - Le secteur du nettoyage industriel

I.1 - DE LA MANUTENTION PORTUAIRE A LA PROPLETE : QUELQUES REPERES HISTORIQUES

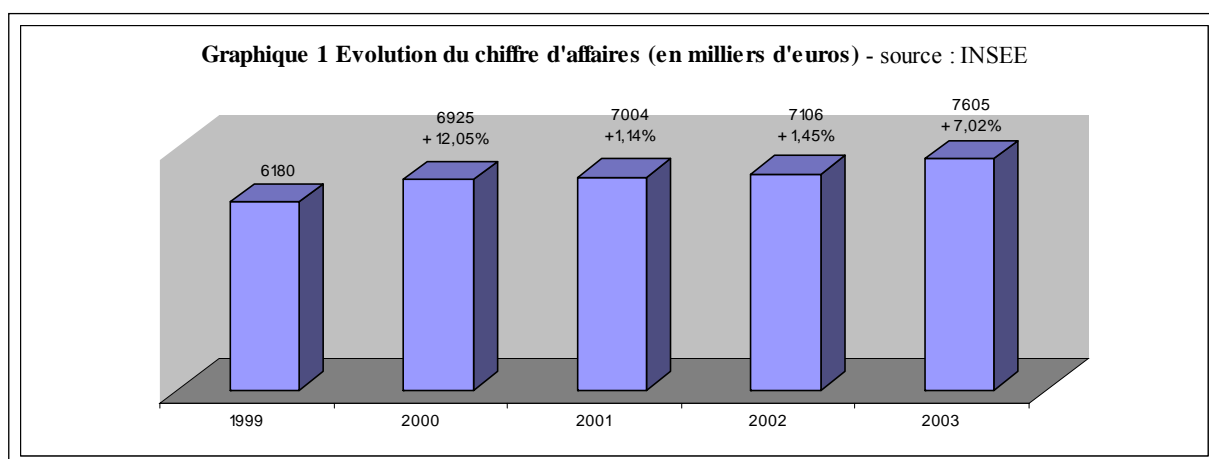
Pour la Fédération des entreprises de Propreté (FEP), l'une des dates de naissance de la profession est la création en 1966 de la Fédération Nationale des Entrepreneurs du Nettoyage (FNEF). Mais cette date consacre surtout la naissance de la représentation patronale dans le nettoyage car le secteur est plus ancien. Il remonte au milieu du XIX^e siècle et au développement dans le sud de la France, dans le contexte général d'industrialisation et d'urbanisation, du transport et de la manutention portuaire puis ferroviaire. Car les premières entreprises de nettoyage sont des entreprises de manutention qui ont progressivement étendu leurs activités à des tâches annexes.

« Il s'agit d'entreprises qui ont pris conscience qu'il y avait là un nouveau métier et qui ont commencé par proposer le nettoyage des ports et des gares et qui ont progressivement étendu cette activité dans les autres secteurs : usines, administrations, locaux commerciaux... Est née une nouvelle profession qui s'est appelée Nettoyage industriel et qui est devenu la propreté et services annexes » (Secrétaire général de la Fédération Ports et Docks CGT).

L'histoire et le développement du secteur sont en fait le produit de plusieurs évolutions croisées : celle de l'innovation technologique via la mécanisation (de l'aspirateur (inventé en 1901) à la balayeuse aspirante et à l'auto-laveuse) et l'invention du détergent qui donneront une dimension industrielle au métier (Sauviat, 1997, p. 15)⁷¹ ; celle de sa structuration avec les premiers regroupements patronaux en chambres syndicales à partir de 1936 en Ile-de-France et dans la région Rhône-Alpes (régions à forte concentration industrielle) et surtout la structuration du secteur en branche professionnelle avec la signature de première convention collective nationale en 1981 (cf. infra) ; le déplacement progressif de l'activité du secteur industriel au secteur tertiaire transformant ce qui était jusqu'alors une tâche industrielle en service ainsi qu'en témoigne son changement de dénomination – du nettoyage à la propreté, et de la propreté aux services annexes (cf. infra)⁷² ; celle enfin de sa croissance à partir des années soixante-dix favorisée par le processus d'externalisation de l'activité.

Les motifs conduisant les donneurs d'ordre à externaliser une prestation comme le nettoyage sont connus : minimisation des coûts, réduction des structures internes, recentrement sur le cœur du métier ou de l'activité, transfert des responsabilités, bénéfices apportés par une flexibilité externe impossible à instaurer en interne, etc. (BIPE, 2000, p. 27). Ils permettront, à partir des années soixante-dix et surtout des années quatre-vingt, avec les départs massifs en retraite des personnels d'exécution chargés du nettoyage des locaux dans le secteur public, la création du marché du nettoyage, comme en témoignent deux indicateurs : le chiffre d'affaires global du secteur et le nombre d'entreprises.

Le premier a connu une croissance en palier depuis les années quatre-vingt, avec un taux de croissance annuel moyen de 11,3 % sur la période 1984-1993 (Sauviat, 1997, p. 15), un ralentissement au milieu des années quatre-vingt-dix, et une reprise importante avec une augmentation de 23 % de 1999 à 2003.



La nette amélioration du chiffre d'affaires en 2003 (+ 7,02 %) est liée à une intensification de l'externalisation à partir de cette date⁷³, qui place le marché du nettoyage en France dans la moyenne des pays européens⁷⁴, et qui laisse augurer, selon les représentants de la fédération patronale, une marge de progression encore importante (cf. tableau 1).

⁷¹ Ce processus d'innovation technologique des procédures de nettoyage, en termes de système technique ou de prestation, n'est bien évidemment pas clos. A ce sujet, F. Dejjal, « Le secteur du nettoyage face aux nouvelles technologies », *Formation Emploi*, n° 77, 2002, p. 37-49.

⁷² « Enfin de compte, on est passé d'une action, le nettoyage, à un état, la propreté. C'est un concept très fort dans lequel se reconnaissent les chefs d'entreprise du secteur » (responsable des affaires sociales de la FEP). Sur le plan des vocables, il convient également de ne pas confondre le nettoyage (industriel) et le nettoiement (propreté des villes).

⁷³ Tous secteurs d'activités confondus, le taux d'externalisation s'élevait en France à 62 % en 2004 (Baromètre outsourcing-Rapport d'activité de la FEP 2004).

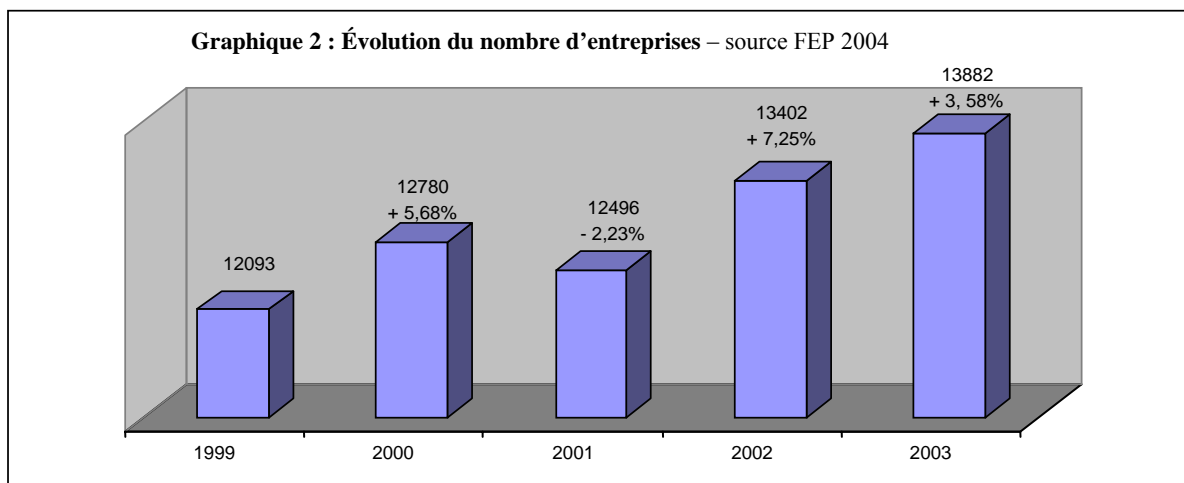
⁷⁴ En 2002, le chiffre d'affaires du marché de la propreté à l'échelle européenne est estimé dans une fourchette entre 70 et 80 milliards d'euros pour 82 000 entreprises.

Tableau 1 Chiffres d'affaires et taux de pénétration en Europe en 2002

Pays	CA (en milliards d'euros)	Taux de pénétration (en %)
Allemagne	9	68 %
France	7,2	52 %
Royaume-Uni	5,2	45 %
Espagne	3,2	36 %
Pays-Bas	2,3	73 %
Danemark	1,5	70 %
Suède	1,4	50 %

Source : Enquête de la Fédération Européenne du Nettoyage (FENI), 2002.

Le second indicateur du développement du marché du nettoyage est l'augmentation du nombre d'entreprises. Au nombre de 10 160 en 1993, elles sont 13 882 dix ans plus tard (cf. graphique 2), représentant 17 % des entreprises européennes.



Cette vitalité du secteur est étayée par le faible investissement et le faible niveau de qualification requis pour la création d'une entreprise du nettoyage.

« Cette activité est relativement facile à monter. Il y a vraiment peu d'investissement et n'importe qui peut se déclarer nettoyeur. Et quand on regarde le profil des chefs d'entreprise qui ont participé à la création de la fédération patronale, il y a beaucoup d'autodidactes » (responsable des affaires sociales de la FEP).

C'est ce qu'indique le nombre de créations d'entreprise avec un rythme moyen de 2000 créations et de 400 défaillances par an depuis le début des années 2000 (cf. tableau 2).

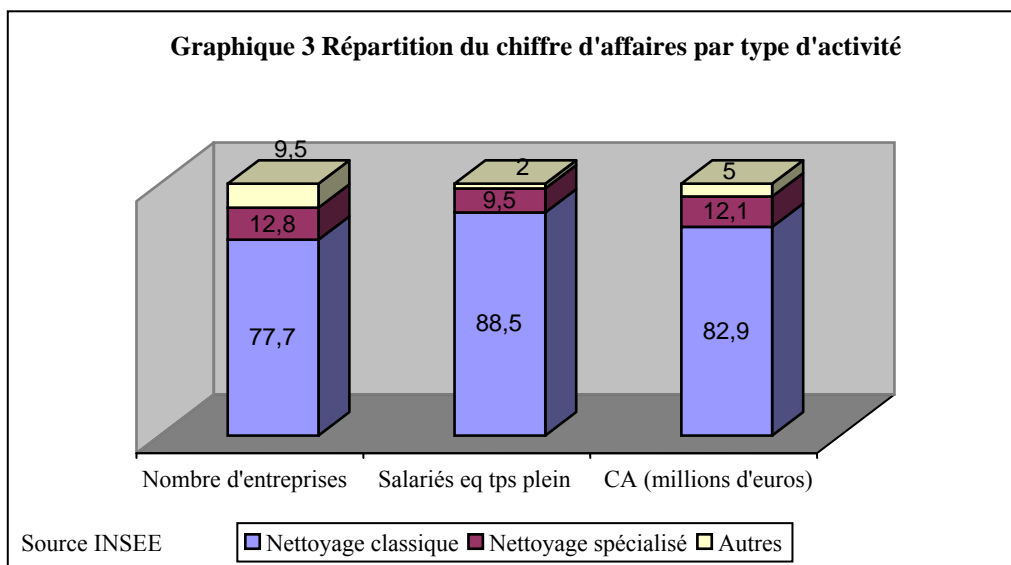
Tableau 2 Evolution du nombre de créations d'entreprise (source : FEP 2004)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Créations	2 033	1 990	1 951	1 920	1 967	1 952	2 108	2 400

I.2 - NATURE DE L'ACTIVITE

Dans la nomenclature INSEE, les activités de nettoyage industriel (code 74.7 Z de la NAF) comprennent : le nettoyage classique de tous types de locaux (immeubles, bureaux, commerces, usines, etc.), le nettoyage courant d'équipements collectifs (stades, foires, expositions, voiries, signalétiques, matériel urbain, parkings, etc.)⁷⁵, l'entretien de locaux sensibles (blocs opératoires, salles informatiques, etc.), le nettoyage des véhicules de transport collectif, le nettoyage des vitres intérieures/extérieures, les services de ramonage, de désinfection, de désinsectisation et de dératisation des locaux. Les travaux de ravalement d'immeubles (code 45 de la NAF) et de remise en état des lieux après travaux (45.4 M) sont classés dans le secteur de la construction. Le nettoyage à domicile des tapis, moquettes, teintures et rideaux relève de la blanchisserie et teinturerie de gros (code 93.0 A de la NAF). Les services de gens de maison (95.0 Z) relèvent du secteur des services domestiques. Les activités de nettoyage des avions, le chargement et le déchargement des bagages dans les aéroports de la région parisienne relèvent du code 63.2 E de la NAF (secteur des services auxiliaires des transports). Les entreprises et salariés relevant de cette dernière activité sont couverts par la Convention Collective Régionale de la Manutention et du nettoyage des aéroports de la région parisienne. Le nettoyage des aéroports, en revanche, est compris dans la classe 74.7 Z de la NAF.

Le marché du nettoyage se décompose en trois segments : le nettoyage classique, le nettoyage spécialisé et les services connexes. Le premier, qui représente l'activité principale de la branche (70 %), est réalisé essentiellement dans le domaine tertiaire et industriel. Le second, autour de 20 % de l'activité, concerne les secteurs industriels (agroalimentaire, nucléaire, etc.) et de la santé (milieu hospitalier). Le troisième, de 5 % à 10 % du marché, correspond aux services offerts dans le cadre d'une demande globale de la part des donneurs d'ordre.



Comme l'indique C. Sauviat, « jusqu'à la récession, la segmentation du marché entre nettoyage courant et nettoyage spécialisé correspondait grosso modo à une segmentation de l'offre : les grandes entreprises de nettoyage s'intéressaient essentiellement aux marchés très techniques (nucléaire, hôpitaux, industrie) laissant aux autres entreprises du secteur les prestations de proximité (bureaux, parties communes, immeubles, etc.) » (1997, p. 19). Aujourd'hui, les premières sont présentes sur tous les segments, compte tenu du faible investissement qu'un tel positionnement nécessite et de l'obligation pour les grands groupes de faire du chiffre d'affaires. Par contre, le nettoyage spécialisé reste l'apanage des entreprises, quelle que soit leur taille, qui disposent de la technicité et du savoir-faire pour l'effectuer. Et petites entreprises et grandes structures peuvent proposer des prestations relatives aux services connexes, segment sur lequel elles peuvent être amenées également à rencontrer des entreprises d'insertion, dont la concurrence leur semble du coup déloyale

⁷⁵ On distingue le nettoyage des rues et le nettoyage, le premier correspondant à l'enlèvement des déchets (code 90)

À la fin des années quatre-vingt-dix, les progrès réalisés en matière d'automatisation et de rationalisation du travail ont pu faire croire à l'augmentation de la part du nettoyage spécialisé – et au développement sensible de la professionnalisation. Or, il apparaît que « la notion de spécialité reste à prendre avec précaution [tant] la part des prestations techniques, véritablement « spécialisées » ne représente qu'une très faible partie du marché » (BIPE, 2000, p. 21). Aujourd'hui, le nettoyage courant demeure l'activité essentielle et le secteur du nettoyage un secteur de main-d'œuvre. (cf. tableau 3)

« Les matériels évoluent ainsi que les techniques. Mais il n'empêche que lorsque vous avez 500 m² à nettoyer, il faut des personnes pour le faire. On a jamais réussi à faire monter les marches à un robot » (responsable des affaires sociales FEP).

« Il ne faut pas se méprendre sur la technicisation et la professionnalisation du secteur. Cela a toujours été les immigrés qui ont travaillé dans ce secteur car, comme pour le bâtiment, c'est un secteur de main-d'œuvre » (Secrétaire général de la Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, du Transport et des Services Force Ouvrière).

Tableau 3 : Répartition du chiffre d'affaires par segments de marché

Activités	2000	2002	2003	Evolution 2003/2002
Nettoyage courant de bureaux et locaux	37 %	30 %	30,90 %	↑
Nettoyage courant de locaux et centres commerciaux	13,4 %	21,1 %	23,20 %	↑
Nettoyage courant de parties communes d'immeubles	10,6 %	10,10 %	10,20 %	↑
Nettoyage de véhicules de transports collectifs	4,5 %	4,3 %	3,20 %	↓
Nettoyage courant d'usines et d'ateliers	3,4 %	4,3 %	3,70 %	↓
Nettoyage spécialisé en milieu industriel	4,9 %	4,1 %	3,20 %	↓
Nettoyage courant d'équipements collectifs	3,5 %	3,4 %	3,80 %	↑
Nettoyage spécialisé en milieu hospitalier	1,7 %	1,8 %	1,80 %	→
3D	2,2 %	2,7 %	3,60 %	↑
Nettoyage en milieu agroalimentaire	1,2 %	1,6 %	1,10 %	↓
Autres services (ramonage, vitrerie, travaux spécifiques (nettoyage de bacs et de cuves), hôtels et résidences de vacances, autres nettoyages spécialisés, services associés)	17,6 %	16,6 %	15,30 %	↓

Sources INSEE

Élément caractéristique de toute relation de sous-traitance, la réalité du travail pour les salariés du nettoyage est le chantier. Celui-ci peut être de taille totalement variable, de l'officine bancaire ou commerciale qui emploie un salarié isolé à une gare où l'on en trouve quelques dizaines voir quelques centaines (comme le chantier du nettoyage TGV à la gare de Lyon où sont employés 300 salariés sur trois sites – gare de Lyon, Villeneuve et Conflans). Éparpillés sur des chantiers qui peuvent être très distants du siège de l'entreprise de nettoyage, ces salariés n'ont que très peu de contacts avec elle, si ce n'est par l'intermédiaire du chef d'équipe, de site ou du responsable d'agence qui les a embauchés (les entreprises de nettoyage d'une certaine taille, sont structurées en secteurs, le plus souvent géographiques, et en agences ou en établissements), de son vêtement de travail (lorsqu'il lui est fourni) et de son bulletin de salaire. Ce lien est d'autant plus ténu qu'ils peuvent être amenés, par l'intermédiaire de l'annexe VII, à changer plusieurs fois d'employeur au gré de la passation des marchés tout en restant sur le même chantier⁷⁶.

⁷⁶ L'annexe VII est équivalente à l'article L.122-12 du code du travail. Il s'agit d'une disposition conventionnelle du 29 mars 1990 qui garantit l'emploi et la continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire. Elle prévoit la reprise des salariés affectés au chantier par l'entreprise entrante, sous plusieurs conditions (les salariés doivent passer sur le chantier concerné 30 % de leur temps de travail effectué pour le compte de l'entreprise sortante, être titulaire d'un CDI, d'une ancienneté sur le marché d'au moins six mois et ne doivent pas faire preuve d'une absence de plus de quatre mois. A ce sujet, la *Convention Collective Nationale du 1^{er} juillet 1994 des Entreprises de Propreté*, Les Editions des Journaux Officiels, septembre 2005. Il faut noter que l'application de cette disposition, unanimement défendue par

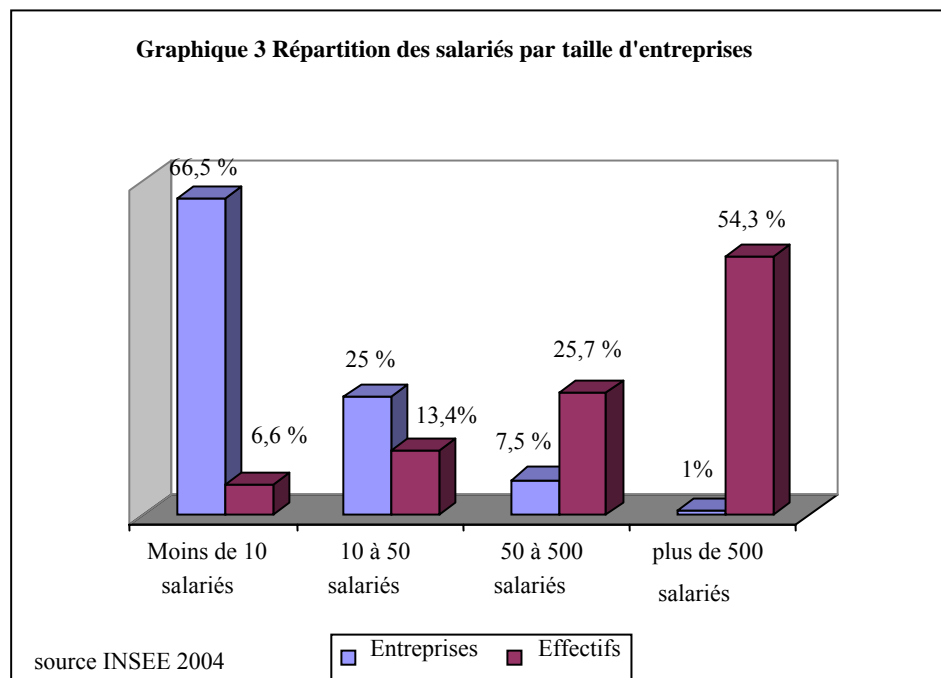
« Si vous demandez à un salarié du nettoyage où il travaille, il ne va pas vous répondre chez Penauille, ISS, Challancin, etc., mais sur tel ou tel site. Il s'en fiche de l'identité de l'entreprise » (Secrétaire général de la Fédération Ports et Docks CGT).

Le lien avec les donneurs d'ordre n'est pas plus fort. D'une part, parce que ces derniers considèrent le plus souvent les nettoyeurs comme des intervenants extérieurs, distincts de leur personnel, effectuant une tâche peu valorisée et donc peu reconnue. D'autre part, parce qu'en opérant leur activité en horaires décalés, ils échappent littéralement au regard de ceux pour qui ils travaillent objectivement et de leurs salariés. Cette transparence des agents de nettoyage est d'autant plus manifeste qu'elle résulte également d'une discrétion certes professionnelle mais surtout sociale liée à leur identité (sexuée, ethnique, etc.) et à leur recherche d'intégration (économique, sociale, nationale) ; elle est poussée à son comble lorsque les salariés employés sont des clandestins.

Les modalités d'organisation et d'exécution des tâches à effectuer par les salariés du nettoyage sont bien évidemment variables selon la taille des chantiers (travail segmenté ou non) et leurs types (hôtellerie, bureaux, industrie, etc.). Mais cette diversité des situations de travail ne doit pas faire ignorer certaines constances et caractéristiques communes : organisation du travail fondée sur une transmission orale, prégnance des relations individuelles, méconnaissance et interprétation souvent flottante par les exécutants des termes du contrat négocié, écart constant entre ce qui est prévu par les écrits contractuels et le travail réalisé quotidiennement, grande latitude prise par les exécutants vis-à-vis de la formalisation écrite et des procédures à suivre, etc. (BIPE, 2000, p. 42-43).

I.3 - UNE EVOLUTION MARQUEE PAR TROIS ORIENTATIONS : CONCENTRATION, RELATIONS TRIANGULAIRES ET GLOBALISATION

La nature de l'activité de nettoyage explique le nombre important d'entrepreneurs individuels et d'entreprises de petite taille dans le secteur. En effet, 53 % sont des structures individuelles. Le secteur du nettoyage présente ainsi une structuration bipolaire avec 66,5 % de petites entreprises de moins de dix salariés qui rassemblent 6,6 % des effectifs globaux et 1 % d'entreprises de plus de 500 salariés qui regroupent 54,3 % des salariés du nettoyage (cf. graphique 3).



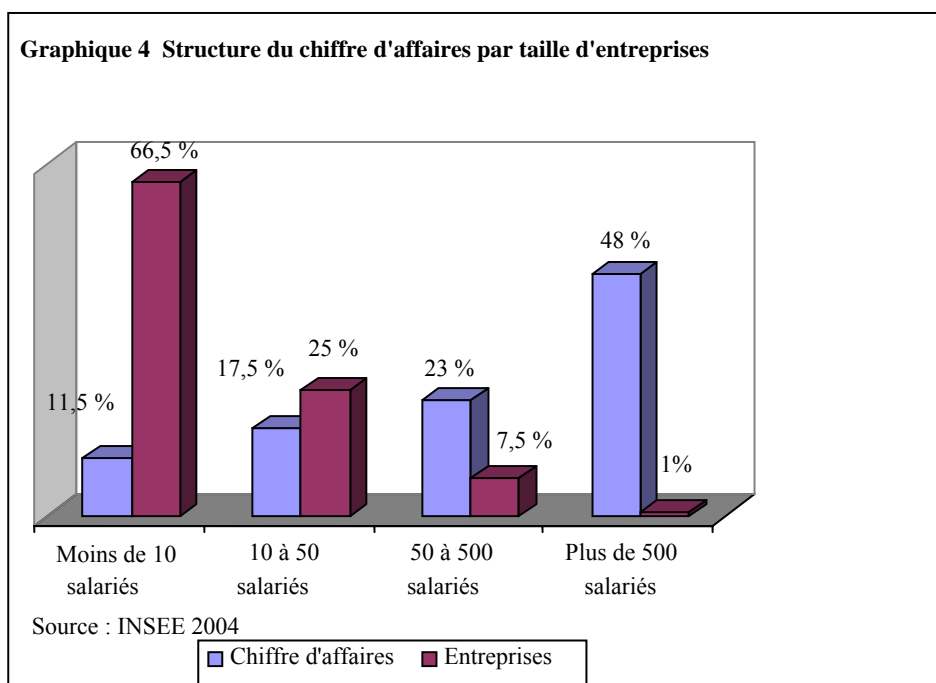
l'ensemble des responsables syndicaux, est la source de multiples problèmes et conflits, comme nous le verrons en deuxième partie.

I.3.1 - Une concentration de nature capitalistique

Ainsi, le phénomène de concentration du secteur est moins démographique qu'économique, la concentration touchant surtout la structure du capital et du chiffre d'affaires des entreprises du nettoyage. On retrouve sur ce plan la même structure bipolaire puisque les 66,5 % des entreprises de moins de dix salariés ne représentent que 11,5 % du chiffre d'affaires de la branche pour 48 % pour les entreprises de plus de 500 salariés (cf. graphique 4).

Ceci étant, si les petites entreprises n'ont pas disparu, malgré une croissance externe par rachat et par fusion, la rudesse de la concurrence, qui oblige les petites entreprises à emporter des marchés à perte, ne serait pas sans conséquence sur leur situation.

« Depuis cinq ou six ans, vu le phénomène de concurrence et la difficulté de la conjoncture, les entreprises s'accrochent pour avoir des affaires à des prix souvent inférieurs à la réalité. Il y a des entreprises qui prennent des affaires actuellement à 13 ou 14 € de l'heure... avec un salaire horaire à 8 € plus les charges et les frais généraux. Alors pour s'en sortir, ce sont les cadences infernales. Mais même si on ne paye pas bien les salariés, lorsque dans le contrat il est stipulé que vous avez deux heures pour nettoyer 500 m² de locaux, cela n'est absolument pas possible » (Syndicaliste au syndicat du nettoyage CFDT Ile de France).



Au final, trois phénomènes menaceraient la pérennité de ces entreprises : l'effritement des marges qui affecteraient moins les grosses entreprises aux reins plus solides, la nature de plus en plus globale des besoins exprimés par les donneurs d'ordre en matière de sous-traitance que les petites entreprises n'auraient pas les capacités de fournir, la rupture démographique touchant une génération entière de chefs d'entreprise partant à la retraite. Ainsi, « la création de groupes de plus en plus grands occupant largement le terrain, et donc capables de jouer le rôle d'une PME de proximité avec la décentralisation des décisions, constitue une menace autant pour les entreprises moyennes que pour les petites entreprises qui misaient jusqu'à présent sur cette proximité. Les entreprises moyennes, qui ne seront pas rachetées, ou qui ne seront pas regroupées, risquent d'avoir des difficultés à se maintenir si elles n'ont pas atteint une taille significative » (BIPE, 2000, p. 25). Avec la crainte exprimée à la fois par les donneurs d'ordre et par les représentants syndicaux de voir le marché du nettoyage partagé par trois ou quatre grands groupes.

« Les premiers responsables de ce phénomène de concurrence, ce n'est pas les donneurs d'ordre mais les grosses structures. Il y en a quelques unes dans le nettoyage, de 20 000 à 30 000 salariés, qui cassent les prix. Ils veulent procéder comme dans le secteur de l'intérim : casser les petites et moyennes structures pour se

retrouver à deux ou trois grands leaders et se partager le gâteau » (Syndicaliste au syndicat du nettoyage CFDT Ile de France).

I.3.2 - Des relations tendues entre donneurs d'ordre, prestataires et salariés

Comme dans les autres secteurs de services (intérim, restauration collective, sécurité/gardiennage etc.), l'une des dimensions essentielles du nettoyage est qu'il repose sur des relations triangulaires entre les donneurs d'ordre (acheteurs centraux, services généraux ou services opérationnels), les entreprises de nettoyage et leurs salariés. Cette singularité se traduit par une contractualisation et une relation au client qui forment les clefs de voûte du fonctionnement du secteur et qui déterminent son développement économique et social en fonction des modalités particulières des contrats passés. Ceux-ci sont établis à partir de cahiers des charges, généralement composés d'un volet technique – nature et ampleur de la prestation à effectuer, besoins et recommandations spécifiques, etc. – et d'un volet financier. Ainsi, la sélection du prestataire par le donneur d'ordre, dans le cadre d'appels d'offres réguliers, intervient à partir de la prise en compte de ces deux critères, même si celui du prix reste déterminant. Les autres critères, en particulier celui du « mieux-disant social » (en matière de salaires, de conditions et d'intensité du travail, de formation, etc.), sont rares et lorsqu'ils sont intégrés, « minimalistes » ; ils permettent surtout au donneur d'ordre « d'apprécier, avant tout, le risque de conflit ou de grève » (BIPE, 2000, p. 37)⁷⁷.

Plusieurs tendances orientent depuis quelques années la contractualisation entre les donneurs d'ordre et les entreprises de nettoyage. Tout d'abord, un changement dans les termes de la contractualisation, avec le passage d'une obligation de moyens à une obligation de résultats, induisant le transfert de responsabilité des premiers vers les seconds, malgré la difficulté d'apprécier avec des critères objectifs une catégorie subjective comme la propreté⁷⁸, et qui n'est pas sans incidence sur l'organisation du travail puisqu'il s'agit désormais de « nettoyer ce qui est sale quand c'est sale ».

« Ces trois dernières années, les clients ont réduit fortement leur demande de prestation, notamment en termes de fréquence. Auparavant, ils demandaient une intervention cinq jours/semaine et sont désormais passés à trois jours/semaine. Le problème, dans ce cas de figure, c'est l'annexe VII. Quand une entreprise répond à un marché et que le client lui dit qu'il veut passer à trois jours/semaine, elle se retrouve avec des salariés qui étaient sur le chantier pendant cinq jours. Et comme elle a chiffré au plus juste pour remporter le marché, elle va forcément au-devant de problèmes », (responsable des affaires sociales FEP).

Ce nouveau type d'obligation requiert une plus grande professionnalisation des entreprises sous-traitantes – voire leur certification, même si celle-ci n'intervient que de façon très marginale dans le choix du prestataire – et de leurs salariés, ce qui n'est pas sans poser quelques problèmes compte tenu du très faible niveau de qualification et de scolarisation de ces derniers : « Les exigences des clients augmentent et du fait des procédures, nous avons toujours besoin de l'écrit (...) Une entreprise, par exemple, se lance dans une démarche qualité. À ce titre, elle aura besoin sur le chantier que les salariés dressent des rapports. C'est-à-dire qu'ils devront passer à l'écrit et savoir lire les procédures »⁷⁹. D'où l'effort que doit mener la FEP en matière de formation interne et de lutte contre l'illettrisme, via notamment les écrits professionnels⁸⁰.

Autre tendance notable, l'élévation du rythme de passation des marchés, autrefois de cinq ans, puis de trois ans et aujourd'hui, pour certains contrats, d'un an renouvelable, accroissant la tension entre les entreprises en raison

⁷⁷ A propos du respect des clauses sociales, on peut relever cette contradiction dans le rapport du BIPE : « Une plus grande professionnalisation est reconnue aux entreprises de propreté grâce au souci de formation du personnel et au respect des hommes qui était peu fréquent auparavant (...) Les pratiques sociales observées restent une source de questionnements pour les donneurs d'ordre qui expriment leurs souhaits de voir valoriser et respecter les hommes sur les chantiers... », *op.cit.*, p. 31.

⁷⁸ Comme l'indique le titre évocateur de cette communication de F. Bourgeois, « Dans le nettoyage industriel, la propreté n'est pas l'absence de poussière mais l'acceptation de sa présence », colloque *Qualité : produit du travail et de l'organisation*, 18-19 novembre 2003, Aubagne.

⁷⁹ Y. Gaudronneau, président de la commission sociale de la FEP et C. Sintès, déléguée générale de la FEP, Compte rendu des réunions de Délégation aux droits des femmes et à l'égalité entre les hommes et les femmes, Assemblée Nationale n° 19, 08/06/04.

⁸⁰ H. Iglésias, « La formation aux écrits professionnels dans la branche propreté », *Actualité de la formation permanente*, n° 1777, mars-avril 2002, p. 41.

de leur concurrence effrénée, avec pour conséquence un report des investissements productifs et de la formation des salariés⁸¹.

Ce qui génère une troisième tendance : l'effondrement des prix, chaque passation de contrat étant assortie d'une renégociation à la baisse – le BIPE parle à ce sujet « d'un mode de régulation des dépenses » et C. Sauviat « d'un marché gouverné par la demande, où les grands clients sont en situation de dicter leurs conditions aux prestataires » (1997, p. 22). Dans un contexte où « quel que soit le type de marché, compte tenu des barrières à l'entrée relativement faibles (...) on observe qu'il y a toujours une entreprise prête à exécuter une prestation aux conditions du client, en particulier au niveau des prix » (BIPE, 200, p. 22), certaines entreprises acceptent des marchés qu'elles ne peuvent pas tenir, phénomène pointé par la représentation patronale et syndicale.

« Souvent, les petites boîtes proposent des devis au ras des pâquerettes pour obtenir des marchés qu'elles ne tiennent pas. Il y a des fermetures, des rachats... ce n'est pas stable. Et le rythme des appels d'offres est de plus en plus rapide. Même les grosses boîtes commencent à se battre pour essayer de redonner de la stabilité au marché et qu'il n'y ait pas de fausse concurrence. Dans ce cadre là, les donneurs d'ordre peuvent être terribles, le plus mauvais étant la fonction publique » (Secrétaire générale de la Fédération des services CFDT).

Quatrième tendance, en cascade : le caractère quasi général du « moins-disant » social. La masse salariale représentant 70 % en moyenne du prix de revient de la prestation effectuée (cf. tableau 4), la renégociation à la baisse des contrats passés avec les entreprises du nettoyage se répercute automatiquement sur leurs salariés.

« On est dans une logique de moins-disant au niveau des appels d'offres à la SNCF. La SNCF dit que le critère du prix n'est plus prédominant. Mais quand on est sur les chantiers, le prix des appels d'offres est toujours tiré vers le bas. Au final, c'est toujours le dossier financier qui prime et pas autre chose. Sur un chantier à la Gare de Lyon, le temps de deux passations de marché, on a assisté à une baisse de 30 %. Et le seul endroit où l'on peut gratter quelque chose, ce sont les cadences de travail et le nombre de salariés ainsi que les primes que ne touchent pas les nouveaux embauchés » (syndicaliste SUD-Rail).

Tableau 4 Structure du compte de résultat par taille d'entreprise - Source INSEE

Charges en %	20 à 99 salariés	100 à 499 salariés	500 à + 1000 salariés
Achats de marchandises	1,70	1,05	0,55
Achats de MP et autres approvisionnements	3,4	3,20	2,7
Autres achats et charges externes	16,65	14,85	14,60
Impôts et taxes	2,65	2,70	2,90
Salaires et charges	69,9	73,8	74,8
Dotations d'exploitation	2,65	2,40	2,60
Autres charges	0,25	0,50	0,30
Bénéfice	2,80	1,50	1,50

Le phénomène est reconnu y compris par la fédération patronale, qui dit avoir débattu du problème jusqu'au niveau européen (voir annexe 1), et mener une action de sensibilisation en direction des donneurs d'ordre et de ses propres adhérents (ce qui lui donne une certaine légitimité puisque des actions de ce type justifient son existence afin « de tirer vers le haut et de mener des actions de sensibilisation sur les parcours professionnels, les qualifications, le mieux-disant »), mais sans grande illusion tant la réduction des coûts en matière de propreté de la part des donneurs d'ordre et la concurrence à laquelle se livrent les entreprises du nettoyage rendent presque impossible une amélioration sur ce plan – ce qui fait dire à la plupart des interlocuteurs syndicaux que si amélioration il doit y avoir, elle ne pourra résulter que de l'action des pouvoirs publics.

« Ce que l'on souhaiterait, c'est que l'on réitère l'expérience d'il y a dix ans où une réunion a été organisée au niveau régional qui avait mis en présence plusieurs donneurs d'ordre dont des institutionnels, des représentants des entreprises de propreté et des organisations syndicales représentatives. Chacun est venu avec ses certitudes mais on a rapidement vu qu'il y avait un problème. On est sorti de cette réunion en disant que les donneurs

⁸¹ « Les marchés se négocient très majoritairement chaque année et sont donc remis à discussion annuellement, dans un contexte de forte concurrence, où les risques de perte d'un marché sont importants », Propreté et Services associés – Principaux repères, 2006, p. 13.

d'ordre, lorsqu'ils lancent un appel d'offres, ne doivent pas forcément avoir en tête le moins disant social mais qu'ils doivent regarder les propositions qui leur sont faites en prenant en compte les obligations de résultats et de moyens. Cela avait tempéré les choses pendant deux ou trois ans puis la logique capitaliste a repris le dessus et l'on est revenu aux mêmes pratiques. » (Secrétaire général de la Fédération Ports et Docks CGT).

Ce « moins-disant » social est à l'origine de la majeure partie des tensions à l'intérieur du secteur du nettoyage (voir deuxième partie), aboutissant à la situation paradoxale de donneurs d'ordre acceptant les prix « cassés » de certaines entreprises du nettoyage tout en redoutant d'avoir à gérer – et parfois à régler – les problèmes sociaux du prestataire (même si sa capacité de maintenir la paix sociale devient désormais un critère de sélection pour le donneur d'ordre). Ce cas de figure est l'une des particularités qui donne à ce secteur son caractère profondément baroque tant on a effectivement du mal à imaginer comment peuvent se combiner dans un même ensemble : la montée des exigences de la part des donneurs d'ordre, l'accroissement de la professionnalisation des entreprises de nettoyage, la diminution des prix des prestations et la dégradation de la situation sociale et salariale des nettoyeurs. Il donne lieu à un jeu de ping-pong entre les donneurs d'ordre et les prestataires, chacun accusant l'autre d'être à l'origine de cette évolution, les représentants syndicaux renvoyant les deux parties dos-à-dos en pointant leurs responsabilités respectives.

I.3.3 - Vers une globalisation des activités

L'histoire du secteur est celle de l'évolution de son activité, de la manutention à l'origine, au nettoyage industriel puis à la propreté dans le secteur tertiaire. L'étape actuelle serait celle de la globalisation des marchés.

« Les entreprises de propreté sont des prestataires qui sont en permanence chez le client. Il y a trois ou quatre secteurs d'activité qui ont cette caractéristique : la restauration collective, la sécurité et l'intérim. Comme ces entreprises sont présentes sur les sites où elles y accomplissent l'un de ces trois métiers, elles en viennent rapidement à proposer leurs services sur les autres segments d'activité » (responsable des affaires sociales FEP).

Cette évolution correspondrait au souhait de plus en plus marqué de la part des donneurs d'ordre – près de trois quarts des grands comptes selon l'INHI (Institut d'Hygiène et de Nettoyage Industriel), l'organisme de formation et de conseil de la branche propreté - de s'orienter vers des prestataires capables de proposer une offre globale de services, le multi-services, dans laquelle la propreté ne constituerait qu'une tâche parmi d'autres, voire marginale⁸². Représentant un marché de trois milliards d'euros en 2005 en France, ces services associés renverraient à des tâches déjà repérées et listées par la FEP, réparties en trois groupes :

- **les services de proximité à l'occupant** (gestion et prévision de salles pour événements, accueil du public, manutention et déménagement interne, classement et destruction d'archives, gestion des approvisionnements et des stocks, etc.) ;
- **les services aux bâtiments** (activités de maintenance multi technique immobilière : vérification du bon fonctionnement des équipements, dépannages de premier niveau, entretien privatif des espaces verts, etc.) ;
- **les services aux procédés** (manutention, logistique, tenue de magasins, etc.)⁸³

Selon la FEP, cette globalisation des services n'aurait pas uniquement des vertus économiques mais également sociales, qui voit dans cette orientation une manière d'accroître les heures travaillées et donc les temps pleins des salariés du nettoyage dans un secteur dominé par le temps partiel (*cf. infra*) ; elle dit en faire même l'une des principales armes pour lutter contre cette situation d'emploi. Reste qu'elle segmente encore davantage le secteur, toutes les entreprises ne disposant pas des moyens appropriés et des savoir-faire nécessaires pour proposer une offre globale de services. Par contre, elle conduit les plus grandes d'entre-elles à développer des filiales et des enseignes commerciales autour de ces nouvelles prestations, comme le montrent notamment celles des dix premiers groupes de propreté (voir annexe 2).

La prise en charge de ces nouvelles activités a nécessité la modification des appellations d'emploi et des classifications inscrites dans la convention collective nationale, les agents de propreté se transformant à partir de

⁸² « Concrètement, l'enquête [menée par le cabinet Pricewaterhousecoopers] souligne que l'ouverture aux services associés se traduit par une diversification des activités, et, par voie de conséquence, une baisse de la part du nettoyage de bureau au bénéfice de segments plus rémunérateurs », « Plateforme de l'individualisation des services », Dossier de presse de la FEP, 18 p., avril 2003.

⁸³ *Ibid.*

l'avenant du 25 juin 2002 (ratifié par les cinq syndicats représentatifs) en agents de service⁸⁴. Ce changement de catégorie ne doit néanmoins pas tromper sur la nature réelle du poste et de la fonction occupée par une très grande majorité de ces derniers qui reste fondamentalement ouvrière⁸⁵.

Dernière étape dans l'évolution de l'activité des entreprises de nettoyage : le marché des services à la personne (ménage, repassage, lavage de vitres, petits bricolages, garde d'enfants, aide aux personnes âgées ou dépendantes, etc.) sur lequel elles cherchent désormais à se positionner, compte tenu des perspectives de développement dans ce secteur (grâce notamment aux exonérations de charges et au développement du chèque emploi service universel inscrits dans le plan Borloo) et d'un chiffre d'affaires estimé à 5,3 milliards d'euros. Afin d'accompagner juridiquement ce nouveau positionnement, les entreprises effectuant déjà en totalité ou en partie ce type de prestations se sont regroupées dans un syndicat : le Syndicat de l'Entretien de la Maison (SYEMA) et la FEP a prévu d'ouvrir une négociation avec les partenaires sociaux en vue de la création d'une annexe conventionnelle. Néanmoins, ceux-ci n'y sont pas forcément favorables, craignant un alignement des statuts salariaux sur la convention collective la moins avantageuse (cf. encadré ci-dessous)

SERVICE A LA PERSONNE :

Le Congrès constate la volonté farouche des employeurs des entreprises de propreté de se placer sur le marché du service à la personne. Le Congrès rappelle que l'organisation syndicale n'a pas vocation à aider les patrons à satisfaire leurs appétits mais de préserver les intérêts particuliers des salariés : conditions de travail, de vie et salaire... Dans ce sens, il se félicite de la non signature de la FEETS-FO sur l'accord étendant le champ de compétence des entreprises de propreté sans garanties pour les salariés. Le Congrès mandate la FEETS-FO pour négocier l'extension de la convention collective nationale couvrant l'activité du service à la personne dans le cadre de l'entretien et des petits travaux ménagers. L'objectif étant l'ouverture et l'augmentation des droits des salariés actuellement dans les entreprises de propreté souhaitant travailler dans le cadre du Service à la Personne.

Résolution au VIII^e congrès de la Fédération de l'Equipement, de l'Environnement, des Transports et des Services Force Ouvrière, Fréjus 13-15 mars 2007

« La convention collective de la propreté a été changée et aujourd'hui elle a intégré le polyservices. Les entreprises sont en train de récupérer des marchés qui ne correspondaient pas hier à la profession du nettoyage. Ils peuvent faire du déménagement, de l'accueil, s'occuper des espaces verts. Et toutes ces activités sont payées à partir de la convention collective la plus basse. Cela correspond à une politique vers la clientèle qui recherche à réduire le nombre de ses interlocuteurs, une société qui prene à elle seule toute la sous-traitance. Tout cela déstabilise toutes ces professions et les conventions collectives. La manu-ferro [la convention collective de la manutention ferroviaire] va disparaître petit à petit car les entreprises peuvent vendre tous ces services à partir de celle de la propreté qui est la moins avantageuse » (responsable juridique à la CFTC pour la branche du nettoyage).

Le développement de ce nouveau créneau donnerait lieu à des phénomènes de discrimination à l'égard des salariés du nettoyage eu égard à leur composition sociale et ethnique qui les maintiendraient cantonnés aux services aux entreprises et éloignés des services aux personnes, ceux-ci restant réservés aux autochtones, comme l'indiquent ces propos euphémiques du responsable des affaires sociales de la FEP.

« Sur les services associés, les choses se sont faites assez facilement parce que l'on est toujours en milieu productif et les rapports avec les clients n'ont pas changé. En revanche, au niveau des services à la personne, on s'aperçoit par exemple que les salariés ne sont nécessairement pas les mêmes car les aptitudes qui sont demandées aux salariés n'ont rien à voir avec celles des salariés de la propreté. Dans les entreprises de

⁸⁴ « Vu l'article 5 de l'accord du 1^{er} juillet 1994 sur les classifications, les parties signataires sont convenues, ensemble, de procéder à des adaptations en fonction de l'évolution du marché et de l'élargissement des activités des entreprises de propreté par l'intégration des services associés. La concurrence sur le multiservice se fait grandissante et c'est l'objectif majeur de la profession que de maintenir sa place sur le marché des prestations de services qui se transforme », Avenant du 25 juin 2002 relatif aux classifications d'emplois, *Convention Collective Nationale des Entreprises de Propreté*, op. cit. p. 53. Selon la CGT, cet accord aurait connu des difficultés d'application en raison de la remise en cause par les employeurs du positionnement des salariés dans la grille de classification « qui, par leurs luttes avaient obtenu une surqualification », *XXVIII^e congrès fédéral de la fédération Nationale des Ports et Docks*, Montreuil, 15-17 juin 2005, p. 11.

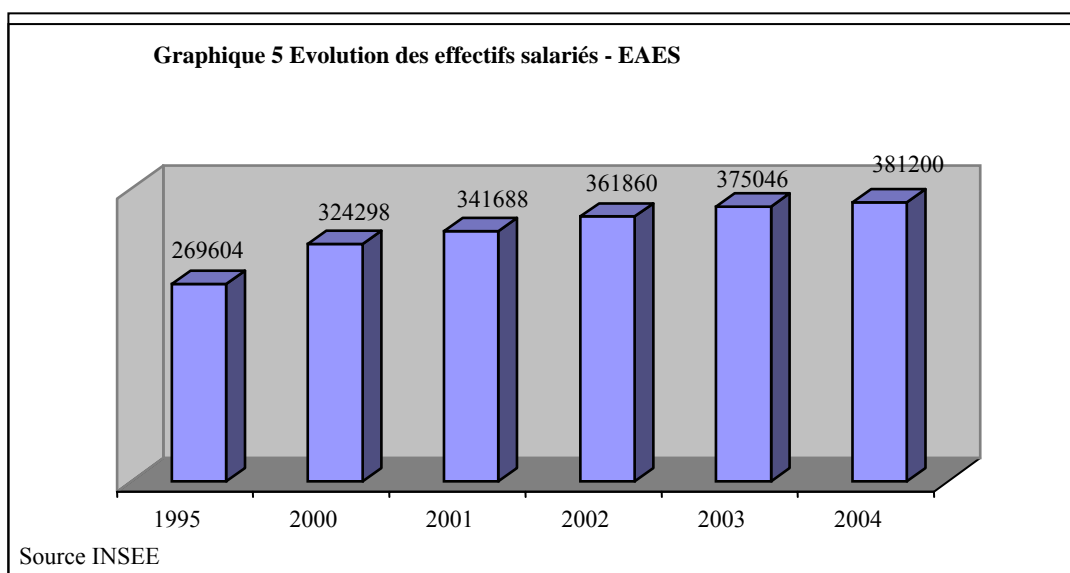
⁸⁵ A ce sujet, A. Chenu, « Les employés », *INSEE-Première*, n° 477, août 1996, et surtout S. Chaib, *Facteurs d'insertion et d'exclusion des femmes immigrantes dans le marché du travail en France : Quel état des connaissances ?*, rapport établi pour la CFTD, janvier 2001.

propreté, la question ne se pose pas. Ils connaissent tous la question de la diversité » (responsable des affaires sociales FEP).

Déjà discriminés en étant affectés aux tâches les moins qualifiées et valorisées, monétairement et symboliquement, les salariés du nettoyage le sont une deuxième fois à l'intérieur de leur propre secteur, en subissant une différenciation qui les assigne à une invisibilité et à une interchangeabilité propres au modèle industriel et taylorien et qui leur interdit tout contact direct avec la clientèle. C'est par exemple ce que montre S. Chaib en citant le cas d'une entreprise de nettoyage savoyarde dans laquelle « aucune exigence n'est formulée pour le profil des travailleuses affectées aux chantiers de nettoyage, c'est-à-dire le nettoyage de locaux vides nouvellement construits ou rénovés ; en revanche, pour les cabinets de médecin, de dentiste, etc., des critères de sélection apparaissent [les mêmes que ceux notés par P. Bataille à propos de l'hôpital] portant sur la maîtrise de la langue écrite française pour le maniement des différents produits, également sur les arguments « d'une bonne présentation générale » (critère de jeunesse et/ou vestimentaire, apparence physique globale) ».⁸⁶

I.4 - LES SALARIES DU NETTOYAGE

En 2004, le secteur de la propreté comptait 381 200 salariés. Il connaît une croissance ininterrompue depuis dix ans, les effectifs ayant été multipliés par 1,5 avec une embauche de 128 600 salariés supplémentaires depuis 1993 (cf. graphique 5). Ce taux de croissance (+ 3,7 % en 2002, + 1,34 % en 2003) est supérieur à celui de l'économie française, tous secteurs confondus (+ 0,7 % en 2002, - 0,3 % en 2003)⁸⁷. Mais cette progression repose moins sur une création nette d'emplois que sur le transfert d'emplois auparavant internalisés.



Pour leur grande part, ces salariés sont concentrés dans des zones urbaines puisque 67 % d'entre eux se répartissent sur six grands bassins d'emploi (Ile de France, 36 % ; Rhône-Alpes, 10 % ; PACA, 8 % ; Nord-Pas-de-Calais, 5 % ; Pays de Loire, 5 % ; Aquitaine, 4 %).

I.4.1 - La population du nettoyage : quelques données sociales

67 % des salariés de la propreté sont des femmes (contre 41,3 % tous secteurs confondus) et leur part dans la profession augmente quasi continûment depuis les années quatre-vingt-dix (cf. tableau 6). Sur-représentées dans le secteur du nettoyage, elles le sont encore davantage dans la catégorie des agents de service (74 %), les employés (85 %) mais aussi dans la maîtrise administrative (79 %). Plus la qualification augmente et moins elles

⁸⁶ S. Chaib, *op.cit.*, p. 51.

⁸⁷ Source UNEDIC, cité dans le Rapport d'activité 2004 publié par la FEP.

sont présentes : 35 % de la maîtrise d'exploitation et 30 % des cadres, alors que la promotion interne reste le principal vecteur de mobilité professionnelle dans le secteur.

Tableau 6 Taux de féminisation de l'emploi - Source FAF Propreté 2004

	1994	2000	2001	2002	2003	2004	Evolution 2004/2003
Part des femmes	63,13 %	63,86 %	63,39 %	65,60 %	64,86 %	67,13 %	+ 3,5 %

La population dans le nettoyage est également vieillissante puisque 54 % des effectifs a plus de 40 ans (51,7 % pour le reste de l'économie), et que la tranche des 30-59 ans représente plus de 82 % des effectifs (cf. tableau 7). Les femmes seraient plus âgées que les hommes puisqu'en 1996, 33 % d'entre elles avaient déjà 45 ans et plus contre 21 % d'hommes (BIPE, p. 54), et les salariés relevant de « l'auto-nettoyage » (rattachés aux donneurs d'ordre) plus âgés que ceux travaillant dans les entreprises prestataires.

Tableau 7 Répartition des effectifs par tranche d'âge - Source INSEE Enquête Emploi

Âge	Propreté		Tous secteurs	
	1994-1996	2000-2006	1994-1996	2000-2002
Moins de 25 ans	8,7 %	6,0 %	7,0 %	7,5 %
25-29 ans	16,2 %	9,3 %	13,5 %	12,3 %
30-39 ans	31,0 %	30,7 %	30,2 %	28,5 %
40-49 ans	27,8 %	31,4 %	30,2 %	28,8 %
50 ans et plus	16,3 %	22,6 %	19,1 %	22,9 %

Ce vieillissement des salariés du nettoyage pose plusieurs problèmes. D'une part, de façon évidente, un problème démographique, accru par la vitalité du secteur. Selon la FEP, 15 000 postes étaient ainsi à pourvoir à la fin 2006. Un tel besoin montre que les efforts déployés par la FEP et l'INHI pour améliorer l'image du secteur et de la profession afin de les rendre plus attractifs (l'emploi par l'acteur patronal de la désignation « propreté » plutôt que celle de « nettoyage industriel » pour caractériser l'activité principale du secteur est un élément de cette stratégie), peinent à récolter leurs fruits, ainsi que l'orientation professionnalisante choisie par la représentation patronale pour renouveler les effectifs et « faire venir les jeunes » (cf. encadré ci-dessous). D'autre part, des problèmes de productivité pour les employeurs, de conditions de travail et de santé au travail pour les salariés.

« On peut trouver facilement du boulot dans le nettoyage. Il faut être jeune car les cadences sont excessivement élevées. À mon âge, je n'arrive plus à faire face. Actuellement, je suis en permanence syndicale mais je suis passé par là. J'ai travaillé dans ce secteur pendant plus de vingt ans. Et aujourd'hui, sur un chantier, dépassé 50 ans, vous avez du mal à suivre. Les cadences augmentent et la population vieillit, ce qui rejait sur la qualité. Il n'y a pas de mystère, les cahiers des charges ont du mal à être respectés » (Syndicaliste au syndicat du nettoyage CFDT Ile de France)

Hélène Bretin, « Tomber » dans le nettoyage et s'en sortir : expérience des jeunes face au baccalauréat professionnel hygiène et environnement » (2000).

Dans les années quatre-vingt-dix, la FEP et l'INHI ont cherché à moderniser et à rationaliser l'activité du secteur via la formation interne mais surtout, compte tenu du faible niveau de formation initiale des salariés du nettoyage, par la formation externe, avec la création de plusieurs diplômes : BEP Bioservices (1989), Baccalauréat professionnel hygiène et environnement (1991), BTS hygiène, propreté et environnement (1993), BTS Force de vente adapté au nettoyage industriel, Master « manager du développement du multiservice ». Soit, selon les chiffres de la FEP de 2004, 5890 personnes inscrites à la préparation de l'un des sept diplômes de la filière (60 % pour les seuls CAP/BEP).

Or, selon Hélène Bretin, à partir d'une enquête réalisée à la fin des années quatre-vingt-dix, ces diplômes ne sont pas attractifs (malgré leur intitulé scientifique et écologique visant à donner une image noble de l'activité et à « évacuer l'image du balai et du nettoyage-ménage »). Le BEP Bioservices en 1996-97 offrait ainsi plus de places qu'il ne recevait d'élèves, la population accueillie étant fortement féminisée (+ de 80 % de filles) et « à l'orientation scolaire non maîtrisée » ; d'où l'aspect tout relatif de la notion de « choix ». Le suivi effectué par H. Bretin de 19 détenteurs de bac pro – issus dans leur grande majorité de familles étrangères ou originaires des DOM TOM et de condition modeste – montre également qu'ils sont peu nombreux à s'insérer dans ce secteur une fois leur diplôme obtenu (4 sur 19). En cause notamment le décalage révélé au

moment des stages entre les savoirs scolaires dispensés et les conditions concrètes de l'activité, qui révèlent que « l'essentiel du changement dans le secteur n'est pas la sophistication des techniques et des méthodes mais l'intensification du travail » ; et le décalage entre les débouchés relevant théoriquement du diplôme et de la formation (chef de chantier et inspecteur pour les bacheliers) et les emplois réels qui leur sont proposés, « la fonction et la qualification de chef d'équipe [étant] la perspective la plus optimiste en première embauche... et elle est rare [du fait que] le besoin de main-d'œuvre est plus important que celui d'encadrement ».

Au final, pour ces « jeunes », une situation différenciée entre les sexes à l'issue de leurs études. Pour les garçons, un contournement systématique de la fonction du diplôme et un refus partagé d'intégrer le nettoyage, certainement en raison de « sa proximité avec les tâches domestiques aux niveaux les plus bas de qualification (...), de la condition ouvrière attachée à ces services et l'absence de promotion sociale en dépit du diplôme ». Pour les filles, « plus captives de leur parcours scolaire que les garçons », mais qui se reconnaissent « d'autant moins dans le nettoyage que les tâches les plus féminisées et les moins qualifiées se rapprochent du ménage domestique », une rupture pour une partie d'entre elles mais qui s'effectue davantage sous le signe de la précarité.

D'où, au regard de ces parcours certes différents mais animés d'une même résistance à l'égard de l'activité et de la profession du nettoyage, cette formulation quelque peu conclusive, empruntée à un chef d'équipe du secteur : « On ne choisit pas d'entrer dans le nettoyage. On tombe dans le nettoyage ».

Une caractéristique essentielle des salariés du nettoyage est la forte proportion en leur sein de populations étrangères, même si celles-ci sont davantage présentes en Ile de France que dans les autres régions (cf. tableau 8)⁸⁸. Les origines géographiques de ces travailleurs étrangers ont évolué avec le temps, suivant en cela les vagues migratoires⁸⁹. Composée principalement de portugais jusqu'aux années soixante-dix, la profession va par la suite s'ouvrir aux populations du Maghreb (milieu des années soixante-dix) puis de l'Afrique noire (années quatre-vingt et quatre-vingt-dix) pour accueillir aujourd'hui des immigrés venus d'Asie (Sri-Lanka) et des pays de l'Est. Compte tenu de la pyramide des âges des salariés du nettoyage, de leur très faible niveau de formation initiale, de l'affaiblissement progressif du nombre des premiers immigrants européens dans ce secteur, c'est-à-dire globalement des Portugais – dont beaucoup quitteront le nettoyage industriel pour les emplois moins durs et mieux rémunérés de services aux personnes (concierges, gardiens d'immeuble) –, et de la difficile ouverture de la profession aux jeunes autochtones (voir ci-dessus), on peut donc conclure que les immigrés travaillant dans le nettoyage sont pour une grande partie d'entre eux des primo-arrivants.

« Avant, la population du nettoyage était européenne parce que les cadences étaient correctes. Avec la dégradation du secteur, ces populations, on les retrouve désormais chez les particuliers. Une femme de ménage a trois heures pour nettoyer un appartement alors que dans le secteur, avec le même temps, il faut nettoyer une tour. Les Nord-Africains, les Africains, les Sri Lankais, etc. ils n'ont pas de boulot, ils ne peuvent donc pas refuser » (Syndicaliste au syndicat du nettoyage CFDT Ile de France).

Beaucoup de ces immigrés sont des femmes, le taux d'activité des femmes étrangères, quelle que soit leur nationalité, ayant très fortement progressé depuis plus d'une vingtaine d'années. Sauf que leur intégration dans la sphère productive se limite à quelques secteurs et à des emplois souvent déqualifiés, dont pour le secteur tertiaire, le nettoyage⁹⁰.

Certains sont en situation irrégulière. Les secteurs des services aux ménages et aux entreprises ont recours assez massivement à de la main-d'œuvre clandestine⁹¹. Leur nombre dans le nettoyage est difficile à fixer. On évalue globalement à 85 % le taux de sans-papiers qui exercent un emploi⁹². Il représente un quart voire un tiers des effectifs des chantiers selon les syndicalistes interviewés, qui vont jusqu'à pointer le nom des entreprises qui embauchent sciemment des clandestins.

« Je connais une entreprise qui distribue elle-même les faux papiers. Arcade utilisait les salariés sans papiers mais là, l'entreprise organise elle-même la filière. Conséquence : 30 % de la population est sans papiers dans le secteur du nettoyage. Pour établir ce taux, je pars de l'hypothèse que mon fichier d'adhérents est assez

⁸⁸ 71 % des immigrés travailleraient dans le secteur tertiaire dont 18 % dans les services aux entreprises, Sources INSEE 2006.

⁸⁹ A ce sujet, C. Tavan, « Les immigrés en France : une situation qui évolue », *INSEE-Première*, n° 1042, septembre 2005.

⁹⁰ A ce sujet, S. Chaib, *L'insertion des femmes immigrées en France...*, *op. cit.*

⁹¹ « Le développement de la sous-traitance dans la plupart des pays de l'OCDE peut favoriser aussi le recrutement d'étrangers en situation irrégulière. La sous-traitance permet aux entreprises dans de nombreux secteurs de réduire leurs charges sociales et d'échapper aux contraintes imposées par le droit du travail. Les entreprises de textile, habillement, de bâtiment et travaux publics tout comme les entreprises de service y ont souvent recours », *»*, *L'emploi étranger : perspectives et enjeux pour les pays de l'OCDE*, OCDE, 2001.

⁹² F. Brun, B. Gomel, S. Laacher, *De la régularisation à l'intégration : stratégies, atouts, obstacles...*, Centre d'Etudes de l'Emploi, décembre 2000.

représentatif de la population du nettoyage même si cela reste une estimation. » (Responsable du secteur du nettoyage et des questions juridiques pour ce secteur à la CNT)

Tableau 8 Répartition des effectifs par nationalité - Source : Enquête FEP 2004

Population	France	Ile de France
Française	68 %	24 %
Etrangère (UE)	8 %	17 %
Etrangère (hors UE)	24 %	59 %

Une autre donnée singularise négativement le secteur : celui du niveau de formation des salariés, très faible en comparaison avec les autres secteurs d'activité (cf. tableau 6). Malgré une décline du nombre de salariés sans diplôme depuis une quinzaine d'années et une progression des niveaux V (CAP/BEP), qui fait dire à la FEP que le « secteur se professionnalise »⁹³, le nombre d'agents n'ayant aucune formation de base reste sans commune mesure avec ce qui existe dans les autres secteurs de l'économie, y compris ceux où domine l'emploi non qualifié (cf. infra). D'où un fort taux d'analphabétisme, comme ont notamment pu le constater les rapporteurs du BIPE : « L'enquête élargie auprès des entreprises de propreté nous précise en effet que, dans trois entreprises sur dix, une partie des agents de propreté a des difficultés de s'exprimer en français – et dans quatre entreprises sur dix, une partie d'entre eux ne savent ni lire ni écrire (2000, p. 55).

Tableau 9 Comparaison des niveaux de formation des salariés

Part des :	Propreté		Tous secteurs	
	1994-1996	2000-2002	1994-1996	2000-2002
Niveau I & II (Bac +3 à 5)	0,9 %	1,1 %	10,7 %	13,3 %
Niveau III (BTS)	2,8 %	2,5 %	10,7 %	13,3 %
Niveau IV (Bac)	5,8 %	5 %	12,4 %	14,8 %
Niveaux V (CAP/BEP)	22 %	28,2 %	30,3 %	29,5 %
Niveaux V bis et VI (sans diplôme)	68,5 %	63,2 %	35,9 %	29,1 %

Source INSEE Enquête Emploi

Dernière particularité des nettoyeurs par rapport à l'ensemble de la population des ouvriers non qualifiés : leur situation familiale plus difficile, du fait du poids plus important des familles mono-parentales (14 % chez les premiers contre 9 % chez les seconds) et des familles nombreuses (26 % de familles d'au moins trois enfants chez les premiers contre 19 % chez les seconds) (BIPE, 2000, p. 56). Derrière la froideur des pourcentages, nombreux sont les interlocuteurs syndicaux à pointer les risques de désorganisation sociale qu'engendrent de telles conditions sociales et salariales.

« Avec les transports, il y a des salariés qui ne font plus la navette pour rentrer chez eux entre deux vacations. C'est un travail excessivement pénible, exercé majoritairement par des femmes, avec un pourcentage important de femmes seules. Lorsque l'on voit en ce moment, les problèmes de violence dans les banlieues, d'échec scolaire, etc., c'est ce que vivent ces femmes qui ne sont pas chez elle le matin pour accompagner leurs enfants à l'école ni le soir pour passer la soirée avec eux » (Syndicaliste au syndicat du nettoyage CFDT Ile de France).

I.4.2 - La population du nettoyage : quelques données salariales

Majoritairement, les emplois occupés dans le secteur du nettoyage sont non-qualifiés. Les effectifs de la profession sont en effet principalement constitués d'agents de service qui représentent 91,2 % des salariés du secteur (contre 31,5 % d'ouvriers tous secteurs confondus) dont 11 % d'agents qualifiés voire très qualifiés (contre 20,2 % tous secteurs confondus). Le taux d'encadrement est faible puisqu'il représente 7,6 % de la profession, dont 4,7 % d'encadrement de proximité (chefs d'équipe, accédant au poste le plus souvent par promotion interne) et 2 % de la maîtrise d'exploitation (chefs de sites, inspecteurs, responsables de secteurs) (cf. tableau 5).

⁹³ Rapport d'activité de la FEP 2004, *op. cit.*, p. 10.

Tableau 5 Répartition globale des effectifs par classification

Agents de service	91,2 %
Chef d'équipe exploitation	4,7 %
Maîtrise exploitation	2 %
Employé administratif	0,9 %
Maîtrise administrative	0,3 %
Cadre administratif	0,9 %

Source INSEE : Enquête FEP 2004

L'essentiel des salariés du secteur est employé en CDI (84,7 %), les CDD ne concernant que 15,3 % d'entre eux. L'intérim est quasi inexistant (0,1 %), certainement en raison de son coût compte tenu du taux horaire relativement bas des trois premiers niveaux de la catégorie des agents de service (8,23 € pour le premier et 8,35 € pour le troisième selon la grille de salaires applicables le 1^{er} juillet 2006).

Mais la plupart sont à temps partiel : 72 % selon les chiffres donnés par la FEP en 2004. Avec une nouvelle disparité hommes/femmes puisque 77,47 % des personnes qui travaillent à temps partiel dans le nettoyage sont des femmes⁹⁴. Cette discrimination serait en partie liée à la répartition des tâches (plus techniques et sur des vacances plus longues pour les hommes, plus courantes et sur des vacances de courte durée pour les femmes).

« Certains de mes employés ont des bulletins de salaire de 4h33, c'est-à-dire d'une heure par semaine. Mais il faut bien que quelqu'un fasse le travail. Les syndicats ont toujours tendance à nous montrer ces bulletins de salaire en nous déclarant que c'est une honte. Généralement, la personne qui intervient est une petite dame qui habite à côté. Nos exploitants recherchent dans un environnement d'un kilomètre autour de la banque la personne susceptible de passer l'aspirateur, de nettoyer les sanitaires et de donner un coup aux vitres. Nous lui faisons un bulletin et pour elle c'est un petit salaire »⁹⁵.

40 % à 42 % des salariés travailleraient 19 heures ou moins par semaine, 52 % à 54 % entre 21 heures et 25 heures et un peu plus de 6 % 35 heures et plus⁹⁶.

« Mais on a une autre précarité dans notre secteur. Qui a conscience que la majorité des contrats y est de 65 h. Et souvent, ils n'ont que cette prestation. Pour les femmes, les indemnités de maternité commencent à partir de 200 heures. Vous avez des femmes qui sont salariées depuis dix ans, cotisent, sont enceintes et sont privées de tout ce qu'un chacun peut bénéficier. Est-on dans une logique d'égalité de traitement, notamment entre les salariés à temps plein et ceux à temps partiels ? » (Responsable du secteur du nettoyage et des questions juridiques pour ce secteur à la CNT).

Dans les enquêtes sur le temps de travail dans le nettoyage, les chiffres produits par les salariés et les employeurs diffèrent sensiblement : le taux d'emploi à temps complet se situe entre 25 % à 27 % à la fin des années quatre-vingt-dix selon les entreprises alors que 44 % des salariés du nettoyage déclarent travailler à temps complet (BIPE, 2000, p. 57). La cause de cet écart forme l'une des particularités du secteur en matière salariale : le multi-emploi. Son importance est difficile à évaluer. Il concernerait au moins 30 % des salariés selon le responsable des affaires sociales de la FEP que nous avons rencontré, alors que les organisations syndicales disent ne pas connaître avec exactitude le taux du multi-emploi dans la profession.

« On réclame depuis très longtemps des chiffres clairs sur les multi-employeurs et personne ne peut nous les donner. Il n'y a aucune centralisation permettant de connaître ce nombre. Les adhérents nous font remonter de l'info à ce sujet mais on n'a pas de chiffre réel. La seule chose que l'on sait, c'est que les salariés qui ont deux ou trois employeurs, ce n'est pas rare. Si l'on veut avoir un salaire un peu décent, de 900 à 1 000 euros par mois, c'est la condition nécessaire. Cette situation du multi-emploi pose des problèmes tels que les départs en vacances⁹⁷ ou les départs en formation. Car si un employeur y est favorable, ce n'est pas forcément le cas d'un autre » (secrétaire générale de la Fédération des services CFTD).

⁹⁴ C. Sintès, déléguée générale de la FEP, *Compte rendu des réunions de Délégation aux droits des femmes et à l'égalité entre les hommes et les femmes*, op. cit., p. 6.

⁹⁵ Y. Gaudronneau, président de la commission sociale de la FEP, *Comptes rendus des réunions de Délégation aux droits des femmes et à l'égalité entre les hommes et les femmes*, op. cit., p. 5.

⁹⁶ C. Sintès, op. cit., p. 6.

⁹⁷ « L'employeur essaiera d'harmoniser dans la mesure du possible les dates de congés payés des salariés à employeurs multiples », Article 13 de la CCN des entreprises de propreté du 1^{er} juillet 1994.

Ainsi, compte tenu de l'importance des temps partiels, de la faible durée des vacances journalières et hebdomadaires et des rémunérations relativement basses qui en découlent, ces salariés sont contraints de travailler dans différentes entreprises, y compris parfois sur le même chantier.

« Imaginons un salarié qui travaille dans une banque. Suite à de nouveaux contrats, le marché est coupé en deux lots. Le salarié réalisera toujours le même travail, avec exactement les mêmes horaires et sera payé de la même façon ; mais il passera d'un temps plein à deux temps partiels, puisqu'il aura deux employeurs contre un précédemment. C'est un phénomène extrêmement fréquent... »⁹⁸.

Le plus fréquent néanmoins, pour ces salariés qui peuvent être juridiquement à temps partiel et économiquement à temps plein ou s'en approchant, est plutôt de passer d'un employeur à un autre, d'une vacation à une autre et d'un chantier à un autre dans une course-poursuite tendue par la dispersion des sites, les temps de transport et l'étroitesse des tranches horaires consacrées au nettoyage.

Car, phénomène congruent au temps partiel, l'essentiel des vacations dans le nettoyage est effectué en horaires décalés, généralement entre 6 et 9 heures le matin et entre 18 heures et 21 heures le soir. Trois raisons à ces tranches horaires si étroites. Tout d'abord, les donneurs d'ordre ne souhaitent pas voir intervenir les salariés du nettoyage durant les temps de bureau (9 heures/18 heures) pendant lesquels les locaux sont occupés. Ensuite, les horaires qui précèdent 6 heures du matin et qui suivent 21 heures le soir sont considérés comme des horaires de nuit, d'où un surcoût pour l'entreprise prestataire faisant travailler un salarié pendant ces horaires particuliers. Enfin, il est pratiquement impossible de faire débiter des chantiers avant 6 heures du matin alors que les transports collectifs en milieu urbain ne démarrent qu'à partir de 5 heures, d'autant que les salariés du nettoyage habitent le plus souvent loin des lieux où ils effectuent leurs prestations. S'ajoutent à ces facteurs des problèmes de sécurité, pour les salariés (salarié(e)s isolé(e)s) et les entreprises (mise sous alarme des bâtiments la nuit). Selon une enquête par questionnaire menée en 1996-1997 sur une population de 506 agents de nettoyage dans la région Centre, 168 d'entre eux avaient une amplitude de travail journalière supérieure à 12 heures et 33,6 % n'avaient pas les douze heures consécutives légales de repos. Leurs horaires de travail se répartissaient comme suit⁹⁹.

Horaires d'embauche des salariés travaillant le matin				Horaires d'embauche des salariés travaillant le soir		
Avant 5h	Entre 5h et 6h	Entre 6h et 8h	Après 8h	Avant 20h	Entre 20h et 22h	Après 22h
6,4 %	39 %	40,3 %	14,3 %	32 %	56 %	12 %
5 matins au moins pour 73 % d'entre eux				5 soirs au moins pour 75 % d'entre eux.		

Cette double spécificité, temps partiel et horaires décalés, fait du « travail en vacation une pratique courante du secteur ». Sa définition et ses modalités d'application ont été énoncées dans un accord conventionnel du 17 octobre 1997. Quatre garanties, chères aux syndicats signataires, ont été apportées :

- la définition de la vacation comme « une période continue, comprenant le temps éventuel de déplacement entre les chantiers au sein de cette même vacation, sans qu'intervienne d'interruption non rémunérée »¹⁰⁰ ;
- le paiement de toute vacation inférieure à une heure comme une heure de travail ;
- la fixation d'une durée minimale de 10 heures par semaine pour tout contrat à temps partiel (sauf volonté expresse du salarié) ;
- la fixation à deux vacations maximales dans la journée pour tout salarié dont la durée de travail n'excède pas 86 h 66 par mois¹⁰¹ ;

Ceci étant, ces garanties ne permettent pas de lever le caractère extrêmement parcellisé des vacations : à la fois sur le plan temporel, les salariés du nettoyage étant condamnés à exercer leur activité de façon segmentée avec des vacations tôt le matin et tard le soir ; sur le plan des tâches puisqu'un salarié n'effectue pas forcément ces deux vacations journalières sur le même chantier.

Selon la fédération patronale, l'importance des temps partiels dans le nettoyage est liée essentiellement aux cahiers des charges et aux conditions d'exploitation imposés par les donneurs d'ordre aux entreprises prestataires. Parmi les facteurs en cause, l'impossibilité d'effectuer des prestations en journée alors que la

⁹⁸ C. Sintès, *op. cit.*, p. 4.

⁹⁹ « L'état de santé et les conditions de travail du personnel des entreprises de sous-traitance de nettoyage », enquête sur une population de 506 personnes menée par les médecins de la région Centre, doc. Ronéo, 26 pages.

¹⁰⁰ Cette disposition ne s'applique pas aux déplacements effectués par les salariés en situation de multi-emploi.

¹⁰¹ Souligné par nous, *Convention Collective Nationale des Entreprises de Propreté*, *op. cit.*, p. 117.

pratique est courante aux USA ou dans les pays du nord de l'Europe. Le problème, selon elle, serait davantage culturel que pratique¹⁰².

« Un de nos leitmotifs actuels est de convaincre nos partenaires institutionnels, en passant par le client, de la nécessité de passer en travail de journée. Il existe en Europe du Nord où cela marche bien et moins bien dans les pays latins. Et dans les secteurs d'activité où vous êtes obligés d'intervenir pendant les horaires de travail, les sites sensibles comme le CEA, la DCN... où l'on exige que tout le monde travaille en même temps, cela ne pose aucun problème. En France, la première remarque à laquelle on a le droit, c'est que l'on ne passe pas l'aspirateur au moment où l'on téléphone et où l'on reçoit les clients. Alors que l'aspirateur, on ne le passe pas tous les jours. Il y a des schémas que l'on a du mal à faire disparaître. Après, ce ne sont pas uniquement les clients qu'il faut convaincre mais également leurs salariés. En Suède, ils ont mis dix ans » (responsable des affaires sociales FEP).

Si les interlocuteurs patronaux et syndicaux s'accordent plus ou moins sur l'ampleur du temps partiel et les difficultés qu'il génère, les seconds rappellent néanmoins qu'il résulte assez largement du mouvement de flexibilisation des horaires lié au développement de la sous-traitance à la fin des années soixante-dix. Alors que le contexte actuel est à la dérégulation et à la concurrence la plus débridée, basculer les prestations de nettoyage en journée ferait forcément baisser la productivité, le ménage se faisant plus vite lorsque les locaux sont vides de leurs occupants. La question est donc de savoir si les donneurs d'ordre et les entreprises prestataires seraient prêts dans une telle perspective à allonger la durée des vacances ou à intensifier encore davantage le travail des salariés en place.

À chaque fois, les contraintes horaires constituent l'un des problèmes du temps partiel dans le nettoyage. Mais elles peuvent prendre forme dans des configurations tout à fait différentes. Citons en au moins deux : celle des petits chantiers dispersés qui rend impossible leur prise en charge par la ou les mêmes personnes au cours d'un même créneau horaire ; celle au contraire des gros chantiers qui impose la démultiplication – pourtant souvent insuffisante – des salariés pour pouvoir effectuer la prestation dans le temps imparti.

Enfin, dernier élément, qu'il est également difficile d'évaluer : le *turn over*. Les représentants patronaux le considèrent comme peu élevé, ne serait-ce qu'en raison du préjudice temporel et financier que représentent la recherche et la formation de salariés nouveaux, conduisant les entreprises à mettre en place des politiques de fidélisation envers leurs salariés. Il serait au contraire très élevé, selon les rapporteurs du BIPE, non seulement en raison de l'annexe VII à l'origine d'importants mouvements de personnels mais également du fait « des caractéristiques mêmes de la population, des conditions de travail et du profil des entrants dans le secteur » (2000, p. 60). Les syndicalistes rencontrés partagent également cet avis.

« Il y a des sites où il y avait autrefois une centaine de personnes qui y travaillaient. Aujourd'hui, il n'y en a plus que soixante. Le travail n'a pas diminué mais les effectifs si ! C'est impossible de garder et d'atteindre la qualité demandée par le client et c'est donc une source de problèmes. Maintenant, il y a des contrôles de qualité avec la certification. Quand il y a des problèmes, cela retombe sur les salariés à travers des lettres recommandées, des avertissements, des mises en demeure, des licenciements. Quand il y a ce type de problèmes, on change les salariés, ce qui explique cette rotation aussi rapide de la population » (Syndicaliste au syndicat du nettoyage CFDT Ile de France).

I.5 - LA PRECARITE DANS LE SECTEUR DU NETTOYAGE

Les caractéristiques socio-économiques du secteur du nettoyage (énoncées ci-dessus), et parmi celles-ci les statuts d'emploi, les conditions de travail (nature des tâches et horaires de travail) et le profil de la main-d'œuvre semblent a priori suffire pour en prévoir les conséquences en termes de flexibilité de l'emploi et de précarité, sur un plan individuel et collectif. Ceci étant, il convient de revenir sur ces situations et les notions utilisées pour les qualifier. À la fois parce que les différents acteurs collectifs n'évaluent pas de la même manière, ni avec les mêmes termes, les relations salariales internes au secteur ; il est donc intéressant de confronter les points de vue. Mais aussi, parce que les notions de flexibilité et de précarité sont aujourd'hui d'un usage polysémique (Barbier,

¹⁰² L'anecdote qui circule dans le secteur à ce sujet, y compris dans le milieu syndical, est que reçu par Gérard Larcher, Ministre des Affaires sociales, pour débattre de ce problème du temps partiel, l'un des responsables de la FEP lui aurait fourni l'exemple d'un cahier des charges avec des consignes horaires strictes à propos de l'entretien d'un gros bâtiment qui n'était autre... que celui abritant le ministre en question.

2005) ; il paraît donc nécessaire, non pas de les critiquer ou de les rejeter, mais de déterminer avec plus de précision le ou les types de flexibilité et de précarité qui caractérisent le mieux l'état des populations en question.

I.5.1 - La précarité selon les acteurs représentatifs

La fonction d'un concept est de restituer abstraitement les caractères d'un phénomène. Lorsque ce concept passe dans le langage commun, comme c'est le cas pour celui de précarité, il permet également de percevoir comment les acteurs qui l'utilisent (ou non) se représentent la réalité sociale dans laquelle ils agissent.

Sans surprise, pour la représentation patronale, la précarité n'apparaît pas comme un qualificatif pertinent pour caractériser la situation de l'emploi et du travail dans le secteur du nettoyage. Sur quels motifs repose ce jugement attendu. Ils sont de trois ordres : le taux supérieur des premiers niveaux de rémunération de la grille des salaires négociée au niveau de la branche par rapport aux minimums légaux, le caractère indéterminé de l'immense majorité des contrats signés dans la profession, la relative stabilité de l'emploi, liée essentiellement à l'application de l'annexe VII de la convention collective nationale des entreprises de propreté prévoyant la continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire. Avec ces deux derniers éléments, les plus souvent évoqués, l'argumentaire patronal se place davantage sur le plan de l'emploi que celui du travail : l'objectif est de défendre l'idée d'une certaine stabilité, voire sécurité, de l'emploi dans le secteur compte tenu du nombre écrasant de CDI, de l'organisation du travail sous forme de vacation¹⁰³ et en comparaison avec d'autres secteurs, notamment celui du commerce où les emplois du temps des salariés changent en permanence.

« La précarité est un terme juridique qui veut dire instable. Certes, il y a un nombre d'heures qui n'est pas toujours plein mais le salarié ne voit pas ses horaires changer tous les jours. Tout cela est fixé dans le contrat. Il y a stabilité dans l'intervention qui lui permet de s'organiser. Et il y a une durée de prévenance y compris pour le temps partiel. Le problème est le nombre d'heures insuffisant. Mais il y a une certaine stabilité que l'on ne trouve pas dans la grande distribution par exemple » (responsable des affaires sociales FEP).

Sur ce sujet, l'argumentation patronale est souvent empreinte de contradictions. D'un côté, elle admet sans le cacher l'importance revêtue par le temps partiel dans le nettoyage¹⁰⁴ et reconnaît qu'il contribue à pénaliser le secteur en termes d'image et de recrutement ; de l'autre, elle rejette la dichotomie temps choisi/temps contraint et soutient que le type de temps partiel proposé au sein du secteur offre des modalités d'accommodement, permettant aux salariés de s'organiser et de compléter leur activité. Ceci ressort de cet échange des plus singuliers lors d'une séance de la *Délégation de l'Assemblée Nationale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes* entre Marie-Jo Zimmerman (députée de la Moselle, groupe UMP), Anne-Marie Comparini (Députée du Rhône, Groupe UDF), Yann Gaudronneau, président de la commission sociale de la FEP et Carole Sintès, Déléguée générale de la FEP, où l'on ne sait pas qui des députées ou des représentants patronaux justifie et légitime avec le plus de force l'organisation du travail consécutive au temps partiel dans le nettoyage.

Yann Gaudronneau : *Certaines femmes effectivement n'assurent que trois heures. Cela leur permet d'avoir un bulletin de salaire et une couverture sociale. Souvent, ce sont des personnes qui feront des travaux ménagers chez les particuliers, avec une grande flexibilité d'horaires. Elles arriveront pratiquement à l'équivalent d'un temps complet. Mais elles auront organisé leur travail.*

Marie-Jo Zimmerman : *Dans le secteur de la propreté, avec des horaires de ce type, on peut compléter le temps partiel. L'idée de plusieurs temps partiels se conçoit, parce que les femmes travaillent ensuite chez les particuliers.*

Yann Gaudronneau : *Tout à fait. On aura des femmes ayant dépassé la quarantaine, le problème des enfants étant résolu.*

¹⁰³ Ce que l'on peut lire dans le compte rendu de l'audition de Y. Gaudronneau, président de la commission sociale de la FEP, et C. Sintès, déléguée générale de la FEP, déjà cité. Ainsi, pour le premier : « Nous avons un accord sur le temps partiel selon lequel nous payons au minimum une heure, ce qui n'était pas le cas il y a quatre ans environ », et la seconde : « On ne peut pas parler de précarisation de l'emploi dans ce cadre », *op. cit.*, p. 10.

¹⁰⁴ Même si elle le considère comme imposé par les conditions de production, autrement dit par les donneurs d'ordre, et doublement encouragé par l'Etat, en tant que donneur d'ordre principal (30 % du chiffre d'affaires des entreprises de propreté de la région parisienne) incapable de donner l'exemple, et en tant que législateur puisqu'il ne remet pas en cause la majoration des heures supplémentaires pouvant être données à des temps partiels (issue de la loi Aubry), encourageant ainsi les entreprises prestataires à préférer employer des CDD que satisfaire les CDI demandant à travailler davantage (même si le taux de CDD est infime dans la branche.)

Marie-Jo Zimmerman : *Avec de tels horaires, vous n'avez pas besoin d'augmenter le nombre d'heures ; les personnes trouvent elles-mêmes des heures à ajouter. À la limite, c'est beaucoup mieux.* »¹⁰⁵

Le propos de certains syndicalistes n'est pas non plus forcément dénué d'ambivalence à l'égard de la situation sociale et salariale des nettoyeurs, telle cette responsable du secteur du nettoyage à la CFDT nous déclarant ne pas comprendre pourquoi il était autant question de précarité lorsqu'était évoqué le cas du nettoyage. Le caractère provocateur pour ne pas dire déplacé d'une telle déclaration nécessite que l'on en cherche le sens. Par ce jugement, la syndicaliste entendait enfin de compte signifier l'important décalage existant au niveau du dialogue social dans le nettoyage – au niveau de la branche –, permettant notamment aux salariés d'obtenir des minima conventionnels au-dessus du SMIC et des revalorisations salariales annuelles¹⁰⁶, par rapport à celui d'autres secteurs d'activité, le commerce en particulier et surtout la grande distribution, comparaison qu'elle était en mesure d'effectuer, ces différents secteurs étant suivis au sein de la fédération des services dont elle était membre. En creux, il témoigne également de l'immense distance que nous aborderons plus loin entre l'activité conventionnelle au niveau de la branche, au jeu relativement fermé et policé entre acteurs se connaissant bien, et les relations professionnelles au niveau des entreprises, nettement plus tendues et conflictuelles.

La permanence du thème de la précarité dans le débat public, et le développement de conflits de précaires à la fin des années quatre-vingt-dix, « où la CFDT n'était pas présente » a conduit la Fédération des Services CFDT, via le service Recherches et Diagnostics de la confédération, à réaliser une enquête sur la question dans cinq branches professionnelles (Hôtellerie Tourisme et Restauration, Commerce, Service aux entreprises, secteur des salariés du particulier et nettoyage)¹⁰⁷. 1 081 salariés ont répondu au questionnaire de l'enquête dans le secteur du nettoyage. Malgré un échantillon pas exactement représentatif de la profession (surreprésentation des diplômés, des qualifiés, des temps complets, des salariés les plus jeunes, des syndiqués...), elle confirme empiriquement que la précarité dans ce secteur se décline au pluriel. Précarité salariale bien évidemment, l'activité professionnelle suffisant à peine pour vivre, mais également en termes de pénibilité, de conditions de travail (« des charges de travail toujours plus lourdes, des horaires de moins en moins satisfaisants ») et d'organisation du travail (« Les salariés ont une organisation du travail pratiquement individuelle, face à une politique managériale qui repose trop souvent sur du gré à gré... ») avec des impacts sur la vie sociale et familiale, de reconnaissance sociale (« Une très grande part des salariés qui se sont exprimés a témoigné du manque de considération dont ils souffrent de la part de leurs supérieurs ou employeurs. Leurs mots ne sont jamais assez forts pour dire leur amertume »)¹⁰⁸. Les résultats de cette enquête, dont la fédération des services CFDT ne s'est pas dite surprise, l'a conduit néanmoins à rediriger son activité revendicative, au-delà de la seule question salariale, vers d'autres questions comme celle de la santé au travail.

Globalement, lorsque les syndicalistes, quelle que soit leur étiquette, décrivent, à l'aide de la notion de précarité, la situation des salariés du nettoyage, ils l'analysent autant sous l'angle de leur rapport au travail que de leur rapport à l'emploi. Ainsi, par exemple, lorsqu'on les interroge sur les chantiers les plus difficiles dans le nettoyage, certains mentionnent ceux où les salariés travaillent de nuit, dehors, soumis au froid et aux intempéries, les laveurs de trains par exemple (précarité du travail) ; d'autres le secteur de l'hôtellerie où les femmes de ménage sont soumises à un véritable « esclavage moderne », certes en termes de conditions de travail mais surtout au niveau de leurs conditions d'emploi : rémunération à la tâche, contrat de travail « bidon », exploitation de l'ignorance, etc. (précarité de l'emploi).

I.5.2 - Comment mesurer et qualifier la précarité dans le secteur du nettoyage ?

Dans leur étude sur le travail non qualifié réalisée pour la DARES en 2003, C. Béduwé, B. Fourcade, P. Lemistre et M. Ourtau¹⁰⁹ ont sélectionné sept figures d'emploi non qualifié qu'ils ont comparées pour nourrir leur recherche (les agents de service de la fonction publique, les agents de service hospitalier, les employés de libre service et de grande surface, les serveurs et les commis de restaurant ou de café, les assistantes maternelles, les manutentionnaires, les ouvriers non qualifiés des services d'exploitation des transports et les nettoyeurs). L'un des résultats de leur étude est qu'il existe au sein de la population globale des non-qualifiés une nette hiérarchie des figures en termes de niveau d'étude, d'âge, de salaires, d'accès à la formation, de mobilité professionnelle, etc. Dans cette hiérarchie, les nettoyeurs constituent certainement la figure la moins valorisée.

¹⁰⁵ Compte rendu de la Délégation..., *op. cit.*, p. 7.

¹⁰⁶ Les négociations salariales de 2006-2007 conduiront par contre, comme nous le verrons, à une situation de blocage entre les partenaires sociaux.

¹⁰⁷ *Travail en questions (TEQ) Précarités*, Fédération des Services, supplément à Inform'action n° 227, 2003.

¹⁰⁸ *TEQ-Précarités, op. cit.*, p. 3.

¹⁰⁹ Le titre exact de cette étude est « Le travail non qualifié : enjeux économiques et sociaux d'une catégorie statistique ».

■ Alors que les employés de libre service et de grande surface ont le niveau d'étude moyen le plus élevé (12,5 années), les nettoyeurs sont ceux qui ont fait le moins d'étude. Cet écart de 2,5 qui a doublé en vingt ans et qui différencie les figures entre elles, est en partie explicable par la différence d'âge : les nettoyeurs sont également les individus les plus âgés (la profession connaissant une décrue lente mais inexorable des moins de 30 ans depuis 1982).

■ La catégorie des assistantes maternelles mise à part, le nettoyage est celle où le nombre de femmes est le plus élevé (la proportion de femmes dans ce secteur étant quasi constant depuis le début des années quatre-vingt).

■ Parmi les sept figures étudiées, les nettoyeurs ont l'origine sociale la plus modeste (71 % étant issus de parents ouvriers et employés) et sont plus largement d'une origine extra-européenne.

■ La part des individus promus vers l'emploi qualifié est parmi les plus bas chez les nettoyeurs (en avant dernière place avec 3,2 % en 1990-1991 juste devant les assistantes maternelles), la promotion s'effectuant avant tout par voie interne. Cette faiblesse s'explique à la fois par le faible niveau d'étude qui ne favorise pas la mobilité professionnelle ascendante et la filière quasi unique de promotion (ouvrier qualifié d'entretien général des bâtiments). Dans la part des promus, la discrimination à l'égard des femmes est importante puisque leur mobilité est inférieure de plus de 30 % à celle de la part des femmes dans la profession.

■ Si les nettoyeurs ne disposent pas du plus faible niveau de salaire (quatrième position sur sept) et si la diminution de la discrimination salariale est générale, occuper les emplois de manutention et de nettoyage diminue le salaire de plus de 5 % si l'on est une femme, nettement plus que pour les autres professions.

L'ensemble de ces éléments confirme deux dimensions essentielles de la précarité dans le nettoyage. D'une part, au regard de l'origine sociale et du parcours scolaire de la population salariée, elle se construit bien à l'amont de l'entrée dans le secteur et de l'activité proprement dite (Bretin, 1997 ; Puech, 2004). D'autre part, elle est le produit d'un « cumul de précarités » (Paugam, 2000), c'est-à-dire d'une combinaison de situations précaires : celle du sous-emploi ¹¹⁰, du multi-emploi ¹¹¹, des bas-salaires ¹¹², et de la précarité familiale.

Cet ensemble ne doit pas faire croire pour autant que les nettoyeurs forment un groupe homogène, uniformément touché par la précarité. Il s'agit au contraire d'un groupe éclaté, avec des inégalités internes, liées à la taille de l'entreprise à laquelle ils appartiennent et au montant des droits salariaux (salaire, primes, accès à la formation, etc.) qu'elle leur accorde, au type de couverture conventionnelle dont ils bénéficient relatif aux types de chantiers sur lesquels ils travaillent, à l'existence ou non d'une représentation collective, à leur insertion ou non dans une communauté de travail, etc. Dans ce cadre, les salarié(e)s qui travaillent de façon isolée sur des petits chantiers pour quelques heures sont ceux/celles qui subissent avec le plus d'intensité les effets de l'individualisation de la relation salariale non seulement parce qu'ils/elles se retrouvent seul(e)s face à leur employeur et à leur travail mais également parce qu'ils/elles sont du coup hors du champ d'action des organisations syndicales (*cf. infra*).

Dans le cas des nettoyeurs, la précarité professionnelle (qui englobe donc celle du travail et de l'emploi), comporte en outre une forte dimension symbolique parfaitement traduisible en termes d'invisibilité sociale (Beaud *et. al.*, 2007). Celui-ci renvoie au décalage temporel dans lequel s'inscrit leur activité par rapport à celle de l'immense majorité des salariés, cette activité ne s'effectuant jamais « pendant » celle-ci mais « avant » ou « après », « aux confins du jour et de la nuit » (Bretin, 2000). Ne pas accepter que le ménage soit fait dans la journée mais avant ou après celle des salariés en fait d'emblée une tâche à part et conduit à considérer l'activité de ménage comme ne faisant pas partie des tâches normales de l'entreprise, déclare cette responsable syndicale de la CFDT.

¹¹⁰ Les salariés du nettoyage partagent en effet les mêmes caractéristiques sociales que l'ensemble des salariés touchés par ce phénomène puisqu'il concerne essentiellement les femmes, les non-diplômés, les étrangers et les salariés du secteur tertiaire. Seule différence, à l'échelon national, le sous-emploi est plus important chez les moins de 25 ans et les détenteurs de contrats de travail temporaires. A ce sujet, S. Arnault, « Le sous-emploi concerne 1,2 millions de personnes », *INSEE Première*, n° 1046, octobre 2005.

¹¹¹ Là encore, on retrouve les mêmes caractéristiques chez les nettoyeurs que chez l'ensemble des pluri-actifs : ils sont majoritairement de sexe féminin, ont plus de 40 ans, sont sans diplôme et à temps partiel (contraint), disposent d'un faible niveau de salaire, et sont composés majoritairement d'étrangers, etc. A ce sujet, M. Beffy, « En 2005, plus d'un million de salariés ont plusieurs employeurs », *INSEE Première*, n° 1081, mai 2006.

¹¹² « Les salarié(e)s pauvres sont, pour la plupart, des femmes qui travaillent à temps partiel pour un salaire mensuel inférieur au SMIC » (Maruani, 2003, p. 699).

Ce marquage temporel se substitue au (ou complète le) marquage spatial, *in/out, insider/outsider*, beaucoup plus classique, employé de la sociologie de l'emploi à la sociologie de la déviance. Ainsi, la notion de « travailleur de l'ombre », revendiqué y compris par les représentants patronaux du secteur¹¹³, désigne à la fois celui qui travaille aux heures extrêmes du jour et de la nuit et celui que l'on ne voit pas. La charge symbolique de ce jeu de clair/obscur est bien évidemment renforcée par la composition ethnique de la population du nettoyage, et la part importante de clandestins qu'elle comporte, ces derniers étant soucieux de ne pas sortir de l'obscurité dans laquelle les plonge leur situation irrégulière. Mais cette invisibilité renvoie également à la situation d'isolement dans lequel se situent bon nombre de ces salariés. Cet isolement est total. Le quotidien d'un salarié du nettoyage est en effet d'intervenir, parfois seul, dans un univers vidé de ses occupants (des premiers mètres du matin qui le conduisent à son chantier jusqu'aux locaux où il effectue sa prestation). Ses contacts peuvent être rares, l'être encore davantage lorsque la barrière de la langue constitue un obstacle supplémentaire, et se poursuivre jusqu'à son univers familial compte tenu de son rythme décalé.

*« Je vous signale un problème de notre profession que nous ne savons pas résoudre aujourd'hui : celui du travailleur isolé, lié au temps partiel aux horaires décalés. Une personne toute seule est pour nous une préoccupation que nous évoquons en conseil d'administration. C'est une préoccupation des partenaires sociaux car il s'agit de personnel féminin qui peut se retrouver à six heures du matin ou à neuf heures le soir dans une zone industrielle »*¹¹⁴.

Dernier constat sur ce thème de la précarité dans le nettoyage¹¹⁵ : son caractère évolutif dont les responsables syndicaux font état lorsqu'ils évoquent la précarisation de la profession du nettoyage qu'ils considèrent à la fois sous l'angle de la dégradation de la condition salariale (« Cette diversification permet au donneur d'ordre de sous-traiter encore plus de secteurs d'activité et de précariser davantage la situation des salariés »¹¹⁶) et de sa paupérisation (« Le problème de ce secteur, c'est l'exploitation de la misère »¹¹⁷). Autrement dit, la santé florissante du secteur ne profite pas à ceux qui nettoient. Elle est même en partie permise par l'aggravation de leurs conditions, c'est-à-dire par la réduction de la main-d'œuvre, l'intensification et la pénibilité du travail, la mobilité contrainte entre les chantiers et les économies réalisées à leurs dépens, que n'arrivent visiblement pas à enrayer les organisations syndicales. D'où le questionnement qui va suivre.

II - Mais que fait le syndicalisme !

Le secteur du nettoyage possède au niveau de sa structuration, de son économie et de sa population des traits particuliers qui rejaillissent obligatoirement sur les relations sociales internes et le type de syndicalisme qui s'y pratique. L'objectif de cette partie vise à restituer les caractères communs et spécifiques du secteur et de cerner ses capacités de réponse aux problèmes de ses salariés.

II.1 - SECTEUR PARTICULIER, SYNDICALISME PARTICULIER ?

Rendre compte du syndicalisme dans le nettoyage nécessite de le relier à l'histoire de la profession. Notamment, il faut se souvenir que le nettoyage est historiquement une excroissance de la manutention dont il s'est (en partie) affranchi pour devenir une activité à part entière. Ce lien à la manutention explique pourquoi les salariés du nettoyage ont initialement été pris en charge par les syndicats des professions intervenant dans ce domaine d'activité : les dockers pour la CGT et FO la gestion de l'intermittence faisant partie de leur habitus militant (Pigenet, 2001) les cheminots pour la CFDT et, plus tardivement, pour SUD-Rail.

¹¹³ Ceux-ci poussant l'identification parfois un peu loin : « Ce n'est pas facile d'être agent de propreté, comme il n'est pas facile d'encadrer des agents de propreté. Nous sommes les travailleurs de l'ombre. On nous voit quand on fait la grève ou quand nos salariés font la grève, parce que les poubelles débordent. Autrement, c'est la normalité que ce soit propre et que les poubelles soient vidées », souligné par nous, Y. Gaudronneau, Compte rendu de la Délégation..., *op. cit.*, p. 9.

¹¹⁴ *Ibid.*, p. 9.

¹¹⁵ Un autre aspect du débat que nous n'avons pas évoqué est celui des capacités d'insertion et d'intégration de l'activité du nettoyage. A ce sujet notamment (Bretin, 1999, 2000 ; Puech, 2004).

¹¹⁶ SUD-Nettoyage, « Présentation du secteur du nettoyage », Documents pour le Conseil National de Solidaires, 10 & 11 mai 2007.

¹¹⁷ Secrétaire général de la Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, du Transport et des Services Force ouvrière.

« Au départ, quand la fédération en accord avec la confédération a décidé de s'occuper des salariés de la propreté, le terrain était vierge sur le plan syndical. Il a donc fallu que les dockers donnent leur accord pour que la fédération s'occupe des nettoyeurs et disposent de moyens pour le faire » (Secrétaire général de la fédération des Ports et Docks CGT).

Il faut également rappeler que le développement du syndicalisme dans le nettoyage est relativement récent. Il date des années soixante-dix lorsque, externalisation aidant, le nettoyage s'est constitué en secteur d'activité puis en branche professionnelle (la signature de la première convention collective date de 1981).

II.1.1 - Un secteur d'activité peu propice à l'organisation de la vie syndicale

Le choix de syndicats régionaux

Dans le nettoyage, le syndicalisme s'est bâti à l'image du secteur. Il en a adopté la structuration régionale. SUD-Nettoyage mise à part (cf. encadré), qui n'a pas arrêté définitivement ses choix organisationnels, toutes les organisations, de la CGT à la CNT, ont construit un syndicat régional en Ile de France et, pour une partie d'entre elles, en Rhône-Alpes, les deux grandes zones urbaines où l'activité des entreprises de nettoyage est la plus dense. Ce choix organisationnel ne doit rien au hasard puisque ces dernières possèdent des chantiers au-delà des départements dans lesquels elles sont implantées ¹¹⁸.

« À la CGT, vu leur problème interne, ils devraient départementaliser leur syndicat. Ceci dit, ce n'est pas facile car les sociétés sont le plus souvent transversales. Une société comme GOM a son siège social dans le 94 mais intervient dans toute l'Ile-de-France. La structuration syndicale acquiert ainsi un sens. Nous, on s'est constitué sur une base régionale et cela a un sens. Le problème est de savoir comment bâtir une politique revendicative au niveau d'une entreprise quand on a des bouts de structures disséminés à droite et à gauche et dont on sait que la priorité n'est pas de faire le lien entre eux. Je pense qu'il s'agit de vrais choix stratégiques forcément déterminants sur le type d'actions à mener. » (Responsable du secteur du nettoyage et des questions juridiques pour ce secteur à la CNT).

La Fédération des Entreprises de propreté et Services associés

Le patronat de la propreté a commencé à s'organiser à partir du milieu des années 1930 dans deux régions : L'Ile-de-France et Rhône-Alpes. En 1966, a été créée la Fédération Nationale des Entrepreneurs de Nettoyage de France (FNENF). Elle s'est transformée en FEP en 1990 puis en Fédération des Entreprises de Propreté et Services Associés en 2002. La FEP est l'organisation représentative du secteur. Elle rassemble environ 2000 entreprises adhérentes, représentant à elles seules près de 60 % du chiffre d'affaires du secteur, réparties à l'intérieur de huit chambres régionales disséminées sur l'ensemble du territoire (la fonction des chambres régionales est d'accompagner et d'aider leurs adhérents au quotidien mais aussi d'assurer la représentation de la fédération patronale au niveau local). Elle fonctionne sur la base de cinq commissions (ou pôles) : social, formation et compétences, économie, technique et sécurité, communication, qui font des propositions au conseil d'administration, lequel est constitué des présidents de chambres syndicales adhérentes et de trois représentants catégoriels (petites entreprises et artisans, moyennes entreprises, grandes entreprises).

Depuis plus de vingt-cinq ans, différentes structures se sont articulées à la fédération patronale : l'Institut d'Hygiène et de Nettoyage Industriel (IHNI) en 1980, qui est l'organisme de conseil et de formation du secteur ; le FAF Propreté en 1993, organisme paritaire, dont la charge est de recevoir et de gérer les fonds de formation professionnelle continue des entreprises de propreté ; le Fonds d'Action pour la Réinsertion et l'Emploi (FARE) en 1995, qui met en œuvre la politique de développement de l'emploi dans la branche ; Qualiprope en 1996 qui est l'office de qualification professionnelle du secteur.

¹¹⁸ Ce qui, aux dires des syndicalistes interrogés, rendrait le travail des inspecteurs du travail plus difficile, leurs prérogatives s'exerçant dans des limites géographiques bien précises : « Le problème des inspecteurs du travail, c'est que les entreprises entrent dans leur juridiction en fonction de l'adresse de leur siège social. Or, s'il y a un délit d'entrave sur un site en dehors de sa compétence, il aura plus de mal à intervenir. On retrouve le même problème au niveau de la médecine du travail où il est très difficile de mettre en place un suivi. » (responsable juridique à la CFTC pour la branche du nettoyage).

Un syndicalisme de chantier

Autre trait caractéristique, le syndicalisme dans le nettoyage est un syndicalisme de chantier. D'où ce *leitmotiv* chez les syndicalistes rencontrés : on ne fait pas du syndicalisme dans le nettoyage comme chez Renault en se postant à l'entrée de l'usine pour distribuer des tracts. Car il n'y a aucun endroit où se retrouvent les salariés et aucun moyen de communication mise en place par les entreprises pour les atteindre tous. L'impact sur l'activité syndicale des délégués est donc à la mesure de la dissémination des sites.

« Il y a plein de petites boîtes dans le secteur mais il est largement dominé par les grosses. Il ne faut pas croire que cela nous avantage car la réalité du secteur, ce n'est pas l'entreprise mais le chantier. Le problème du secteur est vraiment celui-là, c'est que les entreprises reposent sur des chantiers. Du coup, le quotidien d'un délégué, car il n'y a pas tant de permanents que cela, c'est de faire le tour des chantiers. Il doit aller voir les salariés très tôt le matin et très tard le soir. Pour peu qu'il travaille en journée, vous imaginez son emploi du temps. C'est pour cela que dans notre profession, l'activité syndicale est vraiment difficile. Ce n'est pas comme si on travaillait au sein d'un même site où sont regroupés les salariés. » (Secrétaire général de la Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, du Transport et des Services Force Ouvrière).

Sites sur lesquels ils ne sont pas forcément les bienvenus, d'autant moins qu'ils ne sont pas forcément identifiés par les entreprises donneuses d'ordre comme faisant partie de l'entreprise prestataire, et cela même si une disposition conventionnelle est censée leur permettre d'exercer librement leur activité.¹¹⁹

« C'est vraiment difficile pour les délégués syndicaux d'aller sur les chantiers. Les directions interdisent d'une manière ou d'une autre l'entrée des sites, notamment en demandant aux entreprises donneuses d'ordre de ne pas autoriser l'entrée sur les sites, y compris sur les chantiers où les donneurs d'ordre sont les pouvoirs publics. Le DS a la liste des chantiers mais pas forcément les horaires des salariés. Sur les chantiers où il ne peut pas aller, on est obligé de faire intervenir l'inspection du travail pour délit d'entrave mais c'est souvent classé sans suite » (Syndicaliste au syndicat du nettoyage CFDT Ile de France).

Dans ce secteur, du fait de son éclatement et de l'absence de négociations d'entreprise, les délégués centraux mènent une tâche essentielle : faire redescendre au niveau des chantiers l'ensemble des informations relatives à la branche et à l'activité conventionnelle. Cependant, il paraît tout aussi important pour les organisations syndicales de disposer de délégués de site, seule possibilité pour elles d'atteindre les salariés.

« Nous sommes sur une logique de développement de délégations de proximité. Sur tous les gros chantiers, 25 salariés et plus, il faut que l'on obtienne des DP de site. Alors que dans les entreprises, même si la CNT est critique là-dessus, on est souvent sur une logique visant à monter la représentation du personnel de plus en plus haut pour avoir des délégués au plus haut niveau... là, dans le nettoyage, c'est complètement différent » (Responsable du secteur du nettoyage et des questions juridiques pour ce secteur à la CNT).

L'annexe VII, qui prévoit le transfert des salariés d'une entreprise à l'autre en cas de passation de marché, rend la présence de ces délégués de site d'autant plus indispensable qu'ils sont a priori transférables comme n'importe quels autres salariés¹²⁰.

« Lorsque l'entreprise perd le site, si on a des délégués, ils vont être transférés avec leur mandat. On n'a donc pas de rupture de la représentation du personnel » (Responsable du secteur du nettoyage et des questions juridiques pour ce secteur à la CNT).

¹¹⁹ « L'employeur doit porter à la connaissance des représentants du personnel (syndicaux ou élus), sous une forme et selon des modalités à déterminer dans chaque entreprise en accord avec ceux-ci, la liste des différents lieux de travail permanents, ainsi que les horaires auxquels ils peuvent prendre contact avec le personnel. Une attestation, destinée à être produite à l'entrée des lieux de travail sera délivrée aux représentants du personnel (syndicaux ou élus) afin qu'il ne soit pas fait obstacle à l'exercice de leur mission », article 5 de la CCN des entreprises de propreté du 1^{er} juillet 1994.

¹²⁰ « Lorsqu'un représentant du personnel (élu ou syndical) remplit les conditions exigées à l'accord du 29 mars (annexe VII) pour le transfert de son contrat de travail, celui-ci doit accepter, comme il est prévu dans cette annexe et en application de celle-ci, son transfert », art. 5 de l'accord de 1994, CCN des entreprises de propreté. « Les représentants du personnel remplissant les conditions d'une garantie d'emploi stipulées dans l'article 2, dont le mandat dépasse le cadre du marché repris, pourront opter pour un maintien au sein de l'entreprise sortante sous condition : qu'ils en fassent la demande à leur employeur au plus tard trois jours après avoir été informés de la perte du marché ; que leur temps de travail accompli sur le marché repris n'excède pas 40 % de leur temps de travail accompli pour l'entreprise sortante ; qu'ils acceptent, lorsqu'elle existe, la proposition de reclassement faite par l'entreprise sortante dans le respect des clauses essentielles du contrat de travail », souligné par nous, article 5 de l'accord du 29 mars 1990, CCN des entreprises de propreté

La CGT

À la CGT, le secteur de la propreté est pris en charge par la Fédération des Ports et Docks. Cette ouverture s'est effectuée à la faveur d'un processus historique d'extension sectorielle, l'activité de propreté se développant originellement à partir des entreprises de manutention portuaire et ferroviaire, conduisant à l'extension du champ de syndicalisation de la fédération en direction des salariés du nettoyage. Le rattachement des premiers agents de nettoyage date ainsi des années 1970 à partir d'entreprises comme la RATP et de sites comme les aéroports d'Orly et de Roissy, alors qu'ils ne disposaient pas encore de couverture conventionnelle, la première convention collective datant de 1981.

Dans un premier temps, l'activité revendicative propre aux salariés du nettoyage sera conduite par les dirigeants de la fédération, mais sans création de structures internes spécifiques, ces derniers se répartissant le suivi parallèle des différents secteurs d'activité couverts par la fédération (au nombre de neuf aujourd'hui : Dockers et manutention portuaire, Ports autonomes et chambres de commerce maritime et de pêche, Nettoyage-agents de propreté, Manutention ferroviaire, Manutention et nettoyage aéroportuaire, Importation et négoce de charbon, Navigation intérieure, transports de marchandises et de passagers, Marée, conserves et salaisons, Officiers de ports). Leur reconnaissance interne date de 1999 *via* la création d'une commission technique de branche. Celle-ci se réunit plusieurs fois par an pour élaborer la plate-forme revendicative propre au nettoyage qui est utilisée par la délégation CGT lors des négociations de branche (celle-ci étant composée du secrétaire général de la fédération accompagné de quatre membres de la commission technique et/ou du syndicat des agents de propreté d'Ile de France – toutes les délégations des syndicats représentatifs étant limitées à l'occasion de ces négociations à ce nombre de cinq représentants). Cette même plate-forme revendicative sert également de base de discussions pour l'adoption d'une résolution de branche à chaque congrès fédéral.

Pour le nombre de salariés du nettoyage qui adhère à la CGT, voir dans le corps du texte.

Sur le plan de son organisation, le nettoyage à la CGT est organisé sur l'Ile de France en syndicat régional et, sur les bassins d'emplois où la concentration d'entreprises et des salariés du nettoyage est plus réduite, en collectifs propreté à l'intérieur des UL et des UD. Aucun permanent ne s'occupe de ce secteur d'activité mais des délégués centraux des grands groupes (ONET, Peauneuille, ISS, etc.) dont « l'activité principale est de pallier à l'éparpillement des personnels et à la dispersion des sites qui rendent difficile la tenue de réunions sur le terrain en diffusant une information écrite régulière aux DS dans les entreprises » (Secrétaire général de la Fédération des Ports et Docks).

Les principales revendications de la Fédération Ports et Docks pour le secteur du nettoyage :

- Augmentation des salaires avec un minimum de 1 500 € nets par mois
- 13^e mois
- Majoration des heures de nuit, dimanches et jours fériés à 100 %
- Délai de carence en cas de maladie ramené à 3 jours au lieu de 10 jours
- Prise en charge d'une mutuelle à 50 % par le patronat
- Augmentation des taux de la prime d'expérience
- Augmentation de la prime de transport
- Renforcement de la continuité des contrats lors d'un changement de prestataire.

Néanmoins, ce jeu incessant de pertes et de reprises de marché complexifie singulièrement l'activité des organisations syndicales – certains syndicalistes allant jusqu'à parler de dysfonctionnement du droit syndical –, celles-ci étant dans l'obligation de se réorganiser en permanence au niveau local (modification ou perte des instances de représentation du personnel sur les sites) et au niveau de l'entreprise (modification ou perte des mandats dans l'entreprise sortante).

« L'application de l'annexe VII peut être défavorable pour les organisations syndicales. Cela peut être une variable pour une entreprise qui veut casser une section syndicale particulièrement efficace et active. Elle peut passer un appel d'offres qui va poser des problèmes au niveau du transfert des délégués. Quelqu'un qui a été désigné délégué dans une entreprise X, s'il est transféré dans l'entreprise Y, non seulement n'est plus délégué dans son ancienne entreprise, le lien est donc coupé avec ses salariés, mais on n'a aucune certitude sur le fait qu'il puisse être désigné dans l'entreprise Y où le mandat peut déjà être occupé. C'est une situation à laquelle on est souvent confronté. Ce n'est pas l'annexe VII qui pose problème. Ce sont ses conditions d'application dans un contexte où les rotations de contrats sont beaucoup trop rapides » (Secrétaire général de la fédération des Ports et Docks CGT).

Cette contrainte s'exerce encore plus fortement sur les syndicats non confédérés. Car, la reprise d'un chantier par une entreprise peut également lui fournir l'occasion de contester leur représentativité : « Pour une organisation

syndicale comme la nôtre, cela veut dire que nous perdons la représentativité car le nouvel entrant nous la conteste systématiquement. Si le nombre de travailleurs sur le chantier repris est faible et que l'entreprise est importante, nous n'avons plus forcément les critères de représentativité nécessaires (peu d'adhérents, pas d'activité syndicale dans la nouvelle entreprise...) »¹²¹.

L'impact de la dissémination des sites sur les élections professionnelles

Il est excessivement difficile d'obtenir des chiffres concernant l'audience réalisée par les organisations syndicales dans le secteur du nettoyage. Aucune compilation des votes n'est véritablement disponible. Cependant, la CGT arriverait largement en tête des suffrages (47 % en 2003) devant la CFDT et FO. Mais il semble surtout que l'on y vote peu, hormis sur les gros chantiers où la présence syndicale à peu près permanente favorise l'information lors des échéances électorales. La dissémination des sites et l'atomisation des salariés, leur brève présence sur les chantiers du fait de leur rythme de travail à temps partiel qui ne facilite pas leur approche de la part des syndicalistes, leur origine étrangère et leur faible niveau de formation qui ne leur permettent pas de décrypter facilement les tracts qui leur sont distribués, etc., tous ces éléments concourent à cette faible participation et expliquent l'importance dans ce secteur du vote par correspondance. Mais là encore, outre qu'il s'agit d'un dispositif difficile à mettre en place et, d'après les syndicats, régulièrement contrarié par les directions d'entreprise, les résultats obtenus seraient souvent décevants. En moyenne, même si elle est difficile à établir compte tenu de la diversité des chantiers, les intervenants syndicaux évaluent cette participation à un quart des inscrits.

« L'information syndicale passe rarement par l'écrit du fait de l'analphabétisme, cela passe par la parole. On va sur le site de travail et on parle aux gens. C'est un travail pratique et pas théorique. Au moment des élections, on envoie des tracts parfois écrits en plusieurs langues mais ce n'est quand même pas fréquent. La commission à laquelle je participe a pour tâche l'organisation des élections professionnelles. On doit donc aller dans toutes les entreprises de nettoyage pour négocier avec les directions des protocoles d'accord en vue de leur mise en place. On se met d'accord sur un calendrier mais surtout on vérifie que la masse salariale déclarée par les entreprises est la bonne. Car elles jouent sur le temps partiel pour produire des chiffres qui ne correspondent pas aux chiffres réels¹²². Moins elles déclarent de salariés, moins elles ont de délégués. Par ailleurs, il y a beaucoup de votes par correspondance car c'est avec ce dispositif que l'on peut toucher le plus de monde. Comme je suis responsable des élections, je dois aller compter les enveloppes avant leur mise sous pli, vérifier que les adresses soient les bonnes et accompagner le patron pour vérifier que les lettres ont bien été envoyées. Car, il est souvent arrivé que les salariés ne les reçoivent pas. Le jour des élections, ils doivent renvoyer leur vote par lettre de retour non pas à l'adresse de la société mais à celle d'une boîte postale. Et ce sont les responsables des élections qui vont retirer ces lettres. Si l'on organise et l'on suit toute cette opération, on va avoir une participation moyenne aux élections. Mais dans le nettoyage, on va toujours au deuxième tour ». (Syndicaliste au syndicat du nettoyage CFDT Ile de France).

Une syndicalisation en peau de léopard

Les mêmes raisons expliquent la faiblesse du taux de syndicalisation dans le secteur du nettoyage, plus bas que la moyenne nationale. Mais là aussi, l'absence de chiffres rend difficile son évaluation précise. D'autant que le calcul des effectifs syndicaux dans cette branche ne s'effectue pas forcément sur les mêmes bases que dans les autres secteurs, afin de prendre en compte les conditions sociales liées à la situation salariale des agents de propreté (temps partiel). Ainsi, la Fédération Ports et Docks CGT a adopté le principe d'un taux réduit pour ces salariés fixé au paiement de trois timbres syndicaux en moyenne. Selon ces normes spécifiques, qui ne sont pas celles de la confédération et des autres secteurs de la fédération (11 timbres), elle évalue les effectifs des nettoyeurs adhérant à la CGT à 8 000. Le nombre de timbres syndicaux payés par les agents de propreté à la fédération serait en baisse : 38 000 en 2002, 25 834 en 2003, 28 002 en 2004, et 24 000 environ en 2006¹²³ mais sans que l'on puisse discerner avec exactitude le sens de cette évolution : diminution des adhésions ou « pagaille généralisée dans le système des collectes des timbres » ? Sans rejeter la première interprétation, la fédération avance deux arguments qui étayent la seconde : le nombre important d'agents de propreté qui continuent de se syndiquer chez les donneurs d'ordre (« Ils ne sont pas pris en charge syndicalement et, bien entendu,

¹²¹ SUD-Nettoyage, Document pour le Conseil National de Solidaires, 10 et 11 mai 2007.

¹²² Les salariés à temps partiels sont pris en compte au prorata de leur temps de travail dans l'entreprise.

¹²³ Chiffres tirés (sauf le dernier) du rapport du XVIII^{ème} congrès de la Fédération des Ports et Docks CGT, Montreuil, 15-17 juin 2005.

disparaissent rapidement. Ils n'ont aucune information sur ce qui se passe ou sur ce qui s'applique dans leur profession puisque, évidemment, ils n'ont aucun lien avec la fédération »¹²⁴); la rétention involontaire ou non des cotisations versées par les syndiqués aux UL et UD qui les prennent également en charge ¹²⁵ (cf. infra).

La CFDT

À la CFDT, la propreté constitue l'une des onze branches de la Fédération des services qui est la deuxième fédération en ordre d'importance sur les dix-sept de la CFDT. Ces branches sont en outre regroupées en quatre pôles dont le SEP (Services aux entreprises et aux personnes) auquel fait partie la propreté. Comme de nombreuses fédérations, elle est gouvernée par un congrès souverain qui se réunit tous les 4 ans, un bureau, une commission exécutive, un conseil national et un conseil de branche. Celui-ci exprime dans la fédération la spécificité de chaque branche professionnelle et adapte la politique fédérale à sa profession. Dans la fédération, chaque syndicat garde son autonomie et ses initiatives même si c'est la commission exécutive issue du bureau fédéral qui contracte en leur nom.

« La négociation est prise en charge par la fédération. Il y a une commission de branche au niveau de la fédération où tous les syndicats de toute la France sont représentés. On a plusieurs militants qui préparent la négociation. La fédération ne négocie pas sans l'accord de cette commission. Il y a également les syndicats de province qui participent car chaque région a ses problèmes spécifiques » (Syndicaliste, chargé des questions juridiques au syndicat du nettoyage CFDT Ile de France)

En termes de poids, la propreté formerait le 2^e ou le 3^e secteur au sein de la fédération, après le commerce. Elle y est organisée en syndicats régionaux, le plus important étant celui de la région parisienne.

« On a un gros syndicat régional. La propreté, c'est surtout Paris et la région parisienne. C'est là où il y a le plus de salariés. Sur les autres régions, ce sont les syndicats des services qui regroupent les autres champs qui prennent la propreté avec eux. Mais tout dépend de la convention collective car ceux qui travaillent dans les gares peuvent être à la FGTE... dans l'aéroportuaire, c'est la même chose. Nous, notre base, c'est la convention collective de la propreté. S'ils sont sur la convention services-propreté, c'est chez nous. S'ils sont dans le ferroviaire, ils basculent dans le transport. Il y a effectivement un problème de champ fédéral. Et avec la FGTE, on avait du mal à travailler avec eux. Maintenant, cela va mieux » (Secrétaire générale de la Fédération des services CFDT).

Dans la ligne réformiste de la fédération, la branche propreté insiste sur le rôle joué par la branche professionnelle en matière de négociations et les nombreux accords signés au sein de celle-ci au cours des dernières années. Mais si les syndicalistes rencontrés partagent largement ce credo, le regard qu'ils portent sur la situation du secteur est aussi sévère que celui des militants des autres organisations.

Les principales revendications de la branche propreté de la fédération des services CFDT :

- L'obtention du 13^e mois
- Augmentation de l'indemnité de transport
- Délai de carence
- Travail de nuit
- Egalité professionnelle
- Formation professionnelle
- Santé au travail...

Autre objectif de la fédération : développer un syndicalisme de site dans les endroits dominés par la multi sous-traitance

« Dans notre congrès, on a défini comme priorité de se concentrer sur quatre grandes plates-formes : Roissy, Orly, La Défense et Disney, avec pour objectif de développer des revendications uniques. À Roissy, vous avez une vingtaine de sociétés de nettoyage. On veut développer une plate-forme revendicative unique. Nos interlocuteurs sont l'UD du 93, le syndicat d'Air-France et d'ADP et les délégués syndicaux des différentes sociétés sur place » (Syndicaliste au syndicat du nettoyage CFDT Ile de France).

Au total, dans le nettoyage, seuls les gros chantiers, ceux de la SNCF, de la RATP, des hôpitaux et autres plates-formes qui concentrent du personnel, connaissent une densité conséquente en termes de syndicalisation. Si l'on voulait faire une photographie de la syndicalisation dans le secteur, on obtiendrait l'image d'une distribution en peau de léopard, avec quelques grosses localisations sur un fond plutôt immaculé. De toutes les entraves à la syndicalisation (du problème de la langue à la répression patronale), l'inaccessibilité des salariés est le plus saillant. En effet, leur éparpillement et leur isolement rendent tout contact avec les militants extrêmement difficile, le nombre insuffisant de ces derniers les empêche de faire le tour des chantiers et l'ensemble rend

¹²⁴ Ibid, p. 76.

¹²⁵ Dans leur ouvrage sur la CGT, D. Andolfatto et D. Labbé montrent que les rétentions des cotisations sont aussi l'expression de conflits politiques, de la part des syndicats en désaccords avec leurs fédérations qui les conduisent soit à conserver les sommes perçues soit à les verser directement à la confédération (1997, p. 113-114).

impossible la construction et l'animation d'une section syndicale structurée et vivante. Au-delà de la technique désormais éprouvée qui peut amener les militants à investir dès l'aube les transports collectifs urbains - où ils sont sûrs de rencontrer outre les infirmières et les agents de sécurité, les nettoyeurs – pour mener des campagnes d'adhésion, une autre démarche vise à faire de l'action juridique un moyen de syndicalisation (cf. infra)

II.1.2 - La bataille des conventions

Issu de la manutention, et au croisement d'autres activités, le nettoyage est un champ couvert par plusieurs conventions collectives

- la Convention Collective Nationale des Entreprises de Propreté, signée le 01/07/94, étendue le 01/07/94 : elle s'applique aux employeurs et salariés des entreprises exerçant une activité de nettoyage classée dans la nomenclature NAF sous le code 74.7 Z ("activité de nettoyage"), et aux employeurs et salariés des entreprises exerçant une activité de nettoyage à domicile de moquettes, tapis, teinture et rideaux relevant du code 93.0 A ("blanchisserie, teinturerie de gros") ;
- la Convention Collective Nationale de la Manutention Ferroviaire et travaux connexes, signée le 06/01/70, étendue le 16/03/71 : elle couvre les activités de nettoyage des quais et des voitures SNCF et du métro parisien (le nettoyage des gares SNCF entre dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de propreté), ainsi que le chargement et le déchargement du fret dans les centres d'expédition.
- la Convention Collective Régionale du Nettoyage et Manutention sur les Aéroports signée le 01/10/85 : elle ne concerne que la région parisienne (Roissy et Orly) et couvre les travaux de chargement et de déchargement de marchandises, travaux de manutention du matériel, nettoyage des cours et des aires d'arrivée et de départ des avions, nettoyage, lavage et polissage des avions, portage des bagages.

Hormis la Fédération des Services CFDT qui ne syndique que les agents couverts par la convention de la propreté (laissant les salariés dépendants des deux autres conventions à la Fédération Générale des Transports et de l'Équipement – FGTE), les autres fédérations prennent en charge tous les salariés intervenant dans ce champ d'activité, quelle que soit leur couverture conventionnelle.

« La Fédération Ports et Docks prend en charge tous les salariés intervenant dans la propreté quelle que soit leur convention. Parfois, il y a des syndicats de cheminots qui assurent un parrainage pour aider. Mais la règle générale est qu'ils sont directement affiliés chez nous. Il en va de même pour l'aéroportuaire mais uniquement sur les aéroports parisiens car on n'a pas pu étendre la convention collective au niveau national. La convention est régionale. Il y a quelques années, on a tenté de l'étendre mais on s'est heurté aux chambres de commerce qui gèrent les aéroports en province » (Secrétaire général de la fédération des Ports et Docks CGT).

L'essentiel des salariés intervenant dans le nettoyage est couvert par la CCN des entreprises de propreté tandis que la « manu-ferro » représente environ 5 000 salariés. Ces trois conventions ne se valent pas. La moins avantageuse sur le plan salarial est celle de la propreté. Au-delà des minima conventionnels (le taux horaire est pour le pied de grille à 8,23 € pour la propreté et 8,27 € pour la « manu-ferro » en 2006), une avancée dans la grille de classifications plus rapide et des primes plus nombreuses pour la « manu-ferro », la principale différence entre les deux conventions est l'absence d'un 13^e mois pour la propreté, source d'une importante activité revendicative et de nombreux conflits comme on le verra par la suite, d'autant plus motivés que certains salariés couverts par la CCN des entreprises de propreté en bénéficient. Au total, la différence en termes de niveau salarial entre ces deux conventions serait de l'ordre de 20 à 25 % en faveur de la « manu-ferro ».

La première convention collective nationale dans la propreté a été signée en 1981. À en croire le responsable de la Fédération Ports et Docks de la CGT, son organisation aurait largement participé à sa création.

« Dans les années soixante-dix, il n'existait rien dans la propreté au niveau conventionnel. Il y avait quelques accords collectifs dans quelques régions. La très grande partie des salariés n'étaient pas couverts et ne disposaient d'aucun statut social. La fédération ports et Docks a cherché un interlocuteur patronal représentatif pour pouvoir négocier comme dans n'importe quel autre secteur d'activité et pour pouvoir mettre en place une convention collective nationale. C'était compliqué car il y avait une fédération des entreprises de nettoyage (la FNENF) mais qui était embryonnaire car la quasi-totalité des entreprises de nettoyage n'y était pas adhérente. Ce qui va devenir la convention collective nationale des entreprises de propreté relève enfin de compte d'un travail de harcèlement de notre part, des années 1970-1971 jusqu'aux premières négociations en 1975-1976 aboutissant en 1981 à sa signature » (Secrétaire général de la fédération des Ports et Docks CGT).

Dans le secteur, la CCN des entreprises de propreté est une référence d'autant plus importante que les négociations d'entreprise sont rares, l'essentiel de la régulation s'effectuant au niveau de la branche. Dans un article comparatif, consacré à la négociation collective de branche, Annette Jobert montre, en s'appuyant notamment sur les résultats de l'enquête REPONSE 1996-1998, la vitalité de cette dernière, à l'aide de deux critères : la participation des entreprises à des structures professionnelles externes, leur niveau de référence à la convention collective (Jobert, 2003). Pour reprendre quelques uns de ses résultats (issus du traitement des déclarations dans le cadre de REPONSE) : 42 % des directions d'entreprises de propreté participeraient à des structures professionnelles extérieures (les plaçant en 2^e position au niveau des huit branches étudiées), le système de classification utilisé serait issu de la convention de branche pour 99 % des entreprises de propreté ; elles utiliseraient la CCN à 89 % pour fixer le montant de la prime d'ancienneté, à 92 % la hiérarchie salariale, à 71 % les règles de mobilité ; enfin, l'« importance des recommandations de branche dans les décisions de revalorisation de salaires au niveau de l'établissement » atteindrait 88 % dans la propreté (la situant largement en première position devant les sept autres branches entrant dans la comparaison).

De fait, les acteurs représentatifs convergent globalement pour apprécier favorablement l'activité conventionnelle et les relations sociales qui y sont liées.

« Au niveau de la branche, les relations sociales sont bonnes. Nous avons un dialogue social permanent avec les organisations syndicales et signons régulièrement des accords, principalement sur les salaires, en général avec 4 ou 5 signataires. La CGT signe beaucoup alors qu'elle est représentée par des dockers, plus que FO. La CGT a une vision de l'entreprise, prend en compte ses contraintes ; ils sont assez raisonnables et pragmatiques. Du côté de FO, on a l'un des derniers représentants de la tendance Blondel, un courant plus à gauche » (responsable des affaires sociales FEP).

« Les textes de la convention collective... comparativement à d'autres secteurs, ne sont pas trop mauvais. On est payé au-dessus du SMIC dans le nettoyage et la prévoyance est assez bonne. Cela est à première vue surprenant car c'est loin d'être le cas dans les autres secteurs de main-d'œuvre » (Secrétaire général de la Fédération de l'Equipement, de l'Environnement, du Transport et des Services Force Ouvrière).

« Il y a de bons accords. On ne peut pas dire que c'est l'Amérique mais par rapport à d'autres... À la Fédération des services, on s'occupe d'autres secteurs, et d'après ce que j'en vois, je préférerais bosser dans la propreté que caissière à Carrefour. Le problème est que la propreté a une mauvaise image » (Secrétaire générale de la Fédération des services CFDT).

Cette appréciation positive a pour traduction concrète le nombre important d'accords signés par la grande majorité des syndicats. Ainsi, sur treize accords collectifs négociés depuis le milieu des années quatre-vingt (tous ne sont pas comptabilisés ici), hors négociation salariale annuelle, neuf ont été signés par les cinq organisations représentatives, la CGT ne signant pas dans deux cas (à propos du temps de travail et du compte Epargne Temps en 1998), la CFDT (Prévoyance pour les cadres en 1995) et FO (financement du FARE en 1999) dans un cas. Dans la propreté, la CGT est donc signataire de nombreux accords sur des thèmes importants (prévoyance, annexe VII, formation, temps de repos).

« Le responsable de la propreté à la CGT, c'est un dur. Non, ce n'est même pas un dur. Il a un discours de dur mais il va signer des trucs délirants. Il y a un décalage très impressionnant. Je ne suis pas sûr que ce type soit apprécié en interne à la CGT » (Secrétaire générale de la Fédération des services CFDT).

La CGT, la CFDT et FO constituent les trois leaders de l'activité conventionnelle. La CFTC et la CGC, du fait de leur moindre implantation dans la propreté – le taux d'encadrement représente 1 % des salariés – s'y investissent moins et ont davantage une attitude suiviste.

Pour dynamique qu'elle soit, la négociation collective de branche n'est pas exempte de tensions voire de blocages. La dernière négociation annuelle sur les salariés (2006-2007) a ainsi été l'objet d'un important raidissement des organisations syndicales. Les fédérations syndicales justifiant jusqu'alors la signature régulière des accords sur les minima conventionnels de branche par le maintien du pouvoir d'achat des salariés du nettoyage par rapport aux indices INSEE, et par leur revalorisation régulière, la négociation de 2006 s'est heurtée à leur refus commun de parapher un accord qui faisait passer le pied de grille (AS1 : 8,23 €) en dessous du SMIC (8,27 €), et le deuxième niveau (AS2) au SMIC. Après plusieurs rencontres de la commission paritaire, il sera finalement signé par ces dernières, FO exceptée, suite à la proposition patronale de passer les deux premiers niveaux de la grille respectivement à 0,03 € et 0,05 € de plus que le SMIC (alors que la CFDT

demandait initialement que l'ASI soit fixée à 8,35 € pour garder l'écart existant dans la grille 2006 entre chaque échelon).

Autre sujet de blocage, mais persistant celui-là : le 13^e mois, véritable cheval de bataille des organisations syndicales, notamment de la CFDT.

« Chez nous, il y a des primes de fin d'année. On ne peut pas passer au 13^{ème} mois, ce serait trop lourd à gérer pour les entreprises. Les propositions que nous avons faites, c'est d'y passer par étapes. À la « manu-ferro » effectivement, le 13^e mois existe depuis longtemps. Mais elle couvre quand même un secteur particulier. Les quais de gare, de métro, c'est quand même spécifique. La « manu-ferro » a été conditionnée par la SNCF et les clients ont agi en fonction. Cette histoire de primes de fin d'année, c'est une revendication dont nous parlons depuis trois ou quatre ans au sein de la branche et à propos de laquelle on a fait des propositions. Elles étaient en deux temps : 1) créer un cadre conventionnel ; 2) fixer le montant de la prime. Cela avait pour avantage d'inscrire quelque chose au niveau conventionnel et éventuellement de renégocier tous les ans. Cependant, le montant de la prime que nous avons proposé n'était pas considérable puisqu'il était de 150 €¹²⁶. Mais ce dont on s'est aperçu, c'est que la majorité des organisations syndicales interviennent en région parisienne, là où le 13^e mois existe déjà sur un certain nombre de sites, avec forcément des sommes supérieures à 150 €. Ils ne l'ont donc pas accepté alors qu'en province, c'était tout à fait possible » (responsable des affaires sociales FEP).

Pour les organisations syndicales, et notamment pour la CGT et la CFDT, la négociation par l'activité conventionnelle n'est plus le moyen (au moins unique, pour la CFDT) pour faire aboutir cette revendication, au point d'organiser, sur le sujet, les seules actions nationales du secteur en octobre 2003 et octobre 2004.

« Alors que la chambre patronale est ouverte sur plein de sujets, là du coup, on s'est fâché. On n'a pas abouti. Ce n'était pas possible. On est parti du fait qu'il y avait plein de bagarres internes dans certaines entreprises où des salariés ont obtenu le 13^e mois et d'autres pas. En plus de cela, dans la convention collective, il y a l'annexe VII, avec la reprise du chantier. Quelqu'un qui a le 13^e mois, on est obligé de lui garder même s'il change d'entreprise. On a dit que c'était totalement injuste sauf que l'on n'a pas réussi » (Secrétaire générale de la Fédération des services CFDT).

« Sur le 13^e mois, la négociation par l'activité conventionnelle ne donne rien. On a un patronat qui dit que c'est hors de question car économiquement insupportable vu les marchés. On a amorcé une négociation à ce sujet au cours des deux dernières années et l'on a vu que c'était vraiment bas de gamme, la FEP proposant 100 € de primes de fin d'année pour un salarié à temps plein. C'était totalement inacceptable. On ne peut pas signer un accord comme cela. D'où l'appel à une journée nationale d'action des salariés des entreprises de propreté autour de cette question du 13^e mois en 2004 et l'organisation de manifestations devant les chambres patronales régionales » (Secrétaire général de la fédération des Ports et Docks CGT).

FO ne s'y associera pas, défavorable dès le départ à négocier sur le principe d'une prime et non pas directement sur le 13^e mois.

« Nous, on n'y a pas participé. Car à la base, les quatre organisations syndicales ont signé une plate-forme sociale prévoyant non pas la négociation sur le 13^e mois mais d'une prime de fin d'année. Et une fois que le patronat a eu ce qu'il voulait en termes de cadre d'application, il leur a dit qu'il ne pouvait plus négocier car il n'avait plus d'argent. Flouées par la chambre patronale, c'est sur cette base qu'ils ont essayé de mobiliser » (Secrétaire général de la Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, du Transport et des Services Force Ouvrière).

Au-delà de cette seule question du 13^e mois, certains syndicalistes vont encore plus loin dans leurs critiques à l'égard de la négociation collective de branche, estimant que les résultats qu'elle produit sont de plus en plus éloignés des conditions salariales réelles des travailleurs du nettoyage.

« Je ne suis pas sûr que la fédération [des Ports et Docks CGT] ait beaucoup de poids sur le réel. Ils l'ont sur les conventions collectives et l'activité conventionnelle. Mais combien de salariés aujourd'hui sont sur ces bases-là ? Déjà à l'époque [les années 1990], il y avait des écarts considérables entre la convention et son application, entre les régions également. La convention était une référence sur la fiche de paye mais sur le réel de leurs conditions de travail, de leur accès au CE ? Il y a des choses qui échappent complètement aux

¹²⁶ Selon les organisations syndicales, la FEP aurait initialement proposé 35 € puis 50 € quelques mois plus tard pour conclure leur proposition sur un montant de 100 €, Communiqué de presse pôle SEP : propreté CFDT, 30/03/2006.

négoceurs des conventions. À chaque fois qu'il y a une revalorisation salariale, il y a un réajustement en termes d'intensité du travail ou de diminution des heures. Cela, cela échappe totalement à la convention » (Syndicaliste CGT).

Au total, cette « vitalité » de l'activité conventionnelle dans le secteur du nettoyage et la « bonne qualité » du dialogue social à ce niveau interroge compte tenu des relations sociales et professionnelles nettement plus tendues et antagoniques dans les entreprises et leurs chantiers, qui donnent souvent lieu à des conflits pour l'obtention de droits sociaux et salariaux minimaux. Ce contraste n'est pas nié par les acteurs représentatifs. Il ne l'est pas par la chambre patronale qui a tendance à décrire l'activité conventionnelle comme un jeu fermé et policé entre des acteurs qui se connaissent bien, au final assez éloigné de la réalité sociale des chantiers.

« On a affaire à un jeu d'acteurs où les trois leaders sont la CGT, la CFDT et FO. Puis suivent les deux autres, la CFTC et la CGC. On s'aperçoit que lorsque la CGT et la CFDT signent un accord, la CGC et la CFTC suivent automatiquement. Devant cette situation, FO cherche toujours à semer le trouble dans l'esprit de la CFDT. La CFDT hésite et quand la CGT voit la CFDT hésiter, elle recule car elle ne signe jamais seule. Le jeu de FO est de s'introduire à ce niveau et de porter le trouble. Tout cela est un jeu. Le représentant de FO, on le connaît bien et il sait que nous le connaissons. » (Responsable des affaires sociales FEP).

Dans ce jeu, le formalisme semble compter davantage que la stricte compétence ou la représentativité réelle des participants.

« Nous sommes un peu inquiets car si les Ports & Docks perdent le secteur, on ne sait pas qui on va trouver à la place. On ne sait pas si l'on se retrouvera en face d'une autre fédération ou si les unions locales vont prendre le pouvoir. Le formalisme du jeu de la négociation est excessivement important. À la CGC, c'est une juriste qui s'est occupée un moment des négociations. Elle mettait les pieds dans le plat à chaque fois. Elle avait peut-être raison mais elle n'était pas dans le jeu de la négociation qui s'était instituée. Et cela peut poser des problèmes, y compris entre eux. » (Responsable des affaires sociales FEP).

Sans nier l'existence de conflits sociaux récurrents dans la branche au plan local mais sans jamais s'aventurer sur la dimension « éthique » qu'ils peuvent (en partie et/ou pour certains) revêtir, la chambre patronale en situe assez classiquement la source du côté des relations dysfonctionnelles qui peuvent s'établir occasionnellement avec les salariés, pointant avec une certaine insistance le rôle de l'encadrement de proximité qui ne serait pas toujours à la hauteur, et séparant totalement les deux niveaux des relations professionnelles dans la propriété.

La réalité d'une telle séparation est également reconnue par les représentants syndicaux participant à la négociation de branche. Pour l'expliquer, certains, comme la représentante de la CFDT, pointent aussi la responsabilité du management de proximité et le décalage existant entre les décisions prises au niveau de la branche et leur application au plan local (entreprises, sites).

« Je vais prendre l'exemple du commerce car cela ressemble un peu. Il y a un agent qui est responsable du site régional et c'est quand même lui qui fait la pluie et le beau temps. Je pense que la relation humaine et l'encadrement jouent un rôle et il y a beaucoup d'encadrants dans la propriété qui ne sont pas des gens extraordinaires. Souvent, il y a un décalage entre les discours des chambres patronales et le management sur le terrain. Je le remarque de plus en plus. Dans la propriété, il y a beaucoup de promotions internes. Sont-ils formés correctement ? Il ne faut pas oublier non plus qu'ils portent une pression supplémentaire de la part du donneur d'ordre et de leur propre entreprise » (Secrétaire générale de la Fédération des services CFDT).

D'autres, comme le responsable fédéral de FO, évoquent la structuration du secteur et l'éparpillement des salariés du nettoyage qui entravent toute forme d'action revendicative fédératrice.

« Effectivement, les textes conventionnels ne sont pas mauvais. Maintenant... ce à quoi on est confronté, c'est à l'organisation de la classe ouvrière... et quand vous avez un émiettement de cette sorte... » (Secrétaire général de la Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, du Transport et des Services Force Ouvrière).

D'autres enfin, comme le Secrétaire Général de la Fédération Ports et Docks de la CGT, développant une conception où la négociation collective (de branche) n'appelle aucun devoir de paix, justifie et légitime ce contraste qu'il considère plutôt comme deux faces complémentaires de l'activité syndicale.

« Il y a deux niveaux dans l'action syndicale. Il y a le socle commun, la CCN, qui établit un ensemble de règles formelles pour l'ensemble des salariés d'une profession. Il faut donc que l'ensemble de ce texte conventionnel soit un outil de référence pour les travailleurs. Il faut qu'il y ait des acquis qui soient actés par le biais de la négociation conventionnelle et donc dans le corps de la convention collective. Sinon, il s'agit d'un document que l'on oublie au fond d'un tiroir. Et dans cette branche, la CCN est un texte de référence très important. Et par ailleurs, la Fédération encourage toutes les actions revendicatives qui peuvent avoir au niveau du lieu de travail, que cela soit l'entreprise, les agences, les chantiers de manière à ce que des acquis supérieurs à la convention collective puissent être arrachés. Il n'y a pas de contradiction. Ces deux niveaux forment la réalité de l'activité revendicative syndicale. » (Secrétaire général de la fédération des Ports et Docks CGT).

Ce relief si marqué entre la densité de l'activité conventionnelle d'un côté et les relations sociales faibles et peu nourries au plan local de l'autre n'est pas sans impact sur le système global des relations professionnelles dans la branche. Il confère tout d'abord au syndicalisme du nettoyage un caractère très centralisé compte tenu du rôle prééminent joué par son niveau fédéral. D'autant que deux autres éléments, d'ordre plus symbolique, viennent renforcer cette impression de centralisation : le type de représentation qui lie les délégués des dites fédérations aux salariés du nettoyage, représentation mandat plutôt que représentation figuration, puisque aucun n'est issu du secteur du nettoyage (même si à l'occasion des négociations conventionnelles, ils sont toujours accompagnés d'une commission technique composée de syndicalistes propres au secteur) ; la composition sociale et ethnique des salariés du nettoyage qui rend d'autant plus flagrante la distance qui les éloigne de « ces délégués d'appareil » et qui les conduit le plus souvent « à se taire ou à être parlés ». ¹²⁷

« À la confédération, on a eu une réunion où on nous a dit que nous avons toujours besoin d'un chef même s'il était dictateur et que nous n'étions pas capables de nous débrouiller tout seul, que ce n'était pas un problème d'organisation mais un problème d'immigrés, que nous étions des nationalités différentes et que l'on était incapable de s'entendre. Je me suis énervé très fort et c'est pour cela que l'on a traité le secrétaire de la Fédération Ports et Docks de colonialiste. Il y a une autre raison à tout cela. C'est qu'il y a un problème quant à la place des immigrés à la CGT et sur leur capacité à prendre leur destin en main. La CGT ne nous aide absolument pas à nous donner la place qui nous revient » (Syndicaliste CGT).

Ensuite, il ne favorise pas la coopération intersyndicale qui semble beaucoup plus difficile à organiser à l'échelon fédéral – où, malgré la participation régulière de ces fédérations à des réunions communes, elle semble proche de zéro (cf. infra) – qu'au niveau des chantiers, même si les rivalités syndicales n'y sont pas forcément aplanies. Enfin, il amplifie la séparation mécaniquement produite par la négociation collective entre les syndicats représentatifs et les autres, les seconds accusant les premiers de brader les intérêts des salariés au profit de leurs intérêts fédéraux

« L'évolution est négative car la CCN qui a été signée récemment est moins bonne que la précédente édition. On avait une prime d'ancienneté qui donnait droit à 8 % et elle a été transformée en prime d'expérience qui s'arrête à 5 %. L'objectif, avec cette prime d'expérience, était de pouvoir la transférer d'une société à l'autre, et de la garder tant que l'on n'a pas quitté le secteur plus d'un an. Mais la plupart des entreprises à l'embauche ne posent jamais la question. Ce sont des primes qui du coup sautent d'autant que les salariés de la profession ne savent pas qu'ils ont le droit de la garder. On a également perdu des avantages par rapport à la prime de nuit, par rapport aux jours fériés. Ces pertes datent du début des années 1990 où il y a eu des négociations sur l'ensemble de la CCN et les employeurs ont obtenu la signature des organisations syndicales à la baisse. Les organisations syndicales au niveau national ont pris ancrage dans la propreté, qui est un endroit dans lequel les salariés sont peu formés, pour des raisons économiques. La plupart des organisations syndicales ont obtenu des détachements, des financements. C'est une manne financière pour elles. C'est un secteur qui avait bonne image car il y avait des combats réguliers sur différents terrains et petit à petit les organisations syndicales ont lâché du lest. C'est vraiment bizarre de voir les syndicats signer de tels accords de branche » (responsable juridique à la CFTC pour la branche du nettoyage ¹²⁸)

¹²⁷ « Il y a une sorte d'antinomie inhérente au politique qui tient au fait que les individus – et cela d'autant plus qu'ils sont plus démunis – ne peuvent se constituer (ou être constitués) en tant que groupe, c'est-à-dire en tant que force capable de se faire entendre et de parler et d'être écoutée, qu'en se déposant au profit d'un porte-parole. Il faut toujours risquer l'aliénation politique pour échapper à l'aliénation politique » (Bourdieu, 1984).

¹²⁸ Le parcours de ce militant est tout à fait atypique. Dans le secteur du nettoyage depuis le début des années quatre-vingt, il adhère à la CFDT en 1983, devient délégué central de l'entreprise où il est employé, participe à la création en 1986 du syndicat des nettoyeurs de la région parisienne CFDT, devient secrétaire général et permanent régional pour la CFDT au niveau national, est licencié, réembauché par son ancien employeur, détaché à nouveau auprès de son syndicat, il quitte finalement la CFDT en 2003 dans la foulée des départs collectifs suite aux négociations sur les retraites. Il entre à la CFTC où l'implantation dans la propreté était embryonnaire, met sur pied des équipes syndicales, y devient responsable juridique pour les salariés de ce

II.1.3 - Un syndicalisme de type communautaire ?

Secteur de main-d'œuvre d'origine essentiellement étrangère, le nettoyage est confronté au développement en son sein de phénomènes communautaires. Ceux-ci sont générés ou du moins facilités par le regroupement des salariés dans des chantiers séparés, qui constituent autant d'îlots particuliers, et par des procédures de recrutement préférentiel, en direction de telle ethnie ou de telle nationalité, qui sont monnaie courante dans ce secteur d'activité. Compte tenu de leur faible niveau de formation et de qualification et de la nature des tâches à effectuer, les salariés du nettoyage constituent une main-d'œuvre interchangeable dont le recrutement n'est source d'aucun enjeu pour les directions d'entreprise qui délèguent facilement cette tâche au niveau de leur agence voire même des chantiers. Le recrutement est donc massivement assuré par des chefs de site voire des chefs d'équipe¹²⁹ qui, outre qu'ils ne possèdent pas forcément les compétences requises, peuvent être amenés, pour des raisons pratiques ou de préférence communautaire et/ou nationale, à homogénéiser le choix des salariés sur un chantier. Ces raisons pratiques sont d'abord liées aux contraintes de flexibilité qui entourent le nettoyage qui est une activité de flux et de sous-traitance, effectuée au niveau du chantier dans un cadre quasi domestique.

« La question ethnique est liée aux conditions de recrutement sur les chantiers qui s'effectuent souvent dans l'urgence. C'est en ce sens-là que l'on voit des regroupements de familles ou de nationalités sur des chantiers. Comment cela se passe ? C'est toujours l'inspecteur du chantier qui demande : « amenez-moi votre frère ». C'est facile pour lui. L'essentiel est que vous êtes le cousin ou le frère de Traoré. Ce n'est pas un problème ethnique. C'est plus simplement parce que c'est de la main-d'œuvre facile à trouver » (Syndicaliste CGT).

FORCE OUVRIERE

À Force Ouvrière, les syndiqués du nettoyage sont intégrés dans la Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services (FETS-FO). L'intégration du nettoyage dans FO s'est produite selon la même logique organisationnelle qu'à la CGT puisqu'elle a eu lieu à partir de la prise en charge par les Ports et Docks de l'activité de manutention et du nettoyage, ce qui fait dire au Secrétaire général de la Fédération que « FO a toujours organisé les salariés de ce secteur ». Produit de la fusion de syndicats couvrant différents secteurs d'activité à la fin des années soixante-dix, la FETS est composée de syndicats nationaux et locaux qui regroupent les personnels des différentes branches. Un Conseil National, composé de membres élus au congrès, sur proposition des différents syndicats fédéraux, coordonne l'ensemble. Comme à la Fédération Ports et Docks CGT, ce n'est pas un nettoyeur qui est à la tête de la fédération mais un cantonnier.

Q. *« Comment coexistent toutes ces populations au sein de la même fédération ? »*

R. *« Tout le monde à l'extérieur se pose cette question. Au sein de FO, la composition de la fédération s'étendant sur un secteur assez large, on n'a pas de mauvais corporatisme. Même s'il est toujours difficile d'avoir une pratique intersyndicale au niveau fédéral » (Secrétaire général de la Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, du Transport et des Services Force ouvrière)*

Le nettoyage y est organisé sur une base régionale, avec notamment le syndicat du nettoyage de la région parisienne, ce dernier étant en cours de réorganisation suite « à des dérives syndicales pour des problèmes de corruption » (cf. infra). Fidèle à l'habitude de la confédération de ne pas dévoiler le nombre de ses effectifs, la FETS, par la voix de son secrétaire fédéral, s'est refusé à toute information à ce sujet. Lors du VIII^e congrès de la Fédération en mars 2007, celle-ci s'est félicitée du « développement de l'organisation syndicale dans la propreté », son responsable ajoutant en entretien profiter des problèmes internes à la CGT. Selon les sources patronales, FO constituerait la troisième force syndicale du secteur.

Les principales revendications de la FETS-FO :

- Augmentation des salaires, notamment pour les premiers échelons de la grille de classification
- Revalorisation de l'indemnité de transport
- Prime de panier
- 13^e mois pour tous
- Ouverture de négociations sur le déroulement des carrières

secteur. Son profil idéologique étant quelque peu différent de la ligne défendue par le CFTC, il était en 2006 en négociation avec SUD-Nettoyage pour y développer un pôle juridique.

¹²⁹ Selon les dispositions conventionnelles, le recrutement de salariés de nettoyage doit être effectué par des personnes ayant au moins le rang de maîtrise dans la grille de classifications.

- Reconnaissance des travaux de nettoyage comme du travail pénible
- Suppression des jours de carence pour maladie
- Maintien de la visite médicale annuelle
- Respect par les employeurs des dispositions de l'accord de branche sur la formation

Ce recrutement préférentiel peut résulter de petits arrangements spécifiques et réciproques entre un chef de chantier et les salariés dont il a la charge, facilités par les liens de solidarité établis par ces derniers dont bon nombre sont en situation de déracinement.

« Ce phénomène est parfois produit par les salariés eux-mêmes. Comme ils sont natifs de pays éloignés, ils ont tendance à concentrer leurs vacances. Vous avez souvent des salariés qui travaillent pendant deux ans et qui cumulent leurs jours de congés. Notre CCN le prévoit et ils peuvent également y ajouter plusieurs semaines de congés sans solde. Fréquemment, ils proposent eux-mêmes quelqu'un pour les remplacer. Si le premier ne revient pas, le second pourra être embauché et s'il revient, il pourra être gardé car il connaît déjà le travail et pourra remplacer un autre partant. C'est un processus en cercle fermé, clanique » (Syndicaliste au syndicat du nettoyage CFDT Ile de France).

D'autant que, souvent issu du rang, le chef de chantier ou d'équipe peut lui-même vouloir privilégier ceux partageant son origine géographique ou nationale. Mais ce recrutement préférentiel se nourrit également de l'idée, réelle ou entretenue, qu'il est difficile de faire cohabiter à l'intérieur de l'espace clos d'un chantier des immigré(e)s de nationalités différentes, ou de faire travailler les salariés d'un site sous l'autorité d'un chef d'équipe d'une nationalité différente.

« Vous ne pouvez pas mettre un chef d'équipe d'origine maghrébine avec des salariés d'Afrique de l'ouest et inversement. Il y a des tensions culturelles fortes, y compris au plan syndical. La CGT d'Ile de France, c'est l'Afrique noire. La CFDT d'Ile de France, c'est le Maghreb » (responsable des affaires sociales FEP).

Reconnaissant en partie l'existence de ces tensions culturelles entre salariés du nettoyage, les représentants syndicaux en attribuent surtout la responsabilité au type de recrutement effectué par les entreprises qui favoriserait ces concentrations et entretiendrait ces antagonismes entre communautés¹³⁰. D'autant que, selon eux, ces regroupements entraveraient l'activité revendicative, le fait communautaire ayant tendance à primer sur le fait syndical. À plusieurs niveaux. Celui de l'adhésion tout d'abord, qui, dans le nettoyage, est souvent un acte de groupe – cette prééminence du groupe marquant également les élections professionnelles – avec des phénomènes de nomadisme collectif d'une organisation à une autre, l'étiquette syndicale comptant finalement peu dans le choix d'adhésion effectué par les salariés...

« On ne change pas de syndicat par individu mais par sections entières. On est dans des logiques de syndicalisation collective. On adhère à plusieurs. Un Malien très connu dans sa communauté, s'il quitte tel ou tel syndicat, peut entraîner tous ses copains maliens. Ils ont des codes que l'on ne maîtrise pas toujours. Et c'est une adhésion intermittente. On adhère pour un problème et quand celui-ci est résolu, on va ailleurs. On est encore, pour beaucoup, à faire confiance à celui qui sait parler français, qui s'occupe des papiers. Il y a un phénomène de délégation, non pas syndical mais communautaire qui est extrêmement fort. C'est d'ailleurs ce qui a permis aux directions patronales intelligentes de s'attacher une clientèle d'apparatchiks issue de ces populations ». (Syndicaliste CGT).

« Il est très fréquent d'assister à des basculements collectifs d'un syndicat vers un autre. Vous avez quelqu'un qui vient vous voir pour vous parler de toute son équipe qui va basculer. Je peux vous montrer des bordereaux d'adhésion de vingt salariés du même site. C'est vrai que tout cela est compliqué à gérer. » (Responsable du secteur du nettoyage et des questions juridiques pour ce secteur à la CNT).

Et de ségrégation... notamment vis-à-vis des femmes.

« À SUD, on ne veut pas entendre parler de problèmes ethniques ou de questions de sexisme. Mais c'est difficile. À la RATP, on a un chantier où l'on a beaucoup de Tunisiens. Le délégué est tunisien, il est membre de SUD. Mais c'est une vraie lutte pour qu'il fasse l'effort.... Car avec lui, il y avait les Tunisiens mais il n'y avait pas les autres. Et là-dessus, on a été très ferme. Cette question là plus celle des femmes, ce sont des questions sur

¹³⁰ L'une des premières entreprises à privilégier ce mode de recrutement préférentiel est la COMATEC, chargée notamment du nettoyage du métro parisien.

lesquelles on veille. Même ici, dans le bureau de SUD-Nettoyage, il y a une déléguée mais certains ont eu du mal à l'accepter. Il y a vraiment eu des engueulades avant qu'ils puissent travailler ensemble. Mais sur le terrain, ce n'est vraiment pas facile. Envoyer une copine sur un chantier où il n'y a que des hommes, on fait vraiment attention à cela. En même temps, c'est un principe sur lequel on ne transige pas » (Syndicaliste SUD-Rail)

Celui de la solidarité entre salariés ensuite, qui du coup a tendance à ne pas dépasser le cadre spatial du chantier, comme si les « communautés territoires » et les « communautés groupes », pour reprendre la terminologie employée par D. Segrestin pour définir les « communautés pertinentes de l'action collective » (1980), qui se superposeraient dans le nettoyage, supplanteraient, en termes d'identification sociale, la communauté professionnelle dans son entier (cf. infra). Celui des valeurs enfin, celles, segmentaires car liées aux appartenances spécifiques, s'entrechoquant forcément avec les visées universalistes, voire internationalistes, des organisations syndicales.

II.1.4 - Misère sociale et dérèglement syndical

Si le nettoyage n'a pas très bonne réputation, et peine du coup à intégrer des jeunes salariés, il en va de même pour le syndicalisme œuvrant dans le secteur. Une seule accusation est portée contre lui, mais de taille : la corruption. Jamais au cours des enquêtes que nous avons menées sur les relations professionnelles, ce thème de la corruption n'est revenu si souvent, dans la bouche d'autant de militants, toutes organisations confondues. Selon les syndicalistes interrogés, ce phénomène prendrait différentes formes, avec des degrés divers de gravité, et concernerait aussi bien les délégués de terrain que les fédérations.

La première forme, attendue, dans un secteur où la main-d'œuvre est principalement d'origine immigrée et qui emploie un nombre important de clandestins, a lieu au niveau des chantiers et est liée au trafic de main-d'œuvre et à l'exploitation de la misère ¹³¹.

« C'est un secteur où il y a une très forte corruption des organisations syndicales. C'est lié au fait qu'il y a beaucoup d'immigrés qui ne connaissent pas leurs droits, le fait qu'il y a une dimension ethnique et que les patrons embauchent par ethnie ou nationalité. Ces gens-là viennent des mêmes endroits, des mêmes villes ou villages avec des chefs de clan qui se retrouvent souvent dans les syndicats mais qui font double jeu avec les directions. Ce sont eux qui commandent, c'est quelque chose d'instituée dans le nettoyage depuis longtemps. Et les patrons jouent énormément là-dessus. Aujourd'hui, le syndicalisme dans le nettoyage, c'est aller voir le délégué quand on a un problème ou le chef de clan qui te dit que si tu veux travailler dans cette entreprise, tu te syndiques et tu verses ton obole. Du fait de la population et du patronat, le syndicaliste qui veut se laisser corrompre n'a aucun problème pour le faire. Le patron est là pour l'aider et les copains sont là pour payer car ils prennent cela comme un service, un service pour travailler. » (Syndicaliste SUD-Rail)

Toutes les organisations seraient concernées par ce type de dérives dont le développement dans le nettoyage est favorisé par la sous-traitance ¹³² et l'émiettement du secteur qui rend le contrôle par les appareils difficile.

« Notre structure à FO est celle du syndicat régional avec le syndicat de la région parisienne. Mais comme on a quelques soucis avec l'équipe... des soucis de dérive syndicale... on va plutôt parler de problèmes de corruption. Si l'on entend autant parler de corruption dans le nettoyage, c'est à cause de la misère qui y règne. Il faut replacer cela dans la problématique de l'immigration, du primo-arrivant et du chemin qu'il a dû accomplir depuis l'Afrique. Sur ces bases là, il y en a certains qui en profitent pour se faire du pognon. On s'est donc rendu compte que le syndicat modulait la hauteur des cotisations en fonction des mandats. Ce qui constituait les prémisses d'un phénomène de corruption. La fédération a donc repris le secteur de la propreté en main et on réorganise les choses. » (Syndicaliste CGT-FO).

Ceci dit, les mécanismes de corruption seraient bien connus et identifiés par les responsables syndicaux, même si les manières d'y répondre se font le plus souvent au cas par cas et après coup.

¹³¹ « Entre 4,5 et 8 millions de clandestins vivent actuellement sur le territoire de l'Union européenne, et 350 000 à 500 000 nouveaux venus entrent chaque année, selon les estimations de la Commission. Quatre mille personnes meurent aussi tous les ans en essayant de rejoindre les côtes européennes. Toujours selon Bruxelles, la plupart travaillent dans les secteurs de l'agriculture, de la construction, de l'entretien, de la restauration ou encore de l'hôtellerie. Cette économie clandestine, qui représenterait entre 7 % et 16 % du PIB de l'UE, est très souvent synonyme de « conditions de travail parfois proche de l'esclavage », comme l'a rappelé Franco Frattini », J. Majerczak, « Bruxelles au travail contre les employeurs de clandestins, *Libération*, 17 mai 2007.

¹³² A ce sujet, « Précarisation de l'économie et clandestinité : une politique délibérée », GISTI, *Plein Droit*, n° 31, 1996.

« *Quels sont les mécanismes ? Il y en a trois. Premièrement, la prime au logement via le 1 % patronal. Tu es désigné DS. Au départ, tu es honnête. Tu collabores, tu as un logement. C'est un très fort moyen de pression. Deuxièmement, il y a la carotte de la promotion. Tu es ASI [Agent de Service, 1^{er} échelon], tu passes CEI [Chef d'Equipe, 1^{er} échelon], même si tu n'en n'exerces pas la totalité des fonctions. Et l'on est sûr d'avoir la tranquillité sociale. Troisièmement, tu as un certain nombre d'avantages que les entreprises peuvent mettre à ta disposition, notamment des véhicules. Notre système contre cela, c'est le contrôle des militants désignés : DS, RP au CE ou au CHSCT. Dès que l'on a une rumeur, on convoque. Il y a quand même des signes qui ne trompent pas lorsqu'un délégué est acheté : vous le voyez de moins en moins, vous l'appellez, il rechigne, il a déménagé... Si l'explication qu'il nous fournit ne nous satisfait pas, on le démandate. Et cela nous est déjà arrivé. Pour les militants élus et sur lesquels le contrôle est moins facile, si on a un doute, on met en œuvre l'une des procédures d'un article du code du travail qui permet d'organiser un référendum de destitution. Et cela nous est déjà arrivé également. Et on est la seule organisation à avoir utilisé cette procédure. Heureusement, cela n'arrive pas souvent ».* (Syndicaliste CNT).

Une autre forme de corruption s'apparente davantage à de la collusion, dont l'objectif essentiel est le maintien de la paix sociale sur les chantiers ou de son retour rapide en cas de conflit. Là encore, les récits abondent et mettent en cause les différents étages des appareils syndicaux, des délégués de site aux secrétaires de syndicats régionaux jusqu'aux fédérations elles-mêmes.

« *Très rapidement, j'ai considéré que l'on avait une fédération qui était dans le gangstérisme. Je l'ai dit, je l'ai écrit et je l'assume. Les anecdotes sur la corruption dans le secteur sont affolantes. Le dirigeant du secteur de la CFDT pour le nettoyage avait un chauffeur payé par les entreprises de propreté. Idem pour le responsable CGT. Pourquoi dans ce secteur particulièrement ? Le domaine des nettoyeurs est plein d'immigrés, de sans-papiers. Les horaires y sont totalement atypiques mais il faut que le travail soit fait, il faut que cela tourne. Donc, quand on vit dans un tel enfer, on achète la paix sociale. Et il y a deux solutions pour le faire : 1) on achète les leaders syndicaux ; 2) on achète les conditions qui permettent d'éviter la guerre sociale. En l'occurrence, on est dans un secteur où le choix des dirigeants syndicaux et des dirigeants patronaux a été de s'arranger ensemble. Il y a également une autre raison qui est celle de la fragilisation des salariés du secteur. Le taux important de salariés fragiles par leur position personnelle ne leur a pas permis de peser, en termes d'exigence, d'éthique, ni sur la qualité des négociations ni sur le choix de leurs représentants syndicaux. C'est un secteur où s'accumulent les rapports de domination : sociaux, de sexe, racisme, etc. »* (Syndicaliste CGT).

Ces affaires seraient d'autant plus graves qu'elles ne seraient pas sans répercussions, en termes de perte d'emploi notamment, pour un certain nombre de salariés voire même de syndicalistes.

« *J'ai vécu plusieurs situations. Par exemple, les permanents du syndicat régional allaient signer dans le dos des travailleurs en grève des accords rendant la grève illicite. J'ai défendu des salariés à La Défense licenciés pour faute lourde parce qu'ils continuaient une grève alors que le syndicat régional avait signé un accord totalement bidon. Ou alors, on désigne un DS dans une UL. Et sans même le prévenir, le syndicat régional désigne quelqu'un d'autre pour le remplacer et il se retrouve licencié sans savoir qu'il n'est plus DS. Ce type de manière de faire est lié au fait que le syndicat régional est totalement corrompu. Le patronat, dès qu'il y a un endroit où cela bouge, il va au plus haut niveau du syndicat pour acheter les responsables qui suivent l'affaire »* (Syndicaliste CGT).

Enfin, une forme plus institutionnalisée liée à l'utilisation par les fédérations syndicales du secteur du nettoyage comme source de financement, via l'obtention de détachements, de moyens matériels et financiers, etc. Dans un tel cas de figure, compte tenu du caractère globalement opaque du financement des syndicats, tous secteurs confondus – « conséquence logique du fédéralisme associatif : chaque organisation à son budget propre et contribue à celui des étages supérieurs suivant des règles complexes » (Andolfatto, Labbé, 2000, p. 59) -, de l'absence de contrôle sur leurs données comptables et des aides directes ou déguisées fournies par les entreprises, le problème semble surtout résider dans la capacité de maintien de l'indépendance syndicale vis-à-vis des entreprises.

« *Délibérément, la fédération Ports et Docks s'est servi de ce secteur pour financer sa fédération. L'objectif étant de garder des positions pures et dures sur les ports et de se servir de ce secteur considéré comme complètement mineur au regard de son objet principal et de l'utiliser pour financer la fédération »* (Syndicaliste CGT).

« C'est un paysage syndical très particulier. Il s'agit d'un secteur qui était assez syndiqué et votant plutôt pour la CGT. Mais les fédérations, et notamment celle de la CGT, ont maquignonné le terrain avec l'aide du patronat, sachant qu'il s'agit moins d'un patronat de plein droit que de sous-traitance » (Syndicaliste CGT).

De toutes les organisations syndicales, la CGT est celle qui est la plus montrée du doigt, au travers de son syndicat des agents de propreté de l'Ile-de-France et sa Fédération Ports et Docks. Le phénomène de corruption, toutes formes confondues, y serait massif, au point de faire l'objet de nombreux commentaires y compris en dehors de la sphère syndicale et de celle du secteur du nettoyage¹³³. Notre objet n'est pas de restituer ici dans le détail la liste des prévarications réelles ou imaginaires commises au sein de ce syndicat, d'en établir ou d'en discuter la véracité. Une fois encore, le choix d'évoquer ce problème de corruption dans le syndicalisme du nettoyage est lié à la place centrale qu'il occupe dans la parole des syndicalistes rencontrés et parce que cette importance affecte d'une façon ou d'une autre les relations professionnelles du secteur. Dans le cas de la CGT, il nous importe ainsi plutôt de comprendre pourquoi cette situation, connue de tous à l'intérieur de la confédération, enkystée apparemment depuis une vingtaine d'années¹³⁴, perdure et n'est pas solutionnée, et les impacts qu'elle peut avoir sur la vie de ce syndicat et de ses militants.

Les collectifs du nettoyage CGT ou « La CGT contre la CGT »

Les collectifs CGT du nettoyage sont nés en 1996 en opposition au syndicat des agents de propreté de l'Ile de France. Dénonçant les dysfonctionnements de ce syndicat, son manque de démocratie interne le caractère opaque de sa gestion et sa collusion avec les directions d'entreprises de propreté, ils se développeront à partir d'un certain nombre d'Unions Locales (UL) notamment parisiennes. Très rapidement, leur combat se donnera pour objectif de transformer les structures des syndicats du nettoyage à l'intérieur de la CGT, en leur donnant une base territoriale¹³⁵.

« Nous, on ne se bat pas pour avoir la tête de quelqu'un mais pour changer de structure. Car celle qui existe, le syndicat régional, ne correspond pas à la réalité du terrain. Un syndicat régional ne peut pas gérer un bassin d'emploi de 15 000 salariés aux conditions de travail aussi typiques que les nôtres. Un salarié ne va pas traverser toute la région parisienne pour aller au syndicat alors qu'il y a des UL toutes proches. Nous sommes pour adopter une base territoriale car cela correspond à la réalité d'un secteur adossé sur des chantiers. Nous voulons nous organiser comme dans le commerce sous la forme d'une union de syndicats » (Syndicaliste CGT).

Ils adosseront cet objectif organisationnel sur une critique de la représentativité des nettoyeurs à l'intérieur de la Fédération Ports et Docks et l'aspiration à l'autonomie de ces derniers par rapport à l'emprise des dockers. Devant le caractère explosif de cette opposition, un certain nombre de rencontres sera organisé entre les collectifs, le syndicat régional et la fédération mais qui ne donneront aucun résultat.

« Le collectif avait un journal [Les échos du nettoyage] qui était très dur vis-à-vis de la direction du syndicat. Lors d'une réunion avec l'UD, l'URIF, la confédération, la fédération et le syndicat régional le 23 octobre 2003 pour réfléchir à un plan de travail pour mettre en place des collectifs interdépartementaux et progressivement les transformer en syndicats, on nous a demandé, comme on accédait à nos souhaits, d'arrêter le journal pour calmer les esprits. On l'a arrêté mais le syndicat régional a tout bloqué. Il y en a eu des dizaines de rencontres de ce type avec des engagements qui n'ont jamais été tenus. Encore une fois, nous ne demandions pas la dissolution du syndicat mais de nous donner la possibilité, alors que le congrès confédéral venait de voter la possibilité de créer des syndicats de bassin, de nous organiser ainsi. On ne peut pas adopter cela d'un côté et nous dire de l'autre que cela n'est pas possible parce que c'est la fédération qui doit décider... » (Syndicaliste CGT)

Dans un premier temps, ces collectifs réussiront à effectuer un véritable travail de syndicalisation auprès des salariés du nettoyage. Ils participeront également à un certain nombre de luttes (conflit Arcade) et de manifestations avec SUD-Rail et la

¹³³ Il sera l'objet de nombreux articles de presse dans Libération, le Canard Enchaîné, Le Parisien. Invité lors de l'émission « Service Public » sur France Inter le 18 octobre 2006, Jean-Christophe Le Duigou, secrétaire de la CGT secteur économie en charge des retraites, a ainsi déclaré être parfaitement au courant des problèmes internes au nettoyage dans la CGT.

¹³⁴ « Ces conflits durent depuis feu le camarade Krasucki. N'est-il pas opportun, plus de 20 ans après sa mise en place [celle du syndicat des agents de propreté], de répondre aux vraies interrogations des syndiqué(e)s et salarié(e)s de la profession », *Lettre ouverte à Daniel Lefebvre, Secrétaire général de la Fédération des Ports et Docks, Collectif CGT du Nettoyage*, 10 avril 2006.

¹³⁵ Selon certains syndicalistes, cette lutte des collectifs se fera avec l'aide plus ou moins ouverte de l'Union Régionale de l'Ile de France CGT, soucieuse de développer un contrepoids au syndicat régional des agents de propreté de l'Ile de France.

CNT¹³⁶ (en faveur de l'obtention d'une convention unique pour le nettoyage par exemple). Mais ils se heurteront à la forte opposition du syndicat régional et de la fédération. Celle-ci visera tout d'abord leur action de syndicalisation.

« Il y a un moment où l'on était environ 200 syndiqués du nettoyage au niveau de l'UL du 17^e car on a mis en place un plan de syndicalisation. Mais on n'a absolument pas pu les former car ils ont été écartés par la fédération qui a refusé de nous fournir les timbres d'adhésion. On ne peut plus faire adhérer de salariés car la fédération ne nous donne plus de matériel pour le faire. On peut donner un coup de main à une section syndicale mais pas plus. On n'a aucune réalité statutaire » (Syndicaliste CGT).

Puis leurs délégués.

« Le cas est fréquent où deux listes CGT se retrouvent face à face, l'une présentée par la fédération et l'autre par les UL. Cela se règle au tribunal. Il est arrivé fréquemment que le syndicat démandate un DS d'une UL. Le pire, c'est que celui-ci n'est pas forcément au courant et c'est la direction de l'entreprise qui lui apprend. Comme le délégué a souvent mené des actions revendicatives dans l'entreprise, c'est lui couper la tête. Aujourd'hui, le collectif ne peut plus mener d'action revendicative, on est en permanence devant les tribunaux. Et du coup, on a des collègues qui continuent à faire partie du collectif tout en adhérant à une autre organisation syndicale pour ne pas se faire flinguer. Dans une entreprise, Y... a réussi à s'inscrire sur la liste CGT. La fédération n'a pas voulu. Elle a présenté une deuxième liste. On s'est retrouvé CGT contre CGT au tribunal. On passe plus de temps à se battre entre nous devant les tribunaux que contre les patrons » (Syndicaliste CGT)¹³⁷.

Ces collectifs seraient aujourd'hui totalement exsangues et ne rassembleraient plus un nombre de militants suffisants pour continuer leur action d'opposition interne, malgré l'obstination de quelques uns de leurs fondateurs « à ne pas laisser le terrain libre ».

La longévité de ce problème, et son insolubilité, tiendraient tout d'abord à son ampleur, qui ferait préférer le *statu quo* à un règlement potentiellement dévastateur pour la Fédération voire pour la Confédération (alors que les relations entre la première et la seconde sont plutôt exécrables, la fédération étant sur une ligne oppositionnelle à la politique menée par Bernard Thibault).

« Je pense que si le problème de corruption n'est pas aujourd'hui résolu à l'intérieur de la CGT, c'est que cela voudrait dire de faire le ménage y compris au-delà de la fédération. Et effectivement, c'est un secteur où les syndicats se sont servis. On est donc dans un statu quo général » (Syndicaliste CGT).

Le maintien de ce statu quo serait « facilité » par l'autonomie dont bénéficient les fédérations à l'intérieur de la CGT – comme dans les autres confédérations –, les structures confédérales n'ayant pas de pouvoir hiérarchique sur ces dernières¹³⁸, même si un dispositif de règlement des conflits est prévu par les statuts de la CGT¹³⁹, qui peut aller jusqu'à l'exclusion en cas de manquements graves de la part de l'organisation considérée¹⁴⁰.

« J'ai saisi la commission de contrôle fédéral en 1987. On a fait semblant de vouloir arranger les choses car on sait très bien ce qui s'y passe mais cela ne s'arrange jamais. On nous a régulièrement répondu que la CGT, c'était le fédéralisme et que la Fédération Ports et Docks était autonome. On ne peut donc rien faire puisqu'elle ne veut pas mettre de l'ordre. Je pense qu'il y a des limites et que lorsque la ligne jaune est franchie, la confédération devrait prendre ses responsabilités. » (Syndicaliste CGT).

Une troisième piste évoque plutôt le décalage croissant entre le champ de syndicalisation des dockers (7 593 postes rémunérés dans la manutention portuaire en 2004 selon le fichier Alisse de l'INSEE) et celui des agents

¹³⁶ Voir tract en annexe

¹³⁷ Voir Annexe

¹³⁸ « Les relations entre organisations de la CGT sont fondées sur les principes de la démocratie syndicale et du fédéralisme. Toutes les organisations qui la composent : disposent d'une pleine autonomie d'expression, de décision et d'action, dans le respect des présents statuts... », article 21 des statuts de la CGT adoptés au 45^e congrès de la CGT, Montreuil, 1995.

¹³⁹ « La pratique de la concertation, le respect des présents statuts, et l'information complète et régulière des syndiqués concernés, sont la base des solutions aux différends et conflits qui peuvent survenir entre des organisations de la CGT. La Commission exécutive confédérale est habilitée à traiter de ces différends et conflits. Elle propose un processus de règlement après avoir entendu les parties en présence, afin de parvenir à une solution équitable. En cas de désaccords persistants, les parties peuvent faire appel devant le CCN ou le Congrès. Jusqu'au règlement du différend ou du conflit le CCN prend toute mesure conservatoire qu'impose le fonctionnement des organisations concernées. », article 24 des statuts de la CGT. Selon D. Andolfatto et D. Labbé, suite aux informations qu'ils ont recueilli à ce sujet, la commission des « conflits » prévue dans les statuts de la CGT n'aurait jamais vraiment fonctionné (1997, p. 143).

¹⁴⁰ « En cas de manquement grave ou d'actes contraires aux présents statuts, le CCN, sur proposition de la Commission exécutive confédérale, peut décider de l'exclusion d'une organisation confédérée. Celle-ci devra préalablement être entendue. Elle pourra faire appel de la décision devant le congrès confédéral », article 25 des statuts de la CGT.

de propreté (381 200 salariés en 2004), du pouvoir des dockers à l'intérieur de la Fédération Ports et Docks, inversement proportionnel au nombre d'adhérents et d'adhérents potentiels¹⁴¹. Car, si en termes de timbres payés, les dockers constituent la première branche de la fédération avec 58 581 timbres et la propreté la troisième avec 28 002 timbres (derrière la branche des personnels des Ports autonomes et chambres de commerce maritime et de pêche avec 44 149 timbres), elle est la première en nombre d'adhérents (8 000 selon le taux réduit du paiement de trois timbres en moyenne dont les salariés bénéficient) devant les dockers (5 325, sur la moyenne de 11 timbres payés). Leur départ dans une autre fédération représenterait donc une catastrophe pour celle des Ports et Docks, comme on peut le lire en filigrane dans cette déclaration de son Secrétaire général : « Un des derniers aspects sur lesquels je voudrais intervenir, vous l'avez bien compris dans mes interventions, c'est la pérennité de la fédération. Nous devons y veiller les uns et les autres. Je crois que j'ai été clair sur les montages et les idées en cours au sein de la CGT. Il va falloir protéger la fédération, y compris sur des volontés de remises en cause des champs fédéraux... »¹⁴²

De fait, deux tentatives parallèles seront menées par les opposants internes à la Fédération des Ports et Docks au milieu des années quatre-vingt-dix pour sortir de cette situation de blocage. La première consistera à chercher à la quitter pour rejoindre la Fédération du Commerce. Tentative qui échouera entre autres en raison de l'article 8 des statuts de la CGT qui stipule que « dans le cas où un syndicat envisage le changement de son affiliation fédérale [...] celui-ci doit intervenir avec l'accord de la fédération d'origine et de la fédération d'accueil ».

« Le passage du nettoyage dans la Fédération du Commerce a été demandé plusieurs fois. De façon récurrente, la Fédération du Commerce et des Services a cherché au milieu des années 1990 à regrouper tout ce qui avait trait aux services. Cela a été également une solution avancée pour régler les problèmes à l'intérieur de la Fédération des Ports et Docks. C'était une position défendue par ceux, au sein de la Fédération du Commerce, qui cherchaient à renforcer le poids de leur fédération, mais également par de nombreux nettoyeurs qui travaillaient par exemple dans les grands magasins. Sur cette opération, je crois que beaucoup de monde a eu peur de mettre les doigts dans quelque chose qui pouvait s'avérer explosif » (Syndicaliste CGT).

L'autre voie, dans ce contexte de problèmes internes à la CGT mais également de développement de la sous-traitance dans le secteur du nettoyage, sera de favoriser l'ancrage des adhérents et militants dans les UL et de développer l'activité de celles-ci.

« Avec l'externalisation croissante des années quatre-vingt-dix, on s'est retrouvé avec un gros paquet de salariés qui n'étaient pas pris en charge par les fédérations traditionnelles. Il y avait un vrai phénomène d'atomisation des entreprises et des salariés, avec des situations où une dizaine d'entreprises interviennent sur le même site alors qu'il y en avait auparavant qu'une seule. À partir de là, la question se pose de savoir comment faire pour avoir des garanties collectives sur un site de travail. Cela a conduit un certain nombre d'entre nous à penser qu'il était nécessaire de syndiquer directement ces salariés dans le cadre des UL, et cela en liaison également avec le bordel à l'intérieur de la CGT. L'UL pouvait paraître un peu éloigné à la fois du métier, des sites voire des donneurs d'ordre mais en même temps, cela constituait une certaine protection à l'égard des directions, une garantie pour que l'on puisse discuter tranquille. On a pu construire un certain nombre de choses à partir de là, notamment des droits. » (Syndicaliste CGT).

Cette orientation répondait également à l'objectif, au moins dans la tête de ses concepteurs, de favoriser et de faciliter l'intervention des syndicalistes sur des questions autres que salariales, notamment d'intégration, posés en autres par les salariés du nettoyage ; cela, en droite ligne avec la définition du rôle joué par les UL lors du congrès confédéral de la CGT à Grenoble en 1978.¹⁴³

¹⁴¹ L'ancien secrétaire général, que nous avons interviewé, docker de profession, a laissé sa place suite à son départ à la retraite en 2006... à un autre docker, âgé de 31 ans au moment de sa prise de fonction, et sur la même ligne oppositionnelle à la direction confédérale. Lors du congrès fédéral de 2005, il critiquera ainsi l'entrée de la CGT dans la Confédération Européenne des Syndicats : « La CGT et la CES accompagnent la société réformatrice d'aujourd'hui et essaient d'obtenir des avancées sociales par des amendements : c'est une position défensive qui ne ressemble pas à la CGT », XVIII^e congrès de la Fédération Nationale des Ports et Docks, Montreuil, 15-17 juin 2005, p. 38.

¹⁴² XVIII^e congrès de la Fédération Nationale des Ports et Docks, *op.cit.*, p. 100.

¹⁴³ Les UL jouent un « rôle éminent, irremplaçable, non seulement du fait de leurs responsabilités interprofessionnelles, mais surtout en ce qu'elles sont et doivent être un relais direct avec toutes les entreprises, l'organisation la plus proche de leurs problèmes, la plus apte à les conseiller, à les aider et à prendre en compte les aspirations des travailleurs pour l'élaboration de la politique d'ensemble de la CGT dans tous les domaines, et notamment : logement, école, santé, transports, culture », Document d'orientation du 40^e congrès confédéral, cité par D. Andolfatto et D. Labbé (1997, p. 87).

« Les UL étaient des lieux où les trois types de lutte (salariales, logement, sans-papiers) se sont retrouvés. Alors que l'on n'a jamais vu les dirigeants de la CGT et de la CFDT là-dessus. Car il y avait un lien très concret entre ces trois questions : veiller que ceux qui nettoient les bureaux des ministères dans le 7^e arrondissement ne mettent pas deux heures pour venir à leur boulot. Aujourd'hui, ce lien est assuré dans les URI-CFDT (Union Régionale Interprofessionnelle), dans les UL pour la CGT, et dans les bourses du travail pour SUD ». (Syndicaliste CGT).

Cette voie alternative, selon laquelle la solution des salariés du nettoyage syndiqués à la CGT peut passer par un changement de structure, sera notamment portée par les Collectifs du Nettoyage CGT constitués au milieu des années quatre-vingt-dix (cf. encadré). Pour autant, elle ne donnera pas lieu à un apaisement des tensions...

« La fédération a très mal pris le développement de ces UL. Cela a été très conflictuel. Sur Paris, on était 4 à 5 UL à se mobiliser en ce sens (le 17^e arrondissement, le 1^{er}, le 2^e et le 19^e). Il y a eu une commission de conciliation impulsée par la confédération qui a duré plusieurs années afin d'éviter la guerre civile. Mais aujourd'hui, cette commission a échoué et les problèmes restent entiers. Elle a cherché à instaurer un *modus vivendi* à partir duquel la fédération garde ses prérogatives sur le conventionnel, les problèmes de terrain restant gérés par les UL. » (Syndicaliste CGT).

... qui seront portées jusque devant les tribunaux (cf. annexe 6)...

« Sur les aspects juridiques, quand vous n'avez aucune représentation possible, aucune personnalité morale, il est très difficile de faire-valoir la prééminence d'une structure sur une autre. Mais au final, on l'a vécu avec les UL car elles sont déposées en mairie et ont la personnalité morale. Le problème est que l'on s'est retrouvé un paquet de fois au tribunal avec une désignation du syndicat régional. Quand vous avez un dossier dans lequel vous trouvez une lettre où il est écrit que la fédération ne reconnaît que le syndicat régional, le juge ne va pas faire le ménage à l'intérieur de la CGT. Ce n'est pas son problème. Du coup, c'est la lutte du pot de terre contre le pot de fer. » (Syndicaliste CGT).

... et qui aboutiront à ce type de situations ubuesques...

« J'ai deux cartes. L'une à la CGT car je travaille dans une UL CGT et une à la CNT pour le secteur particulier du nettoyage. Quand il y a des salariés du nettoyage qui viennent me voir à l'UL [pour régler leurs problèmes de droit et ester en justice en leur faveur], je les syndique à la CNT. Pour nous, au niveau de l'UL, la CGT c'est fini au niveau du nettoyage. Et ailleurs, en gros, c'est également terminé. On ne peut plus rien faire et les UL ont décidé de ne plus rien faire, totalement usées. C'est trop difficile de se retrouver dans des conflits CGT contre CGT avec une confédération qui a décidé de ne pas régler les problèmes. Il y a 4 ou 5 ans, j'ai dit à mes responsables que ce n'était plus possible de fonctionner comme cela et j'ai annoncé publiquement mon adhésion à la CNT compte tenu de la corruption qui règne dans le secteur. J'ai remis mon mandat en jeu au niveau de mes instances dirigeantes à l'UL. Et ses responsables m'ont gardé leur confiance sans tous forcément apprécier la situation. Et depuis ces quatre ou cinq années, c'est toujours la même mafia qui dirige le syndicat régional du nettoyage CGT. » (Syndicaliste CGT).

SUD-Nettoyage

SUD-Nettoyage a été créée en 1999 par des militants de SUD-Rail. Jusqu'à cette date, les sections syndicales des chantiers de nettoyage et de manutention étaient intégrées dans l'organisation sudiste ouverte, non pas aux seuls cheminots, mais à l'ensemble des travailleurs du rail, y compris les nettoyeurs des gares et des trains. La création de SUD-Nettoyage, malgré le mot d'ordre porté par les syndicalistes de SUD-Rail, en faveur de la réinternalisation du nettoyage ferroviaire à la SNCF, répond à deux motifs : au constat de l'insuffisante intégration et du manque de suivi de l'activité du nettoyage par les équipes du syndicat du rail ; à la nécessité de sortir du cadre ferroviaire pour prendre en charge des salariés relevant de la convention collective des entreprises de la propreté, et non plus de la seule « manu-ferro ».

« Au début, lors de la création de SUD-Rail, il y a eu quelques secteurs qui ont amené avec eux la partie du nettoyage. Quand je suis arrivé en 1998, je me suis occupé de ce secteur avec l'idée de progresser à l'intérieur de SUD-Rail. Au début, il y avait une centaine d'adhérents et on est monté très vite à 500/600, grâce à un travail revendicatif. Assez rapidement, on s'est aperçu que cela n'était pas suffisant. Car, autant on peut dire à l'intérieur de SUD-Rail que l'on syndique à partir des bassins d'emplois, par site, et que les salariés du nettoyage doivent être dans le même syndicat que les cheminots... autant, on est également confronté aux autres salariés du nettoyage qui sont sur d'autres comités d'entreprise et qui ont une autre convention collective, bref des salariés qui n'ont rien à voir avec la SNCF. On s'est retrouvé ainsi à suivre d'autres secteurs comme les hôpitaux, les grands magasins... on sortait de la manu-ferro pour entrer dans la propreté ainsi que dans la

convention collective de la RATP. Au-delà du faible nombre de personnes pour s'occuper de tout cela, on s'est retrouvé devant le problème de toucher les salariés du secteur de la propreté. La question a donc été de savoir avec quel outil on allait faire cela. On a donc créé SUD-Nettoyage en 1999 » (Syndicaliste SUD-Rail, responsable de la création de SUD-Nettoyage)

Afin d'ancrer le nouveau syndicat dans une démarche interprofessionnelle, chère à SUD-Rail et à Solidaires (Denis, 2001), ses fondateurs ont lié sa création au « principe de la syndicalisation des salarié-e-s sous-traitantes dans le même syndicat que celui des salarié-e-s donneuses d'ordres... parce que cette méthode est sans aucun doute la plus efficace pour lutter contre la précarité dans le secteur et notamment peser sur les donneurs d'ordre qui sont responsables de la politique des passations de marchés à moindre coût et de l'usage massif de la sous-traitance comme outils de précarisation du monde du travail »¹⁴⁴. Ils lui ont donc donné un statut d'union syndicale à laquelle adhère les fédérations syndicales de Solidaires (SUD-Rail, SUD-PTT, SUD-Santé-Sociaux, SUD-Aérien, SUD-Culture, SUD-Education, qui possèdent des sections d'agents du nettoyage). Sauf qu'aux dires mêmes de ces responsables, cette structure peine à fonctionner, ce qui les conduirait à réfléchir à sa transformation.

« Le problème de cette création, c'est qu'elle ne fonctionne pas, que l'on se retrouve entre nous, SUD-Rail, et que personne d'autre va dans ce sens là. La sous-traitance doit être prise en charge par les syndicats des donneurs d'ordre. SUD-Aérien participe, SUD-Education également mais chacun dans son coin et on n'arrive pas à avoir une structure importante. On n'a pas assez de monde, pas assez de moyens. On est face à une vraie difficulté pour suivre le secteur du nettoyage. On est donc amené à réfléchir pour transformer cette structure. C'est bien sûr le papier mais on n'y arrive pas. On pense que cette structure est la bonne mais face à cela il y a différents points de vue. Il y en a qui pensent que les copains du nettoyage doivent s'organiser à l'intérieur du nettoyage. Ils sont d'accords pour donner un coup de main mais ne sont pas favorables à ce que cela soit les syndicats des donneurs d'ordre qui les prennent en charge. Il y a des syndicats qui y sont favorables, comme SUD-Rail, mais cela ne passe pas auprès des cheminots. On a beau rabâcher en permanence que ces salariés sont acteurs de la SNCF en nettoyant les voies, les bureaux, les locaux, qu'ils font partie intégrante de l'entreprise... Mais pour un cheminot lambda : un cheminot, c'est un cheminot ; un nettoyeur, un nettoyeur (Syndicaliste SUD-Rail, responsable de la création de SUD-Nettoyage).

En 2007, SUD-Nettoyage regroupe environ un millier d'adhérents et est présent dans huit groupes de propreté et multiservices (Adventys, Véolia, ONET, Penauille, ISS Abilis...), seize entreprises du nettoyage et possède des adhérents sans être représentatifs dans quatre-vingts autres. Son bureau est composé de cinq membres, tous délégués centraux d'entreprises du nettoyage, volontaires pour s'occuper du syndicat.

« Je suis arrivé dans le syndicat en 2000. Dans le bureau, on n'est pas permanent. On est tous salariés, on s'occupe de chantiers. On a des heures de délégation mais elles ne couvrent pas le tiers de ce que l'on fait. On prend donc sur notre temps libre. Je travaille de nuit chez ONET. J'y suis délégué central, élu au CE et DP. J'étais majoritaire sur mon chantier qui a été repris par ONET et ils ont été obligés de me reprendre avec mon mandat. Le problème à SUD-Nettoyage, c'est que l'on est limité par le fait que l'on est volontaire. Pour l'instant, on ne cherche pas trop à évoluer mais à bien nous occuper de nos adhérents. On est surtout concentré sur l'Ile-de-France. On a gagné l'essentiel de nos procès en représentativité. Mais c'est dur. Il y a vraiment une opposition du patronat. Même la CNT est moins contestée que nous » (Syndicaliste de SUD-Nettoyage).

Les principales revendications de SUD-Nettoyage :

- Salaire mensuel minimum à 1 500 € nets et le 13^e mois
- Prime de vacances à 50 % du salaire mensuel
- Délai de carence du complément de salaire en cas de maladie à 3 jours au lieu de 10 jours
- Prise en charge d'une mutuelle à 50 % par le patron
- Augmentation des taux de la prime d'expérience
- Retraite à 55 ans à temps plein
- Annulation de la clause de mobilité dans tous les contrats
- Application d'une clause sociale inscrite dans les contrats de marché passés avec les donneurs d'ordre
- Mise en place de formations obligatoires dès l'embauche
- Mise à disposition sur chaque lieu de travail de vestiaires propres et de tenues de travail

¹⁴⁴ « Compte rendu de la réunion Solidaires sur l'organisation du secteur du nettoyage », le 4 avril 2007, Saint-Denis.

II.2 - DES PROBLEMES DES SALAIRES DU NETTOYAGE ET DES MANIERES DE LES DEFENDRE

II.2.1 - Revendications courantes et mot d'ordre syndicaux

Il n'est pas question ici de dresser la liste exhaustive des revendications exprimées par les salariés du nettoyage ni de les hiérarchiser par ordre d'importance ou de fréquence. L'objectif est plutôt de percevoir, à travers les demandes collectives formulées par ces derniers, parfois de manière récurrente, les problèmes majeurs qu'ils rencontrent dans leur activité de travail.

La question du salaire a toujours joué un rôle d'équivalent universel et a toujours constitué l'une des revendications principales des salariés tous secteurs confondus, on ne s'étonnera pas que dans le nettoyage, où les salariés occupent massivement les deux premiers niveaux de la grille des salaires et surtout, où la durée mensuelle du travail effectuée permet rarement d'atteindre un temps complet, elle soit également à la première place. Plus de 60 % de salariés du nettoyage à temps partiel (cf. supra), compte tenu du taux de salaire horaire, c'est au moins autant en dessous du SMIC en situation de « pauvreté laborieuse » (Maruani, 2003). Pour certain(e)s de ces salarié(e)s, l'insécurité salariale est encore plus forte avec des montants de rémunération qui ne sont pas stabilisés d'un mois à l'autre, comme ont pu le révéler les conflits de ces dernières années dans l'hôtellerie.

« Dans l'hôtellerie, la difficulté du travail vient davantage du rythme et des cadences et de l'incertitude qui pèsent sur les femmes de ménage de ce qu'elles vont toucher à la fin du mois. Car elles travaillent à la chambre. C'est inadmissible et illégal. Elles ont des contrats de travail, elles sont mensualisées. Elles peuvent faire 5 chambres comme 50. Mais si on leur dit de faire 4 chambres à l'heure et qu'elles ne les font pas, elles ne sont pas payées. L'entreprise ne dit pas que c'est parce qu'elles n'ont pas fait leurs 5 chambres. On leur décompte cela en absence. 151 heures = 1000 € - 200 € d'absence. Les chambres en moins sont transformées en nombre d'absence pour rester dans la légalité ». (Syndicaliste au syndicat du nettoyage CFDT Ile de France).

Toutes les organisations syndicales ont ainsi placé la demande de revalorisation salariale au faîte de leurs plates formes revendicatives, avec pour certaines d'entre elles (CGT, SUD...), la revendication d'un salaire minimal à 1 500 €, bien au-dessus du SMIC (1 254,28 € au 1^{er} juillet 2006). Mais cette demande se heurte à la pression sur les salaires générée par la concurrence très vive entre les entreprises du nettoyage. D'où le combat tout aussi important qu'elles mènent, au niveau de la branche comme dans les entreprises et les chantiers, pour l'augmentation des primes (de transport, de panier, de fin d'année, de congés payés, etc.), la réévaluation des coefficients classificatoires et le changement de qualification des salariés sur les sites. D'où l'importance également d'une revendication comme le 13^e mois, « car cela représente du pouvoir d'achat pour eux » (Syndicaliste au syndicat du nettoyage CFDT Ile de France). Le caractère vital de ces revendications salariales a pour effet pervers de faire passer les autres revendications à l'arrière-plan, les salariés préférant y compris les taire pour obtenir de meilleures rémunérations.

« La demande la plus criante dans le nettoyage, ce sont les salaires, comme ils sont bas et qu'il y a du temps partiel. Au point qu'ils sont prêts à ne pas discuter de leurs conditions de travail. » (Secrétaire générale de la Fédération des services CFDT).

Voire même parfois de mettre le discours syndical en porte-à-faux.

« Un autre problème que l'on peut avoir avec les salariés du nettoyage, c'est alors que nous défendons la réduction du temps de travail, eux sont là pour travailler beaucoup. Ils essayent de faire le maximum d'heures dans différentes entreprises. Syndicalement, c'est compliqué de dire cela à quelqu'un qui a deux emplois alors qu'un autre n'en a pas. Il vous rétorque qu'il est là pour envoyer de l'argent à sa famille. On n'a pas les mêmes conditions de vie ni du coup le même rapport au travail. Cela alimente des débats qui ne sont pas faciles. Même si je connais très peu de gens dans le nettoyage à n'avoir qu'un employeur, ils ne pourraient pas vivre ». (Syndicaliste SUD-Rail).

Le bilan d'activité du syndicat CGT des agents de propreté de l'Ile de France pour les années 2003-2006, qui contient les protocoles d'accord de fin de conflit signés par le syndicat avec les directions des entreprises concernées, confirme ce primat de la question salariale et donne des indications sur les manières des directions d'y répondre (ces données sont indicatives car on ne connaît pas le degré d'exactitude et d'exhaustivité de cet inventaire d'autant que seuls les conflits ayant donné lieu à une satisfaction globale ou partielle des

revendications y sont listés)¹⁴⁵. Sur 58 protocoles recensés¹⁴⁶, seuls 3 ne portent pas sur les rémunérations (emploi, annexe VII). Cela ne signifie pas que les thèmes non salariaux ne soient pas évoqués, mais lorsqu'ils le sont, ils s'ajoutent aux revendications salariales. Sur les 55 restants, 4 ont donné lieu à une augmentation salariale, 6 à une requalification des coefficients des salariés, 19 à la création d'une prime ou à l'augmentation d'une prime existante (le plus souvent de fin d'année et/ou de panier mais aussi de vacances, etc.), et 25 à une requalification des coefficients et à la création ou augmentation d'une prime. Le 13^e mois est obtenu dans 5 cas (dont trois chantiers d'une seule entreprise). Par contre, cette revendication aboutit souvent à un échec notifié dans les protocoles, les directions invoquant le plus souvent l'aspect non conventionnel du 13^e mois et son poids économique : « En préambule, il est rappelé que la FEP et les partenaires sociaux négocient actuellement un 13^e mois pour l'ensemble de la profession, seul moyen pour les sociétés de pouvoir répercuter conventionnellement cette hausse certaine des coûts chez les clients. XXXX [nom de l'entreprise] n'a pas les moyens de se substituer aux instances représentatives patronales et ne peut accéder à une demande qui, tant sur ce site que sur l'ensemble des autres clients, la placerait dans une situation extrêmement critique »¹⁴⁷. La question des salaires apparaît encore au détour de trois autres revendications, qui en disent long sur la précarité salariale de certains agents de nettoyage : la majoration des heures de travail le dimanche, le paiement des jours fériés non travaillés et l'obligation faite aux entreprises de verser les salaires au début de chaque mois. Les revendications non monétaires sont effectivement moins nombreuses : le thème des conditions de travail n'apparaît que 5 fois (fourniture/renouvellement de matériel et de tenue de travail, mise à disposition de vestiaires décentes), comme celui de l'emploi (3 revendications « offensives » de transformation de CDD en CDI et 2 « défensives » de réintégration de salariés), suivi de l'organisation et du temps de travail (trois revendications) et du droit syndical (réintégration de délégués, organisation d'élections professionnelles).

De façon complémentaire à la revalorisation des salaires, les revendications autour du 13^e mois et de la convention collective unique pour l'ensemble du secteur du nettoyage visent à réduire les disparités salariales qui peuvent exister d'une entreprise à une autre et d'un chantier à l'autre.

« Les revendications les plus courantes concernent les primes qui sont différentes d'un chantier à l'autre. Chaque chantier a ses spécificités sur le plan du travail mais également sur le plan salarial. On a eu par exemple une grève dure de plus de 25 jours sur ces questions de prime mais également de coefficient. Pour le coup, on a réussi à faire passer tous les salariés dans la catégorie « ouvrier qualifié » (Syndicaliste SUD-Rail).

Les entreprises se réorganisent en filiales (voire annexe 2) et les disparités salariales peuvent également concerner les salariés d'une même entreprise. Certains d'entre eux, localisés sur tel site, peuvent ainsi bénéficier du 13^e mois alors que d'autres situés ailleurs n'y ont pas droit, soit parce que les premiers ont réussi, à l'issue d'un conflit, à « arracher » cette revendication, soit parce que compte tenu de l'application de l'annexe VII, l'entreprise a gagné le marché mais au prix du maintien des acquis salariaux des salariés repris avec lui.

« Il y a vraiment des contradictions importantes lorsque l'on dit à travail égal salaire égal. Dans notre profession, tout le monde n'a pas le droit à la même chose. Si vous travaillez dans l'entreprise X qui a 400 salariés, vous n'avez pas le droit au 13^e mois. Demain, cette entreprise emporte un marché sur un chantier où les salariés en bénéficient, elle est dans l'obligation de respecter les accords conventionnels et de maintenir le 13^e mois pour les salariés de ce site. Vous aurez donc une partie des salariés de l'entreprise qui en bénéficiera et l'autre non. Sachant que, pour compliquer le tout, elle n'a pas forcément les reins assez solides pour accorder ce 13^e mois à ceux qui n'en bénéficient pas encore. Ce qui montre que ce problème est un vrai problème collectif » (Syndicaliste au syndicat du nettoyage CFDT Ile de France)

Le cas le plus extrême de ces disparités est celui de salariés travaillant sur un même site, découpé en plusieurs chantiers et pris en charge par une ou plusieurs entreprises prestataires, couverts par des conventions collectives différentes et donc soumis à des conditions salariales elles-mêmes différentes. Tel a été le cas de nombreux chantiers à la SNCF, obligeant l'entreprise ferroviaire à intervenir pour délimiter les territoires devant être couverts par telle ou telle convention.

« À la SNCF, on a deux conventions, et on a de gros problèmes de limites de territoire entre les deux. La SNCF a réglé le problème. Il y a eu d'énormes conflits sur la définition de ce qu'est une cour de gare. Les entreprises

¹⁴⁵ Par ailleurs, un protocole de fin de conflit donne des indications sur les négociations qui ont eu lieu à l'issue de celui-ci mais n'informe pas sur son origine et ne permet pas non plus de savoir si la ou les revendication(s) initiales sont celle(s) qui ont été négociées au final.

¹⁴⁶ Le bilan en question en contient d'autres mais peu clairs et donc difficilement exploitables.

¹⁴⁷ Protocole d'accord de fin de conflit entre la société XXXX et la CGT, Bilan d'activité pour le VII^e congrès du syndicat CGT des agents de propreté de l'Ile de France, Montreuil, 22-24 février 2006.

sous-traitantes disent que les quais, ce n'est pas une cour et ils appliquent donc la convention collective de la propreté, soit 20 à 25 % de rémunérations de moins pour les salariés. La SNCF en a eu marre parce qu'il y avait plein de conflits autour de cela et elle a vraiment scindé son territoire en deux : tout ce qui est bureau relève de la CC de la propreté et tout ce qui est train et quai, c'est la « manu-ferro ». Nous, à SUD-Rail, on est sur les deux conventions. La SNCF a séparé les marchés selon les chantiers de bureaux ou relevant du ferroviaire. Les entreprises prestataires ne peuvent plus appliquer un même contrat pour ces deux territoires. Cette séparation provoquée par la SNCF a eu pour conséquence que certaines entreprises de nettoyage ont également séparé leurs établissements et leurs activités. Challencin a créé un établissement propreté et un établissement ferroviaire et un encore un pour la partie RATP » (Syndicaliste SUD-Rail).

Cette annexe VII est plébiscitée par les représentants syndicaux qui voient en elle « une rigidité apportée au marché en faveur de la sécurité des salariés ». Elle (son application) est néanmoins source « d'effets pervers » à l'origine de très nombreux conflits individuels et collectifs entre les salariés et leurs nouveaux employeurs, avec essentiellement deux types de griefs : le non-respect par l'entreprise « entrante » des acquis salariaux attribués par l'entreprise « sortante » ; l'articulation à cette annexe d'une clause de mobilité, qui permet à une entreprise de déplacer les salariés et de « s'en débarrasser » en les plaçant sur des chantiers perdus.

« Quand il y a des passations de marché, les boîtes entrantes ne reprennent que les salariés qui ont plus de trois mois d'ancienneté. Souvent, les entreprises sortantes ne fournissent pas la totalité des informations sur la réalité d'un chantier, sur le plan des acquis salariaux. Ce qui explique que la passation est souvent l'occasion de grèves. Tout est bien défini dans l'annexe VII mais les entreprises ne respectent pas cette convention. Si une boîte a envie de se débarrasser d'une partie de son personnel, elle va le placer sur un chantier qu'elle est en train de perdre, y compris trois mois avant car une entreprise sait qu'elle perd un chantier plus de trois mois à l'avance » (Syndicaliste SUD-Rail).

Mais ce n'est pas tant cette disposition qui est en cause selon eux, que la petite taille des chantiers, l'absence de délégué et la méconnaissance des salariés quant à leurs droits.

« À la SNCF, on n'a pas de problème avec l'annexe VII. Pour éviter le maximum de désagréments, dès que l'on sait le nom de l'entreprise entrante, on va négocier avec elle sans attendre qu'elle prenne concrètement le chantier. On anticipe toujours. On fournit tous les accords et on négocie avant. Mais on ne peut le faire que sur les gros chantiers. Dans la propreté, c'est beaucoup plus compliqué avec toutes ces boîtes qui essaient de ne pas reprendre tout le personnel ou toutes les primes. Mais le problème, c'est l'absence de délégué. Car si un délégué est présent et s'il fait son boulot, l'annexe VII ne pose a priori aucun souci car si l'entreprise ne fait pas ce qu'elle doit faire, c'est soit la grève soit le tribunal. Mais quand il n'y a pas de représentants syndicaux, les employeurs font ce qu'ils veulent : ils ne reprennent pas tout le monde ou proposent de les reprendre en les faisant travailler moins, exigent que ces modifications soient avalisées tout de suite par les salariés, font signer des avenants à des gens qui ne savent pas lire... » (Syndicaliste SUD-Rail).

Les revendications dans le secteur du nettoyage s'expriment principalement à l'échelon des entreprises et des chantiers, d'autres au niveau de la branche (extension du droit syndical compte tenu de la configuration du secteur, déplacement de l'activité de nettoyage en journée, réinternalisation défendue essentiellement par SUD-Rail convention collective unique, etc.). Les critiques à l'égard des conditions de travail sont formulées à ces deux niveaux. Au plan local, et malgré la spécificité de chaque site, deux sous-thématiques dominent : l'intensification du travail, liée à l'augmentation des cadences imposées par les temps contraints attribués au nettoyage et à la diminution du nombre de salariés sur chaque site (cf. première partie)¹⁴⁸ ; les mauvaises conditions matérielles de travail, avec une double responsabilité : celle des entreprises de nettoyage qui ne fourniraient pas toujours, ou ne renouvelleraient pas assez souvent, les fournitures, tenues et a fortiori les effectifs nécessaires pour que les salariés réalisent leurs tâches en sécurité et dans de bonnes conditions...

¹⁴⁸ Un débat existe chez les syndicalistes du nettoyage sur les effets de la loi Aubry sur les conditions de travail dans la branche, avec pour certains, comme le secrétaire général de FO, l'idée que cette loi a contribué à la détérioration des conditions de travail des nettoyeurs : « Au niveau conventionnel, on réussissait à augmenter les qualifications et les classifications et on a eu le coup de bambou de la loi Aubry. On signe un accord de branche qui doit normalement être normatif, stipulant que les salariés à temps partiel ne doivent pas voir leurs horaires diminuer. Or ce qui s'est passé, c'est que celui qui faisait 180 minutes par jour, on lui en a enlevé 18, et toujours pour la même charge de travail. La première à être sortie du cadre, c'est Penauille, en se retranchant derrière la loi Aubry et toutes les autres boîtes se sont engouffrées dans la brèche. Car pour toucher les aides, il fallait diminuer le temps de travail. Au final, cela a surtout accru la pénibilité » (Secrétaire général de la Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, du Transport et des Services Force ouvrière).

« Il y a eu un conflit avec l'entreprise XXXX où les salariés n'avaient ni gants ni pinces pour ramasser les seringues et comme ils n'avaient pas de boîtes non plus, ils devaient les mettre dans la poubelle de la gare. On a interpellé la SNCF mais XXXX est toujours là. Les boîtes tournent sur les marchés mais enfin de compte, on retrouve toujours les mêmes. » (Syndicaliste SUD-Rail).

...celle des donneurs d'ordre, tenus de mettre à disposition de ces salariés « extérieurs » des locaux adéquats (article 7.03.2 de la CCN des agents de propreté du 1^{er} juillet 1994). Ce ne serait pas toujours le cas comme l'indique une enquête par questionnaire menée auprès de 450 salariés du nettoyage en 2 000 en Normandie : « 15 % du personnel ne trouve pas sur place ni le matériel nécessaire ni les produits adaptés, un salarié sur cinq n'a pas d'eau chaude à sa disposition, un sur quatre ne dispose pas de vestiaire et presque un sur six n'a jamais accès à des WC et un sur cinq à un lavabo »¹⁴⁹.

« On a vu chez certains donneurs d'ordre les salariés devant se changer dans un couloir ouvert aux quatre vents. Dans d'autres endroits, la pièce où ils se changeaient était celle où l'on rangeait les produits. Là, celui qui est en faute, c'est le donneur d'ordre. Il doit fournir un endroit pour le personnel et des sanitaires. Mais c'est vrai que dans la plupart des entreprises, la pièce des nettoyeurs est bien souvent au sous-sol ou proche du local à poubelle. » (Syndicaliste au syndicat du nettoyage CFDT Ile de France).

On retrouve également cette question des conditions de travail au plan fédéral, à travers deux problématiques revendicatives : la pénibilité au travail, avec la volonté exprimée par les organisations syndicales de voir reconnaître les travaux de nettoyage comme des travaux pénibles pour pouvoir bénéficier des dispositions réglementaires qui les encadrent (en particulier, la retraite à 55 ans) ; la santé au travail¹⁵⁰. Le nettoyage est en effet un secteur à risque compte tenu des postures de travail adoptées au quotidien par les salariés, de leur exposition aux agents biologiques¹⁵¹, des substances nocives et/ou toxiques manipulées. L'importance de l'analphabétisme chez ces derniers et la formation insuffisante qui leur est dispensée lors de leur embauche dans les entreprises rendent l'utilisation de ces substances encore plus hasardeuse¹⁵². Si la fréquence des accidents du travail dans ce secteur est en baisse, la gravité des accidents serait par contre en progression¹⁵³ ainsi que le nombre d'arrêts de travail¹⁵⁴. Les maladies les plus fréquentes sont d'origine articulaire (lombalgies, TMS), dermatologique ou liées à des troubles du sommeil¹⁵⁵.

II.2.2 - Actions collectives et recours individuels : comment lutte-t-on dans le secteur du nettoyage ?

Dans le nettoyage, comme dans n'importe quel autre domaine d'activité, les salariés ont recours à l'action collective et/ou aux actions individuelles pour exprimer leurs mécontentements et porter leurs revendications. Mais là encore, la spécificité du secteur n'est pas sans impact sur les capacités de résistance et de mobilisation des salariés.

¹⁴⁹ « Conditions de travail des agents de propreté des entreprises de nettoyage en sous-traitance », Enquête réalisée par les services de santé du travail AIST et CMHI avec le soutien de la Société de Médecine du Travail de Normandie, le réseau EPIMET et la DRTEFP de Haute-Normandie, doc. Ronéo, 2000, 8 pages. Selon la même enquête, les cadences de travail seraient placées en première place par les salariés du nettoyage dans la répartition des tâches pénibles (41,8 %), suivies par le port de charges (40,4 %), les horaires de travail (18,4 %), les trajets (18,4 %), etc.

¹⁵⁰ En 2005, au prétexte de la réforme de la médecine du travail qui recommande une visite médicale bisannuelle, la FEP s'opposera aux fédérations syndicales en cherchant à faire passer à deux ans le rythme jusque là annuel de la visite médicale obligatoire dans la branche (article 8 de la CCN des agents de propreté du 1^{er} juillet 1994).

¹⁵¹ Selon la DARES, les salariés les plus exposés aux agents biologiques sont les employés de commerce et de service (46 %), N. Guignon & N. Sandret, « Les expositions aux agents biologiques dans le milieu de travail en 2003, *Premières Synthèses*, n° 26.1, juin 2006.

¹⁵² A ce sujet, C. Bizeul, *La prévention des risques professionnels dans une entreprise de propreté*, Mémoire dans le cadre d'un DESU Ressources Humaines et prévention des risques professionnels, Université Paris VIII Saint-Denis, 30 pages, 2006. C. Bizeul est aussi secrétaire fédérale à la fédération des Services CFDT.

¹⁵³ *Ibid.*, p. 3.

¹⁵⁴ Source Force Ouvrière, supplément secteur fédéral Nettoyage-Propreté, *ETS Infos*, n° 60, 2005.

¹⁵⁵ Selon l'enquête sur l'état de santé des salariés du nettoyage dans la région Centre citée plus haut, « la médicalisation de cette population paraît forte. Près de la moitié a consulté un médecin durant les trois derniers mois et environ un tiers consomme régulièrement des médicaments (anti-inflammatoires, anti-douleurs, pour la circulation, tranquillisants), *op. cit.*, p 15.

Une action collective entravée par de nombreux obstacles

La liste des conflits collectifs, le plus souvent avec arrêt de travail, dans le secteur du nettoyage pour les seules années 2006-2007 est fournie : grève des agents de nettoyage de la société AzurNet en octobre 2006 sur le site de la CRAMIF, des femmes de chambre de Sin & Stes à l'hôtel Novotel de Bagnolet en décembre 2006, des salariés de TFN sur le site de Renault en mars 2007, des 150 agents de nettoyage de l'entreprise TSI en avril 2007 à la gare d'Austerlitz, de ceux intervenant pour la société SAMSIC au centre des impôts de Paris XI en mai 2007, pour ne citer que les derniers et les plus connus. Mais ces différents mouvements de grève ont un point commun : ils ont tous lieu sur des chantiers importants en taille et en nombre de salariés. Dans le nettoyage comme ailleurs, la taille est un facteur discriminant de la conflictualité au travail (Béroud, Carlier, Denis, Desage, Giraud, Pelisse, 2007). L'inventaire des sites concernés par un conflit, dressé par le syndicat CGT des agents de propreté de l'Île de France en atteste également, il ne concerne que des centres commerciaux, des hôpitaux, de grandes institutions (UNESCO, Musée du Louvre, etc.) ou de grandes entreprises (EDF, Renault, PSA, Thales, etc.)¹⁵⁶. Dans le secteur du nettoyage, la ligne de partage, en matière de capacité à l'action collective ne sépare pas uniquement les grosses et les petites entreprises mais également les gros et les petits chantiers. Autrement dit, l'appartenance à un grand groupe de nettoyage ne fournit pas forcément les ressources nécessaires pour l'engagement dans l'action car celui-ci peut être filialisé, les salariés travailler seuls ou en équipe réduite sur des sites très localisés, les sites y compris importants découpés en chantiers relativement restreints et ce découpage passer en dessous des seuils légaux de la représentation collective.

« Sur la SNCF, on a des boîtes qui sont découpées en établissements dans lesquels cela va à peu près. On a des élections sur les établissements avec DP et CE. La SNCF a quand même toujours fait attention de ne pas faire des chantiers de 5 ou 10 personnes où l'on n'avait pas de représentativité. Car, certes on n'avait pas d'IRP mais par contre on allait les « emmerder » tous les jours jusqu'à ce qu'ils craquent. Et on leur disait : « la prochaine fois, vous ferez des chantiers plus gros si vous ne voulez pas nous avoir sur le dos ». En comparaison, le secteur de la propreté, c'est la catastrophe. On a des boîtes énormes et on va simplement avoir des DP et un CE pour l'ensemble de la boîte. On a 1 000 salariés et un seul DP pour ces 1 000 salariés, avec un éclatement complet. Du coup, celui-ci est dans l'incapacité de faire le tour des chantiers. On ne peut faire du travail syndical que sur les gros chantiers mais ils ne représentent que 30 % de l'ensemble. Il y a donc 70 % de gens isolés ou en groupe de quelques personnes et on ne peut pas les suivre. On l'a vu avec la grève d'Arcade, si on avait voulu faire le tour des hôtels, cela aurait été impossible. Le droit syndical dans le nettoyage n'est pas du tout adapté. » (Syndicaliste SUD-Rail, responsable de la création de SUD-Nettoyage).

La carte de la conflictualité dans le nettoyage s'établit ainsi à l'aune de celle de la syndicalisation, vive là où cette dernière est significative, inexistante dans le cas contraire. Cet effet de contraste est d'autant plus important que là où elle peut se développer, elle prend souvent la forme d'arrêts de travail longs. Les cinq conflits évoqués au début de cette section ont duré de quatre jours à un mois (grève des agents de nettoyage de TSI à la Gare d'Austerlitz). Et les conflits sont généralement d'autant plus durs qu'ils concernent des chantiers dits à pénalité, où le contrat passé entre le donneur d'ordre et l'entreprise prestataire prévoit des pénalités si la prestation n'est pas effectuée comme prévu.

« Dans la branche propreté, quand il y a des problèmes, on arrive à arrêter les chantiers, ce que l'on n'arrive pas à faire dans la prévention incendie par exemple. Quand il y a un conflit dans un hôpital par exemple, ils s'arrêtent tout de suite et les militants arrivent » (Secrétaire générale de la Fédération des services CFDT).

Là où c'est possible, les syndicats de nettoyeurs cherchent l'aide de ceux des donneurs d'ordre, comme dans le cas de la grève à la Gare d'Austerlitz énoncé ci-dessus où la CGT cheminots a déposé un droit d'alerte et SUD-Rail un préavis de grève, ou celui du centre des impôts du 11^e arrondissement où SUD-Nettoyage a bénéficié de l'aide du Syndicat National et Unifié des Impôts (SNUI), ces deux organisations étant membres de Solidaires (cf. tract en annexe 5).

« Parfois, on contacte notre syndicat chez le donneur d'ordre. Quand on a un problème à Roissy ou à Orly, on contacte la CFDT d'Air-France ou des Aéroports de Paris (ADP). Demain, si je veux voir la direction d'Air-France, elle va m'envoyer balader, ce qu'elle ne fera pas avec un DS de la compagnie » (Syndicaliste, chargé des questions juridiques au syndicat du nettoyage CFDT Île de France).

¹⁵⁶ Bilan d'activité pour le VII^eme congrès du syndicat CGT des agents de propreté de l'Île de France, *op. cit.*

Un certain nombre de responsables syndicaux (FO mis à part) disent également interpellé les donneurs d'ordre, soit pour prévenir le conflit...

« Lorsque l'on voit que l'entreprise ne peut plus faire grand-chose, on demande à voir le donneur d'ordre en essayant de le sensibiliser. Hier, j'étais à l'Institut Pasteur où il y a des salariés qui sont là depuis 25 à 30 ans, même s'ils ont changé plusieurs fois d'entreprise. À partir de là, on peut dire qu'il n'est pas raisonnable qu'ils n'aient pas le 13^e mois et que l'on ne peut pas laisser la situation telle qu'elle est, qui va s'envenimer. Le personnel du donneur d'ordre va être pris en otage car les locaux ne seront pas nettoyés. Souvent, on tombe sur des gens raisonnables qui, même si cela n'a pas été prévu dans le budget, accordent par exemple des TS (Travaux Spéciaux), des choses exceptionnelles pour que l'on arrive à s'en sortir, en attendant l'année suivante et intégrer le 13^e mois » (Syndicaliste, chargé des questions juridiques au syndicat du nettoyage CFDT Ile de France).

...le régler...

« À La Défense, il y a eu un conflit dans les parkings exploités par Vinci et dont l'appel d'offres a été gagné par ISS qui a demandé de supprimer des salariés sur le site. Le conflit a duré 15 jours et on a été obligé d'aller voir le client. Ils ont revu leur position et les choses sont rentrées dans l'ordre » (Secrétaire Général du Syndicat CGT des Agents de propreté de l'Ile de France).

... ou parfois casser le marché.

« Il y a eu un appel d'offres à GDF dans le 17^e arrondissement de Paris. C'est O'Net qui avait le marché et qui l'a perdu au profit d'une autre société qui n'a pas voulu reprendre le personnel car elle n'était pas adhérente à la FEP et donc n'appliquait pas l'annexe VII. On s'est battu pendant 4 jours et GDF a été obligé d'annuler son contrat pour pouvoir conserver O'Net ainsi que les salariés » (Secrétaire Général du Syndicat CGT des Agents de propreté de l'Ile de France).

Au-delà de la taille et de la dispersion des sites, la dimension essentiellement atypique des emplois dans la branche n'est pas un élément propice au développement de la conflictualité collective. La faiblesse des niveaux moyens de rémunération et la fragilité de la population des nettoyeurs au regard de leurs conditions d'emploi et de leur intégration socio-culturelle font objectivement et subjectivement de l'arrêt de travail (pour fait de grève ou autre¹⁵⁷) une action trop pénalisante¹⁵⁸ et trop risquée. Et très compliquée à organiser d'un point de vue pratique tant il n'est pas facile de faire grève lorsque l'on est à temps partiel et que l'on a plusieurs employeurs.

« Vous allez sur un chantier de 6 h à 9 h. Les salariés sont en conflit au cours de cette période. Après 9 h, ils partent car ils ont d'autres activités. Il faut donc que cela soit les DS qui viennent d'autres boîtes pour donner un coup de main voire rester toute la journée pour éviter que l'entreprise ne cherche à casser la grève en mettant d'autres salariés sur le chantier. Mais compte tenu des difficultés que les DS rencontrent pour entrer sur les sites, on est parfois obligé de se mettre à l'extérieur pour manifester. » (Syndicaliste au syndicat du nettoyage CFDT Ile de France).

La Confédération Nationale du Travail (CNT)

La CNT est de plus en plus présente au sein du nettoyage au point que son syndicat intervenant dans ce secteur est le plus important de la confédération (la CNT revendique 5 000 adhérents au niveau national en 2006). Depuis 2003, ses effectifs auraient augmenté de façon conséquente pour atteindre un demi millier d'adhérents environ sur la seule région parisienne, cette croissance le conduisant à se doter d'un local spécifique dans le dix-huitième arrondissement de Paris pour organiser l'action dans le secteur. Il couvre des salariés relevant de la convention collective de la manutention-ferroviaire et de la propreté et dispose de sections syndicales dans plus d'une vingtaine d'entreprises (Penauille, ONET, Francenet, ISS, Sin et Stes, GOM, Challancin, etc.)

Le syndicat se réunit en assemblée générale tous les trimestres et dispose d'un bureau de onze membres (dont quatre femmes). La structuration adoptée par la CNT est territoriale, avec une base régionale. Elle est essentiellement implantée en

¹⁵⁷ Y compris la maladie compte tenu du délai de carence de 10 jours avant le démarrage de toute indemnisation (article 9.07 de la CCN des agents de propreté du 1^{er} juillet 1994).

¹⁵⁸ L'hypothèse selon laquelle la faiblesse du salaire horaire constitue un obstacle à la grève semble être attestée par les résultats de l'enquête REPONSE 2002-2004 qui montrent l'existence d'une relation inverse entre la faiblesse du salaire horaire (moins de 8 €) et le nombre de conflits avec arrêts de travail (Bérourd, Denis, Desage, Giraud, Pelisse, 2007).

région parisienne et en Rhône-Alpes et commence à se développer en Poitou-Charentes. Si elle dit vouloir à terme créer une fédération qui prendrait en charge le secteur du nettoyage, elle cherche pour le moment à relier ses sections syndicales et ses « interco » à l'intérieur d'une coordination nationale. Son activité dans le nettoyage la conduit à adopter deux positions paradoxales. Tout d'abord, alors que la CNT-AIT se positionne officiellement contre les élections professionnelles, elle y participe au niveau du nettoyage ¹⁵⁹.

« Nous avons un slogan à la CN pour refuser les élections professionnelles, qui est notre position au niveau confédéral : « puisque personne ne travaille à ta place, que personne ne décide à ta place ». Nous avons une dérogation sur le secteur du nettoyage en raison de sa spécificité. » (Responsable du secteur du nettoyage et des questions juridiques pour ce secteur à la CNT)

Ensuite, alors que ce rejet des élections professionnelles la conduit logiquement à s'opposer aux élections prud'homales, elle développe une très forte activité contentieuse, faisant même de l'action juridique « l'un des moyens de développement du syndicat » (doc. Interne).

Les principales revendications de la CNT dans le nettoyage :

- Augmentation salariale
- L'obtention du 13^e mois pour tous les salariés du secteur
- Une convention collective unique et revalorisée
- Une diminution des cadences du travail
- Le droit à la formation
- Une prime de panier

Malgré tout, et paradoxalement, la grève est la forme d'action collective la plus répandue, voire quasi unique dans le nettoyage. En dépit de son coût pour ceux qui s'y livrent, elle reste l'un des seuls moyens à leur disposition pour faire entendre leurs droits. C'est ainsi que la grève dans ce secteur, même si elle est à chaque fois porteuse de revendications précises, ne peut être réduite à sa seule dimension instrumentale et doit être considérée aussi comme l'expression d'une révolte, « le « ras le bol » de la condition ouvrière » (Dubois, Durand, 1975). Par sa forme ultime, elle est le vecteur privilégié des « conflits de dignité » si nombreux dans la branche.

Deux autres formes d'action collective, plus rares, sont également évoquées par les syndicalistes. La « grève passive », sorte de grève du zèle visant à protester contre la réduction du personnel et l'intensification du travail sur les chantiers.

« On a un autre moyen d'action : la grève passive. Lorsque dans un chantier, on enlève des salariés mais où la grève est difficile ou pour ne pas dire impossible, les salariés font leur travail mais pas celui des salariés que l'on a retiré du chantier. Le travail n'est pas fait dans sa totalité et le donneur d'ordre peut écrire au prestataire pour que celui-ci respecte le cahier des charges. Il n'y a rien de plus hypocrite qu'un donneur d'ordre qui peut se montrer complice avec un prestataire mais qui n'hésitera pas à se retourner contre lui si le travail n'est pas fait » (Syndicaliste SUD-Nettoyage).

La pétition, qui circule de chantier en chantier, en faveur de la réduction de la précarité dans le secteur ou pour défendre le principe du 13^e mois pour tous. En revanche, la manifestation semble difficile à organiser, hormis sur la scène de la grève

« On a essayé pendant des années d'organiser des manifestations, on y est jamais arrivé. On a jamais réussi à mobiliser plus de 150 personnes. Et puis, la manif de rue... le fait de ne pas aller travailler pour faire une manif... Pour eux, quand on ne travaille pas, c'est uniquement pour la grève et pour se mobiliser contre quelque chose d'inacceptable, ce n'est pas pour aller manifester » (Syndicaliste SUD-Rail).

Lieu de travail, le chantier est également le lieu du conflit. Très rares sont ceux qui vont au-delà de ce cadre pour concerner l'entreprise et encore moins le secteur. La journée organisée par la CFDT et la CGT en faveur du

¹⁵⁹ Créée en 1946, la CNT française s'est scindée en 1993 en deux tendances : la CNT-AIT, section française de l'Association Internationale des Travailleurs et la CNT-F (française) dite également CNT-Vignoles (nom de la rue où est installée son siège). Au centre de cette scission : une conception différente de l'anarcho-syndicalisme et du choix organisationnel à adopter. Cette opposition se cristallisera autour de la question des élections professionnelles : la CNT-AIT défendant une ligne « dure » basée sur le refus de toute participation à ces élections (du fait de l'impossibilité de révocation des délégués élus) et choisissant une construction strictement territoriale sur le mode intercorporatif, la CNT-Vignoles pour sa part acceptant la participation ponctuelle aux élections pour protéger ses sections syndicales et couplant le développement de syndicats de branche d'industrie et des sections syndicales d'entreprises avec l'action interprofessionnelle au sein d'unions territoriales.

13^e mois en octobre 2004 mise à part (et dont le succès a été mitigé), aucune journée nationale d'action n'a jamais été organisée au niveau de la branche.

« Au niveau de la branche, c'est clair. Les rapports de force s'exercent chantier par chantier. En l'état actuel, il n'y a pas de généralisation au-delà. Nos camarades sont intéressés par les accords conventionnels car les accords d'entreprise sont marginaux mais pour autant, il n'y a pas encore eu de mobilisation sectorielle » (Secrétaire général de la Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, du Transport et des Services Force ouvrière).

Deux raisons essentielles expliquent cette concentration de la conflictualité au niveau des chantiers. Tout d'abord, le repli professionnel des salariés du nettoyage est tel qu'il se traduit par une absence de solidarité d'un site à l'autre. Autant cette solidarité peut être forte à l'intérieur d'un chantier, celui-ci constituant une sorte d'entité intégrée et fusionnelle, autant celle-ci paraît quasi inexistante entre eux.

« J'ai des vu des gens travailler pour la même entreprise sur des chantiers distants de 500 mètres et qui ne se connaissaient pas. Dans le nettoyage, c'est le chantier qui part en grève » (Responsable du secteur du nettoyage et des questions juridiques pour ce secteur à la CNT).

« On a fait une action pour le 13^e mois devant la chambre patronale mais il n'y avait pas beaucoup de monde. Il n'y a pas de culture syndicale dans notre profession. On n'est pas à la SNCF ou à la RATP. On voit rarement un conflit déborder un chantier. La solidarité d'un chantier à l'autre est excessivement rare. D'autant plus que vous avez un nombre important de salariés qui sont isolés et qui sont seuls dans une agence bancaire ou à deux ou trois. Demander à ces gens là de se mettre en grève, c'est du suicide. » (Syndicaliste au syndicat du nettoyage CFDT Ile de France).

Ensuite, l'absence de toute coopération intersyndicale, au niveau de la branche au moins, ne favorise pas la construction de convergences communes, malgré des revendications pas si éloignées (*cf.* Les revendications principales exposées dans les encadrés consacrés à chaque organisation). Lorsque l'on sait que la solidarité professionnelle et interprofessionnelle n'est ni spontanée ni naturelle dans le monde du travail, et qu'elle nécessite d'être construite par un travail d'homogénéisation du groupe, l'état des divisions existantes entre les organisations intervenant dans le secteur aide à comprendre pourquoi la solidarité n'y est pas davantage développée.

« Il n'y a pas vraiment de coopération intersyndicale, en dehors des réunions de branche où les choses se passent plutôt correctement. Au niveau de la fédération, il n'y a pas traditionnellement de recherche de contacts avec les autres organisations » (Secrétaire général de la fédération des Ports et Docks CGT).

« Il n'y a pas de coopération intersyndicale. On a du mal à travailler en intersyndicale même si en paritaire, cela se passe bien. Je pense que dans les boîtes, les militants arrivent à mieux s'entendre qu'au niveau de la branche » (Secrétaire générale de la Fédération des services CFDT).

« Faire du travail avec la CFDT et la CGT, ce n'est pas simple. La Fédération des Services de la CFDT est plus connue pour son positionnement d'accompagnement que pour ses convictions combatives. La CGT [long silence et mimique dubitative]... ce sont les dockers. Et les dockers CGT et les Dockers FO, ce n'est pas simple. Depuis 1947, c'est un peu difficile. J'aurais encore du mal à me promener sur les quais de Marseille. Sans compter les comportements de ceux qui s'occupent du nettoyage à la CGT » (Secrétaire général de la Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, du Transport et des Services Force ouvrière).

« Il n'y a aucun contact avec la CGT et la CFDT. Il n'y en a jamais eu. On n'a jamais rien pu faire avec eux. De toute façon, ils ne nous reconnaissent pas et ils sont achetés. Dans le secteur du nettoyage, les repas des anciens des Ports et Docks, ce sont les entreprises qui payent. À la CFDT, elles payent les journaux fédéraux pour y mettre de la pub... » (Syndicaliste SUD-Rail).

Retour sur le conflit Arcade ¹⁶⁰

Le conflit Arcade mené en 2002 est le conflit symbole de la profession. Par ses acteurs : une trentaine de femmes de ménage travaillant à temps partiel pour une société qui assure notamment le nettoyage en sous-traitance des hôtels du groupe Accord ; sa durée : plus d'un an ; sa dimension symbolique : une trentaine de femmes, africaines, faiblement scolarisées, surexploitées contre un grand groupe mondial de l'hôtellerie ; le rôle joué, comme lors du conflit McDonald's, par un collectif de soutien extérieur, composé de forces hétéroclites (syndicales – SUD, CNT, CGT oppositionnels –, politiques, associatives) ; sa médiatisation, réussie grâce à la focalisation mise sur l'inégalité des forces en présence ; son succès revendicatif : pour les grévistes (réintégration des grévistes licenciées, diminution des cadences, augmentation des heures de travail, primes) et les salariés des entreprises sous-traitantes du groupe Accord (signature le 4 décembre 2002 avec les organisations syndicales d'un texte qui entérine le principe d'un rapprochement des conditions de travail des salariés des entreprises sous-traitantes de celles des salariés employés directement par le groupe) ¹⁶¹.

Pour autant, si ce conflit a révélé les conditions d'emploi et de travail des salarié(e)s du nettoyage, il a également montré les limites de l'action syndicale dans le secteur. Il s'agit tout d'abord d'un conflit extrêmement minoritaire sur le plan syndical puisqu'il n'a été soutenu par aucune des organisations représentatives dans la branche.

« Le conflit d'Arcade a totalement été désavoué par la CGT officielle. Syndicalement, pour la CGT, c'est une catastrophe, c'est scandaleux. Le courage qu'ont eu ces femmes est admirable. Cela a fini d'achever la crédibilité de la CGT au niveau de notre profession ». (Syndicaliste CGT).

Grève localisée, elle n'a ensuite jamais pu s'étendre à d'autres sites et n'a généré aucun mouvement de soutien particulier à l'intérieur du secteur.

« Avec Fathy, c'est le problème que l'on a eu. La grève était juste et on a eu des soutiens extérieurs. Mais on en a eu aucun dans le nettoyage ou dans l'entreprise. Il y a une telle peur du licenciement, sans compter celle des gens qui n'ont pas de papiers. On a tout gagné sur un plan médiatique. On est parti au début du conflit avec 30 grévistes et on est arrivé avec 24. Mais on n'en a jamais eu un de plus. On a eu aucune aide, aucun soutien de la part des salariés du nettoyage, à part de certains syndicalistes et encore... On n'a jamais réussi à étendre alors qu'il y avait matière et alors que ce problème du nettoyage dans les hôtels et la façon dont on fait travailler les femmes de ménage, cela touche tout le monde. » (Syndicaliste SUD-Rail).

Enfin, ses répercussions en termes d'amélioration des conditions de travail des femmes de ménage intervenant dans le secteur de l'hôtellerie, ont été limitées. En effet, malgré la charte de bonne conduite en matière de sous-traitance signée par le groupe ACCORD, les conditions de travail des salariées intervenant dans les hôtels du groupe ont de nouveau été dénoncées, notamment lors de la grève des femmes de ménage de l'entreprise SIN & STES intervenant à l'hôtel NOVOTEL de Bagnolet en décembre 2006, entrées en lutte pour les mêmes raisons que leurs prédécesseurs d'Arcade.

« On a très bien joué sur un plan médiatique, ACCORD a préféré lâché mais cela n'a pas fait avancer le problème du nettoyage. Aux élections suivantes chez Arcade, on a perdu après ce conflit. On était la première organisation et on s'est retrouvé troisième. On a fait peur aux gens à l'intérieur. Ils ont eu peur que l'on fasse couler la boîte si on continuait » (Syndicaliste SUD-Rail).

Actions individuelles et recours prud'homains : une dérive juridique de l'action syndicale ?

La difficulté de l'action syndicale et la faiblesse de l'action collective dans le nettoyage expliquent en grande partie l'importance des actions individuelles. Sur la forme, elles résultent de l'isolement des salariés sur leur lieu de travail et de l'absence de représentation collective (sans compter les obstacles en tout genre qui compliquent l'action syndicale dans le secteur). Sur le fond, elles manifestent la méconnaissance de leur situation juridique,

¹⁶⁰ Nous ne ferons pas ici le récit de la lutte menée par les salariées d'Arcade. De très nombreux textes ont été écrits à ce sujet, certains à usage militant d'autres à usage savant. Parmi les premiers : G., Soriano, « McDonald's, FNAC, Virgin, Arcade, etc. L'expérience du collectif parisien de solidarité », *Samizdat.net*, juillet 2003 ; C., Eff, « Journal d'une femme de chambre 1 : la lutte improbable des salariés d'Arcade », *Vacarme*, n° 22, hiver 2003 et « Journal d'une femme de chambre 2 : Suite et fin d'une grève désaxée », *Vacarme*, n° 24, hiver 2003. Parmi les seconds, I., Puech, « Le temps du remue-ménage. Conditions d'emploi et de travail de femmes de chambres », *Sociologie du travail*, n° 46, 2004.

¹⁶¹ Ce succès sera néanmoins entaché par le licenciement un an après la grève de Fathy Mayant, Déléguée de SUD-Nettoyage et porte-parole des grévistes tout au long du conflit pour dépassement de son crédit d'heures syndicales.

c'est-à-dire de leur statut de travailleurs comme « sujets de droit »¹⁶² qui se traduit par un profond dénuement devant la contractualisation de leur relation de travail. Cette méconnaissance est d'autant plus forte que les normes salariales en vigueur dans le secteur sont de nature conventionnelle, débattues et édictées loin de l'entreprise, et que les instances représentatives du personnel ne sont pas en nombre suffisant pour relayer l'information au sujet de leur application.

« Les entreprises profitent de l'analphabétisme des populations du nettoyage pour leur faire signer des contrats et des avenants de contrat en leur défaveur, en leur mettant la pression et en ne leur laissant pas le temps pour y réfléchir. Comme l'inspecteur [du chantier] n'est pas sur le site en permanence, il argue du fait qu'il ne reviendra pas pendant plusieurs jours pour obtenir les signatures. C'est notamment pour cette raison que les salariés viennent nous voir mais souvent trop tard. Les entreprises sont rodées et connaissent toutes les combines pour enlever un euro par ci un euro par là sur les fiches de paye car les salariés ne savent pas lire. Ils jouent sur la masse » (Syndicaliste au syndicat du nettoyage CFDT Ile de France).

Ceci étant, l'existence de ces nombreux recours individuels, dont le nombre est impossible à évaluer mais qui conduit néanmoins toutes les organisations syndicales du secteur à organiser une à plusieurs fois par semaine des « permanences juridiques » pour accueillir les salariés¹⁶³, montre deux choses. D'une part, une fois entrés dans l'emploi même s'il s'agit d'une « intégration disqualifiante » (Paugam, 2000, p. 98), la socialisation dont bénéficient les salariés, notamment de la part de leurs collègues, leur donne une certaine connaissance des « règles » du milieu, y compris lorsqu'elles sont déviantes, et des manières d'y répondre.

« Cela fait tellement longtemps qu'ils se font avoir, qu'ils sont prêts y compris d'aller jusqu'aux prud'hommes. Ils ne savent pas le faire mais ils savent ce qu'il faut faire » (Syndicaliste SUD-Rail).

D'autre part, l'exploitation des salariés du nettoyage ne les conduit pas nécessairement à l'apathie, et il existe bien des formes de résistance intermédiaire entre la résignation et la mobilisation collective (Paugam, 2000, p. 253).

Ces actions individuelles sont des recours exercés par les salariés auprès de leurs délégués de site ou des syndicalistes intervenant dans ces permanences juridiques à propos de problèmes salariaux de toute nature.

« Au niveau de notre syndicat, on a deux permanences par semaine et les salariés viennent nous voir soit pour des problèmes de salaire, parce que l'on ne leur a pas payé la carte orange, parce qu'ils ne comprennent pas leur fiche de paye. Vous avez également des cas de licenciement et ils viennent pour monter des dossiers prud'homaux. Ou alors parce qu'ils sont convoqués à un entretien préalable de licenciement et ils cherchent un délégué dans la boîte pour les assister, ou parce qu'ils sont mis à pied, pour des raisons de mutation ou de transfert dans le cadre de l'annexe VII. Vous avez également des délégués qui viennent nous voir parce qu'il y a des décisions de l'inspection du travail qui sont favorables à leur transfert, des salariés qui viennent pour créer une pétition et organiser un conflit. Après, on oriente toutes ces demandes, soit vers un délégué, soit vers la commission juridique, soit vers la commission du même nom si c'est pour organiser des élections » (Syndicaliste au syndicat du nettoyage CFDT Ile de France).

Le flot des demandes adressées aux syndicalistes, à la fois particulières et toujours identiques, conduit ces derniers à organiser un traitement au cas par cas selon des routines juridico-administratives bien rodées.

« Mon rôle est tout d'abord d'intervenir auprès des entreprises par lettre recommandée, car tout se fait par lettre recommandée dans le secteur, pour tenter de régler le problème et éventuellement faire pression. Puis, éventuellement, dans un second temps, de déposer le dossier devant le conseil de prud'hommes. Cela concerne

¹⁶² « Dans la relation de travail, le travailleur, à la différence de l'employeur, ne risque pas son patrimoine, il risque sa peau. Et c'est d'abord pour sauver cette dernière que le droit du travail s'est constitué », Alain Supiot, *Critique du droit du travail*, PUF, 1994.

¹⁶³ Et où l'on se presse comme nous l'avons pu l'observer de visu dans les permanences de la CGT, la CFDT et SUD-Nettoyage. Seule FO, tout en organisant également ces permanences, y semble quelque peu défavorable : « A FO, on a des permanences deux fois par semaine. Mais nous, ce que l'on privilégie, c'est le passage par le délégué. On ne veut pas se transformer en bureau d'avocat. Si l'on affichait que l'on organisait de telles permanences, on aurait la queue. Nous, on intervient quand le délégué ne peut plus rien faire. C'est le délégué qui vient nous voir avec l'ouvrier. On explique comment il faut procéder et ils se débrouillent. Mais s'il n'y a pas moyen d'arranger les choses, on intervient » (Secrétaire général de la Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, du Transport et des Services Force ouvrière).

un nombre important de dossiers. À partir de ces dossiers, on fait également de la pub pour éviter que cela ne se reproduise ailleurs » (responsable juridique à la CFTC pour la branche du nettoyage).

Tout en réaffirmant la supériorité du travail syndical classique sur l'activité prud'homale, ne serait-ce que parce qu'elle individualise le conflit social, l'ensemble des syndicalistes en reconnaît l'importance dans la branche tant d'un point de vue quantitatif, en volume d'affaires, que d'un point de vue instrumental, compte tenu de la configuration du secteur (en termes de capacité de défense collective des salariés). Cette importance peut paraître paradoxale au regard du profil socio-culturel des salariés du nettoyage d'un côté et de la complexité et durée de ce type de procédures de l'autre. Mais là encore, comme pour la grève, ces actions juridiques ne mettent pas uniquement en jeu des préoccupations d'ordre matérialiste mais aussi des questions de droit, d'accès au droit et de reconnaissance du droit, par des populations qui y sont confrontés en permanence, y compris en dehors de la sphère du travail. Avec ces recours prud'homaux, on ne quitte donc pas le domaine des conflits de dignité et de révolte, même s'ils prennent une tournure plus individuelle. La précarité de leur situation professionnelle fait qu'ils n'ont pas grand chose à perdre, celle-ci étant d'autant plus forte qu'ils n'ont même pas la possibilité de l'*exit*, de la défection en cas de problème.

« Il faut voir que pour beaucoup, ils n'ont pas le choix. Les prud'hommes constituent souvent le dernier rempart pour faire valoir leurs droits ». (Syndicaliste CGT).

La précarité de l'emploi des salariés du nettoyage confère à cette part de l'activité syndicale une dimension d'urgence sociale. Les problèmes présentés aux syndicalistes sont immédiats ainsi que leurs effets sur les salariés qui les subissent. La réaction syndicale ne peut donc être ni lente ni tardive.

« Quand un gars m'appelle le matin pour m'annoncer que son patron lui a dit que ce n'était pas la peine de venir travailler, je sais comment cela va finir : il va recevoir une lettre pour absence injustifiée. Je lui dis d'aller se présenter puis de venir me voir pour écrire une lettre. Et il n'y a que moi pour le faire vite. Ecrire une lettre, certains militants ne le feront jamais parce qu'ils ne savent pas, y compris les meilleurs. Même s'il vaut mieux une lettre mal écrite que pas de lettre du tout » (Responsable du secteur du nettoyage et des questions juridiques pour ce secteur à la CNT).

Sauf que l'étendue de ces cas individuels à régler dans l'urgence, dans une configuration où les moyens syndicaux sont relativement restreints, a pour incidence de réduire la part consacrée à l'implantation et l'activité revendicative proprement dite, du moins pour les petites organisations (SUD, CNT)

« Malheureusement, il y a tellement de problèmes dans ce secteur que l'on est totalement focalisé sur le règlement des dossiers au cas par cas. On n'a pas assez de temps pour faire plus que ce que l'on fait là notamment en matière de construction et de déploiement de l'organisation. » (Syndicaliste SUD-Rail).

Ce problème, corrélé à la question de savoir si le juridique n'occupe pas une trop grande place au détriment de l'activité revendicative et collective, fait actuellement débat dans et entre certaines organisations du secteur (notamment celles en construction qui ne possèdent pas des moyens illimités). Avec, schématiquement, deux positions, soit deux conceptions différentes de l'activité syndicale, qui s'affrontent. La première, partagée plutôt par les syndicalistes de SUD, reconnaît la nécessité de l'activité juridique du syndicat, notamment au sein d'un secteur comme le nettoyage, mais la considère comme secondaire et comme devant être subordonnée à l'activité syndicale « classique ».

« Dans notre secteur, on a l'impression que le juridique prend de plus en plus de place. C'est lié au contexte du nettoyage avec toutes les « erreurs » et « truanderies » sur les fiches de paye, en matière de prime, etc. C'est parce qu'il y a toutes ces « erreurs » que le juridique tient cette place. Après, il faut essayer de faire la part des choses et de laisser la place au revendicatif. Le juridique a un aspect vicieux car cela prend du temps et beaucoup de travail. À SUD, on essaye d'avoir cette dimension juridique qui est une nécessité mais on veut garder ce potentiel de luttes et de démarche revendicative » (Syndicaliste SUD-Rail).

Cela les conduit à développer une critique très forte à l'égard des syndicalistes et des organisations qui investissent dans ce type d'activité, cette critique ayant une double tonalité : syndicale, avec le reproche de faire primer le juridique sur le revendicatif ; morale, avec l'accusation « de faire de l'argent » sur le dos de ces salariés.

« On voit des organisations syndicales qui en font un business car cela rapporte de l'argent. On devient une vraie officine juridique. C'est le problème que l'on a aujourd'hui avec la CNT. Ils ont monté un local et ils ne

font en gros que cela. Idem à l'UL-CGT du 14^e arrondissement. Vous y allez avec votre dossier, vous adhérez, ils suivent votre dossier, mais derrière, il n'y a aucun boulot syndical » (Syndicaliste SUD-Rail).

La seconde position, défendue par la CNT et certains syndicalistes d'UL CGT, cherche davantage à articuler le juridique et syndical.

« Aujourd'hui, le travail syndical et le travail juridique forment deux aspects complémentaires. Le patronat a de tels moyens sur le plan juridique qu'il faut savoir de quoi on parle, pour ne pas emmener les salariés dans des impasses. Chez Arcade, SUD a mené un très bon combat mais il a mené les salariés dans une impasse juridique qui a failli tout faire capoter. Trois mois après le licenciement des salariés, ils n'avaient même pas été foutus de mettre en place un référé pour les réintégrer. Alors que quand on sait comment faire, en huit jours on passe en référé et on fait annuler les licenciements pour faute lourde. Dans la lutte d'Arcade, la réintégration a constitué le tournant du conflit. Le patron ne pouvait plus continuer. À la fin du conflit, on s'est fâché avec le comité de soutien sur la démarche juridique. Pour eux, cela n'avait servi à rien. Il n'y a que l'action qui a rapporté quelque chose. C'est une conception quelque peu anarcho-syndicaliste : la lutte, que la lutte. Alors que quand un employeur est condamné, cela change quand même la donne même si cela ne change pas tout. Cela motive les salariés, replace les délégués dans l'entreprise. Puisque l'on est dans une société où il n'y a que le droit qui compte... Si les luttes sont comme cela dans un certain nombre de secteurs, c'est qu'il n'y a pas d'autres moyens. » (Syndicaliste CGT).

Elle repose en outre sur une double conviction. D'une part, l'activité prud'homale constitue l'un des moyens de développement de l'organisation syndicale, notamment en termes de syndicalisation puisqu'il est demandé aux salariés d'adhérer à l'organisation à laquelle ils s'adressent pour régler leur problème salarial ; d'autre part cette adhésion consumériste peut se transformer en engagement militant.

« À SUD, ils développent le point de vue selon lequel il y a une dérive juridique de l'action syndicale. Car, de mon point de vue, ils ne l'ont jamais associé à une pédagogie de l'action collective. À chaque fois que je fais un dossier prud'homal, j'ai un entretien avec le salarié où je lui présente ce qu'est l'action prud'homale, l'action syndicale. Je crois que c'est aussi dans la façon dont on fait les choses que l'on aura des résultats. Et je suis convaincu, même si je peux me tromper, que par les recours individuels, on peut transférer aux salariés la nécessité de l'action syndicale et collective ». (Responsable du secteur du nettoyage et des questions juridiques pour ce secteur à la CNT).

Conclusion

Au terme de cette étude, il convient de revenir aux questions qui l'ont fondée concernant l'aptitude du syndicalisme à faire face aux différentes formes de flexibilité et de précarité dans un secteur comme celui du nettoyage, à y répondre, par l'utilisation de modes d'action classiques ou renouvelés, afin d'empêcher ou de ralentir la dégradation des conditions d'emploi et de travail des salariés. L'immense décalage entre les dynamiques des marchés décrites en première partie, avec leurs conséquences sur l'emploi, l'organisation et les conditions de travail, et les frêles remparts que parviennent à bâtir les organisations représentatives afin de protéger et sécuriser les salariés en est le premier et principal constat. Cette fragilité montrée par les organisations syndicales n'est évidemment ni récente ni spécifique à ce secteur. Les difficultés que rencontre le syndicalisme à s'adapter à la modification de la composition et des statuts de la main-d'œuvre remontent déjà à plusieurs décennies. Ces dernières années, ce constat se trouve renouvelé par le renforcement de la flexibilité qui interroge la capacité du syndicalisme à toucher les salarié(e)s précarisé(e)s et « à se saisir de leurs préoccupations atypiques » (Dufour, Hege, 2005). Qu'en est-il précisément dans le nettoyage ? On remarquera tout d'abord que, depuis plus d'un quart de siècle, l'intervention des organisations syndicales pour construire les normes d'emploi et les garanties salariales des agents de nettoyage s'est surtout concentrée au niveau de la branche professionnelle. Il y a deux causes explicatives à ce phénomène : l'une renvoie à la structuration particulière du marché du travail interne à ce secteur qui favorise, même si elle n'en est pas la condition unique, l'existence d'une importante activité conventionnelle, l'autre à la constitution tardive du nettoyage comme champ syndical et son intégration subordonnée dans des structures fédérales larges. L'activité conventionnelle a permis la construction en peu d'années d'un cadre normatif en matière de régime d'emploi là où il n'existait rien, dotant les salariés d'un statut professionnel et de protections individuelles et collectives afférentes. Dans le nettoyage, la régulation de branche, compte tenu de l'extrême faiblesse de la négociation d'entreprise et des caractéristiques du secteur, constitue ainsi « le lieu le plus pertinent de la régulation professionnelle » (Jobert,

2003). Elle a notamment doté le secteur d'une politique salariale conventionnelle qui constitue une véritable référence pour l'ensemble des acteurs syndicaux, qu'ils participent ou non à la négociation de branche (tels que SUD, CNT) dans les luttes qu'ils mènent à l'échelon collectif ou individuel (recours prud'homaux). Néanmoins, pour que la régulation de branche puisse pleinement jouer son rôle, en matière de sécurisation des salariés, il conviendrait que les acteurs syndicaux qui y prennent part soient dotés d'une réelle représentativité. Par représentativité, il ne faut pas forcément entendre celle relative à leur audience électorale et à leur nombre d'adhérents mais plutôt celle liée à leur capacité de disposer un maillage territorial dense leur permettant de couvrir les entreprises et les chantiers. Tel est loin d'être le cas comme nous avons pu le voir dans la seconde partie de cette étude. D'où cette forte distance entre le niveau de la branche et celui des sites de travail dont le surinvestissement des acteurs fédéraux dans le jeu conventionnel est l'un des signes. Il se traduit par deux difficultés majeures : celle de l'acteur patronal incapable de réguler l'affrontement concurrentiel de plus en plus rude auquel se livrent les entreprises du secteur ; celle de l'acteur syndical impuissant à faire appliquer et respecter sur les chantiers, hormis les plus gros, les normes et règles salariales, y compris minimales, édictées au niveau de la branche, avec pour conséquences des statuts d'emploi et des conditions salariales souvent extrêmement dégradés. Plus la taille du chantier est faible et plus l'éloignement avec les décisions conventionnelles risque d'être important et plus la probabilité est forte que les salariés soient en situation d'insécurité. Ainsi, les relations professionnelles dans le secteur du nettoyage ne démentent pas le constat déjà acquis à propos du rapport entre les organisations syndicales et le précaire. L'action syndicale n'est possible qu'à partir du moment où les salariés sont intégrés, l'isolement et la précarité sortent ceux et celles qui les subissent de la zone d'influence du syndicalisme et celui-ci ne parvient pas à « aller chercher dans des endroits où ils sont absents des salariés qui présentent des caractéristiques sociales éloignées de celle de la majorité de [ses] mandants » (Dufour, Hege, 2005, p. 20). Ce que reconnaissent, avec une franchise parfois désarmante (voire pour certains, en développant une conception très marxiste de l'organisation et de la capacité de mobilisation des groupes sociaux) les syndicalistes rencontrés.

« C'est comme dans les autres secteurs, on n'arrive pas à toucher ceux qui en auraient le plus besoin parce qu'il n'y a pas de CE, de CHSCT... » (Secrétaire générale de la Fédération des services CFDT).

« A propos de la différence d'implantation syndicale due à la bipolarisation du secteur ? Il faut être très clair. Les gens, ce n'est pas nous qui allons les chercher... même si on a des démarches... et la meilleure démarche est de prendre les premiers métros du matin » (Responsable du secteur du nettoyage et des questions juridiques pour ce secteur à la CNT).

« De fait, les conflits ont lieu là où l'on a un temps de travail élevé. C'est logique. Moins le salarié est soumis à la flexibilité dans son travail et plus il est revendicatif. C'est le b a ba du militant. Stratégiquement, notre effort ne porte pas sur celui qui travaille 2 h dans la semaine. Cela va phagocytter le temps de l'activité syndicale déjà insuffisant compte tenu du secteur qui est trop fractionné. Je vais m'intéresser à celui dont le temps de travail est le plus proche d'un temps complet pour construire le rapport de force et modifier les conditions internes de son entreprise pour sortir de la misère ceux qui sont dans la misère. Construire une organisation syndicale sur la révolte de la misère, c'est se tromper. Le syndicalisme se construit à partir de revendications. La révolte est utile et légitime. Mais elle ne permet pas de construire une organisation ». (Secrétaire général de la Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, du Transport et des Services Force ouvrière).

La faiblesse de leurs moyens conjuguée à la configuration du secteur conduisent ces syndicalistes à admettre cette situation d'abandon contraint des salariés les plus isolés, à peine comblée par les dispositifs de permanence juridique mis en place pour suivre et prendre en charge les recours individuels engagés par ceux et celles qui en font la démarche. Ces procédures sont d'autant plus indispensables qu'elles forment pour une large partie d'entre eux la seule arme à leur disposition pour défendre leurs droits. Mais à usage essentiellement défensif, le risque est d'en faire une « arme des faibles » d'une part parce que ces recours, y compris lorsqu'ils sont victorieux, laissent quasi inchangée la domination subie par les salariés¹⁶⁴, d'autre part parce qu'ils manifestent le primat du « faire pour les autres » sur le « faire ensemble » (Barthélémy, 2000, p. 248) qui se traduit par un effacement du rapport au collectif au profit d'une stricte instrumentalisation de l'action syndicale. Entre surinvestissement dans l'activité conventionnelle d'un côté et surinvestissement (contraint) dans l'activité juridique et le suivi des dossiers individuels de l'autre, le syndicalisme dans ce secteur peine à surmonter l'obstacle de la fragmentation et de l'atomisation et à construire du collectif par une meilleure articulation entre les niveaux d'action et par l'invention de formes renouvelées et plus rassembleuses. À l'échelon le plus large, il semble peu capable de

¹⁶⁴ Si « les usages du droit ne sont pas purement défensifs [puisqu'ils] ont une double visée : obtenir le respect du droit du travail et faire surgir des droits nouveaux (Willemez, 2006, p. 107), la permanence des motifs prud'homaux dans le nettoyage montre que les jugements produits ont du mal à s'imposer comme jurisprudentiels.

peser sur les politiques globales de l'emploi et son action (divisée de surcroît) dépasse rarement le stade de l'interpellation ; à l'échelon le moins élevé, totalement écrasé par la densité et l'urgence des réponses à apporter aux situations locales, il peine à élever son action en élaborant des revendications étendues. Conséquence assez classique des effets produits par le développement de la sous-traitance, cette extension du domaine de la lutte n'est pas facilitée par le caractère bicéphale de l'adversaire contre lequel orienter l'action. Les entreprises de nettoyage forment un adversaire immédiat dans des luttes essentiellement locales et dans des configurations salariales marquées par des rapports d'exploitation. Mais ces luttes du coup prennent la forme d'un combat incessant contre une hydre dont les têtes repoussent au fur et à mesure qu'on les coupe. Par ailleurs, s'il y a une unanimité syndicale pour pointer leurs responsabilités dans la dégradation de la condition salariale des agents de nettoyage, les donneurs d'ordre apparaissent comme un adversaire lointain et en fait rarement inquiété.

Au final, la capacité des salariés du nettoyage à transformer leur situation par la voie syndicale semble aujourd'hui relativement bloquée. Irrémédiablement ? Au regard « des nouvelles pratiques et des nouvelles possibilités » développées par certains militants syndicaux américains pour organiser les travailleurs, et justement ceux (les minorités, les femmes, les immigrants...) considérés jusqu'alors comme impossible à mobiliser (Fantasia, Voss, 2003), on serait tenté de croire qu'il n'y a rien de définitif à ce blocage. Il nécessite par contre, pour être levé, que les salariés reconquièrent leur autonomie organisationnelle et représentative.

Bibliographie

- ANDOLFATTO, D., LABBE, D., *La CGT Organisation et audience depuis 1945*, La Découverte, 1997.
- Assemblée Nationale, « Compte rendu des réunions de Délégation aux droits des femmes et à l'égalité entre les hommes et les femmes », n° 19, 08/06/04.
- ARNAULT, S., « Le sous-emploi concerne 1,2 millions de personnes », *INSEE Première*, n° 1046, octobre 2005.
- BARBIER, J.-C., « La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale », *Revue Française de Sociologie*, 46-2, 2005.
- BARTHELEMY, M., *Associations : un nouvel âge de la participation ?*, Presses de Sciences Po, 2000.
- BEAUD, S., CONFAVREUX, J., LINDGAARD, J., (dir.), *La France invisible*, La Découverte, 2006.
- BEDUWE, C., FOURCADE, B., LEMISTRE, P., OURTAU, M., *Le travail non qualifié : enjeux économiques et sociaux d'une catégorie statistique*, Rapport pour la DARES, 15 juillet 2003.
- BEFFY, M., « En 2005, plus d'un million de salariés ont plusieurs employeurs », *INSEE Première*, n° 1081, mai 2006.
- BEROUD, S., CARLIER, A., DENIS, J.-M., DESAGE, G., GIRAUD, B., PELISSE, J., « Le changement de visage de la conflictualité en entreprise », *Les mondes du travail*, n° 3 & 4, mai 2007.
- BIPE, *La propreté*, La Documentation Française, coll. Prospective Formation-Emploi, 2000.
- BIZEUL, C., *La prévention des risques professionnels dans une entreprise de propreté*, Mémoire dans le cadre d'un DESU Ressources Humaines et prévention des risques professionnels, Université Paris VIII Saint-Denis, 30 pages, 2006.
- BOURDIEU, P., « La délégation et le fétichisme politique », *Actes de la Recherches en Sciences Sociales*, n° 52-53, juin 1984.
- BOURGEAIS, F., « Dans le nettoyage industriel, la propreté n'est pas l'absence de poussière mais l'acceptation de sa présence », colloque *Qualité : produit du travail et de l'organisation*, 18-19 novembre 2003, Aubagne.
- BRETIN, H., « Tomber » dans le nettoyage et s'en sortir : expérience des jeunes face au baccalauréat professionnel hygiène et environnement » in BILLARD, I., DEBORDEAUX, I., LUROL, M., *Vive la précarité*, éditions de l'Aube, 2000.
- BRETIN, H., « Le nettoyage, aux confins du jour et de la nuit », *Les Annales de la Recherche Urbaine*, n° 87, octobre 2000.
- BRUN, F., LAACHER, S., GOMEL, B., *De la régularisation à l'intégration : stratégies, atouts, obstacles...*, Centre d'Études de l'Emploi, 2000.
- CHAIB, S., *Facteurs d'insertion et d'exclusion des femmes immigrantes dans le marché du travail en France : Quel état des connaissances ?*, rapport établi pour la CFDT, janvier 2001.
- CHENU, A., « Les employés », *INSEE-Première*, n° 477, août 1996.
- « Conditions de travail des agents de propreté des entreprises de nettoyage en sous-traitance », Enquête réalisée par les services de santé du travail AIST et CMHI avec le soutien de la Société de Médecine du Travail de Normandie, le réseau EPIMET et la DRTEFP de Haute-Normandie, doc. Ronéo, 2000, 8 pages.
- DENIS, J.-M., *Le Groupe des Dix, un modèle syndical alternatif ?*, La Documentation Française, 2001.
- DJELLAL, F., « Le secteur du nettoyage face aux nouvelles technologies », *Formation-Emploi*, n° 77, 2002.
- DUBOIS, P., DURAND, C., *La grève*, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1975.
- DUFOUR, C., HEGE, A., « Emplois précaires, emploi normal et syndicalisme », in *Précarisation de l'emploi et représentation syndicale*, Chronique Internationale de l'IRES, numéro spécial, n° 97, novembre 2005.
- EFF, C., « Journal d'une femme de chambre 1 : la lutte improbable des salariés d'Arcade », *Vacarme*, n° 22, Hiver 2003.
- EFF, C., « Journal d'une femme de chambre 2 : Suite et fin d'une grève désaxée », *Vacarme*, n° 24, hiver 2003.
- ELAYOUBI, F., *Prière à la lune*, Bachari éditeur, 2006.
- FANTASIA, R., VOSS, K., *Des syndicats domestiqués. Répression patronale et résistance syndicale aux Etats-Unis*, Raisons d'Agir, 2003
- GISTI, « Précarisation de l'économie et clandestinité : une politique délibérée », *Plein Droit*, n° 31, 1996.
- GUIGNON, N., SANDRET, N., « Les expositions aux agents biologiques dans le milieu de travail en 2003, DARES, *Premières Synthèses*, n° 26.1, juin 2006.
- IGLESIAS, H., « La formation aux écrits professionnels dans la branche propreté », *Actualité de la formation permanente*, n° 1777, mars-avril 2002.
- JOBERT, A., « Quelles dynamiques pour l'action collective ? », *Travail et Emploi*, n° 95, juillet 2003.
- MARUANI, M., « Les working poor, version française – travailleurs pauvres et/ou salarié(e)s pauvres ? » *Droit Social*, n° 7/8 juillet-Aout 2003.
- OCDE, « L'emploi étranger : perspectives et enjeux pour les pays de l'OCDE », 2001.

PAUGAM, S., *Le salarié de la précarité*, PUF, 2000.

PIGENET, M., « Les Dockers. Retour sur le long processus de construction d'une identité collective en France XIX^e-XX^e siècles », *Genèses*, n° 42, mars 2001.

PUECH, I., « Le temps du remue-ménage. Conditions d'emploi et de travail de femmes de chambres », *Sociologie du travail*, n° 46, 2004.

SAUVIAT, C., *Le nettoyage industriel : un marché de service gouverné par la demande – France, Etats-Unis, Suède*, Rapport de recherche, IRES, février 1997, 51 pages.

SEGRESTIN, D., « Les communautés pertinentes de l'action collective », *Revue Française de Sociologie*, vol. 21, 1980.

SORIANO, G., « MacDonald's, FNCA, Virgin, Arcade, etc. L'expérience du collectif parisien de solidarité », *Samizdat.net*, juillet 2003

TAVAN, C., « Les immigrés en France : une situation qui évolue », *INSEE-PREMIERE*, n° 1042, septembre 2005.

WILLEMEZ, L., *Le droit du travail en danger. Une ressource collective pour des combats individuels*, Editions du Croquant, 2006.

Documents conventionnels et syndicaux

Convention Collective Nationale du 1^{er} juillet 1994 des Entreprises de Propreté, Les Editions des Journaux Officiels, septembre 2005.

Fédération des Entreprises de Propreté et des Services annexes, « Plate-forme de l'individualisation des services », Dossier de presse, avril 2003.

Fédération des Entreprises de Propreté et des Services annexes, *Propreté et Services associés – Principaux repères*, le 21 décembre 2005.

SUD-Nettoyage, « Présentation du secteur du nettoyage », Documents pour le Conseil National de Solidaires, 10 & 11 mai 2007.

Bilan d'activité pour le VII^{ème} congrès du syndicat CGT des agents de propreté de l'Ile de France, Montreuil, 22-24 février 2006.

Bilan d'activité pour le XXVIII^e congrès fédéral de la fédération Nationale des Ports et Docks, Montreuil, 15-17 juin 2005.

Statuts de la CGT adoptés au 45^e congrès de la CGT, Montreuil, 1995.

CFDT, *Travail en questions (TEQ) Précarités*, Fédération des Services, supplément à Inform'action n° 227, 2003.

ANNEXE 1

Déclaration conjointe des partenaires sociaux européens sur le « moins-disant » social (FENI-UNI Europa)

Adoptée en mars 2004, la directive européenne relative aux procédures de passation de marchés publics de services, travaux et fournitures doit maintenant être transposée dans les systèmes juridiques des États membres de l'Union européenne. Dans ce contexte, la FENI et UNI-Europa, partenaires sociaux européens représentatifs du secteur du nettoyage industriel ont décidé de lancer un appel aux pouvoirs adjudicateurs locaux, régionaux, nationaux et européens, à fonder leurs procédures de sélection de prestataires de services sur le meilleur rapport qualité-prix, plutôt que sur le prix le plus bas.

Bien que la FENI et UNI-Europa soient conscientes des difficultés budgétaires auxquelles sont confrontées les autorités publiques, elles considèrent que la politique généralement pratiquée et qui consiste à attribuer les marchés publics aux entreprises les moins disantes engendre des effets particulièrement néfastes pour le secteur. Dans l'ensemble des états membres, le secteur est confronté à une tendance généralisée parmi les clients à ne retenir que le plus bas prix comme critère de sélection de leur prestataire de services de propreté. En outre, les clients ont des difficultés à évaluer leurs propres besoins et sous-estiment la technicité du secteur. Ils posent cependant généralement des exigences très élevées, et subjectives quant aux résultats à atteindre. Il en résulte que les prestataires sont soumis à une pression concurrentielle difficilement soutenable qui les amène à remettre des offres de prix calculées au plus juste, au détriment de la qualité du service, des conditions de travail, et de la formation de leur personnel. Cette situation peut entraîner l'apparition de formes de concurrence déloyales et de pratiques illégales et non professionnelles, systématiquement condamnées par la FENI et UNI-Europa. De toute évidence, cette situation va à l'encontre des efforts développés en matière d'évolution qualitative et de professionnalisation du secteur dans son ensemble. Elle se traduit par la persistance de la perception négative dont souffre le secteur ; elle entraîne une certaine insatisfaction des salariés quant à leurs conditions de travail ; elle nuit enfin gravement à la capacité du secteur à attirer de nouveaux salariés, en particulier des jeunes. Or, l'achat de services de qualité délivrés par des professionnels de la propreté, est un **investissement**, et doit être considéré comme tel par les pouvoirs adjudicateurs.

Guide d'achat de services dans le secteur public

Afin de valoriser la qualité des services et de professionnaliser le secteur, la FENI et UNI-Europa ont publié, grâce au soutien financier de l'UE, un guide destiné aux pouvoirs adjudicateurs. Il s'agit d'un outil pratique destiné à guider les adjudicateurs à travers les différentes phases d'analyse et d'attribution des marchés en leur offrant un système d'objectivation des critères de qualité, leur permettant ainsi de déterminer le meilleur rapport qualité-prix. La FENI et UNI-Europa recommandent l'usage de ce guide à l'ensemble des adjudicateurs de marchés publics de nettoyage et s'engagent à mener des campagnes de sensibilisation et d'information visant à étendre son utilisation au plus grand nombre.

Enchères électroniques

La FENI et UNI-Europa sont particulièrement inquiets du développement des procédures de passation des marchés publics par enchères électroniques. Cette méthode, dont les résultats peuvent être appréciables pour des produits ou des services indifférenciés, n'est en aucun cas applicable aux services de nettoyage. En effet, les expériences menées dans ce domaine ont mis en évidence que, jusqu'à présent, le seul critère retenu est celui du prix. Il n'est pas professionnel d'attendre des soumissionnaires qu'ils réduisent la qualité du service offert de manière à pouvoir suivre le rythme des baisses de prix. En outre, les services de nettoyage ne peuvent répondre à des critères standardisés et les clients ne peuvent évaluer, par ce biais, la capacité d'innovation, la flexibilité et les ressources d'adaptation du prestataire, pas plus que la qualité des prestations ; autant d'éléments cruciaux dans la prestation de services de qualité au meilleur prix. La FENI et UNI-Europa appellent par conséquent les pouvoirs publics nationaux et communautaires à exclure les services de propreté des procédures d'appel d'offres par enchères électroniques.

Ainsi, et comme pour tout type d'achat, la bonne gestion de l'argent public passe par une évaluation précise des besoins et par la mise en concurrence des offres sur la base de la capacité des soumissionnaires à satisfaire ces besoins au meilleur prix, plutôt que par l'attribution des services de propreté à l'entreprise qui offrira le plus bas prix, sans prendre en considération la qualité de ses services ni sa capacité à satisfaire durablement ces besoins. **C'est le mieux-disant.**

Fait à Bruxelles, le 17 septembre 2004

John Oliver Président FENI

Bernadette Ségol Secrétaire régionale UNI-Europa



Classement année 2005

Les 40 premières en

Pour la septième année consécutive, Service 2000 publie le classement des premières entreprises du secteur réalisé par le service des études économiques de la Fédération des Entreprises de Propreté et Services Associés. Ce Top 40 témoigne de la dynamique

Position	Société	CA 2004 activité propreté* en millions d'euros	CA 2005 activité propreté* en millions d'euros	Croissance du CA 2004/2005	Effectif total en 2005	Effectif propreté équivalent temps plein en 2005	Filiales et enseignes commerciales
1	GROUPE ONET	770,079 M€ - 5 051,38 MF (CA Groupe : 1 026 M€ - 6 730,19 MF)	802,514 M€ - 5 264,15 MF (CA Groupe : 1 052 M€ - 6 600,87 MF)	+ 4,21 %	44 480	26 830	ONET SERVICES - ONET METRO - ONET INDUSTRIE - ONET ANTILLES - H. REINIER - SAFEN - BRUNELLE - OTC - DSN - NET SERVICE - SOGEDEC - ONECTRA - TECHMAN - COMEX NUCLEAIRE - ONET CLEANING
2	GROUPE ISS FRANCE	476 M€ - 3 122 MF (CA Groupe : 1 048 M€ - 6 674 MF)	524,779 M€ - 3 442,32 MF (CA Groupe : 1 183,843 M€ - 7 765,50 MF)	+ 10,25 %	40 288	17 692	ISS Abilis France - ISS Environnement - ISS Energie - ISS Hygiène Services - ISS Sécurité - ISS Logistique et Production - ISS Espaces Verts - Intergreen - Jardin - Paysages de France - Chloroville - Nature Environnement ISS Accueil et Services - Charleston
3	SAMSIC - Groupe LG	390 M€ - 2 558 MF (CA Groupe : 640 M€ - 4 198 MF)	450 M€ - 2 951,81 MF (CA Groupe : 700 M€ - 4 591,70 MF)	+ 15,38 %	35 000	18 000	SAMSIC - SAMSIC PROPRETE - SAMSIC SECURITE SAMSIC INTERIM - SAMSIC FACILITY MANAGEMENT
4	PENAUILLE	430,844 M€ - 2 826 MF (CA Groupe : 1 446 M€ - 9 485 MF)	441,61 M€ - 2 896 MF (CA Groupe : 1 463 M€ - 9 597 MF)	+ 2,50 %	54 826	16 000	PENAUILLE - PENAUILLE MULTISERVICES MANAGEMENT PENAUILLE PROPRETE & SERVICES ASSOCIES - PENAUILLE SECURITE / SURETE - PENAUILLE ENERGIE - PENAUILLE INTERIM - PENAUILLE AERONAUTICS - PENAUILLE SERVISAR
5	GROUPE GSF	337,9 M€ - 2 216,48 MF	365,6 M€ - 2 398,18 MF	+ 8,20 %	18 366	10 702	GSF PLUTON - GSF JUPITER - GSF NEPTUNE - GSF SATURNE - GSF MERCURE - GSF CONCORDE - GSF TREVISE GSF PHEBUS - ETS MONACO - GSF ATLANTIS - GSF AURIGA GSF CELTUS - GSF ORION - GSF PHOCEA - GSF ATLAS GSF APRES - GSF AERO - GSF M. RHONE
6	RENOSOL - ONYX	307,800 M€ - 2 019 MF	319,700 M€ - 2 097 MF	+ 3,87 %	13 100	10 050	GROUPE RENOSOL - VEOLIA PROPRETE - RENOSOL ATLANTIQUE - RENOSOL IDF - RENOSOL NORD & EST RENOSOL SUD-EST - COMATEC - USP NETTOYAGE - RENOSOL APPROS & TECHNIQUES - RENOSOL SA - CENTRE ASSISTANCE - EPPSI - Filiales étrangères : TEST Tchèque, TEST Slovakia, COMATEC Hongrie, FENESTRA Allemagne
7	GROUPE TFN - R.J.M.F	186,160 M€ - 1 103,05 MF (CA Groupe : 282,477 M€ - 1 852,92 MF)	213 M€ - 1 397,19 MF (CA Groupe : 320 M€ - 2 069,06 MF)	+ 26,67 %	17 470	-	TFN - LA RAYONNANTE - CSMP - CSM - COMANET LA CENDRILLON - DR - EONG - LA MAINTENANCE DE PARIS - DMMS
8	SIN & STES	170 M€ - 1 115 MF (CA Groupe : 172,7 M€ - 1 132,84 MF)	178,4 M€ - 1 170 MF	+ 4,94 %	9 063	7 423	ESSOR - SIMI (Londres) - SIN & STES ESPACES VERTS ESPACES VERTS CARON - TENNIS CARON
9	AAF LA PROVIDENCE GROUPE INTERCLEAN	123 M€ - 806 MF (CA Groupe : 125 M€ - 819 MF)	137 M€ - 898 MF (CA Groupe : 139 M€ - 911 MF)	+ 11,38 %	6 700	3 900	AAF LA PROVIDENCE - AAD PHENIX - NET ET BIEN - SNI SAINT-HONORE - GSI VITRONET - AAF METIC - AAF TERRASSES ET JARDINS
10	ISOR - COFIGOR	93,641 M€ - 612,244 MF (CA Groupe : 111,910 M€ - 734,081 MF)	93,540 M€ - 613,582 MF (CA Groupe : 116,075 M€ - 761,402 MF)	- 0,11 %	4 337	3 144	COFIGOR - ISOR
11	SFGH HÔPITAL - SERVICE	72 M€ - 472 MF	81,795 M€ - 536,540 MF	+ 13,60 %	3 780	2 890	HOPITAL SERVICE
12	GOM France	68,3 M€ - 448 MF (CA Groupe : 83,1 M€ - 545 MF)	78,3 M€ - 513,61 MF (CA Groupe : 93,5 M€ - 613,32 MF)	+ 14,64 %	4 600	-	GOM PROPRETE - LA GENERALE - PRENED SECURITE PRENED ACCUEIL - FACILICOM MULTISERVICE
13	VEBEGO SERVICES	75,547 M€ - 495,555 MF	74,219 M€ - 486,844 MF	- 1,76 %	4 848	2 251	VEBEGO SERVICES - CARRARD PROPRETE - PRISMA FRANCENT
14	EUROTEP	67,566 M€ - 443,203 MF (CA Groupe : 82,022 M€ - 538,029 MF)	70 M€ - 459,17 MF	+ 3,60 %	2 500	2 000	TEP - TEP ORLY SAUD - E-TEP - BLEU CIEL
15	GROUPE ARCADE	62 M€ - 406,69 MF (CA Groupe : 78 M€ - 511,65 MF)	62 M€ - 406,69 MF (CA Groupe : 77 M€ - 505,06 MF)	0 %	3 000	2 500	ARCADE - E.G.N.H. - ASPROTECHNIQUE
16	CHALLANCI	52,600 M€ - 345,03 MF (CA Groupe : 56,500 M€ - 370,61 MF)	57,731 M€ - 378,69 MF (CA Groupe : 62,106 M€ - 407,38 MF)	+ 9,75 %	2 717	1 785	CHALLANCI NETTOYAGE - CHALLANCI GARDIENNAGE MBS - MGS - MNS
17	DECA-France	28,894 M€ - 189,53 MF	57,652 M€ - 378,172 MF	+ 99,53 %	4 200	2 520	DECA-FRANCE - DECA PROPRETE PAYS DE LOIRE - DECA PROPRETE BRETAGNE - GP OUEST - ALENCON NET - EMNE - MAN - JSA Aubervilliers - LA CIGOGNE
18	OMS (Organisation Maintenance Services)	Hors champ en 2004	48,355 M€ - 318,499 MF (CA Groupe : 47,480 M€ - 311,448 MF)	-	4 050	1 720	OMS (Organisation Maintenance Services) - CLASSNET - POLIFORM - LOGIN
19	GROUPE K FINANCE	31,745 M€ - 208 MF (CA Groupe : 38,625 M€ - 253 MF)	31,6 M€ - 207,28 MF (CA Groupe : 38,5 M€ - 252,54 MF)	- 0,46 %	2 856	972	GROUPE K FINANCE - SINKA MUREX - SINKA NAUTILE - SINKA VOLUTE - MAINTENANCE & PROPRETE - SINETT - ARNETT - GROUPE K : Le service au pluriel (enseigne commerciale)

treprises de propreté

des entreprises avec une augmentation globale du chiffre d'affaires et un rythme soutenu de fusions, acquisitions et rapprochements. Sont indiqués, le chiffre d'affaires du groupe et le volume d'affaires réalisés dans la propreté ainsi que l'effectif.

Position	Société	CA 2004 activité propreté* en millions d'euros	CA 2005 activité propreté* en millions d'euros	Croissance du CA 2004/2005	Effectif total en 2005	Effectif propreté équivalent temps plein en 2005	Filiales et enseignes commerciales
20	SUD SERVICE (Groupe NICOLIN)	22,922 M€ - 150,358 MF	27,378 M€ - 179,588 MF	+ 19,44 %	2 000	1 200	SUD SERVICE SAS - ANTIGONE SERVICE - CLAIR ET NET SERVICE - S.M.P.
21	STEM	15,144 M€ - 99,34 MF	17,482 M€ - 114,67 MF	+ 15,44 %	1 022	540	STEM Propreté
22	GUILBERT PROPRETE	16,500 M€ - 108,232 MF (CA Groupe : 19 M€ - 124,631 MF)	17 M€ - 111,512 MF (CA Groupe : 19,5 M€ - 127,911 MF)	+ 3,03 %	1 280	890	GUILBERT PROPRETE - 3 G MAINTENANCE - ANTARCTIQUE - ANTARCTIQUE SERVICE AUX PARTICULIERS
23	LIMPA NETTOYAGES	14,130 M€ - 92,6 MF	16,817 M€ - 110,31 MF	+ 19,02 %	1 200	608	LIMPA NETTOYAGES (9 agences : Blois, Tours, Chartres, Montargis, Auxerre, Orléans, Bordeaux, Le Mans, Châteauroix) - SAS CHRISTINA PROPRETE, (Maroc)
24	GROUPE PERFECT PROPRETE	15,60 M€ - 102,32 MF (CA Groupe : 15,92 M€ - 104,42 MF)	16,64 M€ - 109,15 MF (CA Groupe : 16,97 M€ - 111,31 MF)	+ 6,67 %	982	630	SA L'ENVOL - SARL SOL NETTOYAGE - SA PERFECT NETTOYAGE - SA L'AGLONNE
25	EUROPE SERVICES PROPRETE	12 M€ - 78,714 MF (CA Groupe : 16 M€ - 104,963 MF)	16,259 M€ - 106,652 MF (CA Groupe : 24,048 M€ - 157,744 MF)	+ 35,49 %	1 022	522	EUROPE SERVICES PROPRETE - GRENOBLE ENTRETIEN
26	EFFI SERVICE	16,394 M€ - 107,53 MF	15,610 M€ - 102,39 MF	- 4,78 %	750	475	EFFI SERVICE
27	ESSI	15,391 M€ - 100,958 MF	15,412 M€ - 101,096 MF	+ 0,13 %	909	545	ESSI
28	NERA	13,326 M€ - 87,412 MF (CA Groupe : 13,995 M€ - 91,801 MF)	15,032 M€ - 98,603 MF (CA Groupe : 16,301 M€ - 106,927 MF)	+ 12,80 %	1 084	525	NERA PROPRETE PROVENCE - NERA PROPRETE RHONE-ALPES - NERA PROPRETE LITTORAL - ACTION ET PROPRETE SOS NET EGOUTS
29	NETTEC	10,365 M€ - 67,988 MF	14,174 M€ - 92,975 MF (CA Groupe : 15,754 M€ - 103,339 MF)	+ 36,75 %	853	382	NETTEC - CASTOR NETTOYAGE - EUREKA - LA FEE PRESTIGE - BEAUMONT - SAM SERVICES
30	GPME (ex SOLONET SA)	14,97 M€ - 98,19 MF (CA Groupe : 16,25 M€ - 106,59 MF)	14,03 M€ - 92,03 MF (CA Groupe : 15,74 M€ - 103,25 MF)	- 6,28 %	963	422	GPME SERVICES S.A. (ex SOLONET) - SAS SOLONET MASSIF CENTRAL - SAS SOLONET RHONE-ALPES - SAS SOLONET MEDITERRANEE
31	GROUPE ALTER SERVICES	Hors champ en 2004	14 M€ - 91,83 MF	-	875	480	GROUPE ALTER SERVICES - ADNLR - ADNMP - ADNRP
32	LA RATIONNELLE	9,672 M€ - 63,444 MF	11,685 M€ - 76,648 MF	+ 20,81 %	533	377	LA RATIONNELLE
33	NETTO DECOR PROPRETE	10,326 M€ - 67,734 MF	11,182 M€ - 73,349 MF	+ 8,29 %	745	116	SAS NETTO DECOR PROPRETE
34	L'AUDACIEUSE	10,669 M€ - 69,98 MF (CA Groupe : 10,983 M€ - 72,043 MF)	10,960 M€ - 71,89 MF (CA Groupe : 11,264 M€ - 73,887 MF)	+ 2,73 %	697	450	L'AUDACIEUSE - ADTECH SARL
35	A.N.E.R.	10,588 M€ - 69,45 MF	10,749 M€ - 70,51 MF	+ 1,52 %	585	400	A.N.E.R.
36	PARTENAIRE NETTOYAGE - GROUPE GORSE	12 M€ - 78,714 MF (CA Groupe : 12,236 M€ - 80,262 MF)	10,505 M€ - 68,908 MF (CA Groupe : 10,771 M€ - 70,653 MF)	- 12,46 %	866	420	PARTENAIRE NETTOYAGE - GROUPE GORSE - IMPLIS C'CLAIR - ANNISE
37	CLINITEX SERVICES	11 M€ - 72 MF (CA Groupe : 12 M€ - 78 MF)	10,162 M€ - 66,658 MF (CA Groupe : 11,126 M€ - 72,981 MF)	- 7,62 %	720	320	CLINITEX SERVICES - CLINITEX GRAND LILLE - CLINITEX 62 CLINITEX SAMBRE HAINAUT - CLINITEX PICARDIE
38	OPALYS	Hors champ en 2004	10,148 M€ - 66,566 MF	-	707	91	OPALYS
39	GROUPE ACR	11,173 M€ - 73,290 MF (CA Groupe : 11,576 M€ - 75,933 MF)	9,235 M€ - 60,577 MF	- 17,35 %	650	-	GROUPE ACR - ACR REGIONS - SOVINET
40	TEFID	10,436 M€ - 68,455 MF	8,793 M€ - 57,678 MF	- 15,74 %	530	297	TEFID
41	NOVASOL	7,602 M€ - 49,866 MF	7,797 M€ - 51,144 MF (CA Groupe : 8,518 M€ - 55,874 MF)	+ 2,57 %	312	300	NOVASOL - DEXET
42	SAS TERBATI	6,588 M€ - 43,216 MF	7,340 M€ - 48,147 MF	+ 11,41 %	560	275	SAS TERBATI - TERNETT
	AZUR NET (17 ^{me} en 2004)	42 M€ - 275 MF	Non communiqué pour 2005				AZUR NET - ORTEL - SNBM - AZUR NET POITOU
	JNS PROPOTEL ^{***} (29 ^{me} en 2003)	12,939 M€ - 84,87 MF	Non communiqué pour 2004 et 2005				JNS PROPOTEL

(*) CA Activité Propreté : Toutes activités de propreté de l'entreprise (y compris nettoyage ferroviaire, matériels roulants, nucléaire et hors voirie urbaine).

(**) CA Groupe : Toutes activités confondues de l'entreprise (y compris activités hors propreté).

(***) Entreprises ayant fait partie du classement en 2003. En 2004, deux entreprises ne souhaitaient plus faire partie du classement que nous élaborons.

Pour l'année 2005, une société ne nous a pas fait parvenir son questionnaire.

Nota : Quand il n'est pas fait mention du CA Groupe, le CA Activité Propreté correspond au CA Groupe.

NS : Non significatif.

Supplément secteur fédéral Manutention ferroviaire n° 3 à ETS inFOs n° 67
GRILLES DES SALAIRES AU 1er JUILLET 2006

OUVRIERS - ANNEXES I & II		
COEF.	TAUX HORAIRE + 2,75%	SALAIRE MENSUEL 151,67 heures
156	8,271 €	1 254,46 €
157	8,285 €	1 256,59 €
158	8,301 €	1 259,01 €
159	8,316 €	1 261,29 €
160	8,332 €	1 263,71 €
161	8,347 €	1 265,99 €
162	8,367 €	1 269,02 €
163	8,387 €	1 272,06 €
164	8,406 €	1 274,94 €
165	8,426 €	1 277,97 €
166	8,446 €	1 281,00 €
167	8,466 €	1 284,04 €
168	8,486 €	1 287,07 €
169	8,506 €	1 290,11 €
170	8,526 €	1 293,14 €
171	8,545 €	1 296,02 €
172	8,548 €	1 296,48 €
173	8,569 €	1 299,66 €
174	8,593 €	1 303,30 €
175	8,615 €	1 306,64 €
176	8,638 €	1 310,13 €
177	8,660 €	1 313,46 €
178	8,683 €	1 316,95 €
179	8,705 €	1 320,29 €
180	8,728 €	1 323,78 €
181	8,750 €	1 327,11 €
182	8,753 €	1 327,57 €
183	8,778 €	1 331,36 €
184	8,802 €	1 335,00 €
185	8,826 €	1 338,64 €
186	8,850 €	1 342,28 €
187	8,874 €	1 345,92 €
188	8,898 €	1 349,56 €
189	8,922 €	1 353,20 €
190	8,946 €	1 356,84 €
191	8,972 €	1 360,78 €
192	8,996 €	1 364,42 €
193	9,020 €	1 368,06 €
194	9,044 €	1 371,70 €
195	9,068 €	1 375,34 €
196	9,092 €	1 378,98 €

	CADRES & AGENTS DE MAITRISES - ANNEXE IV		
	ANCIENNETE	COEF.	SALAIRE MENSUEL 151,67 heures
Contremaître	De 0 mois à 6 mois	191	1 469,82 €
	De 6 mois à 1 an	201,5	1 534,99 €
	De 1 an à 3 ans	201,5	1 581,04 €
	De 3 ans à 6 ans	201,5	1 627,09 €
	De 6 ans à 9 ans	201,5	1 673,14 €
	De 9 ans à 12 ans	201,5	1 719,19 €
	De 12 ans à 15 ans	201,5	1 765,24 €
	Plus de 15 ans	201,5	1 811,29 €
Chef de Bordée	De 6 mois à 1 an	221	1 656,01 €
	De 1 an à 3 ans	221	1 705,69 €
	De 3 ans à 6 ans	221	1 755,37 €
	De 6 ans à 9 ans	221	1 805,05 €
	De 9 ans à 12 ans	221	1 854,73 €
	De 12 ans à 15 ans	221	1 904,41 €
Plus de 15 ans	221	1 954,09 €	
Chef de Chantier	De 6 mois à 1 an	247	1 817,36 €
	De 1 an à 3 ans	247	1 871,88 €
	De 3 ans à 6 ans	247	1 926,40 €
	De 6 ans à 9 ans	247	1 980,92 €
	De 9 ans à 12 ans	247	2 035,45 €
	De 12 ans à 15 ans	247	2 089,96 €
Plus de 15 ans	247	2 144,49 €	
Chef de Service	De 6 mois à 1 an	282,5	2 037,67 €
	De 1 an à 3 ans	282,5	2 098,80 €
	De 3 ans à 6 ans	282,5	2 159,93 €
	De 6 ans à 9 ans	282,5	2 221,06 €
	De 9 ans à 12 ans	282,5	2 282,19 €
	De 12 ans à 15 ans	282,5	2 343,32 €
Plus de 15 ans	282,5	2 404,45 €	



Publication éditée par la Fédération FO de l'Équipement, de
l'Environnement, des Transports et des Services (FEETS-FO)
46, rue des Petites Écuries - 75010 PARIS
Impression FEETS-FO au siège
de la Fédération - Publicité : au Journal
N° CPPAP : 0509306882 - N° ISSN : 1263-5618
Prix du numéro : 0,84€ Abonnement annuel : 10,06€ (12 numéros)
Abonnement principal + supplément : 13,72€
Abonnement de soutien : 15,24€



Nettoyage



UL 14e



11 avril 2007
Manifestons tous ensemble
pour la réintégration d'Amilcar
à la Cité des Sciences !

La Cité des Sciences complice du négrier « GOM »

Depuis la fin 2006 Amilcar Ferreira, délégué syndical CNT, est interdit de travail à la Cité des Sciences et de l'Industrie à la Villette et pointe au chômage. Son seul tort en tant que chef d'équipe est d'avoir refusé d'appliquer la politique destructrice de sa société de nettoyage GOM PROPLETE, sous traitance de la Cité des Sciences, qui veut faire toujours plus trimer les ouvriers nettoyeurs en les payant moins.

Le Ministre du Travail, Jean-Louis BOORLO, qui se targue à tout bout de champ à la télé de faire du social a autorisé le licenciement d'Amilcar qui a aussi rejoint les près de 15 000 représentants du personnel dit « protégés » licenciés chaque année avec la bénédiction du gouvernement Villepin-Sarkozy-Boorlo.

Le donneur d'ordres, la Cité des Sciences, porte une lourde responsabilité dans cette affaire, tout comme la mafia de la CGT PROPLETE chez GOM, dirigée par l'homme de main de la direction, Monsieur KHODEIR, récemment promu chargé de relations avec les syndicats (on croit rêver !).

La CNT Nettoyage, SUD nettoyage et l'UL CGT 14 appellent à une manifestation le 11 avril 2007 :

La CNT a déposé un recours devant le Tribunal administratif contre la décision du Ministre Boorlo. Malheureusement ce type de procédure dure... 2 ans et demi ! La justice va bien plus vite pour juger en comparution immédiate les étudiants opposants au CPE ou les « sans-papiers » que les ministres complices du patronat.

D'ici-là Amilcar aura le temps de rejoindre les SDF du Canal St Martin et rencontrera certainement Monsieur Boorlo, friand « d'humanitaire ».

C'est pourquoi nos trois organisations syndicales appellent l'ensemble des travailleurs de la profession, les salariés de la Cité des Sciences et de l'Industrie, toutes les organisations syndicales à manifester le :

Mardi 11 avril 2007 à 10h30

pour la réintégration d'Amilcar.

Nous partirons du siège de la société AAF LA PROVIDENCE, 167 boulevard de la Villette Paris 10^e (métro *Stalingrad*), bien connue pour son anti-cénétisme primaire) pour défiler jusqu'à la Cité des Sciences où nous demanderons à être reçus par la direction.

Venez nombreux !



Grève du nettoyage à l'hôtel des impôts du XIème : les agents de SAMSIC enfin écoutés !

Le mouvement de grève des agents de propreté de l'hôtel des impôts de Paris 11 a cessé le 12 mars (après 4 jours de grève) suite à l'accord intervenu entre les grévistes et la direction. Si cet accord ne répond pas à l'ensemble des demandes, il démontre que quand les travailleurs s'unissent pour faire valoir leur droit, la direction de SAMSIC est obligée de les écouter et de s'asseoir autour d'une table pour négocier.

Les organisations syndicales de la DGI (SNUI et SNADGI) ont soutenu et apporté leur aide lors du conflit par la participation aux rassemblements devant le site (pour bloquer l'entrée et éviter le remplacement des grévistes par une équipe de cadres) et en poussant la direction de Paris-Est à faire pression sur SAMSIC pour qu'ils négocient avec leurs salariés. Ceci a sans aucun doute permis cette victoire rapide.

Les points forts de l'accord de fin de grève :

- Maintien de 6 postes sur le site.
- Attribution de deux tenues par an pour chaque agent.
- Prime de salissure de 10 € par mois.
- Passage en CDI d'un salarié en CDD.
- Rappel des primes manquantes pour un agent qui ne les avait pas touché.
- Rappel du paiement des cartes orange.
- Remplacement systématique des salariés absents au delà de 3 jours.
- Aucune mutation ne pourra être réalisée sur ce site sans accord du salarié.
- Passage de l'ensemble des salariés à 3H par jour.
- Paiement des jours de grève.

La prime de fin d'année de 300€ n'a pas pu être obtenue. La direction écrit dans le protocole que «*les conditions économiques sur ce marché ne nous permettent pas de répondre favorablement à cette demande*». **Sur ce point, nous partageons la position de la direction de SAMSIC !**

C'est bien pour cela que le marché doit être renégocié à la hausse et que la DGI doit prendre toutes ses responsabilités de donneur d'ordre !

Fort de cette victoire, nous devons continuer notre démarche. SUD nettoyage invite les salariés de SAMSIC travaillant sur des sites des Impôts à se réunir le jeudi 22 mars à 09h00 au 17 bd de la libération à Saint-Denis pour :

- Décider ensemble des revendications communes des chantiers de nettoyage des sites des impôts de l'entreprise SAMSIC.
- Débattre ensemble des actions et des campagnes que nous devons mener pour imposer au ministère des finances et à SAMSIC de renégocier le contrat commercial qu'ils ont signé à moindre coût et qui entraîne les conditions de travail dégradées et des salaires misérables.

Des syndicalistes du SNUI seront présents à cette réunion.

Paris, le 16 mars 2007



Collectif du Nettoyage

3, rue Tarbé – 75017 Paris
Tél. : 01 47 66 52 54

**Trois de nos camarades poursuivis pour diffamation seront jugés
le 28 avril 2006 au Tribunal de Grande Instance de Paris**

SOUTENEZ-LES !

- Face aux regroupements, aux rachats des moyennes entreprises du nettoyage par des multinationales et des groupes financiers ;
- Face aux tentatives de survie des petites entreprises, la concurrence sauvage se fait sur le dos des femmes de chambres et des ouvriers du nettoyage, généralement immigrés, illettrés, et corvéables à merci.

Dans ces conditions, le Collectif du Nettoyage CGT a toujours appelé à l'organisation de vrais syndicats régionaux regroupant les syndicats départementaux, d'Unions locales ou de sites, mettant fin à des organisations de types archaïques produisant des caricatures de chefs de royaumes perdus.

10 ans déjà que nous avons soulevé cela ... mais en réalité cela dure depuis plus de 20 ans !

Résultat... aujourd'hui 3 de nos camarades sont poursuivis en diffamation et traduits en justice pour avoir contesté la direction syndicale.

LES FAITS

Au 47^{ème} Congrès de la CGT, tenu à Montpellier, nous avons dénoncé dans nos tracts et pétitions les dysfonctionnements de ce syndicat et les conditions dans lesquelles se déroulent ses congrès, et particulièrement celui de février 2003.

Nous avons dénoncé une parodie de démocratie qui faisait beaucoup de torts aux militant(e)s de la profession. Un de nos camarades a été agressé et tabassé par le « Secrétaire général » du dit syndicat et, comme si cela ne suffisait pas, une fois rentré à Paris il déposa plainte pour diffamation.

L'affaire revient au TGI de Paris le 28 avril 2006 à 14h.

UNE PREMIÈRE :

LE SYNDICAT ENVOIE SES MILITANTS EN CORRECTIONNELLE !

En lieu et place des débats, la confrontation d'idées, du contrôle démocratique, il y avait l'épuration, les retraits de mandats des délégués les plus combatifs. Cette fois c'est l'arme judiciaire, une stratégie plutôt patronale qui est utilisée pour intimider les militants et pour les démobiliser.

Avec leurs salaires de misère, nos camarades doivent faire face aux honoraires d'avocats.

***Soutenez-les et signez la pétition
pour réclamer avec nous un vrai syndicat !***

04/04/2006

Quatrième partie

La convention collective de la métallurgie en Midi Pyrénées

Christian Dufour/Adelheid Hege (IRES)

Introduction

En Midi-Pyrénées, région de vieille tradition métallurgique, l'industrie aéronautique est le moteur de l'économie régionale. Autour d'une entreprise dominante fortement internationalisée gravitent, nombreuses, les entreprises sous-traitantes disséminées dans les départements. Selon leur positionnement dans la chaîne de la sous-traitance, leur relation de dépendance à l'égard de l'industrie donneuse d'ordre varie : certaines, spécialisées et détentrices de savoirs faire stratégiques gardent la maîtrise de leur production et de leurs relations avec le donneur d'ordre ; d'autres aux spécialisations plus interchangeables ont peu de résistances à offrir à une pression à la compression des coûts et à la flexibilisation du travail qui s'est exacerbée au fil du temps.

Une seule convention collective s'applique aux salariés de la métallurgie dans les huit départements de la région (Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Gers, Lot, Hautes Pyrénées, Tarn, Tarn et Garonne). Salariés du donneur d'ordre et des (petites) firmes sous-traitantes se trouvent juridiquement à la même enseigne. La convention collective n'a pas tant pour objectif d'encadrer les conditions de la concurrence qui se porte avant tout sur les sites concurrents et partenaires du donneur d'ordre à l'étranger. Elle décrit le socle de droits opposables qui, par le truchement de l'extension, s'imposent aux employeurs de la région quelle que soit la réalité économique. Comment la cohabitation d'entreprises donneuses et preneuses d'ordre influe-t-elle sur l'élaboration de la

convention collective ? Permet-elle aux salarié(e)s des entreprises dominées de voir « tirées vers le haut » leurs conditions de salaires et de travail, à la faveur tant du positionnement stratégique de l'entreprise dominante que du rapport de force syndical qui y prévaut ? La convention collective de la métallurgie instaure-t-elle un lien de solidarité au bénéfice d'un salariat que caractérisent par ailleurs de nombreuses inégalités : statuts, sécurité de l'emploi, exposition à la demande de flexibilité de l'industrie dominante, accès à la représentation syndicale ?

« Comment la convention collective de la métallurgie de Midi-Pyrénées et les acteurs concernés par son élaboration prennent-ils en charge la question des flexibilités ; quelle relation entretiennent salariés 'flexibles' et 'sécurisés' avec la convention collective ? » Cette question, aux contours délibérément non figés, guidera notre investigation menée entre novembre 2005 et mars 2007 auprès des acteurs confrontés à des titres divers à la problématique des flexibilités dans le travail : représentants des syndicats et des organisations patronales directement impliqués dans la négociation collective de branche, syndicalistes d'entreprises dominantes et dominées, experts, salariés. Comment voient-ils évoluer la convention collective, son emprise, les statuts des salariés concernés et leurs interrelations sur fond, ou non, de médiation syndicale ?

Notre investigation nous mène du centre (géographique et normatif) à la périphérie ; les expériences de flexibilité rencontrées loin du centre interrogeront à leur tour les stratégies déployées par les acteurs centraux. On retient ce même itinéraire pour organiser le chapitre qui s'ouvre sur un bref aperçu des relations de sous-traitance dans le secteur aéronautique en Midi-Pyrénées (1). La parole revient en premier aux « acteurs du centre », représentants syndicaux et patronaux qui organisent à l'échelle de la région le dialogue social et sont censés encadrer l'évolution des flexibilités (2). L'itinéraire conduit ensuite dans un département éloigné de la métropole toulousaine, auprès d'équipes syndicales travaillant dans des entreprises de rangs différents dans la chaîne de la sous-traitance (3). Les étapes suivantes de l'enquête nous rapprochent plus directement des salariés « flexibles » et précaires : quelle est leur place dans les réseaux de la représentation collective (4) ; quel regard portent-ils (elles) sur les acteurs de cette représentation et plus généralement sur le monde du travail sécurisé (5) ? À ce stade de l'analyse, on ne cherche guère à masquer le côté éclaté (« patchwork ») des témoignages qui font miroir les uns aux autres. Sur un terrain conceptuellement peu stabilisé (l'action collective autour des flexibilités dans le travail), l'enquête entend préciser des interrogations plus qu'elle ne prétend avancer des conclusions.

I - Aéronautique et sous-traitance : élément de cadrage

La métallurgie en Midi-Pyrénées gravite autour de la construction aéronautique. L'Insee recense une trentaine de constructeurs (avec l'industrie spatiale) dont le principal est Airbus (EADS). Certains grands sous-traitants vouent leur activité principale à la construction aéronautique – parmi eux des constructeurs français historiques, tels Ratier (créé en 1904) ou Latécoère (1917).

Dans un contexte de compétitivité internationale exacerbée et de recul du marché militaire, l'industrie s'est profondément réorganisée dans les années 1980 et 1990. Les constructeurs tendent à se recentrer sur le cœur du métier, externalisant les activités secondaires. Ce repositionnement a engendré un fort développement de la sous-traitance. Les quelque 550 entreprises « liées » (sous-traitants et fournisseurs) recensées par l'enquête de l'Insee Midi-Pyrénées en 2004 emploient ensemble plus de salariés (32 000) que les industries donneuses d'ordre (21 000) ; la moitié environ de ces effectifs dédie ses activités au secteur aéronautique et spatial. Les prestations des sous-traitants portent en premier lieu sur la production, avant la conception et la maintenance¹⁶⁵.

La relation de dépendance à l'égard des donneurs d'ordre ne cesse de s'accroître, avec une part croissante du chiffre d'affaires réalisée dans les activités confiées. Les entreprises sous-traitantes cherchent à desserrer l'étreinte en diversifiant leur clientèle, y compris étrangère pour les implantations les plus grandes. La maîtrise des coûts et la recherche de nouveaux clients et de nouveaux marchés sont les facteurs principaux évoqués par les sous-traitants pour rester dans la compétition, selon l'Insee.

Les grands sous-traitants sont nombreux à faire appel à leur tour à la sous-traitance. La sous-traitance en cascade est ainsi pratiquée par 40 % des preneurs d'ordre (Insee Midi-Pyrénées, 2005).

Un tiers des établissements sous-traitants emploie moins de 10 salariés, mais ces entreprises ne réalisent que 4 % des travaux confiés. Un quart des entreprises sous-traitantes ont plus de 50 salariés, structure en décalage avec le tissu économique de la région où ce seuil est atteint par 1 % seulement des établissements. Les gros

¹⁶⁵ INSEE Midi-Pyrénées, Aéronautique, espace et sous-traitance : résultats de l'enquête 2005, Les Dossiers de l'Insee, n°132, 2005.

établissements pratiquent plus souvent la sous-traitance en cascade que leurs homologues plus petits, mais 27 % des TPE preneurs d'ordre font appel à des sous-traitants (*ibid.*).

Une organisation pyramidale structure les relations entre donneurs d'ordre et sous-traitants dans l'aéronautique. Les sous-traitants de 1^{er} niveau ont souvent un profil de systémiers : ils fournissent des ensembles ou sous-ensembles complexes dont ils gardent la responsabilité et dont ils partagent le risque financier avec l'avionneur. Ils entretiennent avec le donneur d'ordre des relations de coopération de long terme. Parmi les sous-traitants de niveau 2 se rangent les équipementiers ou encore les sous-traitants de spécialité qui offrent des compétences pouvant faire défaut au donneur d'ordre. Les sous-traitants « de capacité » sont généralement de petites entreprises « sélectionnées sur la base de leurs offres financières. Elles fournissent des pièces de production ou des services génériques largement standardisés et relevant de marchés très concurrentiels »¹⁶⁶. Les sous-traitants de niveau supérieur sont souvent les donneurs d'ordre des sous-traitants du niveau inférieur, qui transfèrent sur leurs sous-traitants les exigences du principal donneur d'ordre. Parmi ces derniers, on trouve essentiellement des petites entreprises dans des créneaux technologiques relativement banalisés. Elles sont liées par des contrats de sous-traitance classiques qui se distinguent des relations plus partenariales dans lesquelles s'inscrivent les fournisseurs de rang supérieur. Le recours, pour les activités à faible valeur ajoutée, aux producteurs dans des pays à bas coûts salariaux (pays de l'Est) se développe pour résister à la pression des coûts.

Les constructeurs aéronautiques (donneurs d'ordre, sous-traitants de premier rang) se caractérisent par un faible taux de féminisation¹⁶⁷ et une tendance globale à la hausse des qualifications. Le nombre de techniciens diminue au profit des ingénieurs et cadres techniques, alors que la part des ouvriers qualifiés est en recul et les postes d'ouvriers non qualifiés ont quasiment disparu. Le CDI à temps complet est la forme d'emploi très largement prédominante qui concerne 95 % des effectifs. Le salariat est très stable et les fortes anciennetés prédominent malgré le renouvellement générationnel intervenu dans un contexte de croissance et de nombreux départs à la retraite¹⁶⁸.

L'enquête se déroule avant la crise d'Airbus qui secoue la région en 2007. En hiver 2005 et au printemps/été 2006, l'industrie aéronautique se trouve dans un contexte conjoncturel encore favorable ; Airbus a sensiblement augmenté ses effectifs dans les années précédentes et certains sous-traitants ont eux aussi bénéficié de la croissance.

II - Les flexibilités vues du centre

II.1 - LES SYNDICATS DE LA METALLURGIE, NEGOCIATEURS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Nos premiers rendez-vous nous conduisent dans les permanences des responsables syndicaux directement impliqués dans la négociation de la convention collective de la métallurgie en Midi-Pyrénées. Quel enjeu représente la question des flexibilités dans les stratégies de négociation mises en œuvre ? Quelle est son efficacité concrète pour les salariés des entreprises dominantes et dominées, pour les salariés en situation stable et précaire ?

François M. est responsable du syndicat métallurgie FO de la région. Son organisation est majoritaire chez le grand constructeur aéronautique implanté dans le bassin toulousain. Il en est d'ailleurs lui-même issu ; avec une ancienneté d'entreprise de 35 ans, il bénéficie d'un détachement à temps complet. Actif dans les structures dirigeantes de l'union départementale, il vient de céder à un collègue d'Airbus la responsabilité exercée auparavant dans la fédération de la métallurgie. Son organisation lui a confié d'autres mandats : administrateur de sécurité sociale, conseiller prud'hommes. Depuis de nombreuses années, il participe aux négociations annuelles du volet salarial de la convention collective.

¹⁶⁶ Med Kechidi, « Dynamiques des relations verticales dans l'industrie aéronautique : une analyse de la sous-traitance d'Airbus », Cahier du GRES, n°10, mars 2006, p.12.

¹⁶⁷ 14% en 2002, contre 21% dans la métallurgie ; cf. "L'industrie aéronautique et spatiale", <http://www.travail.gouv.fr/publications/CEP/IndustrieAeronautiqueEtSpatiale/secteur03.html>

¹⁶⁸ *Ibid.*

François M. ne reconnaît volontiers que le syndicat FO dans la région, « c'est les grosses boîtes » : Airbus, Siemens, Latécoère, Motorola ... Dans ces entreprises, une alliance dite réformatrice avec la CFTC et la CGC gère souvent le comité d'entreprise qui peut bénéficier de confortables dotations. La pénétration syndicale est plus difficile dans les petites entreprises, souvent sous-traitantes des grandes. Les salariés et syndicalistes des grands donneurs d'ordre ne sont pas pour autant sans connaissance directe des salariés employés par les sous-traitants. Ainsi, 5 000 salariés de sous-traitants viennent travailler *in situ* côte à côte avec les salariés d'Airbus Toulouse, entreprise qui emploie au moment de l'enquête quelque 11 000 salariés.

Qu'il y a, même en période de stabilité conjoncturelle, un problème de disparités entre salariés des entreprises dominantes et sous-traitantes, François M. ne tardera pas à fortement insister sur ce point. Les salariés des fournisseurs subissent de plein fouet les exigences du donneur d'ordre en matière de réduction des coûts : pour rester dans la course, les sous-traitants « rognent et rognent et rognent sur les marges ». Cela conduit à la situation de l'ingénieur « pratiquement embauché au SMIC, alors que chez Airbus c'est deux fois le SMIC », ou à la figure du sous-traitant *in situ* qui sait pertinemment que le salaire de son collègue affecté au même travail excédera le sien de 30 %. En même temps, la flexibilité des salariés sous-traitants est la contrepartie du statut sécurisé des salariés du donneur d'ordre. Celui-ci offre historiquement à ses salariés une sécurité d'emploi quasi absolue : « On ne licencie pas chez Airbus ». En prévision de commandes supplémentaires, les grands constructeurs vont limiter les embauches – stables – dans leurs propres établissements et plutôt favoriser l'embauche de salariés intérimaires ou en CDD chez leurs sous-traitants. L'espoir secret du salarié sous-traitant est d'être embauché en CDI par le donneur d'ordre. Espoir vain, comme nous l'expliquerons, en guise d'évidence, tous nos interlocuteurs puisque les grands avionneurs s'interdisent de puiser dans le vivier de leurs sous-traitants et d'en assécher le savoir faire.

Sur fond de durcissement de la concurrence internationale, de chômage, de menace de délocalisations et de faibles progressions salariales, François M. constate un danger réel de paupérisation. « Avec le SMIC j'estime qu'aujourd'hui on est déjà dans un contrat précaire. Il vous reste 980 € nets par mois. Avec une femme et deux enfants, comment fait-on pour vivre ? Ce sera les pommes de terre et peut-être pas de voiture et pas de vacances. La précarité, ça commence là ». Et de préciser : « Les loyers ont augmenté de 40 % à Toulouse. Le résultat, les gens sont au camping, dans les caravanes – les mecs de la métallurgie, avec un CAP ! Et dire qu'on est en France ! »

Quelle efficacité revient dès lors à la convention collective ? C'est une protection quand même, estime François M. Personne ne peut être payé en dessous des seuils conventionnels. Même si la convention collective de la métallurgie a du mal, pour les coefficients les plus bas, à se détacher du SMIC. Alors qu'une augmentation conventionnelle de 2 % avait été négociée l'année précédente, sa portée effective était limitée puisque « les six premiers coefficients étaient au SMIC ». Un effort doit être fait « pour faire monter les petits coefficients ».

Ce sont les petites entreprises qui sont réellement concernées par la convention collective, alors que les salariés des grandes entreprises s'en affranchissent par des conditions bien supérieures aux normes conventionnelles. L'effet protecteur et les garanties relevant en propre de la convention collective en matière salariale ne sont pas pour autant faciles à déterminer, vu l'interférence du SMIC. Il s'avérera aussi impossible d'évaluer de façon quelque peu précise (ou même approximative) la population des salariés qui ressentent concrètement, sur leur bulletin de salaire, l'évolution de la convention collective. François M. estime cependant que la grille de classification est plutôt bien respectée. Cela est dû à la vieille tradition métallurgique et à l'implantation ancienne de l'aéronautique dans la région, à l'origine d'une chambre patronale forte qui veille au grain.

Peu de doutes existent par contre quant à l'effet de la convention collective sur les salaires versés dans les entreprises dominantes. Ici, elle a cessé de servir de référence : « Les grands donneurs d'ordre sont à 20 % ou à 30 % au-dessus de la convention collective ». Fortement syndiqués, les salariés négocient pour leur propre compte. Tout au plus, certains avantages « secondaires » les relient à la convention collective : le calcul de la prime d'ancienneté, des éléments de protection sociale.

L'affranchissement de la convention collective et non pas son application effective apparaît dès lors comme la situation enviable dans la métallurgie régionale. La syndicalisation et un bon rapport de force syndical permettent d'atteindre le premier objectif, alors que son absence « condamne » les salariés à rester enfermés dans le périmètre de la couverture conventionnelle.

Les entreprises gravitant autour de l'aéronautique se rangent dans ce schéma d'oppositions selon leur positionnement dans la chaîne des dépendances : « Chez Airbus, tout le monde est syndiqué – chez les sous-traitants, personne ne l'est », résume François M. Mais si les écarts de syndicalisation entre grandes et petites

unités de travail ne constituent sans doute pas un phénomène nouveau, ils ont ici pour toile de fond un déplacement significatif des « communautés pertinentes de l'action collective » (Segrestin, 1980). Chez les constructeurs, les ouvriers qualifiés, jadis noyau de la syndicalisation, ont largement cédé la place aux ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise ... syndiqués, alors même que les ouvriers prédominent chez nombre de sous-traitants, ouvriers qualifiés et, sans doute, fiers de leur savoir-faire mais qui n'optent pas pour autant pour la syndicalisation.

Dans l'analyse syndicale, la syndicalisation des équipes est une condition essentielle pour s'assurer non seulement de l'application de la convention collective mais aussi pour permettre son dépassement. Mais les moyens mis en œuvre pour accéder aux entreprises sous-traitantes autant que les résultats apparaissent fragiles. Certes, il y a un schéma organisationnel et un parcours idéal-typique pour lequel notamment les litiges sur les salaires peuvent être un élément déclencheur ; ce sont souvent ces questions qui remontent en premier. « Si j'envoie la convention collective avec les salaires au gars du fin fond de l'Ariège pour qu'il puisse regarder, et si après derrière il monte une section syndicale, il sera désigné délégué syndical par l'UD, il aura le pouvoir de négocier, et c'est ce que veulent les salariés. Et la section est montée. Donc, il n'y a pas de gros problèmes. Les structures sont claires, il n'y a pas de gens qui sont laissés au hasard ».

Mais à regarder de plus près, la mobilisation et le suivi des jeunes pousses de la syndicalisation reposent sur peu de forces : un « copain de la fédération de la métallurgie » qui, en s'appuyant sur les UD, cherche à suivre d'un peu plus près les équipes éventuellement « délaissées » ; les UD elles-mêmes dont ce serait la vocation naturelle mais dont les militants actifs ne connaissent souvent pas très bien les problèmes (« Ce sont des fonctionnaires ») ; les équipes dans les grandes entreprises telles que Airbus que l'on sait solides – « on y a 4 000 syndiqués » –, mais qui ont la fâcheuse tendance à renvoyer les contacts au syndicat régional...

Dans ce contexte, notre interlocuteur relativise quelque peu l'enjeu des négociations salariales annuelles. Les confédérations n'ont pas l'habitude de se coordonner entre elles en amont. Signataires et non-signataires potentiels du côté syndical sont plus ou moins identifiés d'avance. FO a coutume de signer la convention collective à côté de la CFTC et de la CGC et François M. égratigne au passage les revendications estimées irraisonnables sinon démagogiques de ses homologues non signataires. Il ressort des réponses peu détaillées l'image d'un rituel aux contours un peu flous : ne sachant pas très bien pour qui ils négocient réellement, les acteurs ignorent le coût global des augmentations conventionnelles comme les effets réciproques des progressions des minima conventionnels et du SMIC ; l'inflation sert d'indicateur grossier. Les négociations sont souvent de courte durée : « Parfois, il suffit de deux réunions ».

En relation avec la convention collective de la métallurgie, les acteurs institutionnels se retrouvent deux fois par an dans le cadre de la commission de l'emploi. L'ANPE, l'Assedic, l'Insee, les DDTEFP y participent à côté des organisations syndicales et patronales auxquelles ils fournissent des informations chiffrées. « Cela permet d'avoir des idées : sur l'évolution du chômage, ou sur les embauches dans la métallurgie ». L'information n'est toutefois pas suffisamment pointue pour connaître l'évolution des entreprises couvertes par la convention collective.

À la fin de l'interview François M. revient sur la connaissance lacunaire des bénéficiaires de la convention collective qui « pose quand même problème ». Une réponse est espérée du côté patronal : l'UIMM a lancé une enquête pour connaître plus précisément le nombre de ses entreprises adhérentes ainsi que de leurs salariés. Parce que la question est bien là : « On négocie pour qui ? Est-ce qu'on se fait plaisir à négocier pour une poignée de salariés ou est-ce qu'on négocie pour 50 000 ? ».

À la CFDT, nous rencontrons le responsable régional de la métallurgie et son prédécesseur, délégué syndical chez l'un des grands constructeurs aéronautiques.

L'interview démarre sur un cadrage général des relations entre donneurs d'ordre et sous-traitants sous le signe de la flexibilité. « Chez les grands constructeurs, l'organisation du travail est extrêmement rigide. Et pour pouvoir gérer le *just-in-time*, il faut une extrême flexibilité ailleurs. Chaque pépin désorganise. C'est le donneur d'ordre qui commande l'organisation du travail – dans un atelier à dimension territoriale. Une concurrence effrénée se déploie autour des sous-traitants de troisième niveau. Les nouvelles technologies servent à écrémer ce qui tient le coup ou pas. Les petits sous-traitants sont très éloignés du triptyque technologie, formation, recherche ».

Dans ce contexte de flexibilisation sans répit des relations entre les entreprises, un constat d'impuissance prévaut quant au rôle de la convention collective, qualifiée ici (comme ailleurs) de « voiture balai » pour les plus petits et les plus démunis. Elle est inadaptée pour combattre la flexibilité. Et elle ne sert pas vraiment à encadrer les

progressions de salaires : « Pendant des années on s'est battus contre les coefficients noyés par le SMIC. Maintenant, les coefficients les plus bas sont au SMIC ». La convention gère les classifications, la prime d'ancienneté ... L'incidence concrète sur les salaires est mal connue. L'ancien responsable régional reconnaît : « Quand je négociais la convention collective, je ne savais pas trop quelle en était la réalité ».

Le syndicat manque de moyens pour prendre à bras-le-corps, comme il voudrait le faire, le problème de la sous-traitance et des flexibilités. La CFDT est implantée chez les sous-traitants de premier niveau ; elle est « un peu » présente dans les entreprises du deuxième, et « pas du tout » dans celles du troisième niveau. « Au cœur de la précarité, on a du mal à analyser ». La connaissance de ces petites entreprises reste abstraite, et comme chez FO, on oscille à la CFDT entre deux analyses : une première lecture selon laquelle la fragilité concurrentielle des TPE associée à un autoritarisme patronal débridé priveraient les salariés de tout moyen de résistance ; une deuxième fondée sur l'intuition selon laquelle une situation économique et sociale relativement saine peut elle aussi être un motif d'éloignement syndical. « Les gens qui nous contactent sont dans une situation catastrophique. Tous les salariés dans les TPE ne sont pas nécessairement dans cette situation ».

La « clientèle syndicale » dans le secteur de la métallurgie évolue donc dans deux univers distincts, et très inégalement connus des acteurs de la négociation de branche. D'un côté un salariat disséminé dans les très nombreuses petites entreprises, dont les représentants, s'ils existent, sont élus sur listes non syndicales, et dont les modes d'organisation de la négociation sociale comme la situation d'emploi et les conditions de salaires sont largement méconnus à un niveau plus global. De l'autre côté, les salariés des grandes entreprises dominantes dont la représentation passe « naturellement » par le canal syndical, producteur d'acquis nombreux. Dans ces entreprises bien connues des acteurs centraux de la métallurgie (qui en sont généralement eux-mêmes issus), les énergies militantes sont fortement accaparées par l'organisation du dialogue social interne : animer les structures, mobiliser les bénévoles pour les commissions du CE, fourbir les armes dans l'échange économique avec la direction qui de son côté se plie, non sans arrière-pensées, à la logique de la vie institutionnelle : « Pour le CE d'Airbus, ils nous envoient des pavés de 10 cm ». Ces informations concerneront l'entreprise, et non pas les mouvements chez les sous-traitants.

Ni la convention collective à l'impact incertain pour les uns, marginal pour les autres, ni les sections syndicales dans les entreprises dominantes ne sont en mesure de combler le fossé. « Les salariés des grands groupes, même syndiqués, la conscience de la sous-traitance, ça n'existe pas. Ils sont enfermés dans leurs statuts confinés ». Et ce ne sont pas non plus les structures interprofessionnelles qui pourraient pallier les carences : « Les UL, pas sûr que ça fonctionne. Ce sont les anciens qui les font fonctionner. Ils se font un peu plaisir ».

Les espaces institutionnels offrent-ils dès lors un accès alternatif à la question des flexibilités ? Ils sont en tout cas fortement investis par la CFDT, même si nos interlocuteurs restent dubitatifs quant à l'efficacité réelle. La commission paritaire régionale de l'emploi (CPRE) pourrait ainsi être un lieu de réflexion possible sur la précarité, si les résistances patronales n'en limitaient pas l'ambition, lui assignant un simple rôle d'information sur l'évolution de l'emploi atypique (CDD, intérim, contrats aidés, etc.). « On ne peut pas débloquent grand-chose dans deux réunions annuelles de trois heures ». La CFDT ne néglige pas non plus la cellule reclassement TPE, « outil important », qui pourrait bénéficier des informations des DDTEFP sur les licenciements intervenus dans les très petites entreprises. Une négociation sur la prévoyance collective a fini par démarrer, là aussi contre les résistances de l'UIMM au niveau national. Le projet de pôle de compétitivité Midi-Pyrénées-Aquitaine attire en même temps qu'il ouvre des questions. La CFDT a participé aux débats dans le cadre du CESR. Le pôle de compétitivité constitue probablement un « élément de réponse à la concurrence internationale », mais « quelle place pour les organisations syndicales ? » Les syndicats pourront-ils « rentrer » dans ce projet pour en faire un espace de dialogue social ? « On se dit : au cœur, il y a quand même les salariés, les emplois, la formation, la sécurisation des parcours professionnels. Si on ne reste qu'au niveau de la convention collective de la métallurgie, on risque d'être dépassés. Si on se cantonne à notre champ géographique et professionnel, on joue perdants ».

Paul F. a deux employeurs : un grand sous-traitant de premier rang et la fédération de la métallurgie de la CGT. Pendant un long moment, il n'a exercé que des mandats d'élu et syndicaux, l'entreprise étant incapable de lui trouver le poste à mi-temps autorisant les absences intermittentes au titre de ses heures de délégation. Les relations dans l'entreprise sont tendues : il y a eu plusieurs plans sociaux et un conflit assez dur a eu lieu au sujet des salaires. Il a été mené en intersyndicale, mais la sortie du conflit a donné lieu à des stratégies divergentes des organisations syndicales ce qui a quelque peu envenimé leurs relations.

Ces enjeux internes dans une entreprise où deux organisations syndicales se disputent la première place (la CGT arrivant en troisième) éclipsent quelque peu la question des flexibilités auxquelles on sait exposés les salariés de

la sous-traitance et, parmi eux, les sous-traitants *in situ*. « Il arrive que les collègues de travail de tous les jours, on ne connaît pas leur statut. Parfois, on se dit, tiens, un tel n'est pas là aujourd'hui, et on apprend que c'était un sous-traitant dont la mission est arrivée à terme. Ça arrive tous les jours, y compris pour les cadres. On ne se rend pas compte que celui qui travaille à côté gagne à peine plus que le SMIC ». Sur le plan des relations sociales, les sous-traitants *in situ* ainsi que les intérimaires se trouvent dans un régime à part. Ils n'ont pas accès aux prestations du comité d'entreprise. La grève « ne les a pas concernés » et ils n'y ont pas participé. Ils ne communiquent pas sur leurs salaires avec les salariés de l'entreprise donneuse d'ordre. Les équipes syndicales sont plus sensibles aux inégalités syndicales internes à l'entreprise : disparités entre les services, promotions « à la tête du client » dont la dénonciation permet parfois d'obtenir des réajustements.

Pour autant, la CGT revendique pour les salariés sous-traitants *in situ* des moyens leur permettant de se faire entendre. Elle a demandé leur inscription dans les effectifs électoraux pour l'élection des DP, initiative qui est aussi menée chez Airbus par exemple. À une époque, il y avait des délégués syndicaux parmi les sous-traitants, et une réflexion avait été engagée en vue d'instaurer un système d'intéressement. Alors qu'un « petit cahier revendicatif » était en cours d'élaboration, l'initiative s'est essouffée : « C'était une expérience, on l'a fait une seule fois. Le copain qui l'a portée a pris des responsabilités départementales et moi aussi. On n'a pas pu poursuivre. Mais la démarche est intéressante et je la cite souvent. Il faut des militants un peu volontaristes, car ce n'est pas quelque chose de naturel ».

Comme chez ses homologues, les implantations syndicales de la CGT sont concentrées dans les grandes entreprises. En tant que responsable dans les structures régionales de la métallurgie, Paul F. essaie d'avoir des contacts avec les petites entreprises sous-traitantes, dans lesquelles la CGT a des représentants. Il doit lui aussi compter avec des forces réduites : « Notre activité d'entreprise fait qu'on est souvent pris par d'autres tâches et on ne prend pas suffisamment le temps ». Même si la fédération fixe comme objectif de dégager du temps pour la vie syndicale, « on est trop accaparés par la vie institutionnelle : les réunions DP, CE, les commissions etc. Et les directions s'y entendent, qui multiplient les réunions. On est sur l'agenda et le rythme de la direction. On a du mal à s'extraire de tout ça ».

Les structures de la métallurgie sont rarement sollicitées par les salariés des entreprises sous-traitantes. Ceux-ci s'adresseraient plutôt aux structures interprofessionnelles – les UL – sans que les structures professionnelles ne soient nécessairement au courant. « On touche ici à nos propres limites. Et puis, pour peu que l'employeur soit correct, que voulez-vous qu'ils se compliquent la vie en venant nous voir ». Les équipes syndicales naissantes sont plutôt jeunes – et ignorantes. « Ils ne connaissent rien. Quand ils étaient adhérents avant, ils connaissaient mal leurs droits. Ils ont besoin de tout ». Il est difficile de les faire participer à des formations, même au contenu allégé. Et il est encore plus difficile de les fidéliser.

Points de convergence

Nos questions sur les relations instaurées *via* la convention collective entre les salariés des grandes entreprises donneuses d'ordre et de leurs petits sous-traitants reçoivent, dans les permanences syndicales régionales de la métallurgie, des réponses plus convergentes que nous ne l'avions sans doute anticipé. Aux yeux des syndicalistes, la convention collective se justifie essentiellement par ses effets protecteurs pour les salariés dans les petites entreprises – sans être porteuse d'une dynamique de sécurisation susceptible de réduire l'écart entre les régimes sociaux des entreprises dominantes et dominées. Nos interlocuteurs n'excluent pas la relation inverse : dans un contexte d'exacerbation de la demande de flexibilité, la sécurisation des stables risque d'avoir pour corollaire l'insécurité grandissante des moins stables, sans que la convention collective n'y puisse grand-chose.

Syndicalement, les zones de flexibilité peu sécurisées semblent de moins en moins accessibles, et cette coupure se vérifie y compris dans des situations où les deux catégories de salariés – CDI d'Airbus non licenciés *versus* sous-traitants *in situ*, CDD, intérimaires – sont amenées à travailler côte à côte : la proximité géographique n'aboutit pas à une proximité sociale. Les syndicalistes analysent avec une lucidité teintée de pessimisme le rétrécissement des forces militantes et leur propre méconnaissance des populations qu'ils représentent dans la négociation de branche. Retrait (défensif) sur le terrain de la présence institutionnelle ou affirmation positive de représentativité : les syndicalistes ne perdent pas espoir que cet affaiblissement aux contours menaçants se trouve contrebalancé par un statut institutionnel indemne. Dans les entretiens, nos interlocuteurs glissent facilement du constat d'impuissance (à agir sur la précarisation et la dualisation des situations salariales, à mobiliser les bastions syndicaux sur la question des flexibilités, à atteindre les salariés fragilisés ...) à l'esquisse de projets de long terme qu'ils entendent mener à bien dans les structures centrales adéquates, mettant dans la balance leur statut d'acteur et leur savoir-faire : développement du dialogue social dans le cadre du pôle de compétitivité,

mise en œuvre de dispositifs de prévoyance collective, sécurité sociale professionnelle, mise en place de structures de reclassement etc.

II.2 - RENCONTRE AVEC UNE ORGANISATION PATRONALE

Le statut incertain de la convention collective de la métallurgie Midi-Pyrénées suscitera-t-il la distanciation des employeurs à son égard ?

Nous avons pu bénéficier d'une rencontre prolongée avec le président de l'Union régionale UIMM et avec sa secrétaire générale. L'un et l'autre sont des connaisseurs très pointus du terrain industriel de la région Midi-Pyrénées et de la convention collective.

Ils sont des défenseurs fervents de cette dernière. Ils dénie tout effet de perte de pertinence de cet outil au prétexte d'un accroissement de la disparité des situations entre les entreprises grandes et petites. Ils reconnaissent néanmoins les écarts de situations entre les unes et les autres tant du point de vue économique que du point de vue social.

En fait, la convention collective ne semble pas être un objectif en elle-même. On pourrait, à ce stade de l'analyse, plutôt évoquer son effet de disciplinarisation sur l'ensemble du tissu industriel. Cela se perçoit à travers l'insistance que nos interlocuteurs mettent sur des éléments spécifiques de la convention collective et de leurs liens avec d'autres interventions.

La formation professionnelle est au centre de la stratégie. Elle se comprend comme un fil rouge essentiel dans le chaînage des différentes structures qui entrent dans le système productif. Le terme de *supply chain* est le mot-clé. Il faut que les entreprises les plus éloignées du pôle directeur constitué par les quelques entreprises donneuses d'ordre soient intégrées dans la rigueur des contraintes productives que ces dernières génèrent. Les systèmes de validation, de certification, etc. sont les moyens de contrôle essentiels. Ils passent par des moyens techniques, mais aussi sociaux. Comment s'assurer de la flexibilité de la capacité productive de la *supply chain*, sans s'assurer que le dernier des fournisseurs dispose d'une main-d'œuvre compétente et suffisamment abondante ? La liaison intime entre une politique de formation professionnelle qualifiante et certifiée dans l'espace régional et la reconnaissance des classifications à travers la convention collective se transforme alors en un moyen efficace, et socialement validé, de régulation des normes productives, qui s'impose au moindre employeur qui veut s'introduire et se maintenir dans la *supply chain*.

La flexibilité est conçue comme un principe de cette dernière, sans que ses conséquences sociales soient totalement ignorées. Un minimum salarial est indispensable, même si sa détermination conventionnelle n'est pas un impératif. Il permet de fixer les salariés sur leur lieu de travail et d'éviter qu'en période de pointe productive le marché de la main-d'œuvre ne se soit trop appauvri¹⁶⁹. Il permet aussi de maintenir la distance entre les situations sociales des différentes entités productives, au profit de la rentabilité d'ensemble de la *supply chain*. Le souci de maintenir cette coexistence va jusque dans le refus d'embaucher au sein des entreprises du cœur productif des salariés venant d'entreprises de sa périphérie. Il ne faut pas assécher ces dernières, et il y a un risque de cette nature lorsque le cycle se regonfle. On va plutôt chercher des salariés loin de la région pour compléter les équipes des entreprises centrales tout en maintenant les entreprises périphériques régionales en état de fonctionnement dans ces phases stratégiques.

Dans cette stratégie très affinée, les organisations de salariés jouent le rôle de partenaires. Mais sont-elles encore des forces de négociation ? Aux yeux des représentants patronaux, elles apportent des garanties dans la qualité de l'information sociale disponible, et elles apportent une valeur ajoutée aux choix effectués par la validation qu'elles en font. La faible couverture du territoire par les syndicats, la concentration de leur présence dans quelques sites industriels sont connues et ouvertement évoquées, en même temps qu'est valorisée leur expertise sur certains points.

¹⁶⁹ On a affaire ici à une activité productive à cycles longs et très prononcés.

II.3 - REGARDS D'EXPERTS

Les rencontres avec les administrations et avec les experts permettent de « cadrer » les interviews menées avec les acteurs directs de la convention collective.

Les administrations confirment l'emprise sur le marché du travail régional de la spécialisation industrielle et de ses enjeux sociaux de flexibilité. Elles confirment aussi que la question de la précarisation sur le marché du travail est devenue un enjeu social lourd. Des actions spécifiques dans cette direction sont menées. Elles soulignent aussi que les organisations syndicales ne jouent en la matière qu'un rôle très secondaire. Collectivités locales, administrations spécialisées et associations dédiées sont les interlocuteurs les plus actifs en la matière.

Les experts, principalement ceux spécialisés dans la vie des entreprises, confirment l'isolement social des entités industrielles les unes par rapport aux autres. Les équipes syndicales, peu nombreuses, n'entretiennent guère de contacts entre elles et guère de contacts avec les structures syndicales hors entreprise. Les régimes salariaux et sociaux sont essentiellement dépendants de règles internes à ces entreprises¹⁷⁰. Les flexibilités internalisées dans les entreprises ne jouent qu'un rôle très secondaire dans la détermination des politiques syndicales, centrées sur les salariés à statut. Les enjeux de pouvoir au sein des structures syndicales n'ont pourtant pas perdu de leur acuité, mais sans que cela ait de réelles répercussions sur la vie locale des équipes syndicales.

Du côté de l'inspection du travail, on note le déplacement du statut des conventions collectives. Elles n'ont plus pour fonction de tirer « le bas vers le haut » mais de gérer des écarts grandissants. Elles concernent en effet, peu les entreprises syndiquées, où elles encadrent tout au plus des éléments complémentaires de statut et de protection sociale.

III - La flexibilité vécue en entreprise : un département marqué par la sous-traitance

La métallurgie occupe une place encore importante dans ce département et la plupart des entreprises du secteur sont d'une manière ou d'une autre insérées dans des activités destinées *in fine* aux constructeurs de l'aéronautique. On est loin de Toulouse, moins par la distance que par l'enclavement des vallées. Pour les jeunes, Toulouse constitue un point d'attraction fort ; ils s'y font « aspirer » et contribuent à la baisse du taux de chômage local. Les cadres dirigeants exogènes à la région hésitent à se fixer « dans un coin où on est loin de tout ».

III.1 - UNE GRANDE ENTREPRISE DE RANG 2 CANDIDATE AU RANG 1

L'entreprise est en train de réussir sa mutation de « simple » sous-traitant en fournisseur d'équipements stratégiques. Cela rassure ses salariés, et les inquiète aussi. D'une part, l'entreprise conforte sa compétitivité par sa maîtrise d'un produit à très haute valeur ajoutée. D'autre part, elle rétrécit la gamme de ses activités et des produits offerts ce qui, aux yeux des syndicalistes, la rend plus dépendante des fluctuations de la conjoncture. De surcroît, la réorganisation s'accompagne d'une réduction sensible des effectifs et de la disparition de secteurs – et de métiers – entiers. Nombre d'activités sont externalisées. De plus de 1 000 salariés il y a quelques années encore, les effectifs ont baissé à moins de 800, par le jeu des départs non remplacés pour la plupart. Ce processus semble devoir se poursuivre. L'entreprise conserve un important volant d'intérimaires et de CDD.

Nous rencontrons le syndicat CGT majoritaire dans cette entreprise. Le syndicat s'est rajeuni après d'importants départs à la retraite ; le périmètre d'implantation dépasse le collège ouvrier ; un cadre du bureau d'études participe à l'interview. Le jour de l'entretien, une manifestation anti-CPE se tient dans la ville. Des tracts sont encore sur la table et les banderoles préparées pour se rendre en ville après l'interview.

La réorganisation de l'entreprise est manifestement au cœur des préoccupations. « Il y a une incertitude un peu sourde sur l'avenir du site : combien allons-nous être demain ». Les salariés ont vu progressivement disparaître, pour être externalisés, l'usinage, le débit de la matière confié à un sous-traitant local, la maintenance, la

¹⁷⁰ Une étude a été conduite à partir de plusieurs dizaines d'entreprises de la métallurgie où ces experts interviennent.

logistique, une partie des études ... « On n'est pas contre ces évolutions » tiennent à préciser les syndicalistes. « Dans l'aéronautique, il y a des cycles, il y a des hauts et des bas, c'est connu et c'est normal. Mais pourquoi abandonne-t-on ce qui faisait aussi notre force ? Au niveau de l'usinage, on était compétents et reconnus. Que ça rapporte moins que les systèmes, c'est possible, mais ça rapportait quand même. L'avantage de la diversité, c'était aussi qu'on pouvait se retourner vers autre chose. Si aujourd'hui on n'a plus les moyens de produire, qu'on est vraiment figés dans cette configuration, et il y a pour une raison ou une autre une baisse des charges, forcément, on est mal. Ils nous disent qu'avec la spécialisation au cœur du métier, on est quasiment à égalité avec les donneurs d'ordre. Mais ce n'est pas vraiment le cas. Par exemple, tel marché pour l'A 380, c'est un concurrent français qui l'a eu. Et ce n'était pas *a priori* pour une histoire de coûts ou de savoir-faire, c'était surtout pour que Airbus puisse signaler à l'entreprise : vous n'êtes pas notre seule source, on est capables de faire faire ailleurs. Donc même en ayant en théorie la maîtrise du procès, on n'est quand même pas maître ».

La convention collective est ici une préoccupation mineure : l'entreprise a sa propre grille qui est au-dessus des minima conventionnels. Pour autant, les salaires affichent une tendance à la baisse en même temps que les niveaux de qualification des nouveaux embauchés augmentent. L'embauche ne se fait quasiment plus en dessous du bac. Une enquête montre l'érosion des salaires : « Un salarié qui rentrait P2, il touchait 1,7 fois le SMIC il y a 25 ans. Maintenant il est au SMIC. Et il a le bac ». Une évolution parallèle s'observe chez les ingénieurs. Les syndicalistes n'ont pas pour l'instant obtenu gain de cause auprès de leurs directions souvent fluctuantes, pour remettre sur le chantier la grille de salaires propre à l'entreprise qui manque beaucoup de cohérence et d'équité à leurs yeux.

L'entreprise reste, de loin, l'employeur le plus convoité de la région. « Dans l'esprit des gens on est bien payés, on est même surpayés ». Pour partie, cette légende est infondée, estiment les syndicalistes. Les embauches au SMIC montrent que la situation s'est beaucoup dégradée, pour les jeunes notamment. Des écarts avec les petites entreprises et les sous-traitants de rang inférieur n'en subsistent pas moins : le treizième mois, un système de participation et d'intéressement qui, dans le passé, avait rapporté jusqu'à quatre mensualités contre un peu plus d'une aujourd'hui, un comité d'entreprise plutôt richement doté, le plus gros du département. S'y ajoute la sécurité d'emploi : les réorganisations successives, facilitées par des départs volontaires, sont suivies du reclassement des salariés concernés dans l'entreprise même, moyennant des formations.

La situation des quelque 8 % d'intérimaires et de CDD dans l'entreprise est « limite », estiment les syndicalistes qui s'avouent impuissants y changer quelque chose¹⁷¹. Les intérimaires reviennent très régulièrement. Une fois arrivée à la limite de la durée légale, « comme l'entreprise ne peut pas renouveler le contrat, on les fout dehors. C'est une logique assez barbare ». Les CDD étaient encore régulièrement embauchés il y a moins de cinq ans ; depuis, les perspectives se sont nettement amenuisées. « Mais on leur laisse toujours l'espoir qu'ils vont être gardés ».

Certaines prestations du comité d'entreprise sont accessibles aux intérimaires (les CDD, salariés de l'entreprise, y ont évidemment droit) : location de vidéos, de matériels de cinéma, les petits services. « Les intérimaires, on les fait profiter des places cinéma et de sortie, sauf les vacances qui sont quand même relativement onéreuses. On ne peut pas se permettre ».

Au bureau d'études, la proportion de postes internes a diminué au profit des prestataires externes, de sorte que l'on compte maintenant pour un salarié interne un peu plus d'un prestataire externe. L'entreprise fait appel à une dizaine de sociétés d'engineering. L'une d'elles se trouve « juste de l'autre côté de la rue ». Fondée par un ancien de l'entreprise, elle s'est rapidement développée et a créé plusieurs succursales. L'élue cadre de la CGT y a lui-même travaillé pendant deux ans. « Curieusement, mon entretien d'embauche dans cette société a été conduit par le chef de bureau de l'entreprise ici. À la fin, il m'a dit : maintenant tu appelles la société en face et tu leur dis que tu es embauché. J'y suis resté deux ans, avant d'être embauché ici. ».

¹⁷¹ Le syndicat se mobilise par contre à la suite d'une interpellation des salariés du nettoyage sur le site, dont l'entreprise vient d'être rachetée. Pour emporter le marché, l'acquéreur comprime fortement les coûts salariaux. Il revient sur les 35 heures, les primes, des régimes horaires négociés auparavant, réduit le nombre de postes ce qui augmente la charge de travail des salariés restants. La DRH de l'entreprise donneuse d'ordre se déclare non concernée. La CGT décide alors de former un syndicat de site avec les ouvriers du nettoyage. Tout le monde se syndique. « Ils sont dans notre syndicat, on les convoque pour nos assemblées. Après, on va essayer qu'ils soient indépendants, mais ils ont besoin d'un coup de main quand même ». Pour respecter les appartenances sectorielles, les métallos versent à la fédération du nettoyage les modiques cotisations qu'ils collectent auprès de leurs nouveaux militants. Sous la pression du syndicat, l'entreprise du nettoyage accepte de réinstaurer une partie des avantages supprimés.

Les prestataires « d'en face » travaillent côte à côte avec les salariés du donneur d'ordre. Ils touchent « à peu près » le même salaire de base, sans avoir droit aux mêmes avantages complémentaires (13^e mois, intéressement). Sont-ils couverts par la convention collective de la métallurgie ? Les syndicalistes l'ignorent, mais tiennent pour probable un rattachement à la convention Syntec. Au bureau d'études, où on parle assez librement, on n'observe pas de tensions entre les salariés des deux sociétés. « Les différences entre les uns et les autres, les écarts, c'est comme ça. Ils savent qu'il n'y a pas d'embauches chez nous. Ils acceptent d'avoir leur boulot chez XXX pour faire un peu les mêmes choses et être moins bien rémunérés. Evidemment, ils préféreraient être embauchés chez nous ». On accepte aussi que, dans le travail quotidien, les frontières se dissolvent quelque peu, ce qui nécessite de prendre quelques libertés avec la loi. « On travaille avec eux comme si c'était des salariés de chez nous. On encadre leur travail alors qu'on n'a absolument pas le droit de leur donner des ordres ». Les échanges portent aussi sur les négociations salariales, car les négociations dans la société prestataire suivent de près celles dans l'entreprise donneuse d'ordre. Mais aucun syndicat n'est présent chez le prestataire.

L'entreprise affiche une syndicalisation supérieure à la moyenne nationale même si celle-ci n'a plus rien à voir avec la période d'avant 1980. Les anciens se rappellent qu'il y avait alors 350 adhérents à la CGT. Toutes les grandes confédérations sont présentes dans l'entreprise. Il n'y a guère de relations avec les entreprises sous-traitantes dans le département. Elles sont pour la plupart très petites et non syndiquées. Dans une structure regroupant les syndicats de la métallurgie dans les départements limitrophes, on rencontre essentiellement les représentants de grandes entreprises, parmi eux plusieurs grands équipementiers automobiles. Des tracts sont rédigés en commun, une radiographie des salaires et de l'emploi a été effectuée. « Nos spécialisations ne sont pourtant pas les mêmes. Nous, c'est l'aéronautique, eux c'est l'équipement automobile, on essaie quand même de faire des choses en commun ». Nos interlocuteurs mentionnent aussi, sans s'appesantir sur le sujet, le collectif aéronautique qui réunit à Paris les syndicats des grands constructeurs : Midi-Pyrénées, les Bordelais, « ceux de Marignane » ...

L'activité syndicale est largement centrée sur la vie locale. Du côté des salariés, les syndicalistes sentent une forte inquiétude en ce qui concerne l'emploi et un mécontentement de plus en plus explicite sur l'opacité d'une politique salariale perçue comme inéquitable et peu portée sur la reconnaissance des qualifications. Le syndicat se fait le porte-parole de ces revendications, sans soutien très actif des salariés qui viennent peu aux réunions. Alors que la CGT remporte haut la main les élections professionnelles et ne connaît pas trop de problèmes pour remplir les listes de candidatures avec des militants pugnaces, ses représentants tirent un bilan quelque peu désabusé : « Du côté des salariés, bon, on est élus à 80 % : c'est que les gens nous font confiance. Le problème c'est qu'ils nous font trop confiance. On vous a élus, maintenant démerdez-vous. On sent quand même que l'information qu'on donne est perçue de façon positive et qu'elle apporte quelque chose. Après, l'implication est très faible. Ils sont en attente de nous, qu'on aille au charbon et qu'ils recueillent les fruits qu'on fait tomber de l'arbre. »

Quelques mois après...

Nous retournons dans cette entreprise trois mois plus tard, accompagnés de chercheurs canadiens. Nous travaillons sur un projet commun qui porte sur les ressources du renouveau syndical dans le contexte de la mondialisation. Le secrétaire du syndicat CGT, absent lors de notre première visite, participe cette fois à l'entretien. Entré dans l'entreprise dans les années 1970, il est plus âgé que la majorité des élus. Il a connu les temps à la fois héroïques et durs de la bataille syndicale : la CGT était un contre-pouvoir fort et fortement combattu par la direction de l'époque. Lui présent, les autres syndicalistes que nous avons connus conviviaux et prolixes, s'effacent. Le secrétaire du syndicat est manifestement la personne la plus autorisée pour rendre compte de l'action syndicale ; les autres mandataires se contentent de brefs commentaires. On ne revient plus sur la question des flexibilités qui, dans cette entreprise, était vécue comme un enjeu avant tout interne, lourd d'incertitudes et de menaces. La flexibilité transférée de l'entreprise vers l'extérieur, sur les prestataires et les intérimaires, était analysée avec lucidité et un sentiment d'impuissance, tout comme étaient relevés les faibles moyens d'action collective. Les fissures dans la cohérence syndicale se trouvent colmatées par le discours de politique générale du secrétaire du syndicat qui aborde tour à tour le manque de liberté dans l'entreprise, les tentatives d'alliances de la direction avec les organisations concurrentes pratiquant « un syndicalisme d'accompagnement », les défis de la démocratie syndicale ... Les obstacles à l'organisation des solidarités avaient été pointés dans le premier entretien, faisant entrevoir un enchevêtrement quelque peu complexe des identités en jeu. La deuxième interview tend à les minorer au nom des bons choix syndicaux.

III.2 - LA FLEXIBILITE CHEZ LES SOUS-TRAITANTS DE RANG INFERIEUR

Le rendez-vous est fixé dans les locaux de l'union locale CFDT. La secrétaire du syndicat départemental de la métallurgie nous y a conviés un samedi matin, proposant à un délégué syndical d'une entreprise sous-traitante voisine de se joindre à nous. À la fin de l'entretien, le responsable de l'UD, issu de l'entreprise dominante de la métallurgie dans le département prend lui aussi place autour de la table.

Fernande, la secrétaire du syndicat de la métallurgie, travaille dans l'entreprise mère d'un petit groupe dont le berceau se trouve dans le département. Ce site spécialisé dans un produit électronique standard emploie 80 salariés, des femmes majoritairement. Alors que la survie du sous-traitant de troisième rang semblait menacée, il a pu se redresser en diversifiant sa clientèle, après avoir longtemps consacré l'essentiel de ses activités à un seul donneur d'ordre.

Pierre est technicien dans une entreprise spécialisée dans la fabrication de pièces d'avions « basiques ». L'entreprise a été créée par un ancien ingénieur de l'entreprise dominante du département. Elle a connu une forte croissance au cours des dernières années, doublant ses effectifs et les rajeunissant sensiblement. 300 salariés, des ouvriers pour la plupart, travaillent sur ce site dont une part significative de la production est destinée à l'exportation. Les salariés rentrent souvent comme intérimaires ou en CDD et sont nombreux à voir transformés leurs contrats temporaires en CDI.

Les bas salaires sont un avantage compétitif du département, et chez les sous-traitants de deuxième et de troisième rang, on sait pertinemment que l'on n'échappera pas à cette norme. La convention collective n'est pas pour autant la référence pour la fixation des salaires. Les bas coefficients sont noyés par le SMIC et les deux entreprises recrutent au SMIC – « forcément », nous diront les deux syndicalistes – même quand il s'agit de jeunes qualifiés. Les perspectives d'évolution des salaires sont limitées. Dans l'entreprise de Pierre, on évite de recruter des jeunes « surdiplômés » (BTS) qui seraient vite frustrés par l'effet d'écrasement de leurs salaires. On leur préfère « les bac pro », y compris dans les métiers éloignés de la mécanique. Les jeunes non issus de la région ne font souvent que de courts passages dans l'entreprise.

La pression sur les prix exercés par les donneurs d'ordre est clairement perçue par les salariés, pour qui l'inquiétude sur la pérennité de l'emploi l'emporte en général sur la propension à la revendication salariale. L'entreprise de Fernande a perdu des clients dans la surenchère à la réduction des prix à laquelle se livrent les sous-traitants. L'employeur de Pierre a investi, avec succès, dans la nouvelle technologie : « On a des prix très bas, parce qu'on a des outils très performants. Quand il y avait la crise, on a bien senti la pression à la baisse des coûts. D'autres entreprises ont fermé. Nous, on a un PDG qui a travaillé dans la machine outil avant, ça nous a bien servi. Il a investi dans des machines hyper-performantes. Le prix des pièces a été divisé par quatre. Le donneur d'ordre fait ce qu'il veut, il fixe le prix de l'avion, et après il faut des pièces à tel prix. Vous produisez, ou vous laissez ».

Dans ce contexte, Pierre mesure le risque d'une politique salariale « trop » généreuse. Il ne veut pas suivre les jeunes ouvriers de son entreprise quand ils revendiquent le treizième mois versé dans l'entreprise dominante dans le département. « Si en 2002, on avait eu le treizième mois, on aurait mis les clés sous la porte. Parce qu'après, une fois que c'est signé, ça devient obligatoire ». Il vaut donc mieux s'en tenir à l'intéressement et la participation qui, dans des périodes fastes, permettent de toucher l'équivalent d'un voire de deux mois de salaire supplémentaires.

Peu de sous-traitants de rang inférieur sont syndiqués. Le choix syndical est relativement récent dans les deux entreprises. On ne peut pas parler pour autant d'alignement sur une configuration syndicale « standard ». Fernande, secrétaire de la DU dans son entreprise, y est seule à être syndiquée. Son étiquette syndicale lui donne un statut d'outsider. Personnalité battante, elle l'utilise comme argument d'autorité à l'égard de l'employeur moins confirmé qu'elle dans la connaissance des droits dérivant notamment de la convention collective. Mais autour d'elle, elle ne fait pas d'émules. Elle apparaît relativement isolée de ses deux co-mandataires à qui elle reproche de ne pas vouloir « se mouiller ». Elle ne voit pas non plus son engagement reconnu par ses mandant(e)s. « Tout est dû. Mais quand ça peut râler, c'est parti. Ils ne voient pas le boulot qu'il y a derrière. Ils trouvent ça normal. Sauf à dire : t'es toujours en réunion, t'es jamais là. Et le pire c'est qu'ils n'ont aucune idée de ce qui se passe ailleurs. Ils n'ont aucune vue sur l'extérieur ».

Dans l'entreprise de Pierre, les instances représentatives étaient sans étiquette jusqu'au moment de forte croissance du site. Un clivage générationnel s'est alors produit : la cinquantaine « d'anciens », ouvriers confirmés et techniciens, s'est trouvée tout d'un coup très minoritaire face aux jeunes entrants. Une autre dualité

s'est greffée sur la première : « Ceux qui sont là depuis le début ont connu une bonne conjoncture. Ils bénéficient de conditions meilleures que ceux qui sont entrés avec la crise de 2001 ». Les jeunes ouvriers, « plus impatientes » et plus revendicatifs, ont créé un syndicat CGT qui a remporté « haut la main » les élections du CE. Pour résister à cette ascension, les délégués anciens se sont syndiqués à leur tour, auprès de la CFDT. Ils se reconnaissent dans un autre rapport au métier, et observent avec un certain scepticisme la jeune génération « tête en l'air » qui n'a sans doute pas pris toute la mesure d'un travail très exigeant. L'identité professionnelle rapproche les anciens de l'employeur, dont Pierre souligne le sérieux à la fois professionnel et social : il réinvestit les bénéfices dans l'entreprise mais en fait aussi profiter les salariés, il cherche le bon arbitrage entre solidité économique et acquis sociaux. L'intéressement en fait partie comme le calcul de la prime d'ancienneté sur le salaire de base et non pas sur la RMH, le strict minimum conventionnel, régime qui s'applique dans l'entreprise de Fernande.

Leur syndicalisation les rapproche-t-elle des syndicats des grands donneurs d'ordre ? Cette question des enquêteurs ouvre quelques vannes chez nos interlocuteurs, comme en témoigne l'échange que nous reproduisons dans l'encadré ci-dessous :

« Enquêteurs : Avec la CFDT d'Airbus par exemple, vous avez l'impression d'être dans la même organisation ?

Fernande : Non, pas du tout. Nous, on se bat pour garder l'emploi, eux se battent pour garder les acquis.

Pierre : Quand nous, on a un contrat, eux ils savent que là-dessus, ils vont gagner de l'argent.

Fernande : Avec les secrétaires du syndicat, on n'est pas dans le même monde. Eux, ils ont des préoccupations que nous, on ne peut pas se permettre. Ils sont à négocier des accords mondiaux, des accords contre le travail des enfants, des choses comme ça. Nous, dans les petites entreprises de l'aéronautique, on sait très bien qu'on va pas retrouver du boulot dans le département. Pour nous, c'est déjà préserver l'emploi et limiter les dégâts au niveau salarial.

Pierre : Comme on a des montages, parfois on va chez eux. Alors les gens parlent du travail. Quand ils voient les salaires que ces gens là touchent par rapport au travail qu'ils font et par rapport au travail que nous on a à faire, c'est le double, des fois. Et ils sont moins stressés que nous.

Nous : Mais la convention collective, elle est commune ?

Fernande : Oui, peut-être. Mais nous, c'est métallurgie, et eux, c'est la convention d'Airbus. Ça n'a rien à voir.

Nous : Les syndicats dans les entreprises sécurisées, ont-ils une idée comment ça se passe chez les sous-traitants ?

Fernande : Je ne suis pas sûre qu'ils discutent des conditions de travail de leurs sous-traitants. Déjà ils discutent de ce qu'ils peuvent eux gagner et ne pas perdre, ça c'est sûr. Les sous-traitants, je ne pense pas que ce soit leur préoccupation.

Pierre : Chez les grands donneurs d'ordre déjà, il y a 30 % qui se trouvent à la production, et 70 % à la conception. C'est un autre monde.

Fernande : Au sein de la CFDT, on a l'impression d'être dans un monde différent, même dans le syndicat de la métallurgie. À Toulouse, EADS, Airbus, IBM, ils sont dans un autre monde. Parfois dans les congrès, dans les ateliers de travail, ils te disent, nous on en est au seizième, dix-septième mois, quand vous êtes en train de négocier une prime exceptionnelle pour arrondir les fins du mois. Ils ne se rendent pas compte de leurs acquis. Pour eux, ils sont les plus malheureux du monde.

Pierre : Airbus, c'est comme la fonction publique : il n'y a pas de licenciement. Quand on est embauché, on est embauché. Ils ne se rendent pas compte que ce n'est pas partout la même condition.

Fernande : Ils ne se rendent pas compte qu'à côté il y en a qui sortent les rames et les bouées pour pas couler. On a l'impression que parfois ils n'ont pas le sens des réalités, des petites entreprises. Ils sont dans leur univers.

Et alors que la discussion glisse sur les autres syndicats de l'UD et notamment les fonctionnaires :

Pierre : Nous on a ce souci de la rentabilité, eux ils ne l'ont pas. Eux ils partent du principe qu'ils ne faut pas perdre les acquis. Je suis un peu d'accord avec eux : ils ne faut pas perdre des acquis. Nous, on n'en a pas, donc on ne peut pas perdre grand-chose. »

Ce ne sont pas pour autant ces récriminations que feront remonter ces syndicalistes aux responsables de la négociation collective. Dans ces contacts, l'appartenance syndicale commune l'emportera sur les clivages du vécu professionnel. Fernande se tient au courant des négociations de la convention collective et lit le projet de protocole d'accord qui lui est envoyé pour avis. Elle sait qu'elle peut s'adresser au responsable de la région quand elle a une question d'ordre juridique, et qu'il lui enverra des documents par retour de courrier. Elle se

dispense toutefois de ces appels quand elle réussit à trouver l'information voulue sur des sites syndicaux ou autres sur Internet.

Le retour à un discours syndicalement plus orthodoxe s'opère avec l'entrée dans la pièce du responsable de l'UD (issu, lui, d'un sous-traitant de 1^{er} rang). Il se lance dans la tentative d'une synthèse : il faut dépasser le clivage entre un secteur public qui « s'arc-boute sur ses acquis » et un privé exposé aux risques de la mondialisation, grâce à l'obtention de garanties nouvelles. « Une culture commune » fait, malgré tout, le trait d'union entre grandes et petites entreprises de l'aéronautique. Même si, dans les petites entreprises, « il y a très peu de garanties autres que le travail », le secteur reste irrigué par « une culture syndicale ancienne et forte », fondée sur la lutte et sur le dialogue social. Et de rappeler l'impératif d'arrimer à cet héritage les petits sous-traitants, même si c'est difficile : « On se bat beaucoup pour syndicaliser les PE et TPE » ...

Fernande et Pierre interviennent peu, et alors de façon politiquement correcte dans cette discussion. Le changement de perspective n'en est pas moins brutal. Alors que dans l'analyse des deux syndicalistes de petits sous-traitants la flexibilité touche, en les affaiblissant, les plus faibles sous le regard (presque) indifférent des forts, le deuxième discours met l'accent sur la force des forts et pointe, ce faisant, les « lacunes » des faibles. On ne trouve pas chez eux un comité d'entreprise « qui améliore beaucoup l'environnement social des salariés », ni un CHS-CT qui fait que « les conditions de travail sont sans doute plus prises en compte » ni encore un environnement de la négociation collective qui dispense du simple rappel à la loi : y seront présents juristes et DRH, « dont c'est le métier de respecter les textes en vigueur », ce qui permet « d'aller au-delà des textes ». Dans ce glissement du discours, l'absence de garanties se retourne contre ceux qui en sont privés et les renvoie à leur propre indigence.

L'éclatement des situations salariales dans la métallurgie du département est accepté comme inéluctable ou en tout cas difficile à dépasser, selon le responsable de l'UD. « La négociation salariale se fait dans les entreprises. C'est vrai qu'on se concerta peu. Il y a quand même une grande autonomie des sections d'entreprise. À la CFDT, on considère que le meilleur salarié de l'entreprise, c'est le salarié de l'entreprise. Et l'organisation syndicale peut apporter une expertise ».

La référence à la convention collective est, pour les salariés de la métallurgie, un facteur clivant. Fernande rappelle qu'il lui faut constamment ramener son patron dans les clous de la convention collective. Le responsable d'UD explique, que dans son entreprise à lui, la négociation vise justement à s'affranchir des textes. Salaires, mutuelle, formation : autant de terrains sur lesquels il a été possible de dépasser la convention collective. Garde-t-elle alors une quelconque valeur de référence chez ce grand sous-traitant ? Oui, nous répond le responsable de l'UD après une courte hésitation. « De temps en temps, un salarié vient nous voir pour demander : Est-ce que j'ai droit à ça. Et on vérifie. »

IV - Quelles solidarités avec les salariés précarisés ?

Dans l'étape suivante de notre enquête, nous avons cherché à nous rapprocher plus directement des salariés de la métallurgie qui se voient proposer des contrats de travail flexibles. Nous nous sommes dans cette phase partiellement écartés de la région Midi-Pyrénées. On s'est intéressé à la question de « l'action collective autour des flexibilités », fil conducteur de la recherche : comment sont défendus les intérêts des salariés précarisés, par quels intervenants, avec quels résultats et quelles limites ? Pilotés par des inspectrices du travail, nous avons eu connaissance d'une expérience *a priori* atypique sinon improbable : une équipe syndicale mène dans son entreprise une opération pour la requalification de contrats d'intérimaires en CDI, l'un des candidats à la requalification refuse : il préfère se faire élire DP et se faire désigner DS dans son entreprise de travail temporaire.

IV.1 - LA PRECARITE EN PROGRESSION : LE POSTE D'OBSERVATION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Une rencontre à l'inspection du travail d'un département limitrophe de Midi-Pyrénées confirme la progression des précarités. Ce petit département à la tradition industrielle ancienne voit désormais proliférer les entreprises de travail temporaires qui en étaient absentes il y a dix ans. Les entreprises d'insertion ont également vu le jour, dont l'activité de placement, agréée par l'ANPE, ne les distingue guère des agences d'intérim. Le recours à

l'intérim est fort dans les quelques grandes et les petites et moyennes entreprises de la métallurgie ; dans le secteur social ce sont les CDD – et les temps partiels aux horaires très flexibles – qui prévalent. « Les départs en retraite n'ont pas été remplacés par du personnel permanent. La politique des entreprises est de ne plus recruter en CDI sur des bas niveaux de qualification et de faire appel à la main-d'œuvre temporaire. Cela permet de jouer sur des périodes de chômage partiel, où le recours au travail temporaire est réduit ».

Cet usage particulier du travail temporaire conduit à des séjours souvent longs des salariés sans statut sécurisé dans une même entreprise sans que la succession de contrats respecte systématiquement les obligations légales. En alternant les motifs – un remplacement suivi d'une réembauche pour surcroît exceptionnel d'activité – les employeurs prolongent la durée du séjour éventuellement au-delà de la limite légale de 18 mois. Les contrats d'intérim sont souvent plus courts que les CDD et ont, pour l'entreprise, l'avantage d'une plus grande flexibilité. Le contrat peut être rompu à tout moment ; c'est à l'entreprise de travail temporaire de retrouver du travail à son salarié, entreprise qui souvent renonce à imposer à l'entreprise utilisatrice une indemnité de rupture. À partir d'une certaine durée, l'intérim est aussi moins cher, ce dont se rendent souvent peu compte les salariés intérimaires eux-mêmes. Contrairement aux CDD salariés par l'entreprise utilisatrice, les salariés en intérim sont privés de certaines prestations conventionnelles non directement liées à l'exécution du travail : l'ancienneté, certaines primes conventionnelles, le treizième mois L'ANPE est peu sollicitée ; les employeurs préfèrent s'adresser directement aux entreprises de travail temporaire. Qui, elles, ont aussi l'avantage d'offrir une main-d'œuvre formée dans les créneaux recherchés. « Tous les caristes qu'on trouve sur le marché ont été formés par les agences d'intérim ».

La précarité du contrat de travail se conjugue avec des conditions de travail plus pénibles. Les travaux les plus ingrats, les plus difficiles, les plus sujets aux maladies professionnelles sont confiés aux travailleurs temporaires qui sont aussi, plus que d'autres, concernés par des accidents de travail graves. « Il y a des statistiques. Au-delà de nos constats à nous, ça se sait ». L'exécution du travail sans l'interruption du congé payé – converti en supplément de salaire pour le salarié en intérim – rend elle aussi plus vulnérables les salariés concernés, au-delà du clivage statutaire.

L'action collective peut le cas échéant aboutir à la requalification des contrats temporaires abusifs, éventuellement *via* le recours aux prud'hommes. Les actions n'en sont pas moins peu nombreuses. D'une part, elles présupposent une présence syndicale et, au-delà, la volonté des équipes militantes. D'autre part, elles nécessitent l'acquiescement des salariés temporaires, souvent réticents. À l'observation, ce ne sont pas les équipes syndicales des grandes entreprises qui s'attaquent le plus facilement aux questions de flexibilité. Elles ont tendance à s'autonomiser et à « fonctionner en circuit clos ». Les structures interprofessionnelles (UD) s'engagent peu sur ce terrain : « Elles ne savent pas faire ». Les unions locales paraissent déstructurées, leurs militants découragés. Au niveau local, on recense quelques expériences d'équipes renouvelées dans des entreprises moyennes-grandes qui se sont attelées, avec succès, à la requalification des contrats temporaires. Elles ont persuadé les intérimaires de leur communiquer leurs contrats et fait valoir auprès de l'employeur le droit des délégués du personnel de voir le registre du personnel. « C'est la seule méthode qui marche », confirme-t-on à l'inspection du travail. Pour autant, ce n'est guère que dans une situation de croissance de l'entreprise que ces expériences sont couronnées de succès. Et sans que cela diminue globalement la proportion d'intérim.

IV.2 - UNE ACTION COLLECTIVE POUR LA REQUALIFICATION DES INTERIMAIRES

C'est l'un des grands employeurs de la région. 700 personnes travaillent dans cette entreprise de la métallurgie spécialisée dans un produit sans grande valeur ajoutée mais en situation dominante sur le marché européen. Elle emploie un personnel majoritairement ouvrier et masculin. L'entreprise a traversé plusieurs crises de gestion et de financement, connu plusieurs plans sociaux, fait l'objet de plusieurs rachats. Malgré l'introduction de nouvelles méthodes d'organisation du travail (Kaizen), la productivité reste durablement en dessous des standards visés. L'absentéisme est traditionnellement élevé. Ce n'est donc pas uniquement pour des raisons de saisonnalité qu'une nouvelle direction choisit d'opter pour un recours massif à l'intérim. Une main-d'œuvre jeune et « zélée » doit venir dynamiser une production confiée à un salariat stable vieillissant, parfois usé et souvent démotivé devant la répétitivité du travail qui reste physiquement exigeant. La main-d'œuvre intérimaire peut représenter jusqu'à 15 % des effectifs.

La cohabitation d'un groupe de jeunes intérimaires et d'embauchés stables vieillissants aurait pu provoquer des manifestations d'hostilité et des tensions lourdes. Les élus de la CGT ont choisi de prendre le problème à bras-le-corps, en s'intéressant de plus près à la situation des intérimaires.

Les longs séjours dans l'entreprise des intérimaires qui souvent enchaînent les missions sont-ils juridiquement valables ? Les élus s'attaquent à la question avec l'aide de l'inspection du travail et de l'UL. Instruits sur leurs droits, ils prennent par surprise leur direction en réclamant, en tant que délégués du personnel, l'accès au registre du personnel. Tous les mouvements d'entrée et de sortie des personnels, stables et temporaires, doivent y être consignés. L'initiative sème une certaine panique au bureau du personnel : le registre du personnel n'est pas vraiment mis à jour, les ordres de mission sont établis de façon lacunaire et souvent remis en retard. « La première fois, ça a fait l'effet d'une bombe. Il y en a qui n'ont pas mangé à midi. Pour faire pression, on a fait intervenir l'inspection du travail. C'était soit les prud'hommes, soit les CDI. Pour la direction, c'était vite vu ». Après ce premier succès qui a abouti à la requalification en CDI de plusieurs intérimaires en missions longues, les délégués du personnel ont pu pérenniser leur démarche. « Deux, trois fois par an, on fait des contrôles. Une délégation de deux DP se rend chez la DRH pour consulter les cahiers. Ça se fait dans la journée, sans bruit, sans acharnement. On leur laisse le temps de mettre à jour ». Quand un cas apparaît litigieux, l'entreprise embauche : cette politique est désormais validée par la DG. Une phase de croissance de l'entreprise facilite cette option.

Pour la CGT les initiatives en faveur des intérimaires sont aussi un levier pour consolider son statut face aux organisations concurrentes, majoritaires au CE. Elle mise sur la proximité et la fonction DP/CHS, plus aux prises avec les préoccupations quotidiennes des salariés que ne l'est le rôle redistributif du CE. Cela nécessite toutefois un réel travail pédagogique en direction des salariés stables comme des intérimaires. Un « livret d'accueil des intérimaires », largement affiché dans l'usine est destiné aux uns et aux autres. Il informe les intérimaires sur leurs droits et détaille avec précision l'ensemble des éléments du contrat de travail dont le non-respect peut donner lieu à requalification. En même temps, il sensibilise les « embauchés » au fait que les intérimaires ont des droits et que c'est au collectif de travail tout entier de s'intéresser à leur application.

Pari essentiellement réussi, estiment les élus. On n'est plus indifférent dans l'usine à la manière (parfois brutale) dont est annoncée aux intérimaires la fin de leur mission, et on s'insurge contre des avertissements trop abrupts. « Pendant des mois on leur fait miroiter l'embauche, pour qu'ils ne relâchent pas dans le travail. Et là, à 5 heures le vendredi, on vient leur dire que c'est fini ». Il n'est pas rare qu'un salarié en CDI vienne informer les délégués que tel jeune s'est vu imposer des charges de travail trop lourdes ou est malmené par un supérieur. Le CHS-CT est vigilant aux mesures de sécurité et aux risques d'accidents plus élevés pour les intérimaires généralement affectés aux « plus mauvais postes. Parce qu'un intérimaire, c'est quelqu'un de malléable, qui n'ose pas trop se défendre, il ne se plaint pas ». Spontanément, les intérimaires ne viennent guère voir le syndicat. « La plupart viennent d'un milieu qui n'est pas ouvrier. Le syndicat, ils ne connaissent pas, c'est le dernier de leurs soucis ». Non sans perplexité, les anciens relèvent l'absence de culture professionnelle des jeunes. « Ils n'ont aucune notion du contrat de travail ou du règlement intérieur. Quand ils n'ont pas envie de travailler, ils ne viennent pas. Ils se ramassent des lettres d'avertissement. Au DRH, certains jeunes disaient : mais Monsieur, quand je ne viens pas, vous ne me payez pas, où est le problème ? »

Dans un environnement de travail relativement sécurisé pour les plus anciens mais qui produit aussi de l'usure et de la démotivation, l'action sur la cohésion locale constitue un enjeu important pour les élus. En intégrant les jeunes dans les réseaux de solidarité locale, l'équipe syndicale désamorce le risque de voir la productivité des jeunes faire pression sur celle des anciens à un moment où ceux-ci souhaitent justement ralentir leur prestation. Reconnue pour ses performances sur le terrain de la sociabilité dans le travail, l'équipe syndicale n'entretient guère de relations au-delà de l'entreprise. Au sein de l'établissement, elle s'accommode d'une situation dans laquelle les salariés stables votent, mais n'adhèrent pas.

IV.3 - REPRESENTATION DES INTERIMAIRES, « UNE GOUTTE DANS L'OCEAN » ?

Il a été intérimaire dans l'entreprise de la métallurgie que nous venons de visiter. On lui a proposé l'embauche en CDI. Il a refusé et a préféré se faire élire DP sur une liste CGT dans son entreprise de travail temporaire. Les missions se sont alors fait rares pendant plusieurs mois. Il s'est obstiné, a consacré beaucoup d'énergie à la défense des intérimaires. Aujourd'hui embauché en CDI dans une petite entreprise, il continue ses missions d'information auprès des intérimaires.

Cyril P. apporte plusieurs retouches à l'histoire sainte qui le précède. « C'est vrai que j'ai refusé le CDI. Ça ne m'intéressait pas. Déjà l'entreprise ne m'intéressait pas. Elle est mal gérée, on perd du temps sur tout. Si vous avez travaillé là-dedans pendant deux ans, vous êtes foutus, vous ne pourrez travailler nulle part ailleurs ». Mais, surtout, Cyril a fait le choix de l'intérim pour une raison très précise : tandis que les entreprises artisanales dans lesquelles il avait travaillé en CDI auparavant étaient trop petites pour lui permettre de suivre la formation en

alternance qu'il convoitait, l'accès à un congé individuel de formation (CIF) s'est avéré plus aisé dans les entreprises de travail temporaire. Six mois suffisent pour y postuler et le risque de candidatures concurrentes d'autres intérimaires est faible.

Quand Cyril fait le choix d'être représentant du personnel chez l'un des leaders de l'intérim, il sait qu'il pourra sans grande difficulté retrouver un CDI dans sa spécialité. Après l'apprentissage, il n'a cessé de se former, décrochant certificats et diplômes parallèlement au travail. À l'échelle régionale, il a organisé son tour de France, pour « me former par le changement d'entreprises, pour voir un peu ce qui se passe ailleurs ». La découverte de l'industrie, celle de l'intérim, le CIF ... sont autant d'étapes dans cette trajectoire initiatique. Cela vaut aussi pour le syndicat : « Quand j'étais dans l'artisanat, la CGT, pour moi, c'était vraiment un monde à part, ça ne me concernait pas du tout ». Pendant quelques années, il s'y donnera « à fond ».

La représentation au sein des entreprises de travail temporaire s'inscrit dans les mêmes règles qui valent pour les entreprises « normales ». Il existe un CE, des DP, des DS, un CHS-CT. Mais le périmètre de la représentation est ici très étendu : dans le cas de Cyril, les DP sont compétents pour une dizaine de départements. Ils représentent une population très fluctuante, susceptible de changer de statut à tout moment : l'intérimaire de l'agence A se trouvera le lendemain en mission pour l'agence B, entrera au chômage, décrochera un CDD voire un CDI ... La même fluctuation caractérise les représentants. « Au début, on se dit, on est quinze, chouette, on pourra faire des choses. Mais en réunion, on n'est plus que quatre. Les autres, soit ils ne sont plus intérimaires, soit ils travaillent chez la concurrence. Il y en a aussi qui se présentent aux élections sans savoir ce que c'est un syndicat. Quatre délégués sur dix départements, c'est vite vu ». Les contacts entre élus se font par téléphone ou par courriel ; il faut plusieurs centaines de kilomètres à certains pour se rendre aux réunions de DP et de CE.

Surtout, mandants et mandataires ont très peu de chances de se rencontrer physiquement. « Les sociétés d'intérim emploient énormément d'intérimaires, et nous, on représente des salariés qu'on ne connaît même pas. On ne sait pas qui ils sont, ce qu'ils font, depuis combien de temps ils sont dans l'entreprise, combien de temps ils vont y rester. Pour suivre un cas, on est presque obligés de jouer au détective privé. C'est une goutte dans l'océan si une fois on fait un dossier jusqu'au bout ». Les élus peuvent avoir des échos de certains problèmes, parfois graves, « mais le temps que l'on fasse des recherches, il est trop tard pour agir. Le chantier est terminé, l'intérim est parti, on arrive avec deux mois de retard. On est toujours à courir derrière les problèmes ». Les possibilités d'action sont aussi limitées par le fait que les délégués, élus par les intérimaires de l'entreprise de travail temporaire, ne peuvent intervenir dans l'entreprise utilisatrice : c'est l'équipe représentative de cette dernière qui est compétente.

Notre interlocuteur découpe au scalpel le portrait d'un prolétariat moderne, exclu du monde du salariat « citoyen » non seulement par un statut instable et précaire mais aussi par l'évanescence des garanties et protections qui lui sont théoriquement acquises : selon une logique quelque peu kafkaïenne, les droits (au respect des lois, au salaire dû, à la sécurité ...) se dérobent au fur et à mesure qu'ils sont sollicités, sans que cela semble provoquer la réaction de l'entourage.

Les contrats de travail des intérimaires semblent ainsi souvent entretenir une relation quelque peu complexe avec le droit du travail. Pris en étau entre la pression des clients et celle des concurrents, les chefs d'agences calculent au plus juste le prix de la main-d'œuvre détachée, au détriment de cette dernière. « Même s'ils connaissent les lois, pour pouvoir placer les intérimaires, ils font des entorses au droit du travail. Ils sont obligés de passer à côté. Parce qu'ils ne peuvent pas gagner de l'argent autrement. Les fiches de paie, c'est des retards perpétuels, les contrats sont bidons à chaque fois. Un chef d'agence, il ne vous le dira pas, mais il joue avec le feu en permanence ». Cela se traduit pour l'intérimaire par un manque à gagner – la prime d'équipe ou de transport annulées, le treizième mois intégré dans le SMIC au lieu de s'y ajouter, les heures supplémentaires non payées – dont il n'aura pas toujours conscience. Le recours, de toute façon, est compliqué. Le risque d'un contrat litigieux est assumé par l'entreprise d'intérim – c'est à elle que doit s'adresser l'intérimaire pour faire valoir ses droits – qui hésitera à se retourner contre la société utilisatrice dont elle souhaite préserver la clientèle.

La contestation, de toute façon, se paie cher. Le bras de l'entreprise de travail temporaire est suffisamment long pour pouvoir faire se tarir abruptement les missions dans l'environnement proche ou plus lointain ; il est aussi dans son pouvoir de compliquer l'accès aux droits du chômage.

L'alternance chômage – mission temporaire ponctue la vie des intérimaires. « Dès qu'une mission s'interrompt, le chômage doit s'enclencher. Tant qu'on travaille, on cumule des droits aux Assedic, et quand on ne travaille plus, on grignote ces droits aux Assedic. On joue avec ça, pour payer les loyers etc. ». À la fin de la mission, l'intérimaire est censé envoyer ses fiches de paie et son contrat à l'Assedic. Mesures de rétorsion ou problèmes

de gestion : les documents ne sont souvent pas remplis correctement ni établis en temps voulu. « Il suffit que l'entreprise temporaire ne nous donne pas notre dernier bulletin de salaire, et on est radiés d'office. C'est instantané ». Commence alors le parcours du combattant, où tout est fait pour décourager, « le temps qu'on se réinscrive à l'ANPE et à l'Assedic, qu'on aille réclamer nos bulletins de salaire qui ne sont pas traités en agence, mais dans un centre de traitement des paies, joignable seulement par téléphone, où c'est vite fait de raccrocher ... ».

L'angoisse du lendemain produit, selon notre interlocuteur, un salariat « corvéable à merci », « cassé », à qui « on ferait faire n'importe quoi ». La pression psychologique et nerveuse est telle que les intérimaires acceptent y compris l'inacceptable : « On risque tellement gros, qu'on est prêt à prendre n'importe quel risque ». Nombre d'intérimaires, avec un peu de recul, auraient peur de ce qu'ils ont été amenés à faire au mépris de leur propre sécurité, estime Cyril : « On est tellement dans une situation précaire qu'on nous dirait, je ne sais pas, travailler sur une ligne de haute tension, sans protection, on le ferait. Ça arrive à un point où on est presque déconnecté de la réalité ».

Les problèmes de sécurité figurent tout en haut des grands problèmes de l'intérim. « Quand on nous appelle au CHS-CT, c'est pas des petits bobos, c'est parce que la personne est morte ou a perdu le bras carrément. On a aussi énormément d'accidents de trajets. Comme on change toujours de travail, on ne connaît pas les routes. On est toujours stressés, fatigués, parce qu'on ne sait pas trop bien ce qu'on va faire le lendemain. Comme on n'accède pas au crédit, on n'a pas les moyens de renouveler les voitures, on est obligés de les payer comptant, de particulier en particulier. On prend des voitures qui ont vingt ans d'âge, ou des mobylettes et les vélos, qui sont mal éclairés. Au travail, on est mal formés parce qu'on change toujours de poste. Ce que personne ne ferait, l'intérim, il y a va le premier matin. Il ne discute pas, il ne cherche même pas à comprendre comment ça marche, il fait, et après, les accidents du travail, c'est incroyable ce qu'il peut y en avoir. Après c'est souvent dissimulé, parce qu'une entreprise qui déclare des accidents de travail est mise à l'amende. On dit à l'intérimaire : Tu t'es blessé le soir ou le matin avant de venir. Tu veux bosser ? Alors choisis. Les accidents de travail d'intérimaires qui sont déclarés, c'est une minorité, et déjà c'est énorme ».

Les équipements de sécurité sont disponibles dans les entreprises utilisatrices. Médecin du travail et responsables de sécurité rappellent les obligations en la matière. Cyril dissèque à la lumière de la banalité de l'expérience quotidienne l'écart entre droit et réalité : les travailleurs intérimaires s'insèrent dans des environnements de travail qui s'obstinent à ignorer leurs différences. Là où le salarié stable est la référence, le travailleur éphémère « qui change de boulot sans arrêt » a peu de chance à se faire entendre.

« On dit toujours : mettez les protections, faites ceci et cela. Mais dans l'entreprise, comment ça se passe concrètement : le casque pour les oreilles, il y en a un pour dix, c'est sale, c'est plein de cheveux. Les masques de respiration, quand tout le monde a respiré dedans, c'est dégoûtant, personne n'y touche. Les chaussures de sécurité : normalement on a droit à une paire par an. Très bien. Mais l'intérimaire, un jour il est cariste, un jour il est soudeur, un jour il est magasinier. Première mission : il est sur un chantier dans le froid, à nettoyer des bacs dans les chambres froides. Il a besoin de bottes fourrées hautes et coquées. On lui en donne pour sa première mission. Mais après, il est cariste, il doit conduire des engins. Soit il met ses grosses bottes, toujours les mêmes, mais impossible de conduire avec. Soit il vient en baskets. En baskets, il peut se faire virer du jour au lendemain, parce que c'est contre les règles. Il peut très bien se prendre un fût de 100 litres sur le pied : c'est lui qui voit. Ou il est soudeur, mais a été cariste avant. On lui a donné des chaussures à lacets, ça va bien pour conduire les engins. Mais les soudures traversent les lacets, et il se brûle les pieds. Ce sont des problèmes qui sont très terre à terre, mais c'est du quotidien pour nous. Quelqu'un d'extérieur ne peut pas comprendre ».

« L'extérieur », c'est aussi le syndicat. Son image n'est pas bonne auprès des intérimaires. Il représente un monde sécurisé : EDF, SNCF, PTT. Les intérimaires, déjà réticents à « réclamer leur dû », n'envisagent guère de le solliciter. « En désespoir de cause, quand ils ont frappé à toutes les portes, ils font le numéro de la CGT. Ils se disent, je ne suis plus à ça près. Ils ne croient pas vraiment en nous, c'est l'appel de la dernière chance ». Syndicaliste CGT, Cyril évite de parler syndicat avec les intérimaires. Il a son réseau de syndicalistes d'entreprise qui l'invitent à tenir les réunions pour les intérimaires. Cela fonctionne plutôt bien. Mais il ne peut être question d'adhésion. « On leur prendrait 10 euros pour qu'ils nous posent une question à laquelle on ne peut pas répondre, c'est pas la peine ». Pudiquement, notre interlocuteur parle de deux « courants » dans son syndicat. Ceux qui, comme lui, tentent de faire « du concret » sur le terrain, en province, cherchent à aider les intérimaires à retrouver leurs droits, sachant que « ça prend beaucoup de temps à monter des dossiers » et « qu'on n'est pas assez nombreux pour fournir un service correct ». Et le syndicat de Paris, qui représente les intérimaires dans les négociations de la convention collective et dans les négociations avec les grandes entreprises de l'intérim, exercices formels et ritualisés « avec des avocats, les DRH et tout ». Les syndicalistes de Paris sont souvent des

permanents de fait qui cumulent mandats et heures de délégation. « Ça leur fait un salaire complet en fin de compte, et ils vivent comme ça pour certains depuis 20 ans. Depuis 20 ans, ils n'ont fait que du syndicalisme. Ce qui se passe dans les entreprises, ils n'en savent plus rien. Les intérimaires, ils ne connaissent pas mieux. Ça aussi, ça fait que rien de concret n'évolue ».

V - Les salariés précaires, les embauchés et leurs représentants

La dernière étape de l'enquête s'est intéressée aux travailleurs intérimaires eux-mêmes. Comment perçoivent-ils le monde des salariés sécurisés ? Quelles relations nouent-ils (elles) avec les acteurs de la représentation collective rencontrés dans les entreprises ? Comment comparent-ils les trajectoires respectives et comment évaluent-ils (elles) leurs possibilités d'intégration ? Nous avons rencontré des travailleurs intérimaires en activité dans deux contextes. Dans une entreprise de la métallurgie soucieuse de la qualité de ses relations sociales, nous avons pu bénéficier de l'aide de la déléguée syndicale et du DRH pour mener des entretiens individuels avec quelques intérimaires. Dans des foyers de jeunes travailleurs, des jeunes résidents étaient prêt(e)s à discuter, entre eux autant qu'avec nous, de leurs expériences d'insertion précaire dans l'emploi. Dans les interviews, nous avons évité d'aborder directement la question des attentes (et éventuelles expériences) à l'égard des syndicats et des élus. Les parcours individuels étaient au centre des témoignages. C'est de façon incidente, quand les enquêté(e)s esquissaient – souvent en creux – leurs relations avec les salariés embauchés, que la question a pu être introduite.

V.1 - INTERIMAIRES DANS UNE ENTREPRISE EXEMPLAIRE

L'entreprise qui produit des pièces mécaniques de haute précision emploie moins de 300 salariés sur un site unique ; elle maintient son volant de main-d'œuvre intérimaire à environ 5 % des effectifs. Les intérimaires hommes sont employés en production, les femmes en conditionnement. Les premiers sont en général plus qualifiés que les secondes. Les intérimaires effectuent des remplacements, et procurent surtout à l'entreprise la flexibilité nécessaire pour réagir aux fluctuations conjoncturelles. L'intérim peut faire figure d'antichambre au CDI. Même quand les missions s'étalent sur plusieurs mois, elles sont renouvelées sur une base hebdomadaire, du vendredi au vendredi. L'entreprise tend à rappeler les intérimaires dès lors qu'ils font leurs preuves, mais la gestion des contrats et des relations sociales est entièrement laissée à l'agence d'intérim.

« C'est une bonne entreprise », nous disent les quatre intérimaires rencontrés, deux hommes et deux femmes qui disposent tous d'amples éléments de comparaison. Le salaire est supérieur à la moyenne régionale et à la convention collective de la métallurgie, c'est une entreprise *high-tech* et « très propre », les rapports sociaux sont « humains » et « agréables ». Tous les quatre travaillent en équipe. C'est relativement fatiguant surtout durant « la semaine longue » de 38 heures, mais une prime de panier consistante en est la contrepartie. Par rapport aux expériences de travail précédentes, les écarts de salaire sont substantiels pour l'ensemble des quatre.

Nos interlocuteurs ne s'accommodent pas de la même façon de leur situation d'intérim. Elle est source de souffrance pour les deux femmes qui redoutent d'y rester enfermées. Le sentiment de « maîtriser » une situation qui ouvre des transitions vers d'autres situations salariales est plus fort du côté des hommes. Les différences d'âge et de qualification expliquent ces évaluations contrastées.

Patrick est le seul parmi les quatre à préférer l'intérim à l'emploi stable dans la phase actuelle de sa vie. Célibataire, âgé de 28 ans, il aspire à « travailler entre neuf et dix mois dans l'année pour avoir un peu de temps à côté ». Un bon niveau de formation rend la situation relativement confortable pour lui. Il a certes arrêté les études après le bac, mais suivi plus tard des formations professionnelles avec l'AFPA. L'entreprise pourrait être intéressée à garder cet ouvrier qui se dit travailleur consciencieux, s'il ne l'avait pas prévenue d'emblée qu'il ne recherchait pas l'embauche. « La mécanique à mi-temps, ça n'existe pas. Donc ce que je fais, je travaille en intérim et de temps en temps je m'arrête ». Situation qu'il pourrait envisager sous un autre angle, nous dit-il, s'il pensait à se marier. Se poserait alors la question des relations avec la banque : intérim et crédit bancaire sont clairement antinomiques.

Karim, 32 ans, jeune père de famille, espère voir transformer son contrat d'intérim en CDI. La possibilité a été évoquée. Elle ne va cependant pas sans concessions de sa part. Car il lui faudra accepter que son futur emploi, polyvalent, comprenne aussi du polissage, travail peu convoité : pénible et salissant il est moins varié, moins valorisant et moins « technique » que la mécanique. D'ores et déjà, on l'y a affecté. « C'est pas mon métier, mais

je n'ai pas le choix. C'est le ticket pour le CDI. Si je refusais, je serais à la porte ». Certes, il pourrait trouver un poste de mécanicien dans l'une ou l'autre petite entreprise de la métallurgie – moins intéressante que celle-ci.

Le secteur du conditionnement prévoit également quelques embauches stables, mais ni Isabelle ni Anne-Marie ne pensent être parmi les heureuses élues. D'autres sont plus anciennes qu'elles. Plutôt, elles s'interdisent l'espoir pour ne pas être trop cruellement déçues. Le piège de l'intérim s'est refermé sur Isabelle, 35 ans, après ses deux congés parentaux ; elle a été auxiliaire de vie auparavant et a travaillé dans les restaurants. Des fermetures d'usines ont privé Anne-Marie, 47 ans, mère seule de deux enfants maintenant grands, de ses CDI. Les deux femmes se trouvent actuellement dans une entreprise dans laquelle elles aimeraient bien rester. Elles y sont depuis près d'un an, avec des contrats renouvelés d'une semaine à l'autre, sans garantie de reconduction. « La dernière fois on m'a dit que c'était pour trois mois, mais après six semaines, il n'y avait plus de travail, Je me suis dit, c'est fini, il faut que je trouve ailleurs », raconte Isabelle. « J'ai flippé quand ils nous ont arrêtés en fin d'année », témoigne Anne-Marie. « Ils nous ont dit qu'ils allaient nous rappeler en février. Le jour où l'agence m'a rappelée pour revenir, ce que j'étais contente ! Je ne m'y attendais plus, tellement j'étais obsédée par le téléphone ».

Les deux femmes subissent un stress inconnu de leurs collègues embauchées, qui sont souvent d'anciennes intérimaires. C'est l'estomac noué à la fin de la semaine avant que le renouvellement du contrat ne soit annoncé. C'est la nécessité de toujours rester en alerte pour pouvoir s'aménager des voies de rechange : prévoir l'envoi de CV et réfléchir aux destinataires éventuels, avoir à l'esprit la situation des « autres boîtes » pas trop éloignées du domicile, de leurs saisonnalités, les périodes propices aux remplacements de salarié(e)s stables ... C'est l'angoisse de l'amenuisement des ressources qui nécessitera des arrangements avec la banque ou avec l'agence d'intérim.

Voir partir en vacances les « embauché(e)s » vaut aussi symbole du fossé entre stables et précaires, auquel seuls les derniers semblent prêter attention. Les intérimaires touchent une prime de repos compensateur et n'ont pas droit aux congés payés ; cela « gonfle » leur salaire par rapport à leurs collègues en CDI. Les « vacances » se prennent de façon essentiellement contrainte, entre deux missions d'intérim, en période de chômage, au mieux quand l'entreprise fait une fermeture annuelle. « Quand on est embauché, on peut mieux se permettre de faire des projets. Maintenant [en février], il y en a pleins qui prennent une semaine de vacances. Ils ont leurs vacances en été et pour le reste, ils prennent leurs vacances quand ils veulent C'est vrai, des fois j'aimerais bien avoir des vacances, des vraies vacances, quoi ». Le CE de l'entreprise de travail temporaire propose son propre catalogue de vacances et de voyages. « Mais je n'ai pas la tête à ça », commente Isabelle. « Au mois d'août, je ne sais même pas où je serai. Il y a quelques années, ça ne me faisait rien, mais là ... Moralement, parfois, c'est pas facile », conclut-elle.

Il faut se garder de se sentir trop intégré(e) : « Quand on fait de longues missions, on a l'impression qu'on fait partie de la boîte. Et c'est pas ça ». Bien qu'ils le vivent moins douloureusement que les deux ouvrières, les deux intérimaires hommes relèvent de leur côté la coupure entre embauchés et précaires. « Avec les salariés, on est un peu à l'écart. Pour eux, je suis l'intérim ». Les tâches peu prisées leur reviennent plus facilement. Les tensions peuvent se décharger sur eux. La riposte ou la défense – devant une injustice subie ou observée – s'interdisent d'elles-mêmes. Il faut peu de relances pour faire surgir cette question dans tous les entretiens. Isabelle : « Il suffit qu'il y ait une petite dispute, bon, ça n'arrive pas très souvent, et on me dit, toi tu n'es qu'une intérim. Donc je tiens ma place d'intérim. Je me dis aussi, si on dit quelque chose, la prochaine fois, on n'est plus là ». Karim : « Comme intérim, bien sûr, on sait qu'il faut faire un peu plus attention. Parfois on aurait peut-être son mot à dire. Par exemple moi, après une formation de quinze jours, je devais retourner en mécanique. Ça ne s'est pas passé. Je suis toujours au polissage. Comme embauché, j'aurais pu aller les voir et leur dire, ayez l'amabilité de me prévenir. Etant en intérim, je me tais, si je ne suis pas content, c'est la porte ». Patrick : « Quand on est en intérim, c'est tellement facile de se faire virer. La seule défense qu'on a, c'est de dire qu'on part ». Anne-Marie : « Si j'étais en CDI, j'aurais des choses à dire. Il y a des trucs, des chicaneries. Mais je ne suis pas embauchée, et je ne peux rien dire. Je vais pas faire d'histoires parce qu'après, ça va vite ».

Dans l'entreprise il y a un CE plutôt actif, animé par des syndicalistes. La secrétaire du CE veille à en faire profiter un peu les intérimaires, par de petits services ou en leur proposant de participer à certaines festivités pour lesquelles il reste des places. « C'est un CE puissant qui défend bien mais c'est normal que ce soit d'abord pour les embauchés », juge Patrick. Bien que les élus et surtout la déléguée syndicale cherchent le contact avec les intérimaires, les instances creusent encore un peu plus, aux yeux des intérimaires, l'écart avec le monde sécurisé. « Ils ont plein d'avantages ». Pour la déléguée syndicale que nous rencontrons à la fin des entretiens, cette situation renvoie aussi au vécu de la précarité qui intègre comme un fait peu discutable le non-droit à la parole. « À certains intérimaires, j'ai dit de me montrer leurs contrats. Quand on prend quelqu'un depuis aussi

longtemps, il y a certainement quelque chose qui ne va pas. Mais ils ne veulent pas. Si après j'interviens pour eux, ils sont sûrs qu'ils ne seront jamais embauchés. Alors là, si personne ne dit rien, peut-être ils pourraient être embauchés. C'est prendre le problème un peu à l'envers ».

À aucun moment de nos entretiens avec les intérimaires, le mot syndicat n'est évoqué. « Il n'y a chez les intérimaires aucune référence à la vie syndicale, ça c'est très clair », confirme la déléguée syndicale.

Les instances de référence sont plutôt l'agence d'intérim et l'ANPE. Qui, elles, tendent à renvoyer l'intérimaire à une condition qui apparemment ne leur réserve ni choix, ni liberté. Patrick s'est fait rappeler à l'ordre par son entreprise d'intérim quand il a choisi, à plusieurs reprises, de faire une pause entre des missions. « L'agence m'a fait un peu la tête : mais Monsieur, vous savez, arrêter, reprendre, arrêter, ce n'est pas sérieux. J'ai dit : Arrêtez ! On est en intérim quand même ! » Les jugements sont extrêmement sévères à l'égard de l'agence pour l'emploi qui ne leur proposant « jamais » d'emploi, oriente directement vers l'intérim – « A l'ANPE on nous dit, il faut faire les agences, sinon, il n'y a rien » – et radie de plus en plus vite.

V.2 - DANS UN FOYER DE JEUNES TRAVAILLEURS

Ils sont auxiliaires de vie, stagiaire aide-soignante, intérimaires dans l'industrie et le bâtiment, ingénieure vacataire dans l'administration publique. Au moment de l'interview, ils habitent le même foyer de jeunes travailleurs. Nous les avons retrouvés le soir, dans leur cafétéria, autour d'une pizza. Ils ne se connaissaient guère auparavant ; c'était la première fois qu'ils discutaient ensemble. Le contact ne s'en est pas moins établi très vite entre ces garçons et filles aux niveaux scolaires, orientations professionnelles, origines familiales et ethniques contrastés. Ils n'ont aucune difficulté à franchir ces clivages, se reconnaissant spontanément dans une même situation de jeunes précaires. Le fait que dans le petit groupe les filles sont en parcours de formation vers des qualifications choisies, alors que l'horizon des garçons semble bouché par l'intérim, n'y change pas grand-chose.

Certes, les intérimaires sont davantage préoccupés par la précarité matérielle de leur existence. Mikaël, quasiment sans qualification, est en intérim depuis plus de dix ans. Il a la particularité, dit-il, de « tout accepter », sans refuser des activités que d'autres jugeraient peu agréables voire dégradantes : « J'ai des factures à payer, j'ai ma moto, j'ai quelques dettes, je ne peux pas compter sur l'Assedic ». Francis qui a raté son insertion après un bac+2 souffre davantage de ne pas accéder à des emplois plus valorisants. Ils nous font comprendre que la malléabilité des intérimaires, mise à l'épreuve par l'agence employeur, décide de l'accès à l'emploi précaire, au-delà des aléas du marché du travail local. Après avoir travaillé durant une semaine dans un élevage de cailles, entre cadavres de volatiles et excréments, Mikaël s'est plaint auprès de son agence : « Je leur ai dit comment ça c'était passé, gentiment, sans agressivité, et ils ont arrêté de me donner des missions ». Il faut faire du forcing pour décrocher des missions dans des agences en mesure d'exercer un pouvoir abusif sur les intérimaires, explique Francis : « Le mot d'ordre pour les jeunes, c'est : tu vas les voir tous les jours, mais vraiment tous les jours, jusqu'à ce qu'ils ne puissent plus te voir. Alors ils te trouveront du boulot. Si on y va comme ça, je m'inscris, je cherche tel type de boulot, je vous donne mon CV, et si après on revient deux, trois fois par semaine – c'est sûr que vous attendrez des mois ».

Les garçons commentent la quasi-impossibilité pour les précaires d'accéder au logement, faute de bulletins de salaires et de garants, ce qui a valu la rue à certains. Marilyne, stagiaire aide-soignante saisit la balle au vol : Réunionnaise, elle connaît les obstacles qu'il faut franchir avant de se voir céder un logement.

Quelles sont les relations entre les jeunes précaires ou stagiaires et les salariés stables ? Quel accueil est réservé aux jeunes dans les entreprises ? On touche là au nerf de la question, sur laquelle tout le monde a son mot à dire. Le terme bizutage, évoqué par l'un, est immédiatement compris par tout le monde : garçons et filles le rapportent à une situation qui les a durablement marqué(e)s. Pour le premier, c'est la mission dans une entreprise agroalimentaire. Le tri des caisses de pommes pourries, c'était pour lui. « Les CDI, eux, ils sont bien tranquillement derrière leurs machines. Là où on surveille que l'emballage carton se fait correctement ». Pour la seconde, c'est les photocopies à faire, les placards à ranger, la revanche des agents en bas de l'échelle administrative, qui prennent un certain plaisir à commander à leur tour cette jeune étudiante en fin d'études. Une troisième évoque son stage en maison de retraite : à son arrivée, on lui a imposé de faire le bain aux personnes âgées, alors que « normalement, je n'y ai pas droit, je n'y connaissais rien, j'étais toute seule ». Elle ne pouvait s'y opposer : « C'est l'aide-soignante qui m'a donné l'ordre. Et si après je ne fais pas le travail elle va dire, Marilyne n'a pas voulu faire, c'est une mauvaise stagiaire. Et je suis mal notée ». Les jeunes précaires décèlent

derrière l'humiliation subie aussi une certaine crainte des embauchés : « Il y a une peur des fixes que nous, par notre zèle, on leur prenne quelque chose ». L'assistance et l'initiation du (de la) néophyte ne vont pas de soi ; plutôt, « quand le nouveau, le jeune, a dérapé, parce qu'il ne sait pas tout, les autres se gardent bien de le lui dire ». Les embauchés ne s'entendent pas toujours bien entre eux, les tensions peuvent être lourdes, mais l'unité revient « quand il s'agit de mettre tout sur le dos des stagiaires ».

Dans cette situation de bizutage, les jeunes semblent admettre qu'il faut supporter et endurer plutôt que compter sur des recours. Parfois, l'environnement offre des ressources qui aident à résister au découragement : la famille, un supérieur qui remarque et valorise le travail accompli, des co-stagiaires qui font les mêmes expériences et avec qui on peut sympathiser ... Peut-on faire appel au syndicat, demandons-nous prudemment ? Tous les jeunes n'en ont pas rencontré dans les entreprises. Annick, la vacataire dans l'administration, n'en garde pas un très bon souvenir. « Il y a un certain privilège », a-t-elle constaté : dans son service, il s'agissait de transférer vers un service moins noble une des deux secrétaires. Or, l'une était syndiquée et l'autre pas. « Comme par hasard », la secrétaire non syndiquée a dû céder sa place. Francis estime que « ça n'a pas beaucoup de sens de faire appel au syndicat » qui est une émanation des salariés stables. « Malgré toutes les divisions qu'il peut y avoir, les salariés en CDI font partie de la famille : ils partagent les choses, boivent l'apéritif ensemble, partent ensemble au ski avec le CE. Moi en tant qu'intérimaire, je n'ai pas les critères pour intégrer la famille. Je ne suis dans l'entreprise que pour un temps. Je ne suis pas crédible ». Il arrive aux intérimaires d'être pénalisés par « leur » grève. Dans une société de ramassage des ordures ménagères pour laquelle Mikaël travaille de temps en temps, les salariés, « arnaqués par le patron sur les primes, l'ancienneté etc. », se sont mis en grève. « Ils ont obtenu que tout soit régularisé. Mais moi, j'étais pénalisé. Quand ils sont en grève, la société n'a pas le droit de nous appeler. Et les avantages qu'ils ont obtenus, ils ne profitaient qu'à eux ».

VI - Variété des flexibilités et parcellisation des solidarités

L'enquête nous a fait rencontrer une vaste palette de flexibilités subies dans le travail. Avant de fortement restreindre les possibilités des salarié(e)s précaires et notamment des intérimaires à faire des projets et à se projeter dans un avenir quelque peu sécurisé, l'impératif de la flexibilité insécurise les salarié(e)s en CDI dans les entreprises en bas de la chaîne de dépendance à l'égard de grands donneurs d'ordre qui sollicitent et orchestrent les flexibilités.

L'action collective et la représentation syndicale viennent-elles atténuer l'effet déstabilisateur de ces flexibilités ? Font-elles émerger de nouvelles formes de solidarités à fur et à mesure que les précarités progressent et atteignent y compris des franges de salariés aux statuts formellement encore stabilisés ?

L'enquête en Midi-Pyrénées ne permet pas de ce point de vue de réponse même prudemment positive. La convention collective de la métallurgie continue certes de s'appliquer aux salariés d'Airbus comme aux intérimaires de la mécanique. Mais sous le cadre formellement commun, les écarts entre les situations semblent se creuser. Les syndicats n'apparaissent pas seulement impuissants à combler l'écart ; ils semblent aussi identifiés de plus en plus explicitement aux situations les plus sécurisées. La connaissance qu'ont des situations salariales fragilisées les collectifs de travail syndiqués des entreprises dominantes et les acteurs centraux de la négociation collective reste abstraite. Il en résulte une fracture dans l'organisation syndicale elle-même. Les néo-militant(e)s des entreprises dépendantes n'assument pas l'héritage ni les ambitions d'action des « grands frères » qui servent de référence mais dont ils se sentent trop éloignés. Les salariés précarisés récusent une identification qui leur semble incongrue.

En creux, on repère un repli sur les constellations locales déjà constaté dans des enquêtes précédentes. Les acteurs syndicaux de la négociation collective se désolent de l'indifférence des puissants collectifs syndicaux des grandes entreprises devant les situations de précarité aux frontières de leur propre champ de représentation. La flexibilité subie, les menaces qu'elle fait peser sur l'emploi, sur la situation matérielle et la cohésion des collectifs du travail, préoccupent les équipes syndicales des sous-traitants qui perçoivent, mais n'intègrent pas dans leur champ d'action, l'insécurité encore plus grande des sous-traitants de rang inférieur. Les intérimaires relèvent la fermeture des « embauchés » à l'égard des collègues de passage, munis de moins de droits qu'ils n'en détiennent eux-mêmes. Les espaces semblent s'être irrémédiablement (?) évanouis où se confrontent, à distance des situations locales de travail et de militantisme, les expériences hétérogènes et où se négocient des références de solidarités éventuellement nouvelles. Le groupe local se ferme sur lui-même plus qu'il ne s'impose la comparaison. Non sans souffrances et non sans ironie, les salariés en situation de moindre sécurité dissèquent les ignorances (et arrogances) naïves des groupes mieux lotis.

Conclusion

LES COLLECTIFS, LES INDIVIDUS ET L'ACTION COLLECTIVE

Tout plaide pour interpréter les étapes de ce voyage comme un déplacement presque millimétré du centre vers la périphérie. Tout plaide aussi pour comprendre les relations entre ces différents lieux visités comme significatifs de ruptures. On va du normal vers l'atypique et du structuré vers le « cassé ».

Les représentants de l'action collective

Le voyage commence dans ce qui se donne pour le centre de l'action collective, la négociation de branche régionalisée. Les acteurs en sont aisément repérables. Ils répondent sans hésiter à l'interrogation sur leur rôle en la matière, ses conditions et ses limites. Ils savent que les codes des échanges avec eux sont connus et partagés par les chercheurs qui demandent à les rencontrer. Ils n'ont pas de doute sur la légitimité d'un lieu dont ils ont hérité et dont ils se sentent responsables.

Ces acteurs se trouvent au centre de la normalité. Ils en sont à la fois les produits et les porteurs. Chargés de proposer et de négocier des normes - de salaire, de classification... - ils sont institutionnellement normalisateurs. Ils sont investis dans des procédures de représentation qui sont autant d'exigences de production normative : comment qualifier les différents modes d'exercice du travail et les relations que cela crée entre salariés, comment dépasser les situations acquises, quelles stratégies sont pertinentes ? Ils s'acceptent d'autant plus volontiers dans ce rôle qu'ils sont bons connaisseurs du terrain. Ils n'hésitent pas lorsqu'il s'agit de désigner et de dénoncer les causes d'une fragmentation du social qu'ils voient se produire sous leurs yeux. Ils savent en repérer les étapes, les évolutions potentielles. Ils savent en reconnaître les nuances. Ils stigmatisent sans rechigner la montée de l'insécurité et de la pauvreté laborieuse, etc. Les circonstances de l'enquête qui incluent la période de mobilisation contre le CPE (Contrat Première Embauche) au premier trimestre 2006 soutiennent et justifient ce rôle.

Ils sont aussi unanimes, même si cela se fait avec une véritable retenue, pour constater que les structures auxquelles ils participent perdent de leur vitalité. Une fois décrites les attentes formelles à l'égard de la convention qu'ils négocient, ils expriment tous des doutes sur l'effectivité des normes ainsi produites pour les salariés. Ils n'en contestent pas la nécessité. Au contraire, ils la réaffirment tous d'autant plus qu'ils la sentent perdre sa prise sur le réel. Ils attribuent cette perte de pertinence à l'affaiblissement des liens au sein du salariat. En tant que représentants et responsables de ces négociations ils mesurent au rétrécissement et à la sélectivité de leur propre réseau de relations l'approfondissement de cette rupture. Mais ils se décrivent comme isolés et menacés de caducité. Ils sont d'abord isolés des salariés « normaux » dont ils sont issus ; ils perçoivent avec acuité que leurs tâches de négociateurs de convention collective ne font guère de sens pour leurs bases d'origine. Ils sont ensuite sans liens – sinon éphémères – avec les salariés des périphéries qu'ils identifient néanmoins comme les principaux bénéficiaires potentiels de leurs efforts. Ces coupures sont exprimées prudemment. Il s'agit d'acteurs engagés dans des démarches volontaristes et collectives objets de compromis de long terme. Devant les enquêteurs, ils expriment avec discrétion des sentiments qui leur sont « personnels », c'est-à-dire qui ne sont pas le résultat de positions collectives. Mais, au-delà des différences d'étiquettes, les uns et les autres adressent le même message. Il y a désormais un fossé entre les salariés « normaux » dont ils sont issus et les salariés des périphéries avec lesquels les contacts sont perdus. Et, sans ces derniers, le sens même de l'organisation collective est menacé. Et leur rôle devient formel sinon caduc. Cela peut s'accompagner d'un activisme accru dans les centres où subsiste une présence syndicale. Tous décrivent avec un luxe de détails les efforts effectués au cœur des entreprises dominantes pour assurer la pérennité de l'action collective. Mais tous constatent aussi qu'elle s'épuise sur elle-même pour des cercles devenus non seulement restreints mais en outre non typiques. Même géographiquement proches, les salariés de la périphérie semblent se mouvoir dans une autre sphère du social. Nos interlocuteurs font état des difficultés de renouvellement de leurs groupes syndicaux, tout particulièrement s'agissant de la prise en charge des questions externes aux entreprises syndiquées.

Les syndicats ne sont pas en contact avec les salariés de la périphérie. Et cette périphérie apparaît comme un terrain qui mériterait d'autant plus d'être au cœur de l'action syndicale qu'elle n'a guère de sens en dehors d'elle. Le cœur de l'action collective institutionnalisée dit ainsi qu'il sait ce qui se passe à sa périphérie, qu'il en subit les contrecoups, qu'il perçoit la critique implicite que ce fossé constitue, mais qu'il ne se sent pas porté par une

demande émanant de ces salariés hors de sa portée. Nos interlocuteurs paraissent plus résignés que révoltés par cet état de fait. Ils en mesurent la gravité, sans se sentir légitimes à dire au sein de leurs structures ce qu'ils pressentent, faute de pouvoir discerner les ressorts d'un éventuel sursaut.

Lot commun et parcours précarisés individuels

À l'autre bout de la chaîne de nos rencontres se trouvent les salarié(e)s les plus précarisé(e)s. Les techniques d'enquête aboutissent soit à des face à face soit à des réunions de groupes. Mais cela ne constitue pas un biais si l'on en juge par la teneur des récits que nous obtenons. Tous manifestent une certaine surprise de voir surgir des enquêteurs dans leur paysage. Mais ils s'en félicitent, même si c'est avec beaucoup de retenue et de scepticisme, comme d'un signe que l'on s'intéresse – enfin – à eux. Ces individus savent qu'ils ne sont pas des cas isolés et que leur parole pèse plus que son poids d'expérience personnelle.

Le rapport des situations qu'ils délivrent comporte toujours une forte composante personnelle, biographique. Elle structure généralement la logique de présentation devant les enquêteurs. Les interviewés, qui ont pourtant l'habitude de côtoyer d'autres salariés dans leur situation, semblent s'interdire tout discours généralisateur. Mais, au-delà des traits individuels parfois dramatiques, ce premier niveau de discours repose sur des traits communs aux uns et aux autres et, au-delà des chronologies et des parcours nécessairement individualisés, ces traits communs sont structurants des présentations. Deux de ces traits méritent d'être particulièrement relevés.

Un destin individuel sous le sceau de la contrainte sociale

Quoique construits sur la base des parcours individuels, ces récits sont empreints d'une conscience forte de nos interlocuteurs qu'ils sont impliqués dans un statut dérogatoire de la norme sociale dominante. Ce statut est à éviter individuellement, mais il est accepté par le corps social comme une de ses composantes nécessaires. Ils savent que, au-delà des aléas individuels, des marqueurs d'âge, de sexe, de qualification constituent autant de facteurs de sélection dont la combinaison est aggravante. Ils évoquent les événements de leur histoire personnelle qui les ont conduits à relever de ce statut, tout en n'ignorant pas qu'il ne s'agit pas d'un simple résultat de leur histoire personnelle. Ils repèrent les moments qui ont contribué à les amener dans leur position actuelle et ils évaluent leurs chances d'en sortir. Même les enquêtés qui se décrivent comme des intérimaires par choix savent que le jeu a des limites avec lesquelles il ne faut pas tricher : l'âge, le mariage sont autant de frontières non transgressables qui rendent pérennes les avantages liés à la mobilité et/ou à la qualification rare. La conscience d'être inséré dans un réseau de contraintes spécifiques à un groupe social se reflète en particulier dans la démonstration à chaque fois répétée par nos interlocuteurs qu'ils disposent d'une solide géographie de leur situation sociale, d'une connaissance intime du régime institutionnel dans lequel ils se débattent. Ils décrivent avec précision le rôle des institutions qui leur sont plus ou moins réservées : les agences d'intérim et leurs stratégies, les services publics de l'emploi et leurs arcanes. Ils connaissent les habiletés combinées des agences et des employeurs pour rogner leurs droits ou leur en interdire l'usage effectif. Ils connaissent précisément les raisons pour lesquelles ils sont régulièrement en échec lorsqu'ils voudraient une application littérale des droits qui sont leur théoriquement reconnus. Ils se savent aussi traités d'une façon commune et spécifique par les services qui assurent la vie quotidienne hors de la vie de travail (banque, logement, mutuelles, etc.). Ces récits indiquent qu'ils se comprennent bien comme insérés dans une logique de partition sociale où ils tiennent le mauvais rôle. Mais, dans leurs récits, ces déterminations communes ne semblent pas avoir vocation à nourrir la formation d'un destin collectif. Elles sont dessinées par projection indirecte à travers les récits de parcours dont ils soulignent simultanément le caractère chaotique et l'implacabilité. L'évocation d'une logique sociale de partition présidant aux parcours individuels ne provoque pas l'idée qu'une stratégie commune pourrait optimiser les ambitions – communes mais nuancées selon les cas – de sortie de ce mauvais sort. Comme si l'idée que l'on se trouve dans une phase transitoire ne devait pas être transgressée : le bizutage sert de modèle explicatif. Dans ce modèle, l'imprécateur paie sa rébellion d'une incapacité définitive à accéder au groupe cible. Au demeurant, il ne manque pas d'intérim qui font profession de cette transition et qui en sont les chantres.

Embauchés et intérim, le collectif des autres

Il en va de même concernant l'expérience professionnelle et les rapports avec les groupes des « embauchés ». Accoutumés à des changements d'entreprises et à s'y adapter, nos interlocuteurs sont des descripteurs subtils des ambiances de travail et de leurs nuances. Les rencontres de groupe que nous provoquons comme les face à face mettent en évidence qu'en la matière « les intérim » sont individuellement mais implicitement porteurs de normes de jugement et de comportement communes. Qu'est ce qu'une bonne boîte, qu'est ce qu'un bon groupe

de collègues embauchés, quelle attitude adopter pour ne pas se laisser écraser dans et hors l'entreprise, etc. ? Ce système de pratiques est vécu comme une série de savoirs faire individuels, acquis, éventuellement testés et confrontés avec d'autres salariés dans la même situation mais pas comme des caractéristiques identitaires spécifiques à un groupe, support d'une référence positive pour les individus qui le composent. Par contraste, nos interlocuteurs décrivent la force de la référence que constitue l'appartenance collective pour les embauchés. C'est même un attribut de ces derniers que de s'insérer dans des caractéristiques communes qui font système. Les embauchés sont marqués par des éléments reconnus comme signes d'un destin commun. Ils sont inscrits dans une matrice perçue comme d'autant plus commune sinon uniforme que les descripteurs en sont les spectateurs « objectifs » parce que nécessairement extérieurs sinon exclus. Cette identification ne prend pas la forme d'une dénonciation vindicative. Elle passe par l'énonciation d'évidences puisées dans la vie quotidienne. Les embauchés préparent leurs vacances, ils peuvent se défausser sur l'intérim des tâches peu enviées, ils vont ensemble à la cantine, ils peuvent faire grève et résister aux demandes excessives, ils s'intéressent à la formation professionnelle et à leurs carrières, ils ne craignent pas le vendredi après-midi de recevoir l'annonce brutale de leur fin de mission, etc. Les intérimaires ne sentent pas d'hostilité ouverte de la part des membres de ces groupes. Ils sont simplement voisins et inaccessibles, interchangeables d'une entreprise à l'autre. Cette évidence de la différenciation, plus que les différences elles-mêmes dans leur détail ou dans leur ensemble, décrit la nature de la relation entre intérim et embauchés. Les intérimaires savent qu'ils représentent une menace tangible pour les embauchés, donc une figure sociale dont il s'agit de se distinguer. L'évidence se nourrit de l'acceptation de la légitimité de la différenciation par ceux qui l'observent, des deux côtés du miroir. Du côté des intérimaires, l'acceptation de la différence est d'autant plus forte que l'espoir de la dépasser subsiste. Dans ce cas, l'espoir de ce dépassement semble interdire la recherche d'une identité durable dans ce qui n'est pas un statut désirable. De l'autre côté, celui des embauchés, la distance se justifie d'autant plus que l'on peut craindre sa disparition. Comment décrire une position sociale à laquelle on ne cesse de faire une référence positive. Comment ne pas comprendre la nécessité de cette différence pour en nier la légitimité ? Il faut la force de l'exception pour qu'un intérim travestisse en routine, en grégarité et en passivité ce que la plupart regardent comme l'objectif indépassable

A côté des embauchés, les intérimaires sont nécessairement des individus isolés, passagers dans des lieux de stabilité, signes tangibles d'une déchéance toujours possible, concurrents de tous et de chacun, jouets de stratégies qui les dépassent. Pour les intérimaires, les instruments de l'action collective sont repérés comme des attributs du groupe auquel ils n'appartiennent pas. Et les rappels au réalisme en la matière sont permanents. Le comité d'entreprise, symbole de la convivialité pour les uns, devient le symbole de la non intégration pour les autres. Les échanges avec les délégués sont mal venus, un regard intéressé au panneau syndical suspect. Les rythmes longs et institués du groupe permanent ne recourent pas ceux éphémères et incertains des intérimaires. La régularité de la vie collective se transforme en ruptures de la vie des intérimaires : les vacances des uns marquent l'arrivée des autres et le retour des premiers le départ des seconds ; le surcroît de commandes autorise un partage nouveau du travail favorable à une promotion momentanée d'embauchés qui s'accommode de la soumission des intérimaires. L'évidence des normes collectives dominantes, confortée par leur acceptation par ceux qui n'y participent pas, garantit que chacun s'inscrit légitimement dans l'ordre des choses.

Les intermédiaires

Entre les deux extrêmes ainsi campés on distingue une variété de situations intermédiaires. Il peut s'agir de syndicalistes présents dans des sites plus ou moins périphériques. Ils sont généralement peu assurés de leur solidité au sein même de leurs entreprises et plus confortés par les structures des IRP (CE, DP, DS) que par la force des collectifs sur lesquels ils pourraient s'appuyer. Même s'ils sont en contact avec leurs structures syndicales externes ils ne s'en ressentent pas comme des membres pleinement légitimes. Ils soulignent leur relative marginalité en relevant que les rôles importants sont tenus par d'autres, dans d'autres entreprises, avec lesquels ils prennent soin de se distancier. Ils s'assument comme les représentants de situations locales et ne prétendent pas exercer de fonctions normatives en dehors de ces lieux.

Ce type de situation intermédiaire est précieux dans l'analyse. On pourrait s'attendre à ce qu'elle s'installe comme un niveau « affaibli » mais intégré dans la chaîne de la capacité représentative syndicale. Or il s'agit plutôt d'un niveau distinct, sans relation forte avec les centres syndicaux et lui-même constitué d'une série de lieux autonomisés. Les relations entre les uns et les autres semblent plus formelles que substantielles.

Le délégué syndical d'une entreprise intérimaire constitue un exemple improbable mais significatif de cette situation. Il jouit à plein de son statut, mais en refusant explicitement de s'assumer comme un membre à part entière du syndicat auquel il est rattaché. Il préfère au contraire manifester sa distance à l'égard de ce dernier, y compris en présence du responsable de l'union départementale qui abrite notre rencontre. La relation au syndicat

est explicitement instrumentale et revendiquée comme telle, manifestant un refus d'identification tant personnelle que collective. Le responsable de l'union départementale qui participe à l'entretien pendant un moment souligne indirectement qu'il comprend cette attitude en relation avec l'absence de liens entre le syndicat et les salariés précarisés.

Ce qui semble ainsi rompu, c'est bien la chaîne de la capacité représentative. Elle ne fonctionne ni dans un sens ni dans l'autre, au sein des organisations que nous avons rencontrées, non seulement entre les éléments les plus éloignés les uns des autres mais aussi entre ces éléments et les éléments intermédiaires. Les intérimaires n'adressent pas de demande de représentation aux structures syndicales qui leur semblent étrangères. Ces structures syndicales ne savent pas comment rejoindre des salariés installés dans des confins sociaux où elles n'ont pas d'antenne. Les occasions d'action communes deviennent autant de moments exceptionnels que l'on cite sans se convaincre qu'ils sont les prémisses de processus de rapprochement.

Cela ne signifie sans doute pas que la demande d'action collective ne peut pas exister, mais seulement qu'elle n'est pas facilitée par les caractéristiques des structures dans lesquelles cette action s'officialise aujourd'hui. Le besoin et les vertus de l'expérimentation semblent peu honorés au sein de ces structures. Et les chocs provoqués par l'intervention de salariés étrangers aux habitus syndicaux rendent les rapprochements périlleux.

Plus qu'à un voyage entre des pôles extrêmes sur une même palette, on a plutôt affaire à un saut entre des zones sans lien entre elles autres « qu'objectifs ». Les conditions « objectives » du marché du travail ont créé des groupes distincts et ces distinctions marquent les participants, dans ce qu'ils sont et dans la relation qu'ils entretiennent avec les groupes auxquels ils sont par définition étrangers. Certes, tous, à chaque extrémité ou dans la zone intermédiaire, se savent plus ou moins le produit de ce que sont les autres : les salariés du centre savent que leur effectif est comprimé par le développement des salariés des périphéries proches ou lointaines. Les salariés intérimaires savent que leurs conditions d'emploi viennent s'insérer comme les éléments d'un puzzle dans la gestion des emplois de l'entreprise où ils séjournent temporairement. Les salariés des entreprises sous-traitantes savent qu'ils sont les variables d'ajustement des entreprises donneuses d'ordre. Ce qui pourrait relever d'un parcours nuancé au sein d'un champ unifié s'avère être un parcours entre des zones clivées.

Action collective et production identitaire

Dans ces conditions, l'action collective, ses modes d'exercice, ses instruments et ses acteurs sont identifiés comme l'apanage de l'un des groupes de salariés. Elle désigne les modes de manifestation interne de la solidarité d'un groupe envers ses propres membres. Leur prétention à s'adjoindre d'autres groupes ou à les représenter ne trouve guère de traduction concrète. Sous un certain angle de vue on peut même penser que cette identification à un groupe limité constitue un principe actif de différenciation auquel les groupes de part et d'autre de ce symbole peuvent se référer. L'hypothèse d'une extension des caractéristiques de l'action collective spécifique à l'un des groupes à d'autres groupes paraît alors hautement spéculative.

La mise en évidence de ces ruptures entre groupes suppose de s'interroger plus avant sur les fondements identitaires de ce qu'il est convenu de désigner comme action collective. Cela suppose de refuser tout naturalisme à l'action collective, comme on le trouve traduit dans la formule qui regrette que ce soit les « les salariés qui en ont le plus besoin qui s'adressent le moins aux syndicats ». Pourquoi faudrait-il que ces salariés soient aussi peu rationnels ? L'explication de ce comportement se trouve selon nous plutôt dans la non-pertinence d'une demande implicite d'adhésion à un collectif dans lequel on ne se reconnaît pas. Ce qui paraît irrationnel alors est plutôt de supposer qu'un ralliement soit possible à des signes qui traduisent une non-appartenance. Cela renvoie la question des relations entre salariés précarisés et action collective à la question de la production des identités collectives et à la possibilité d'organiser des liens entre ces identités variées.

On ne se trouve pas en terrain inconnu dans l'histoire de l'action collective au sein du monde du travail. Mais on se trouve sur un champ aujourd'hui peu investi par des acteurs qui ont fini par naturaliser leurs pratiques et les structures à travers lesquelles ils produisent de « l'action collective ». Ils leur maintiennent une prétention à l'universalité tout en témoignant de la faible crédibilité de cette prétention. Mais la remise en cause de cette croyance supposerait la remise en cause de leurs propres principes identitaires.

Cinquième partie

Le commerce de détail en Belgique

Christian Dufour/Adelheid Hege (IRES)

Pour tirer quelques enseignements des différentes approches sur les relations entre « salariés flexibilisés » et action collective, nous proposons d’opérer un détour par la Belgique.

Ce pays, tout voisin de la France et qui partage partiellement la même langue, présente une série d’avantages dans une comparaison concernant les relations professionnelles. Proximité géographique, identité linguistique partielle et similarité dans les structures de représentation des salariés recouvrent une série de différences dans les pratiques de relations professionnelles qui méritent d’être analysées. Sous l’angle qui est le nôtre dans ce travail, celui de la relation entre action collective et salariés « flexibilisés », la comparaison prend un relief particulier.

Une syndicalisation de masse à base sociétale

En France, le taux de syndicalisation est structurellement bas en comparaison internationale. La Belgique – y compris la partie wallonne sur laquelle nous sommes concentrés – connaît au contraire un taux de syndicalisation très élevé en comparaison internationale et spécifiquement avec ses voisins les plus proches, hollandais et allemands. Il est en fait plus proche de ceux connus dans les pays de l’Europe du Nord. Ce taux est plus élevé dans le secteur privé que dans le secteur public¹⁷². Une interprétation répandue attribue ce niveau de

¹⁷² On ne dispose pas d’évaluations concordantes sur la syndicalisation en Belgique, sauf sur le fait que le taux en est élevé. Les chiffres disponibles proviennent des déclarations d’affiliation émises par les organisations syndicales elles-mêmes. On

syndicalisation à des avantages qui seraient réservés aux syndiqués et dont seraient privés les non-syndiqués. Il s'agit d'une interprétation erronée à notre sens. Elle repose sur le fait que les syndiqué(e)s bénéficient d'un accès à des services d'indemnisation du chômage qui sont assurés par les syndicats eux-mêmes. Les guichets tenus par ces derniers sont plus efficaces que les guichets publics, parce qu'ils servent plus rapidement des prestations après l'arrêt de travail. Mais cette indemnisation n'est pas réservée aux syndiqués, tout salarié peut avoir accès aux mêmes prestations dans les guichets publics. Il s'agit en réalité d'un incitant réel mais marginal à la syndicalisation. Il ne fournit pas à lui seul une raison suffisante pour l'adhésion¹⁷³. Les salariés du secteur privé les plus assurés de leur emploi ne sont pas les moins syndiqués, au contraire. Le fait que les fonctionnaires soient moins syndiqués que les salariés du privé s'explique plus par un principe de différenciation au sein du salariat que par un principe utilitariste moindre dans le public que dans le privé : au sein de la fonction publique belge, il est de notoriété publique que les syndicats sont très actifs en matière de promotion et de protection individuelle. Les responsables syndicalistes se montrent d'ailleurs volontiers critiques à l'égard de la qualité réelle des services que leurs guichets assurent aux chômeurs. Nous reprendrons plutôt la thèse qu'en Belgique la syndicalisation relève d'un comportement sociétal fort. Etre salarié et être syndiqué restent des synonymes pour de larges couches de la population. On retrouve dans d'autres pays du Nord de l'Europe cet ancrage sociétal du syndicalisme. Et ces pays partagent la même institutionnalisation des relations entre protection sociale et syndicalisation, ce qui se résume sous le terme de « système de Gand »¹⁷⁴. Comme dans ces pays, on voit le taux de syndicalisation progresser dans la dernière décennie en Belgique. Des brèches semblent ouvertes dans ce principe sociétal plutôt du côté des jeunes que du côté de catégories spécifiques de la population salariée. Les employé(e)s sont légèrement moins syndiqué(e)s que les ouvriers – qui sont souvent organisés à 100 % dans certaines usines.

La Belgique connaît un pluralisme organisationnel. Les deux plus puissantes organisations syndicales, la Confédération des syndicats chrétiens (CSC) et la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB), font à peu près jeu égal en terme de voix lors des élections professionnelles, mais la CSC revendique un plus grand nombre d'adhérents¹⁷⁵ : la CSC aurait 1.5 million d'adhérents et la FGTB 1.2 million. La CSC – de tradition chrétienne – est mieux implantée en Flandres et gagne de l'espace en Wallonie ; la FGTB a ses racines – Socialistes – plutôt en Wallonie mais ne fait pas mauvaise figure en Flandres. Une troisième confédération, la Confédération générale des syndicats libres de Belgique (CGSLB) constitue une sorte de *junior partner* dans le jeu syndical. La Confédération générale des syndicats libres de Belgique, avec 220 000 adhérents est présente dans les lieux de négociation mais ne dispose pas de branches professionnelles spécifiques, à la différence de ses deux principales concurrentes. La concurrence entre les deux syndicats principaux est âpre, spécifiquement lors des élections professionnelles qui ont lieu tous les cinq ans. Cette confrontation n'est pas sans limite, au contraire. Elle est très amodiée par le principe rarement oublié de la communauté de ligne devant les employeurs lors des négociations, tant au niveau national qu'aux niveaux des secteurs et des territoires. Le cahier de revendication est négocié entre organisations même si elles gardent des stratégies diversifiées. Sur le terrain des entreprises, le principe de la défense du droit syndical constitue un tabou : un(e) délégué(e) syndicale d'une organisation est considérée comme un « bien commun » autour duquel on fait bloc quelle que soit son étiquette si l'employeur fait mine de le (la) menacer.

présume, sur la base d'études diverses, que ce taux se situe aux alentours de 65%. Il ne serait guère inférieur dans les plus petites entreprises en comparaison avec les plus grandes, si l'on en croit une étude spécifique sur ce sujet datant de 2006 : www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/02/word/be0511301s.doc

¹⁷³ 85% des chômeurs sont syndiqués, soit un taux supérieur à une moyenne nationale elle-même au-dessus de 70% mais qui atteint 80% pour le secteur privé et près de 100% pour les ouvriers. Or les chômeurs sont issus du secteur privé.

¹⁷⁴ Visser Jelle (2004) "Wage Setting Institutions and Outcomes" OECD Employment Outlook. <http://www.oecd.org/dataoecd/8/3/34846881.pdf>

¹⁷⁵ Nous nous référons aux travaux de l'UCL menés au début de la décennie 2000 sur la représentativité des syndicats. Cf. <http://www.trav.ucl.ac.be/partenaires/be-9.html>.

Une définition sociale de la flexibilité sensiblement différente

La définition « sociale » de la flexibilité se concentre plus sur le temps partiel que sur la flexibilité des contrats eux-mêmes¹⁷⁶. L'intérim fait l'objet d'une négociation interprofessionnelle de plus en plus dense depuis plus de vingt ans. Il est proscrit dans les activités de stockage et de construction suite à l'accord interprofessionnel n°36 du 27 novembre 1981, en tout cas pour ce qui concerne le travail ouvrier. Mais en outre la loi oblige les employeurs à obtenir un aval syndical pour faire appel à de l'intérim. Cela a poussé les employeurs à privilégier le recours au temps partiel plutôt qu'à l'intérim. Lorsque l'on évoque la flexibilité dans le milieu syndical, on reçoit donc une réponse centrée sur le travail à temps partiel, pour des salariés disposant de contrats fixes mais pour des durées de travail réduites¹⁷⁷. L'intérim n'est pourtant pas aussi réduit que les réactions de certains acteurs le laissent entendre. Une étude menée en 1999 situe à 1,4 % de la population active les effectifs d'intérimaires en Belgique contre 1,9 % en France à la même époque¹⁷⁸. Par contre le travail à temps partiel est plus souvent utilisé, généralement avec des salariés ayant des contrats à durée indéterminée. Dans le débat social belge, ce sont les salarié(e)s à temps partiel qui se trouvent dans la situation des intérimaires français du point de vue de l'action collective. Cependant, qu'il s'agisse de salarié(e)s intérimaires ou à temps partiel, les salariés flexibilisés ne s'inscrivent pas institutionnellement hors des syndicats, en tout cas pour la très grande majorité d'entre eux. Les salariés intérimaires peuvent constituer des clients récurrents des guichets syndicaux de prestations du chômage. Les salariés à temps partiels, intégrés dans des équipes permanentes, sont largement syndiqué(e)s. Mais on n'a pas affaire nécessairement à des salariés qui fréquentent plus que les autres les bureaux du FOREM, l'office de placement. Leur participation syndicale s'inscrit là aussi dans un principe sociétal partagé par le salariat. Par contre, ils peuvent aspirer à des durées de travail plus longues et une plus forte intégration dans le groupe des salariés « dominants » qu'ils (elles) côtoient en permanence. Le travail à temps partiel ne peut pas être inférieur à 3 heures par jour, sauf dérogation par convention collective. La durée hebdomadaire minimale, quant à elle, ne pourra être inférieure à un tiers de l'horaire normal à temps plein¹⁷⁹.

Des principes d'organisation syndicaux distinguant cols bleus et blancs

La Belgique, outre son taux de syndicalisation, se distingue fortement de plusieurs spécificités du syndicalisme français. On retiendra en particulier que les négociations nationales sur les salaires constituent théoriquement un

¹⁷⁶ Patricia Vendramin (2001) La flexibilité du travail, un défi collectif Qualité de vie au travail et aspirations professionnelles, Fondation travail Université, enquête réalisée à la demande de la CNE. Dans cette enquête réalisée dans des entreprises de plus de 50 salariés, deux tiers des salariés sont syndiqués et 90% travaillent dans une entreprise qui dispose d'une représentation syndicale. La différence avec la France porte ainsi plus sur le taux de syndicalisation que sur le niveau de présence syndicale. Mais on perçoit que l'alliance de ces deux critères modifie la nature de chacun d'entre eux dans le processus comparatif.

¹⁷⁷ L'intérimaire a exactement les mêmes droits que les autres travailleurs, au niveau salaire, temps de travail et repos compensatoires, protection contre les accidents du travail ou la sécurité sociale. L'intérimaire est engagé au même salaire, à âge égal, qu'un travailleur fixe faisant le même travail auprès de l'entreprise utilisatrice. L'entreprise de travail intérimaire est son employeur. C'est donc elle qui le paie sur base des données figurant sur une feuille de prestations. L'entreprise de travail intérimaire paie au plus tard dans les 8 jours qui suivent l'envoi de la feuille de prestations. Si l'entreprise dans laquelle l'intérimaire travaille distribue des chèques-repas à son personnel, il en bénéficie également, aux mêmes conditions. Comme tout travailleur, l'intérimaire a droit à tous les avantages sociaux prévus par la loi. <http://www.pagepersonnel.be/droit-interim.html>.

“Collective Labour Agreement n°58 (1994) specifies the procedure for the replacement of a permanent employee. The procedure is adapted according to the objective. In general, the procedure consists in applying for prior agreement on the part of the trade-union delegation or the trade union represented on the joint committee where there is no union delegation within the firm. Such consent is not required in the event of the replacement of a worker whose contract has expired. Where there is no agreement, replacement is permitted only for a maximum of 15 days.” La même étude constate cependant qu'à la longue les réticences syndicales se sont réduites et l'acceptation du travail intérimaire s'est faite plus grande. Dans un accord interprofessionnel de 1997 les partenaires sociaux, syndicats compris, reconnaissent que le travail intérimaire est un mode valide d'intégration dans la vie économique, préférable aux heures supplémentaires par exemple. Du côté syndical cet assouplissement s'explique aussi par la crainte que le secteur des entreprises écrans et des faux indépendants se développe en l'absence de recours à l'intérim (Ibid). Une première Convention Collective du Travail s'intéresse au travail intérimaire en 1981. Le secteur de l'intérim dispose en Belgique depuis 1987 de sa propre commission paritaire chargée de négocier les conditions d'emploi dans les entreprises de ce type, elles-mêmes regroupées dans une organisation professionnelle. Philippe Dryon, Estelle Krzeslo (1999) <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/01/word/be9812157s.doc>. Les intérimaires sont l'une des catégories susceptibles de s'intéresser à la capacité syndicale à gérer des caisses de chômage.

¹⁷⁸ Source : Employment in Europe 1998, in <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/01/study/tn9901233s.html>

¹⁷⁹ <http://www.setca.org/code/fr/hp.cfm>

principe fondateur du statut du syndicalisme. Les fédérations de branche ont pour rôle d'adapter les négociations menées au niveau national aux spécificités de branche, sans en déroger. Il existe un salaire minimum national mais il procède d'une négociation entre acteurs sociaux¹⁸⁰. L'intervention des acteurs sociaux en la matière s'effectue sous deux contraintes principales : d'une part la Belgique dispose d'un système d'échelle mobile des salaires qui les indexe sur l'inflation ; d'autre part une loi prise au milieu des années 1990 contraint les négociateurs à respecter les évolutions salariales enregistrées dans les trois principaux pays voisins de la Belgique, à savoir l'Allemagne, la Hollande et la France.

Le principe syndical d'organisation en Belgique distingue les ouvriers des employés. Des fédérations de branche organisent les salariés ouvriers au sein de chaque centrale alors qu'une fédération des employés du secteur privé regroupe tous les cols blancs quelle que soit leur branche d'activité. Cela signifie que sur un même lieu de travail les ouvriers sont adhérents à une fédération de branche en fonction de leur spécialisation industrielle (métallurgie, chimie...) alors que les employés sont syndiqués dans une fédération unique des employés qui organise en son sein des subdivisions par spécialités (commerce, banque et finances, industrie, logistique, informatique, non marchand, etc.). Ce principe organisationnel concerne les deux principales centrales syndicales, aussi bien en Flandres qu'en Wallonie. Cela se traduit - spécifiquement dans les grandes entreprises industrielles - par de forts groupes de salariés rattachés à une fédération d'employés (en Wallonie, le Syndicat des employés, techniciens et cadres (SETCA) pour la FGTB et la Centrale nationale des employés (CNE) pour la CSC) qui côtoient des syndicats d'ouvriers relevant de mêmes centrales mais ne disposant pas des mêmes conventions collectives¹⁸¹. Par contre, les instances élues au sein des entreprises sont communes aux ouvriers et aux employés. Les fédérations d'employés négocient des conventions collectives de travail (CCT) au sein de commissions paritaires (CP) qui peuvent concerner des secteurs d'activité extrêmement spécialisés. Mais, en partie du fait des contraintes au sein des branches liées aux accords nationaux, la question du temps de travail et de la gestion de la flexibilité des horaires relève beaucoup de la négociation collective de ce niveau. En effet, la réduction et/ou l'aménagement du temps de travail constituent un mode habituel « d'optimisation » de la négociation nationale. Celle-ci s'exprime en général en taux d'augmentation du salaire, ce qui peut se décliner en augmentations de salaires comme en réduction du temps de travail ou en temps de formation, etc.

De ce point de vue, la présence des salariés à temps partiel dans le syndicalisme paraît être une sorte de garantie de proximité entre les différents types de salariés¹⁸².

La flexibilité : une action syndicale de long terme

Nous avons concentré nos contacts sur la CNE, pour des raisons pratiques. Cette centrale est considérée comme sensible aux enjeux nouveaux qui se développent dans le monde du travail et l'espace social environnant, ce qui lui vaut d'être parfois au centre de discussions vives au sein de la CSC. Plusieurs rencontres ont eu lieu, avec des responsables de cette organisation, de différents niveaux. Nous avons ainsi pu obtenir des interviews avec des délégués employés (hommes) d'une usine de l'automobile de plus de 5 000 salariés, en plein conflit¹⁸³, et avec une responsable de « l'action femmes » au sein de la CNE qui est en même temps responsable de l'organisation au sein d'un secteur « auxiliaire » qui regroupe des entreprises de nouveaux types (*call-centers*). Une autre rencontre a eu lieu avec des responsables du non-marchand (activités *non profit*, donc beaucoup de santé, et secteur associatif). Enfin, une table ronde a réuni six personnes de niveaux de responsabilités variées autour de la

¹⁸⁰ Thibault Moulart et Jean Verly « Belgique : Le revenu minimum mensuel moyen garanti » Chronique internationale de l'IRES, novembre 2006, pp. 57-68.

¹⁸¹ SETCA : Syndicat des employés, techniciens et cadres. CNE : Centrale nationale des employés. SETCA et CNE sont les branches employés wallonnes des centrales nationales FGTB et CSC. Elles disposent d'organisations homologues dédiées aux employés en Flandres. Les liens entre les organisations homolinguisitiques sont souvent plus étroits qu'entre organisations adhérant à la même centrale nationale belge. La CNE revendique 120 000 adhérents. Son équivalent néerlandophone, l'ACV, 255 000. Ces deux entités spécialisés dans la syndicalisation des employés comptent donc près d'un quart des syndiqués de la CSC alors que les personnels employés par l'Etat sont syndiqués dans de toutes autres entités.

¹⁸² Le SETCA retient le thème de la flexibilité des horaires pour se présenter sur son site internet : « La flexibilité des horaires de travail, par exemple, est une des questions où l'importance d'une telle régulation apparaît clairement. Il importe, en effet, que la flexibilité ne détériore pas la qualité de vie. Pour empêcher le développement d'une flexibilité débridée, il faut que celle-ci soit négociée collectivement, compensée et contrôlée. C'est un exemple, parmi d'autres, qui démontre l'importance d'être défendu(e) par une organisation syndicale forte. » http://www.setca.org/code/fr/page.cfm?id_page=808

¹⁸³ Il s'agit de l'usine Volkswagen de Forest, près de Bruxelles. Pour un détail plus important sur ce conflit et ses enjeux, cf. A. Hege et C. Dufour (2007) : « Allemagne/Belgique, Restructurations chez Volkswagen, Wolfsburg d'abord », Chronique internationale de l'IRES, janvier, pp. 11-21.

thématique des relations entre action collective et salariés flexibilisés. Nous avons en outre rencontré plusieurs chercheurs sur le thème de la précarité et de l'action collective.

Globalement, les discours tenus par les responsables rencontrés ne font pas état d'une rupture entre les différentes catégories de salariés et l'action collective sous ses formes instituées. Le paysage est décrit comme éclaté, et cet éclatement lui-même comme en cours d'extension du fait de la diversification des conditions de travail. Mais les pôles syndicaux semblent toujours tenir un rôle coordinateur central.

L'éclatement passe par les transformations de statuts des entreprises les unes par rapport aux autres et par les modifications des relations entre les salariés qui s'ensuivent. Ainsi, dans le domaine des télécommunications, des sociétés se spécialisent dans la fourniture de prestation à de plus grandes sociétés donneuses d'ordre : l'exemple type utilisé par nos interlocuteurs est celui des *call-centers*. « Dans ces entreprises jeunes, où il y a essentiellement des jeunes, la syndicalisation ne va pas de soi... La tradition familiale ne joue plus comme avant ». Mais cette situation est interprétée en terme de transition même si l'hypothèse d'une rupture plus profonde contre laquelle il est nécessaire de réagir, est évoquée. Cette lecture sert de base à la pratique de la structure pour se développer auprès des salariés qui représentent ce risque de rupture de l'action collective : c'est une affaire de très long terme en même temps que de présence quotidienne. « Il faut assurer de la présence pendant très longtemps avant qu'une occasion se présente de faire entrer le syndicat dans les mœurs », souligne la responsable du développement syndical dans les *call centers*. « C'est souvent à l'occasion d'une restructuration que les questions se posent, avec l'arrivée de quelques désillusions », nous raconte Claude. Dans l'attente du passage à une action plus collective le syndicat se consacre à un suivi des règles collectives : « Nous nous centrons sur la stabilisation des salariés dans leurs statuts et sur le contrôle de la flexibilité horaire. » Elle laisse entendre aussi que cela est une affaire de très longue haleine, et qu'il faut que le syndicat accepte d'attendre très longtemps avant de voir le produit de ces efforts auprès de ces salariés : « Il y a la rotation de ces gens, qui ne sont jamais longtemps en place. On met un délégué et puis il s'en va dans les mois qui suivent. » Ce turnover des personnes n'est pas considéré comme un obstacle à l'implantation syndicale, mais comme un facteur de ralentissement de cette implantation. « C'est vrai qu'avec ces équipes fragiles les permanents sont beaucoup plus sollicités que par les équipes anciennes qui disposent d'une bonne autonomie... Là, on est constamment en train de discuter de restructurations et de mobilité... Les permanents jouent les pompiers en permanence : restructurations, licenciements, délégués menacés... Mais c'est aussi notre chance, parce que les employeurs sont en train de s'apercevoir qu'il leur faut gagner en qualité dans la vie de travail pour fidéliser leurs salariés et ils commencent à avoir des idées de concertation ». « En perspective on devrait aller vers une progression. » Tout repose sur la capacité du syndicat à dégager du temps de permanent pour suivre des groupes d'entreprises à la trajectoire aléatoire. Autrement dit, l'action collective repose alors sur la capacité du syndicat à exister et à durer hors de ses seuls lieux d'implantation. La politique suivie dans les *call centers* n'est pas différente de celle assurée dans les activités d'une autre nature et qui connaissent d'autres types de flexibilisations, comme le secteur de la santé sous ses multiples formes par exemple.

Les salariés flexibilisé(e)s : un besoin de renouveau stratégique

Cette visée organisationnelle s'accompagne d'une conception plus programmatique quant aux perspectives du syndicat dans les négociations. Cela suppose en particulier des adaptations de la stratégie syndicale avec des visées affirmées sur les caractéristiques de genre des salariées les plus flexibles. Derrière cette réflexion apparaît un processus de remise en cause des objectifs antérieurs de la négociation et une analyse de ses conséquences sur les statuts divers des salarié(e)s : « On a négocié la flexibilité en termes financiers (dans les conventions collectives de travail), mais on n'a pas assez réfléchi ni assez négocié sur l'organisation du travail elle-même. Les femmes se plaignent moins de l'insécurité que de l'inconfort des horaires... Il faut qu'on soit capable de proposer des choses aux employeurs sur ce thème... Pour le moment ce sont eux qui sont à l'initiative plus que nous à ce propos, et c'est justement ce que les femmes attendent et les employeurs trouvent ainsi le moyen de les fidéliser. »

L'une de nos interlocutrices illustre cette question à partir de son secteur d'intervention, la santé. « Les mesures actuelles d'organisation du travail dans la santé favorisent le temps partiel. C'est nous qui avons abouti à cette situation au fil des années en demandant l'abaissement du temps de travail et la possibilité de gestion individualisée des horaires. Pour assurer les prestations sur la totalité du temps, les employeurs doivent faire appel à des temps partiels. Ces temps partiels sont nécessaires aux salariés à temps plein, mais ils ne sont pas assez rémunérateurs pour celles qui les tiennent... Du coup on a des salariées qui combinent un temps partiel dans une entreprise et des missions en intérim ailleurs, parce que ça leur permet d'échapper aux contraintes de l'emploi fixe. Si je suis temps partiel on peut me faire travailler le dimanche ou la nuit. Mais je peux refuser des

missions d'intérim la nuit ou le dimanche, et en plus c'est mieux payé. » Dans ce contexte la politique syndicale s'avoue particulièrement difficile à conduire : « Il y a une très forte demande des salariées à diminuer le temps de travail, le temps partiel et son aménagement ont été une solution syndicale. Maintenant on réfléchit autrement. Il faut faire réaugmenter (la durée des les temps partiels et revendiquer dans le même temps une diminution du temps de travail. » La CNE revendique la semaine de 32 heures. La réflexion sur les salariés flexibilisés s'accompagne d'une solide critique des effets de la politique syndicale en la matière. « On vient de signer un accord avec une forte augmentation des jours de congés dans la santé. Les plus âgé(e)s peuvent se retrouver avec 36 jours de congés supplémentaires par an. » Dans le secteur non-marchand, la précarisation se traduit par des CDD et des emplois à temps partiel, en général tenus par des jeunes. « C'est une conséquence des choses qu'on a mis en place nous-mêmes, comme par exemple le crédit-temps qui autorise les salariés à prendre des périodes longues de repos, mais qui permet à l'employeur de faire appel à des CDD ou des temps partiels. Nous on croit faire de la conciliation vie de travail-vie familiale et en fait ce qu'on produit c'est des embauches pour assurer de la flexibilité avec des salaires faibles. On a ainsi plein de gens qui gagnent 600 ou 700 euros, du fait de nos acquis. » Ce sont surtout des femmes, plutôt jeunes et elles sont syndiquées. Mais ces syndiquées ne sont pas exactement semblables aux autres membres du syndicat. « Ce sont des gens qui ne sont pas dans les réseaux militants ou dans les instances. On trouve ces femmes dans les entreprises, où elles arrivent encore à se manifester. Mais elles ne sortent pas de leur entreprise. Elles ne sont pas aux réunions du syndicat. » Cette absence pèse sur la détermination de la politique syndicale, parce que ceux et celles qui se font entendre sont les salariés à plein temps plus anciens. « Il faut une politique volontariste du syndicat pour sortir de cette situation. »

On trouve aussi ce type de réaction dans le secteur du commerce, qui constate la même faible implication dans la vie syndicale des syndiquées travaillant à temps partiel. « Après le travail elles se dépêchent de rentrer chez elles, c'est pour ça qu'elles sont déjà à temps partiel. » La responsable syndicale du commerce résume la situation dans les termes suivants : « La RTT a été une demande du syndicat, pas des gens eux-mêmes. C'est normal parce que les salariés en place ne sont pas demandeurs d'horaires plus réduits qui rapprochent le temps partiel de l'horaire normal. Mais dans le syndicat la position défendue n'a pas été simple à tenir parce que les militants qui sont les plus actifs ne sont pas représentatifs de ce que sont l'ensemble des salariés. Le syndicat doit se déterminer en se situant entre ces différentes positions. Il faut prendre de la distance par rapport à certaines demandes de la base et il faut se distancier des militants qui ne reflètent qu'une partie de la situation. » Autrement dit, la question de la relation entre action collective et flexibilité tient beaucoup à la pratique syndicale elle-même et aux conditions de production des objectifs syndicaux. « La flexibilité aujourd'hui, elle est là. Il y a de la flexibilité contrôlée ou pas contrôlée. Ça correspond à de la syndicalisation ou pas de syndicalisation. » L'objectif est donc clairement de contrôler les formes de flexibilité et d'en faire un objet de négociation, sous contraintes « de salariés flexibilisés et de temps partiels qui sont loin d'être homogènes. » La difficulté est de ne pas limiter la politique syndicale aux aspirations exprimées par les membres les plus nombreux dans les entreprises et dans le syndicat. Le syndicat se conçoit comme un lieu qui a besoin d'autonomie par rapport à ses mandants et qui doit analyser les conditions dans lesquelles les différentes influences s'exercent en son sein.

Rompre avec les systèmes de normes auto-produits et internalisés ?

La table ronde qui conclut notre série de rencontres est en particulier axée autour de la question de la place des salariés précarisés et flexibilisés. L'un des participants, permanent du syndicat, est là comme un témoin tout particulier de la politique syndicale en matière de salariés précarisés. Il a pour rôle d'assurer le suivi des relations entre le syndicat et les mouvements divers qui travaillent avec les salariés précarisés à propos de logement, de soins, etc. « On a décidé de sous-traiter toute cette partie de la question. On s'est aperçu que le syndicat n'était pas en état de répondre à toutes ces questions. Mais il faut qu'elles soient prises en charge. Alors on a des contacts suivis et permanents avec toute une série d'associations, et on aide autant qu'on peut, mais sans confondre les différentes tâches. Les syndicats sont submergés par leur travail quotidien avec ses spécificités et ça les enferme. Le phénomène des *insiders* est aggravé par la conjoncture mais il est dangereux. Il faut que les syndicats soient poussés de l'extérieur sur ces thèmes pour modifier leurs positions et se libérer des positions de leurs mandants... »

Cette politique se réclame d'une conception renouvelée de l'action collective. Nos interlocuteurs nous renvoient à un article de Michel Molitor, à leur sens fondateur, en la matière¹⁸⁴. Cet article met en valeur la nécessité de « faire son deuil de la « vieille société » industrielle en repensant l'action syndicale à partir des situations de précarité et d'exclusion, en passant d'un syndicalisme centré sur le travail à un syndicalisme de citoyens qui

¹⁸⁴ Michel Molitor (2006) « Les renouveaux de l'action collective » La revue nouvelle, juin 2006/n°6 pp. 18-35.

prenne en compte l'ensemble de la vie sociale et fasse fond sur une société en réseau.» Dans son développement, l'article en question fait état d'un « syndicalisme victime de ses succès passés. Sa puissance l'a transformé en gardien des stratégies qui avaient fait son succès *sans qu'il comprenne que les conditions sociales, économiques et culturelles de leur efficacité et de leur pertinence n'étaient plus réalisées* » (p. 26, souligné par l'auteur). La crise que perçoivent les syndicats s'exprime en termes d'écarts à des « systèmes de normes ou un cadre social qu'on ne discute pas plutôt qu'en termes de mutations, c'est-à-dire de changements des cadres sociaux eux-mêmes. »

L'un des axes de la réflexion de la CNE consiste à ne pas « naturaliser les problèmes » qui aboutissent à la précarisation ou, ce qui revient au même, à les attribuer à des causes dont les origines sont si lointaines qu'elles ne sont pas accessibles à l'action collective *hic et nunc* : la globalisation, la mondialisation, la financiarisation. Sans que les causes « structurelles » soient ignorées, la priorité est donnée à l'analyse des raisons sociales qui créent la distance entre salariés des différents types.

L'engagement de la CNE dans cette direction ne signifie pas que le syndicalisme belge soit lui-même porteur de cette même stratégie. Les analystes sur la place des chômeurs et des précaires dans les préoccupations syndicales manifestent un grand scepticisme sur leurs résultats réels¹⁸⁵.

Quels modèles d'action collective pour quels salariés ?

À travers la comparaison de cas retenus en France et en Belgique, il ne s'agit pas d'opposer des modèles nationaux de prise en charge des relations entre action collective et flexibilités. Il s'agit plus modestement d'illustrer deux modèles différents de prise en compte de cette question. On retrouve au sein de chaque pays des situations elles-mêmes diverses en la matière, comme le montrent les différentes monographies réalisées sur ce thème dans l'industrie du nettoyage, dans le commerce en France ou dans les chantiers navals.

Dans le premier cas, on observe un syndicalisme essentiellement circonscrit dans des bastions qui doit se satisfaire d'interventions au niveau le plus central de la branche. Ainsi dans le nettoyage industriel, « l'intervention des organisations syndicales pour construire les normes d'emploi et les garanties salariales des agents de nettoyage s'est depuis plus d'un quart de siècle surtout concentrée au niveau de la branche professionnelle. » (JM Denis, Conclusion). Dans une branche constituée depuis longtemps comme la métallurgie, l'action à ce niveau n'a pas la vertu de construire un espace normatif professionnel. Mais dans l'un et l'autre cas, on fait de nécessité vertu et « compte tenu de l'extrême faiblesse de la négociation d'entreprise et des caractéristiques du secteur » (Ibid.) « la branche constitue « le lieu le plus pertinent de la régulation professionnelle » (Ibid., citant Jobert). Cette pertinence ne s'évalue pas qualitativement par son contenu mais organisationnellement. Elle souffre intrinsèquement de ne pas reposer sur une capacité de représentation vérifiée sur le terrain. L'absence de présence dans les entreprises, l'absence de maillage territorial conduisent à une représentation qui frise la figuration.

Si l'on s'en tient aux approches disponibles, un certain nombre de règles semblent pouvoir être dégagées :

L'action collective des salariés précarisés ne semble porter que peu de fruits lorsqu'elle est menée sur la seule base de ces salariés eux-mêmes. Les actions conduites sur une base volontariste par des militants installés au sein des organisations syndicales produisent des effets de portée plus longue. Mais ils se heurtent assez vite aux limites des groupes porteurs de ces initiatives.

La prise en charge des salariés plus précarisés semble supposer une action très volontariste mais aussi très globale des organisations syndicales elles-mêmes, avec une capacité forte de leur part à se distancier de la demande immédiate de leurs bases. Plus ces bases sont réduites, plus elles sont isolées les unes des autres, moins la probabilité d'insertion des précaires dans ce qu'il est convenu d'appeler « l'action collective » semble probable.

¹⁸⁵ Jean Faniel (2006) Les syndicats, le chômage et les chômeurs en Belgique. Raisons et évolution d'une relation complexe - dir Prof Delwit, Faculté des sciences sociales, politiques et économiques, ULB, Bruxelles.

Conclusions

Le précarariat, nouvelle frontière du syndicalisme ?

La lenteur avec laquelle le mouvement syndical français a commencé à réagir au processus de précarisation qui a déstabilisé en profondeur, depuis les années 1990, les collectifs de travail indique-t-elle une difficulté structurelle à réagir au phénomène ? Plusieurs dimensions s'entrecroisent et se renforcent mutuellement : une distance générationnelle et parfois professionnelle aux salariés précaires, une inadaptation partielle des modes d'organisation et d'action, un manque de disponibilités militantes... Pour autant, s'agit-il d'une frontière que le syndicalisme ne parvient pas à dépasser, voyant son espace d'influence se réduire progressivement ? Les expériences que nous avons étudiées conduisent à apporter des réponses nuancées sur la capacité du syndicalisme français à faire bouger cette ligne de partage, telle qu'elle est construite et entretenue par les politiques d'emploi et de mise au travail au sein des entreprises. Des potentialités de renouveau existent néanmoins, liées à des démarches très volontaristes pour renouveler à la fois le périmètre de l'action syndicale, mais aussi les pratiques mises en œuvre.

Des processus de précarisation similaires

Les sites examinés dans l'enquête relèvent soit d'une unité territoriale restreinte (Chantiers navals de Saint Nazaire, entreprises métallurgiques de Vénissieux et Saint Priest), soit d'un espace conventionnel (métallurgie Midi Pyrénées, branche du nettoyage). Le champ de la métallurgie en Midi Pyrénées se trouve au croisement des deux puisqu'il est cerné par une convention collective régionale mais aussi organisé autour d'une activité phare (aéronautique) et plus précisément autour d'un donneur d'ordre majeur sur la région (EADS).

Ces différents terrains signalent de manière convergente les évolutions rencontrées dans la plupart des activités productives depuis plus d'une vingtaine d'années. Ils témoignent du grand mouvement d'externalisation et de sous-traitance qui s'est développé en accroissant la précarité de l'emploi et la segmentation des marchés du travail. Ils illustrent les données d'ensemble produites par les enquêtes (de l'INSEE notamment) montrant la baisse des effectifs des grandes entreprises et la croissance concomitante de l'emploi dans les PME. Ils montrent également qu'en fait de PME, on a affaire à un milieu très divers, la plupart opérant dans le sillage de donneurs d'ordre de plus en plus enclins à externaliser leurs contraintes de rentabilité sur ce tissu flexible. Mais ces PME sont bien souvent aussi éloignées du modèle de l'entreprise isolée, un grand nombre d'entre elles appartenant à des groupes spécialisés dans le service industriel comme Suez, Vinci ou Eiffage. Chez Renault Trucks, à Vénissieux, ces entreprises entretiennent entre elles des liens organiques, soit parce qu'elles ont appartenu à un moment au même groupe, soit parce qu'elles sont sous-traitantes historiques de RVI, voire antérieurement de la Saviem.

Dans les entreprises étudiées comme dans l'ensemble du secteur productif, ces transformations de l'emploi ont entraîné une baisse des effectifs ouvriers directs des grands donneurs d'ordre et ont redistribué le « travailleur collectif » le long d'une impressionnante chaîne où cohabitent plusieurs types de sous-traitance. La branche du nettoyage industriel émerge de la première vague des services externalisés (avec la restauration, le gardiennage, le transport collectif...) à partir des années soixante-dix et quatre-vingt. D'autres types de sous-traitance se sont additionnées depuis. En fait, et c'est l'un des premiers constats des enquêtes menées il n'y a pas « une » sous-traitance mais « des » sous-traitances. Certains sous-traitants forment de véritables co-producteurs partageant avec le donneur d'ordre des parties stratégiques du produit final, et possèdent par conséquent un peu de pouvoir de résistance et de négociation vis-à-vis de l'entreprise mère. Ce n'est pas le cas de l'entreprise du bout de la chaîne qui assure une classique sous-traitance de charge, connue depuis longtemps dans l'industrie. Entre ces deux formes, un grand marais résultant de découpages divers avec des entreprises de toutes tailles et des niveaux d'intervention en cascade.

Dualisme ou déstabilisation

Les conséquences engendrées par le processus de précarisation sont multiples et ne peuvent se réduire au simple constat d'une coupure entre le groupe des salariés en emplois stables et le groupe, aux délimitations plus floues, des salariés en emplois précaires. Ce sont les expériences de travail, les rapports à l'entreprise, à la chaîne de commandement qui sont bousculés de façon globale. Des déstabilisations multiples s'opèrent, *via* la sous-traitance en cascade et au sein des entreprises donneuses d'ordre, sans être nécessairement convergentes et affectent de façon différente les différents segments du salariat.

Le point commun à ces organisations dans le secteur industriel est celui de la forte précarité qui caractérise la chaîne de sous-traitance : l'omniprésence de l'intérim (sauf dans le secteur du nettoyage où cette forme d'emploi est jugée trop onéreuse par les employeurs, ce qui en dit long sur les niveaux de rémunérations dans ce secteur), des CDD, avec des contrats de chantiers (courants dans le secteur de la construction). Le temps partiel est massif dans les services (nettoyage), l'intérim de courte durée est devenu la norme dans l'industrie. On a relevé dans l'ensemble des monographies les effets de ces réorganisations sur les « salariés de la précarité » (Paugam, 2000) qui s'éloignent des modes d'affiliation du salariat construits par quelques décennies d'action collective.

Cette distance s'opère vis-à-vis de l'emploi de référence (CDI à temps complet, salaire décent et conditions de travail convenables), à l'entreprise (et notamment aux IRP), mais aussi vis-à-vis du travail comme mode de réalisation de soi et, bien évidemment, à l'égard des organisations collectives. On y constate également des degrés divers de précarité et de perception de la précarité parmi ces salariés aux emplois dits « atypiques ». Des formes de hiérarchie apparaissent entre les statuts professionnels, variables selon le lieu, le moment ou le public touché. Certaines entreprises tournent parfois le dos à l'intérim jugé « trop cher » ; certains salariés à la professionnalité recherchée, parmi les jeunes notamment, acceptent volontiers le statut d'intérimaire qui leur procure de la souplesse et des salaires plus élevés que des CDI peu rémunérés. Pour éviter le « contrat de chantier », le syndicat peut être amené à « préférer » pour certains salariés le CDD plus codifié et doté d'une prime de précarité. Le « traitement social » de l'emploi cède ici la place au traitement social de la précarité. Les tentatives d'endiguement de la précarité rapportées dans les différentes monographies sont restées pour l'heure essentiellement défensives, à l'exception des luttes, souvent victorieuses, pour la transformation d'emplois intérimaires en CDI comme chez Renault Trucks.

Ces diverses formes d'externalisation déstructurent la représentation des salariés. À côté des travailleurs « statutaires » des entreprises au cœur de l'activité, dotés d'institutions de représentation, de dispositifs négociés et d'une relative stabilité d'emploi, se trouve un nombre élevé et parfois majoritaire de salariés sans aucune protection ni instance de représentation. Ceux-là ont en général peu accès à l'action collective, qui est difficile à concevoir et à organiser dans des espaces aussi dilués. Le cas d'Airbus témoigne de cette possible

cohabitation entre zone dense et zone blanche de la représentation. Les salariés statutaires y disposent encore d'une « identité collective » et celle-ci est mieux ancrée dans l'entreprise que dans la convention collective qui ne les concerne guère (bien que négociée par eux !). Ces salariés se voient (encore ?) offrir des perspectives de carrières. En cela, ils sont très éloignés des salariés des entreprises plus dépendantes au faible niveau de revenu et espoir de mobilité.

Mais cette extension du précaire à la périphérie, quand ce n'est pas au cœur même de l'activité, peut aussi produire des effets en retour sur les groupes salariés des entreprises donneuses d'ordre. L'externalisation déplace des métiers, des qualifications, elle redéfinit les rapports noués par les travailleurs stables avec leur travail.

La sous-traitance redistribue les espaces du travail, elle prélève souvent par pans entiers dans l'activité des groupes salariés des entreprises centrales. Les identités professionnelles construites de longue date autour de « métiers clés » de l'activité industrielle ont toujours constitué les points d'appuis de l'action collective et du syndicalisme. Or, ces groupes professionnels sont souvent déstabilisés voire détruits par l'extériorisation d'une partie de leurs anciennes attributions. Du même coup, les syndicats sont pris à revers par cette décomposition/recomposition du « travailleur collectif ». Attachés à l'unité économique de l'entreprise, ils paraissent ainsi liés à des principes d'organisation en grande partie caducs. De fait, les dispositifs représentatifs centrés sur l'entreprise (les IRP) n'embrassent plus la majorité des salariés d'un site (Chantiers navals, Airbus) et les modes de contrôle de la relation d'emploi, sous-tendus par la convention collective ou la négociation d'entreprise, sont soit affaiblis soit contournés par les stratégies « modernes » de gestion de la main-d'œuvre. Les salariés des PME sous-traitantes ou tout simplement en intérim ne peuvent ainsi bénéficier des accords sociaux signés dans les entreprises « cœur » en matière d'intéressement par exemple ou de clauses d'ancienneté.

Un autre phénomène affecte également la constitution des groupes salariés des entreprises donneuses d'ordre, comme aux Chantiers de l'Atlantique ou à Vénissieux : celui de l'arrivée en CDI de jeunes travailleurs, dans un contexte de renouvellement du groupe ouvrier, avec derrière eux une trajectoire plus ou moins longue de précarité. Ce sont les mêmes, chez Renault Trucks, qui interpellent le syndicat sur son absence de prise en compte des précaires. Le déphasage entre le syndicat et sa base à Saint-Nazaire peut être lié à ces décalages biographiques entre « anciens » intérimaires devenus titulaires et les salariés plus anciens qui constituent encore le cœur du syndicat CGT. Au modèle d'Airbus où cohabitent ces deux mondes de manière apparemment stable, on peut en opposer un autre où le développement des trajectoires de précarité « découpe » les groupes au regard de l'accès à la représentation et agit en retour sur les groupes représentés en renforçant les facteurs d'hétérogénéité au sein de l'entreprise mère. Au risque de la dualité interne entre groupes s'ajoute la menace de la dilution de celui des « stables ».

L'unité des travailleurs n'a jamais été donnée par la commune appartenance à une entité économique. Elle a toujours été une construction, un processus partiel et sans cesse à redéfinir de création / recréation d'identités collectives. La représentation collective des salariés a de tout temps été un agencement entre différents groupes, un composé de différences voire de concurrences dans les espaces professionnels. Partout et toujours, les syndicats ont délaissé certains groupes au profit d'autres, la question n'est pas nouvelle. Dans ce cadre, l'éclatement des statuts complique le problème, elle ne le crée pas. L'exemple belge montre qu'il n'y a pas de fatalité à l'enracinement de cette césure. Dans ce pays, les salariés à temps partiels sont syndiqués autant que les autres et les intérimaires gardent un contact aux syndicats, ne serait-ce que via les caisses de chômage qu'ils fréquentent autant que les autres.

Syndicats, de l'indifférence tranquille au volontarisme tardif...

Les sites visités montrent une relative hétérogénéité dans les réactions face à la précarité et dans la prise en charge des salariés concernés.

Alors qu'à Airbus, le syndicat dominant semble s'accommoder de ce dualisme, la création d'un collectif pour l'emploi par les syndicats CGT des quatre entreprises de construction automobile du site de Vénissieux Saint-Priest révèle pour sa part une prise de conscience tardive de cette précarité croissante : « Quelque part, on s'était habitué à la situation » admet rétrospectivement un militant. À Saint-Nazaire, les réactions face au phénomène s'avèrent plus anciennes et relèvent directement de l'action de membres du syndicat des Chantiers dès le milieu des années 1990. Très vite, le syndicat des intérimaires constitué sur le site se plaint de sa démarche paternaliste et pose la question d'un outil syndical respectueux de l'hétérogénéité des groupes. L'union syndicale est créée en 1998, elle est un lieu de tension qui exprime la diversité des approches. Malgré son ancienneté relative, l'USM reste aux prises avec des problèmes de continuité ou plutôt, dans son cas, de « reproduction élargie » de son activité. La prise en charge de la sous-traitance a pourtant connu un début d'institutionnalisation : l'émergence d'une instance de dialogue sur le site ainsi qu'une commission d'hygiène et sécurité à cette échelle constituent des étapes importantes que l'Union ne valorise pas (ou peu) comme un progrès susceptible d'élargir sa base d'action. Les militants de l'USM privilégient, il est vrai, dans leurs discours et leurs pratiques un syndicalisme

de lutte qui ne prise guère les institutions dès lors qu'elles n'embrayent pas immédiatement sur des mobilisations.

De même, les presque dix années de travail à l'échelle du site ne conduisent à aucune discussion apparente sur le fondement de l'organisation syndicale : le statut d'union de syndicats est maintenu, les cégétistes continuent de sacrifier la forme du syndicat d'entreprise. Ils confirment ainsi l'hégémonie d'une conception syndicale (au moins à la CGT) dans laquelle l'entreprise joue encore le rôle canonique.

L'éventail des pratiques s'étend donc de l'inertie (souvent teintée de déploration) au volontarisme de quelques uns. Les expériences pour faire évoluer les modes d'organisation et les modes d'action, lorsqu'elles existent, se heurtent vite à la difficulté de les enraciner dans la durée, mais aussi à la capacité d'entraînement qu'elles suscitent.

Sur ce plan, en effet, les initiateurs doivent faire preuve d'un triple volontarisme pour engager leur action : à l'égard de salariés précarisés qui ne sont pas toujours demandeurs à l'égard des formes instituées de l'action collective ; à l'égard des salariés permanents peu convaincus de la nécessité d'insérer les précaires dans leur zone d'influence directe ; à l'égard, enfin, des acteurs des structures représentatives à qui n'apparaît pas avec évidence la nécessité d'ouvrir leur zone de responsabilité en direction de salariés précarisés qui ne sont ni électeurs ni ayants droit.

En dépit de ces obstacles, les monographies sur Vénissieux Saint-Priest et à Saint-Nazaire font état de résultats concluants en matière d'organisation qui révèlent des formes de mobilisation, en quelque sorte taillées sur mesure. Mais dans ces deux cas, la phase de succès initial fait place à des incertitudes. D'un côté, la mobilisation momentanée des précaires ne semble pas déboucher sur une capacité autonome durable d'organisation. À Saint-Nazaire, l'implantation dans la sous-traitance a même eu tendance à s'effriter. De l'autre, la capacité des équipes plus anciennes, représentatives des salariés permanents, à maintenir un effort en ce sens semble trouver des limites, comme on le voit à Vénissieux. Les formes *ad hoc* d'organisation ne semblent pas suffisantes pour garantir la pérennité de la prise en charge, en particulier parce qu'elles n'ont pas permis l'apparition de délégués issus des rangs des salariés précaires.

On gardera à l'esprit que les terrains d'observation ont précisément été choisis pour les initiatives qui s'y déroulaient en matière de prise en charge de la précarité. On ne peut donc en déduire une généralité. Ces initiatives, comme on l'a vu, restent peu nombreuses et fragiles. Le premier objet de la recherche a consisté à déterminer le degré de préoccupation des syndicats vis-à-vis de la progression de la précarité et les stratégies mises en place pour y résister. Et dans le cas de leur existence, la question reste posée du résultat, de la pérennité et du caractère cumulatif ou non de ces « expériences ». C'est sur ce dernier point que le bilan s'avère médiocre.

L'apport de ces expériences n'est pourtant pas négligeable. En premier lieu, elles montrent une présence syndicale qui, pour être incertaine, n'en est pas moins réelle. La difficulté d'enracinement syndical est en partie liée à la réaction des employeurs qui ne restent pas inertes face à ces tentatives d'implantation. À Vénissieux, la perte d'une première bataille juridique a conduit ces derniers à un changement de stratégie qui a rapidement perturbé les modes opératoires mis en place par les quatre syndicats de l'entreprise+. À Saint-Nazaire, la direction a accepté les dérives extrêmes de la sous-traitance, tout en jouant des divisions intersyndicales et des réflexes identitaires des salariés des Chantiers. Les employeurs de la sous-traitance se débarrassent souvent des militants avec les moyens classiquement employés dans les petites entreprises. Le terrain se déplace donc en permanence obligeant à un syndicalisme de mouvement là où dominant encore des formes organisationnelles relevant d'un syndicalisme de position.

En second lieu, ces initiatives suscitent des débats au sein des structures syndicales. En témoigne la mise en place accélérée au sein de la CGT de syndicats de sites, de zones ou de localités (même si ces tentatives se heurtent parfois, comme dans le nettoyage, à l'opposition de la fédération du secteur), de syndicats multiprofessionnels et la réflexion engagée sur l'adéquation du réseau des unions locales, etc.. Certes, les problèmes soulevés ne renvoient pas uniquement à des problèmes de structures, mais également au rapport global noué par les syndicats français aux jeunes, aux femmes, aux précaires, etc., autant de catégories qui peinent à se reconnaître dans « l'offre syndicale ». L'effort pour « sortir » de la référence à l'entreprise montre l'existence de cette prise de conscience.

Il n'est pas étonnant non plus de constater une sensibilité plus grande de la CGT à ces évolutions. C'est effectivement dans l'orbite de la CGT que ces expériences sont plus volontiers conduites. Une double raison peut l'expliquer. La première renvoie aux modes d'organisation de la CGT qui confortent le primat du syndicat d'entreprise, à la différence de la CFDT qui a historiquement privilégié la base géographique comme niveau de définition du syndicat. Le plus souvent, la CFDT a des sections syndicales dans les entreprises, le syndicat d'appartenance étant celui du département ou du bassin d'emploi. Le développement de l'externalisation lui pose des questions de pratiques plutôt que de structures. Le syndicalisme d'industrie développé à la CGT privilégie, au contraire, l'entreprise. En réalité, ce choix, ancien, n'a jamais obligé au syndicat d'entreprise, et il s'agit d'une évolution tardive de la centrale. Dans la métallurgie, le choix de « replier » les modes d'organisation sur l'entreprise date des années 1980. Auparavant le syndicat couvrait « sa » zone d'activité et laissait cohabiter en son sein des représentants de grandes et de petites entreprises de la zone. Les réorganisations productives

conduisent donc à réinterroger la pertinence de ce choix d'un syndicalisme assigné au cadre de l'entreprise, c'est-à-dire essentiellement aux plus grandes d'entre elles.

Une seconde raison emprunte davantage à la sociologie des groupes représentés : la CGT a historiquement construit sa légitimité sur la représentation du groupe ouvrier, les cols bleus. De longs débats l'ont traversé sur la reconnaissance d'une « action spécifique » en direction des cadres, ingénieurs et techniciens. Celle-ci est aujourd'hui à peu près acquise bien qu'elle soit encore plus souvent tolérée que soutenue par le syndicat « ouvrier » de l'entreprise. Mais cette construction s'avère actuellement profondément déstabilisée et la CGT se heurte à deux processus conjoints : celui de la fragmentation du groupe ouvrier en raison de l'hétérogénéité des statuts, celui de l'affaiblissement numérique de ce groupe au sein des entreprises mères.

L'externalisation a de puissants effets de fragmentation, en effet : elle fait éclater le travail ouvrier entre le cœur et la périphérie du système. Le groupe « central » des ouvriers du donneur d'ordre est fragilisé par les facteurs d'hétérogénéité qu'introduisent les nouveaux embauchés à parcours précaire. Cette diversité demeure mal appréhendée par la CGT qui reste plus couramment implantée parmi les CDI « anciens ». Le deuxième front est celui de la réduction numérique du poids des ouvriers dans la vie de l'entreprise. Même si la CGT continue d'assurer une certaine représentation des ouvriers du donneur d'ordre, ceux-ci deviennent souvent minoritaires au sein de l'entreprise. C'est particulièrement le cas aux Chantiers de l'Atlantique où, restée largement majoritaire dans le collège ouvrier (pour ne parler que de la représentation électorale), la CGT voit sa position fragilisée au Comité d'entreprise du fait d'une stricte logique arithmétique dans laquelle les ouvriers représentent désormais le tiers des effectifs alors qu'ils en formaient la moitié cinq ans auparavant. Atteinte au cœur de son identité, la CGT est contrainte d'évoluer sous peine de connaître à terme un risque de marginalisation.

S'appuyant davantage sur les autres couches de salariés, la CFDT connaît une situation quelque peu différente. Et si elle rencontre certaines difficultés (comme à Saint-Nazaire) à être présente dans la sous-traitance, son assise dans les groupes de techniciens, assortie, souvent, d'une alliance avec la CFE-CGC, lui permet de construire des coalitions compétitives dans la conquête des IRP au sein des entreprises mères.

La branche, une protection évanescence ?

Dans la métallurgie dont relève trois des quatre terrains d'enquête en France, la convention collective s'inscrit dans une histoire longue qui se confond partiellement avec celle du système des conventions collectives. Le secteur de la métallurgie, même s'il est divers, n'en constituait pas moins l'un des lieux historiques de la construction des garanties collectives négociées en France. Mais la question est de savoir si ce trait caractéristique résiste aux deux évolutions complémentaires décrites ici : d'une part, l'extension de la sous-traitance; d'autre part, l'inscription croissante de la production des normes dans l'entreprise. Le développement de la négociation annuelle obligatoire et celui, corrélatif, des dispositifs de rémunération centrés sur l'entreprise (individualisation, épargne salariale) ont sensiblement atténué la portée du référentiel de branche. Depuis quelques années, plusieurs travaux interrogent le rôle structurant ou non de la branche sur la détermination des conditions d'emploi des salariés¹⁸⁶. Leurs conclusions sont souvent nuancées. Concernant la métallurgie, la convention est paradoxalement négociée par ceux qu'elle concerne le moins, en l'occurrence les syndicalistes des grandes entreprises dont la situation dépendent de moins en moins de la négociation de branche. Mais comme cela a toujours été en partie le cas, la question est plutôt, celle des retombées effectives de ces négociations sur la situation des salariés de la sous-traitance et des précaires en général et celle du rôle structurant, « identitaire », joué par la convention collective pour les groupes salariés qui en relèvent.

Sur le premier point, les organisations syndicales mettent en avant le rôle de la convention dans la construction d'une protection à destination des salariés et en particulier des plus exposés à la précarité. La pratique montre que l'existence de ces protections est à la fois indispensable et insuffisante pour assurer un minimum de garanties. Si elles offrent une protection minimale, celle-ci est souvent plus utile devant les tribunaux que devant l'employeur. On l'a vu à Saint-Nazaire, certaines entreprises changent fréquemment de convention, au gré des redécoupages de leurs activités ou de leur périmètre ; elles en jouent parfois pour utiliser les souplesses des unes contre les limites des autres¹⁸⁷. Globalement, l'existence de la convention est préférable à son absence mais elle est loin de pallier le manque de syndicats dans l'entreprise. Or, ce constat est encore plus fondé pour la branche du nettoyage. Dans ce secteur, les syndicats ont tenté depuis longtemps d'imposer des règles à partir du sommet, en l'occurrence une convention collective nationale tenue très à jour. Le problème clé est celui du passage de la règle à son effectivité. Absents des chantiers, les syndicats ne parviennent pas à imposer un véritable respect de la convention.

¹⁸⁶ Annette Jobert, Jean Saglio : « Ré-institutionnaliser la négociation collective en France », *Travail et emploi*, n° 100, 2004.

¹⁸⁷ Le glissement type constaté à Saint-Nazaire est le passage de la convention métallurgie à celle des travaux publics puis à celle de la construction. Cette dernière est la seule permettant l'utilisation de contrats de chantiers, outil de grande flexibilité.

La monographie concernant la branche du nettoyage se conclut par une interrogation sur la partie patronale. L'absence d'un acteur patronal véritablement constitué sur le plan économique est sans doute le trait de cette branche « en devenir ». Secteur relativement « jeune », le paysage entrepreneurial est traversé par l'affrontement concurrentiel entre les grands groupes du secteur. La branche en tant qu'entité économique est incapable de résister à la pression des donneurs d'ordre. Comme elle repose sur une main-d'œuvre peu stable et dont les identités collectives peinent à prendre forme, l'accentuation de cette pression est aussitôt reportée sur la variable d'ajustement que constituent les conditions de travail et de rémunération, d'autant que l'absence syndicale sur les chantiers limite les possibilités de résistance. L'action des syndicats oscille dès lors entre l'utilisation exacerbée des recours juridiques (y compris pour les syndicats les plus radicaux, Sud et CNT) et l'aide aux conflits qui surgissent en réaction à l'imposition de temps de travail extrême. La convention collective destinée dans son principe à sanctuariser le salaire et les conditions de travail vis-à-vis du jeu de la concurrence ne remplit pas ce rôle. Une sous-traitance qui n'est pas constituée en secteur autonome forme une chaîne d'externalisation de la contrainte qui va du donneur d'ordre au salarié individuel qui travaille deux heures par jour dans une entreprise de nettoyage.

Du coup, la représentation collective y repose sur des principes moins solidement établis qui affectent les relations entre les représentants des employeurs et ceux des salariés. Les recours juridiques qui occupent une large part de l'activité des syndicalistes, traduisent des formes de « résistance intermédiaire entre la résignation et la mobilisation collective »¹⁸⁸, Néanmoins, ils ne permettent pas de créer les identités collectives nécessaires à la stabilisation de la représentation.

Les béances des branches professionnelles deviennent de plus en plus visibles. D'ailleurs, que signifie la notion de branche pour un intérimaire qui travaille aujourd'hui dans l'agro alimentaire, après avoir effectué un passage dans la parachimie avant de solliciter un emploi dans le bâtiment ? La notion même de branche transférée à l'intérim n'est pas porteuse d'identités professionnelles et est faiblement porteuse de références en matière d'action collective.

Précarité de l'action syndicale en milieu précaire

L'absence de logique cumulative est certainement le point le plus préoccupant des situations rencontrées. Pourtant, les trois terrains de l'industrie se fondent sur les expériences d'acteurs syndicaux solidement insérés dans des pratiques d'entreprise et inscrits dans des enracinements locaux de longue durée. Les uns comme les autres sont confrontés à la transformation des marchés sur lesquels leurs entreprises interviennent. Dans tous les cas, les équipes syndicales constatent que leurs relations aux salariés, lentement affaiblies, souffrent de carences lourdes vis-à-vis de ceux qui sont les plus précarisés. Ces derniers – sous traitants et/ou intérimaires – ont souvent repris les activités de production directe des salariés qui, dans le système productif précédent, constituaient l'une des bases les plus solides du syndicalisme. Corrélativement, les enjeux syndicaux auprès des salariés permanents ont aussi connu des transformations. Le travail a été modifié, d'un côté, par le déplacement d'activités professionnelles en dehors du « cœur de métier » de l'entreprise donneuse d'ordre et, de l'autre côté, par un glissement de l'activité qui s'oriente vers le suivi et la coordination des sous-traitants.

Les tentatives de prise en charge des salariés précarisés sont à mettre au compte de membres appartenant aux groupes syndicaux « traditionnels », mais ayant eu le plus souvent une trajectoire biographique passée par la précarité. Ainsi à Renault Trucks, ce sont des syndiqués plus jeunes, anciens intérimaires devenus salariés de l'entreprise mère, qui s'intéressent les premiers à l'organisation d'un Collectif des intérimaires ; à Saint-Nazaire, la première recherche de coordination naît du syndicat des intérimaires. Le constat du fossé existant entre les salariés en emplois stables et les salariés précaires pousse certains responsables syndicaux locaux à se mettre à la recherche de liaisons dans l'action collective.

La démarche s'avère fragile : après un premier succès sur le front juridique, les quatre entreprises cibles des syndicats de Vénissieux - Saint-Priest réajustent leur stratégie. Privé de ce support, les équipes syndicales peinent à penser le rebond de l'action, sans doute parce que les syndicats d'entreprise n'ont pas élargi leur assise à ces intérimaires qui ont été l'objet de cet investissement et que ceux qui s'en occupaient opéraient aux marges du syndicat lui-même. C'est une équipe de taille réduite qui s'engage dans des démarches qu'elle conçoit comme expérimentale. Ce caractère expérimental contraint et autorise en même temps la création de formes organisationnelles au statut à la fois complexe et transitoire. Ces formes *ad hoc* les situent simultanément au sein des équipes syndicales traditionnelles dont elles sont issues et à la marge de ces dernières. Mais le manque de continuité est flagrant, on peut même remonter en amont de l'histoire et évoquer les réalisations sur un autre site

¹⁸⁸ Serge Paugam : Le salarié de la précarité, Paris, PUF, 2000.

de RVI vingt ans plus tôt (à Caen), dont la CFDT était à l'époque l'initiatrice, mais qui n'ont manifestement fait l'objet d'aucune transmission¹⁸⁹.

À Saint-Nazaire, le groupe initiateur est extérieur à l'entreprise, la forme organisationnelle retenue est reprise d'un exemple d'union multiprofessionnelle déjà existant à la CGT. Cette transmission intra organisationnelle, si elle reste expérimentale, a déjà été « filtrée » par les pratiques d'autres groupes syndicaux. Mais toutes ces expériences se heurtent aussi à des employeurs qui opèrent en stratégies face aux initiatives syndicales.

Il ne faut pas sous-estimer le caractère profondément déstabilisant de ces nouvelles pratiques qui, de plus, se sont construites pour répondre à des objectifs immédiats sans être dotées nécessairement d'une visée stratégique. Des différences existent néanmoins entre les deux terrains. Le Collectif des intérimaires de Vénissieux – Saint Priest s'est construit à partir d'un constat : celui d'une utilisation détournée et illégale de l'intérim à partir de la rotation circulaire des intérimaires entre les quatre usines du bassin d'activité. Elle inspire une riposte gagnante dans laquelle la ressource juridique joue un rôle clé. Mais les employeurs s'adaptent, renoncent aux pratiques illégales, sans bien évidemment mettre fin à l'emploi intérimaire. L'initiative semble retomber faute de stratégie de longue durée. Le cas de Saint-Nazaire est différent : la visée est stratégique dès le départ et s'appuie sur le syndicat de l'intérim et quelques délégués d'entreprises sous-traitantes. Elle permet dans un premier temps le renforcement de la présence des précaires dans l'union syndicale multiprofessionnelle alors que le syndicat de l'entreprise demeure sur la défensive. L'USM s'engage alors dans une longue campagne de soutien aux luttes des étrangers. Dans ce cas, l'abus du travail précaire cristallise moins les mécontentements que les conditions de travail qui permettent la construction d'un point de vue commun entre les salariés des Chantiers et ceux de la sous-traitance. Alors que dans la situation précédente, la réponse à l'initiative (la victoire aux Prud'hommes) la prive des moyens de son maintien, la commission hygiène et sécurité du site de Saint-Nazaire la légitime. Pour autant, l'USM ne parvient pas non plus à capitaliser l'ensemble de ces actions, en raison de sa difficulté à cristalliser les identités collectives. Il s'agit certainement d'une des clés permettant de saisir les difficultés d'ancrage d'un syndicalisme de la précarité.

La question demeure du caractère éclaté de ces tentatives. Il est frappant, par exemple, qu'aucune initiative évoquée ici n'ait fait mention de la moindre démarche ou recherche intersyndicale. L'absence d'unité est certes la règle plus que l'exception dans le champ syndical français, mais il arrive dans les entreprises qu'une question jugée stratégique conduise à un dépassement des oppositions. Ainsi la question des salaires et des conditions de travail dans la grande distribution a donné l'occasion d'une journée d'action en février 2008 entre les trois principales centrales syndicales présentes dans le secteur alors que leurs rapports sont loin d'être cordiaux, dans les entreprises comme au niveau central. S'agissant des précaires, ni au niveau des entreprises, ni à celui des fédérations, le processus n'a conduit à une prise en charge commune. Bien au contraire, soit l'indifférence est de règle (Airbus, Midi Pyrénées, nettoyage, Vénissieux - Saint-Priest), soit il règne une franche hostilité entre les organisations (Saint-Nazaire). La fragilité des processus, maintes fois évoquée ici, n'en est que plus élevée.

Ces enquêtes poussent à s'interroger sur la production de l'action collective dans une situation sociale où la diversité affichée des statuts semble durable. La situation française ne diffère pas fondamentalement de celle que l'on rencontre dans d'autres pays comme la Belgique où le taux de syndicalisation est beaucoup plus élevé. Les syndicalismes, en tant que lieux reconnus et institués de l'action collective en milieu professionnel se voient confrontés à un rude défi qui met en cause leur légitimité. « Il s'agit pour eux d'aller chercher dans des endroits où ils sont absents des salariés qui présentent des caractéristiques sociales éloignées de celles de la majorité de leurs mandants. »¹⁹⁰ Ils y jouent leur capacité représentative, pour le long terme. Les enquêtes sur les sites montrent que certains militants sont particulièrement conscients de cet enjeu. Mais les encouragements ou la tolérance dont ils bénéficient de la part des structures où ils agissent ne sont pas nécessairement suivis de transformations durables au sein de celle-ci. Les négociations collectives au niveau des branches peuvent parfois masquer les déficiences de l'intégration des salariés précairisés dans les pratiques usuelles de la représentation.

Grâce à l'institutionnalisation et la juridisation des pratiques, les lieux de la négociation collective et ceux qui les conduisent conservent un peu de légitimité. Mais cela ne suffit pas à expliquer les difficultés rencontrées par les acteurs à se dégager de modes d'action qu'ils reconnaissent pourtant comme insatisfaisants. Il existe naturellement une forte tendance à la naturalisation des modes d'organisation de l'action collective. Les acteurs institués sont alors portés à se considérer « légitimes » et à évaluer les structures à travers lesquelles ils interviennent comme pertinentes tout en étant conscients de leur déclin. Dès lors, la défection de catégories sociales entières à l'égard de ces acteurs et de ces structures peut passer pour une défaillance de la part de ces catégories elles-mêmes à l'égard de leurs propres intérêts.

La relation entre les salariés précairisés et l'action collective semble ainsi se jouer dans un dilemme : d'un côté, le volontarisme des structures de représentation existantes est indispensable pour tenter de rejoindre ceux qui se trouvent structurellement hors de leur champ. Mais cela entraîne des difficultés internes et leur préservation à

¹⁸⁹ Entre autre, Stephen Bouquin : « RVI-Blainville, entre résistances et reculs sociaux » dans Stephen Bouquin, *La valse des écrous*, Paris, Syllepse, 2006,

¹⁹⁰ Dufour C, Hege A. (2005) « Emplois précaires, emploi normal et syndicalisme » *Chronique Internationale de l'IREs* n° 97, novembre.

court terme peut pousser à ignorer, ou à s'accommoder de la rupture en cours entre catégories de salariés. D'un autre côté, la production d'une identité propre aux salarié(e)s précarisé(e)s semble encore insuffisante pour qu'ils puissent s'imposer dans le champ représentatif de l'ensemble des salariés et susciter des bouleversements en son sein. Le précaire, même statistiquement représentatif, n'est pas devenu pour lui-même un groupe représentable. Les actions collectives autonomes de la part des précaires sont éphémères. Les expériences ne se transmettent pas. La constitution de noyaux « pertinents » est-elle structurellement hors de portée de groupes qui sont encore définis comme précaires ? Les termes du dilemme se déplacent cependant car dans nombre de cas, le renouvellement de la population des CDI s'opère par l'entrée dans l'entreprise de jeunes salariés ayant une expérience de la précarité. Le dualisme n'est donc pas stable à terme et les moyens de le dépasser émergent avec la transformation sociologique des groupes salariés eux-mêmes. À la condition que les syndicats trouvent dans ces nouveaux salariés les ressources de leur propre renouvellement. La réflexion en cours et la redécouverte des territoires comme possible fondement d'une recomposition de l'action collective ouvre des pistes nouvelles : les syndicats territorialisés à la CGT, la vie de certaines Unions territoriales interprofessionnelles à la CFDT sont le signe d'un déplacement des conceptions et, peut-être, d'un renouveau des pratiques.

- N° 1 *La négociation salariale de branche entre 1985 et 1993*, par Olivier BARRAT (DARES), septembre 1994.
- N° 2 *Créations et suppressions d'emplois en France. Une étude sur la période 1984-1992*, par S. LAGARDE (INSEE), E. MAURIN (DARES), C. TORELLI (INSEE), octobre 1994.
- N° 3 *L'impact du coût sur la substitution capital-travail*, par Ferhat MIHOUBI (DARES), novembre 1994.
- N° 4 *Éducation, expérience et salaire. Tendances et évolutions de long terme*, par D. GOUX (INSEE) et Eric MAURIN (DARES), novembre 1994.
- N° 5 *Origine sociale et destinée scolaire. L'inégalité des chances devant l'enseignement à travers les enquêtes FQP 1970, 1977, 1985 et 1993*, par D. GOUX (INSEE) et Eric MAURIN (DARES), décembre 1994.
- N° 6 *Perception et vécu des professions en relation avec la clientèle*, par Sabine GUYOT et Valérie PEZET (Institut pour l'amélioration des conditions de travail), déc. 1994.
- N° 7 *Collectifs, conflits et coopération dans l'entreprise*, par Thomas COUTROT (DARES), février 1995.
- N° 8 *Comparaison entre les établissements des PME des grandes entreprises à partir de l'enquête RÉPONSE*, par Anna MALAN (DARES) et Patrick ZOUARY (ISMA), septembre 1996.
- N° 9 *Le passage à une assiette valeur ajoutée pour les cotisations sociales : une approche sur données d'entreprises*, par Gilbert CETTE et Élisabeth KREMP (Banque de France), novembre 1996.
- N° 10 *Les rythmes de travail*, par Michel CÉZARD et Lydie VINK (DARES), décembre 1996.
- N° 11 *Le programme d'entretien auprès des 900 000 chômeurs de longue durée - Bilan d'évaluation*, par Marie RUAULT et René-Paul ARLANDIS (DARES), mars 1997.
- N° 12 *Créations et suppressions d'emplois et flux de main-d'oeuvre dans les établissements de 50 salariés et plus*, par Marianne CHAMBAIN et Ferhat MIHOUBI (DARES), avril 1997.
- N° 13 *Quel est l'impact du commerce extérieur sur la productivité et l'emploi ? Une analyse comparée des cas de la France, de l'Allemagne et des États-Unis*, par Olivier CORTES et Sébastien JEAN (CEPII), mai 1997.
- N° 14 *Bilan statistique de la formation professionnelle en 1995-1996* - DARES, mai 1997.
- N° 15 *Les bas salaires en France 1983-1997*, par Pierre CONCIALDI (IRES) et Sophie PONTHEUX (DARES), octobre 1997.
- N° 16 *Les jeunes en difficulté à travers le réseau des missions locales et des PAIO entre 1994 et 1996 - Résultats du panel TERSUD de 1997*, DARES et DIJ, janvier 1998.
- N° 17 *L'impact macro-économique d'une politique de RTT : l'approche par les modèles macro-économiques*, DARES (Mission analyse économique), SEMEF-BDF, OFCE, janvier 1998.
- N° 18 *L'opinion des Français face au chômage dans les années 80-90*, par Jacques CAPDEVIELLE et Arlette FAUGERES (CEVIPOF), janv. 1998.
- N° 19 *Intéressement et salaires : Complémentarité ou substitution ?* par Sylvie MABILE, DARES, mars 1998.
- N° 20 *L'impact économique de l'immigration sur les pays et régions d'accueil : modèles et méthodes d'analyse*, par Hubert JAYET, Université des sciences et technologies de Lille I, avril 1998.
- N° 21 *Analyse structurelle des processus de création et de suppression d'emplois*, par Frédéric KARAMÉ et Ferhat MIHOUBI, DARES, juin 1998.
- N° 22 *Quelles place pour les femmes dans les dispositifs de la politique de l'emploi entre 1992 et 1996 ?*, par Franck PIOT, DARES, août 1998.
- N° 23 *Deux années d'application du dispositif d'incitation à la réduction collective du temps de travail*, par Lionel DOISNEAU, DARES, sept. 1998.
- N° 24 *Le programme « Nouveaux services-Emplois jeunes », d'octobre 1997 à octobre 1998*, par Françoise BOUYGARD, Marie-Christine COMBES, Didier GÉLOT, Carole KISSOUN, DARES, novembre 1998.
- N° 25 *Une croissance plus riche en emplois depuis le début de la décennie ? Une analyse en comparaison internationale*, par Sandrine DUCHÊNE et Alain JACQUOT, DARES et INSEE, mars 1999.
- N° 26 *Stratégies concurrentielles et comportements d'emploi dans les PME - Un état de la littérature*, par Philippe TROUVÉ, avril 1999.
- N° 27 *Effets sur les trajectoires des chômeurs d'un passage dans deux dispositifs de politique d'emploi (CES-SIFE), Rapport final pour la convention du 15/06/98 (n° 98020) passée entre le Gréquam et la Dares*, Christelle BARAILLER, mai 1999.
- N° 28 *Les inégalités salariales entre hommes et femmes dans les années 90*, par Dominique MEURS et Sophie PONTHEUX, ERMES- Paris II et DARES, juin 1999.
- N° 29 *Les allocataires du RMI et l'emploi*, par Dominique ARNOUT (Rapport de stage), juin 1999.
- N° 30 *Les stratégies des entreprises face à la réduction du temps de travail*, par Anne-Lise AUCOUTURIER, Thomas COUTROT (DARES) et Étienne DEBAUCHE (Université Paris X-Nanterre), septembre 1999.
- N° 31 *Le mandatement dans le cadre de la loi du 13 juin 1998*, par Christian DUFOUR, Adelheid HEGE, Catherine VINCENT et Mouna VIPREY (IRES), octobre 1999.
- N° 32 *L'effort financier des collectivités locales dans la lutte contre le chômage et pour l'aide à l'emploi*, par Jacques ABEN, Paul ALLIES, Mohammad-Saïd DARVICHE, Mohammed DJOULDEM, Muriel FROEHLICH, Luis DE LA TORRE, octobre 1999.
- N° 33 *La dynamique asymétrique des flux de création et de suppression d'emplois : une analyse pour la France et les États-Unis*, par Frédéric KARAMÉ (DARES), nov. 1999.
- N° 34 *Évaluation d'une mesure de politique pour l'emploi : la convention de conversion*, par Marc WEIBEL (rapport de stage), janvier 2000.
- N° 35 *Premières évaluations quantitatives des réductions collectives du temps de travail*, par Murielle FIOLE, Vladimir PASSERON et Muriel ROGER, janvier 2000.
- N° 36 *La durée annuelle et l'aménagement du temps de travail en 1994*, par Annie DELORT et Valérie LE CORRE, février 2000.
- N° 37 *Analyse des premiers accords conventionnés de passage à 35 heures - Étude monographique de 12 accords*, par Pierre BOISARD et Jérôme PELISSE, février 2000.
- N° 38 *Syndrome, miracle, modèle polder et autres spécificités néerlandaises : quels enseignements pour l'emploi en France ?*, par Sébastien JEAN (CEPII), août 2000.
- N° 39 *La mise en œuvre de la formation dans les contrats de qualification - Rapport final*, par Marie-Christine COMBES (GPI-MIS), octobre 2000.
- N° 40 *L'impact du développement des services sur les formes du travail et de l'emploi - Rapport final pour la Dares* -, par Christian du TERTRE et Pascal UGHETTO (IRIS-Université Paris-IX-Dauphine), novembre 2000.
- N° 41 *Le suivi du plan social par l'employeur au service de l'amélioration du processus décisionnel : l'apport de trois études de cas*, par Christophe CORNOLT, Yves MOULIN et Géraldine SCHMIDT (Université Nancy II), février 2001.
- N° 42 *L'impact des marchés financiers sur la gestion des ressources humaines : une enquête exportatrice auprès des grandes entreprises françaises*, par Sabine MONTAGNE et Catherine SAUVIAT (IRES), mars 2001.
- N° 43 *L'impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage (Convention d'étude Dares-Ires)*, par Hervé HUYGHUES DESPOINTE, Florence LEFRESNE et Carole TUCHSZIRER, mars 2001.
- N° 44 *L'adaptation des marchés du travail à l'évolution des systèmes de retraite*, par Antoine BOMMIER, Thierry MAGNAC et Muriel ROGER, avril 2001.
- N° 45 *Étude de la démographie des organismes de formation continue*, par Isabelle BAUDEQUIN, Annie CHANUT, Alexandre MELIVA (DARES et CEREQ), juin 2001.
- N° 46 *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite. Une approche par métiers*, par Agnès TOPIOL (DARES), juillet 2001.
- N° 47 *Prospective des métiers à l'horizon 2010 : une approche par familles d'activité professionnelles*, par Agnès TOPIOL (DARES), juin 2001.
- N° 48 *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite*, juillet 2001.
- N° 49 *L'information statistique sur la participation des entreprises à la formation continue : état des lieux et évolutions possibles*, août 2001.
- N° 50 *Base de données des comptes sociaux des entreprises commerciales (fichiers DIANE). Panel DIANE/UNEDIC, période 1991-1999*, par Anne SAINT-MARTIN (DARES), janvier 2002.
- N° 51 *Dynamique des métiers et usage de l'informatique : une approche descriptive*, par Thomas COUTROT (DARES) et Jennifer SIROTEAU, février 2002.
- N° 52 *Licenciements et marchés financiers : les illégitimités de la convention financière*, par Tristan BOYER (FORUM), avril 2002.
- N° 53 *Mécanisme du plan de licenciement : déconstruction d'argumentaires économiques de projets de licenciements*, par Tristan BOYER (FORUM), avril 2002.
- N° 54 *À la recherche du temps gagné : des salariés face aux 35 heures*, par Jérôme PELISSE (CEE), mai 2002.
- N° 55 *La réduction du temps de travail en Lorraine : enjeux, négociations et pratiques des entreprises*, par Lionel JACQUOT (LASTES) et Nora SETTI (GREE), avril 2002.
- N° 56 *Principaux résultats de l'enquête RTT et modes de vie*, par Marc-Antoine ESTRADE et Dominique MEDA (DARES), mai 2002.
- N° 57 *Enquête passages : projets, attitudes, stratégies et accords liés à la généralisation des 35 heures - Guide méthodologique et analyse préliminaires*, par Mathieu BUNEL, juillet 2002.
- N° 58 *Cohésion sociale, emploi et compétitivité : éléments pour un débat*, par Rachel BEAUJOLIN-BELLET, Marc-Antoine ESTRADE, Jean-Yves KERBOUC'H, Tristan KLEIN, Frédéric LERAI, Dominique MEDA, Anne SAINT-MARTIN, Frédéric TRIMOUILLE (DARES), août 2002.
- N° 59 *La politique de l'emploi au prisme des territoires*, par Thierry BERTHET, Philippe CUNTIGH (CERVL-CEREQ) et Christophe GUITTON (DARES), septembre 2002.
- N° 60 *Comparaison internationales de durée et de productivité*, par Odile CHAGNY et Mireille BRUYERE (Observatoire Français des Conjonctures Économiques), sept. 2002.
- N° 61 *L'effet des 35 heures sur la durée du travail des salariés à temps partiel*, par Aline OLIVEIRA (ENSAE) et Valérie ULRICH (DARES), sept. 2002.
- N° 62 *Les effets du dispositif d'intéressement sur l'insertion au marché du travail des bénéficiaires de l'allocation chômage*, par Nadia ALIBAY et Arnaud LEFRANC (Université de Cergy-Pontoise), octobre 2002.
- N° 63 *Normes d'emploi et marché du travail dans les métiers liés aux technologies de l'information*, par Yannick FONDEUR et Catherine SAUVIAT (DARES), nov. 2002.
- N° 64 *Enquête « RÉPONSE » 1998 - Questionnaire « Représentants du personnel » - De la participation au conflit*, par Daniel FURJOT (DARES), déc. 2002.
- N° 65 *Développement et dialogue social - Les TPE face aux 35 heures*, par Pascal CHARPENTIER (CNAM) et Benoît LEPLEY (GIP-MIS), janvier 2003.
- N° 66 *La mobilité professionnelle et salariale des salariés âgés analysée à travers les DADS*, par Frédéric LAINÉ, mars 2003.
- N° 67 *Un indicateur régional d'évolution mensuelle d'emploi dans les établissements de 50 salariés ou plus*, par Magda TOMASINI, avril 2003.
- N° 68 *La réorganisation du travail et son impact sur les performances des entreprises industrielles : une analyse sur données françaises 1995-1999*, par Véronique JANOD et Anne Saint-Martin, avril 2003.
- N° 69 *Discrimination et emploi : revue de la littérature*, par Hélène GARNER-MOYER, mai 2003.
- N° 70 *Impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage - 2ème partie Espagne - Italie*, par Florence LEFRESNE (IRES) et Carole TUCHSZIRER (IRES), mai 2003.
- N° 71 *Souplesse et sécurité de l'emploi : Orientations d'études et de recherches à moyen terme*, coordination par Carole Yerochewski, juin 2003.
- N° 72 *Séries de données sur les mouvements de main-d'oeuvre 1996-2001*, par Lucile Richet-Mastain, juillet 2003.
- N° 73 *35 heures et mise en oeuvre des dispositifs de modulation/annualisation dans les enquêtes REPONSE et PASSAGES*, par Matthieu Bunel, août 2003
- N° 74 *Le licenciement pour motif personnel : une catégorie juridique aux contours flous et difficiles à cerner par les statistiques administratives*, par Maria-Teresa Pignoni et Patrick Zouary (Si2S), octobre 2003
- N° 75 *Plan national d'action pour l'emploi 2003. Annexe statistique. Indicateurs de suivi et d'évaluation*, coordination Christine Charpail et Norbert Holcblat, octobre 2003.
- N° 76 *Les estimations mensuelles d'emploi salarié dans le secteur concurrentiel*, par Raphaël Cancé, octobre 2003.

- N° 77 *Les déterminants du jugement des salariés sur la RTT*, par Gilbert CETTE (CEDERS), Nicolas DROMEL (GREQAM) et Dominique Méda (DARES), novembre 2003.
- N° 78 *Trajectoires passées par un emploi à bas salaire. Une étude à partir du panel européen des ménages*, par Bertrand LHOMMEAU (DARES), novembre 2003.
- N° 79 *Evaluation des statistiques administratives sur les conflits du travail*, par Delphine BROCHARD (MATISSE-CNRS), novembre 2003.
- N° 80 *Les disparités de rémunération entre hommes et femmes : la situation de quatre branches professionnelles*, par Fathi FAKHFAKH (Université Paris II - ERMES), Séverine LEMIERE (Université du Littoral - MATISSE), Marie-Pierre MERLATEAU (Université Paris II - ERMES) et Dominique MEURS (Université Paris II - ERMES), janvier 2004.
- N° 81 *Arbitrage entre flexibilité interne et flexibilité externe : une analyse empirique*, par Matthieu BUNEL (IREGE - Université de Savoie), mai 2004.
- N° 82 *Dossier Age et emploi : synthèse des principales données sur l'emploi des seniors*, coordination Frédéric LERAIS et Pierre MARIONI, mai 2004.
- N° 83 *La contribution des femmes à la performance* : une revue de la littérature, par Sophie LANDRIEUX-KARTOCHIAN (Université Paris I - Panthéon Sorbonne, CERGORS), octobre 2004.
- N° 84 *En 2002, l'insertion des jeunes dans l'emploi se fait plus ou moins lentement selon les pays européens*, par François BRUNET, octobre 2004.
- N° 85 *Etude de qualité sur le questionnement relatif au temps de travail dans les enquêtes Acemo*, par l'ENSAE Junior Etudes, octobre 2004.
- N° 86 *Les processus de mise en oeuvre de l'offre de formation Unédic dans le cadre du PARE* (plan d'aide au retour à l'emploi), par Florence LEFRESNE et Carole TUCHSZI RER (IRES), avec la collaboration statistique de Hervé Huyghues Despointes, octobre 2004.
- N° 87 *Quels effets de la négociation salariale d'entreprise sur l'évolution des salaires entre 1999 et 2001 ?*, par Abdenor BRAHAMI et Catherine DANIEL, novembre 2004.
- N° 88 *Plan national d'action pour l'emploi 2004. Annexe statistique. Indicateurs de suivi et d'évaluation*, coordination Christine Charpail, novembre 2004.
- N° 89 *Les expositions aux risques professionnels par secteur d'activités - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, S. HAMON-CHOLET, D. WALTISPERGER (Dares) et E. YILMAZ (stagiaire du DESS «Techniques statistiques et informatiques» Université Panthéon Assas Paris 2), décembre 2004.
- N° 90 *Les pouvoirs du temps. La transformation des régulations dans les organisations du travail après la RTT*, par Michel PEPIN, en collaboration avec Bernard DOERFLINGER, Yves JORAND, Myriam MAUFROY (ESSOR Consultants), janvier 2005.
- N° 91 *Mixité professionnelle et performance des entreprises, le levier de l'égalité*, par Catherine ACHIN, Dominique MEDA, Marie WIERINK, janvier 2005.
- N° 92 *La place du travail dans l'identité*, par Hélène GARNER, Dominique MEDA (Dares), et Claudia SENIK (Delta, Paris IV), janvier 2005.
- N° 93 *Audit de l'enquête sur les mouvements de main-d'oeuvre (EMMO)*, par Heidi WECHTLER, janvier 2005.
- N° 94 *Modalités de passage à 35 heures des TPE*, par Victor DE OLIVEIRA, février 2005.
- N° 95 *Evaluation des politiques d'emploi : la deuxième génération des panels des bénéficiaires*, par Christine CHARPAIL, Tristan KLEI, Serge ZILBERMAN, février 2005.
- N° 96 *Contribution Delalande : quels dispositifs similaires ou alternatifs en Europe du Nord*, par Violaine DELTEIL et Dominique REDOR (GIPMIS), février 2005.
- N° 97 *L'impact des conditions de travail sur la santé : une expérience méthodologique*, par Thomas COUTROT (Dares) et Loup Wolff (Centre d'étude de l'emploi), février 2005.
- N° 97bis *L'impact des conditions de travail sur la santé : une expérience méthodologique. Annexes*, par Thomas COUTROT (Dares) et Loup WOLFF (Centre d'étude de l'emploi), février 2005.
- N° 98 *La mixité professionnelle : les conditions d'un développement durable*, par Mcihèle FORTE, Myriam NISS, Marie-Claude REBEUH, Emmanuel TRIBY (BETA, Cereq, Université Louis Pasteur de Strasbourg), février 2005.
- N° 99 *Bilan d'activité 2003 des missions locales et des PAIO*, par Camille BONAÏTI (Dares) et Amaria SEKOURI (DGEFP), avril 2005.
- N° 100 *RTT et organisation du travail : l'incidence des lois Aubry II*, par P. CHARPENTIER (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), H. HUYGHUES DESPOINTES, M. LALLÈMENT (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), F. LEFRESNE (IRES et GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), J. LOOS-BARON (BETA/LATTS-CNRS, CNAM-CNRS), N. TURPIN-HYARD (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), mai 2005.
- N° 101 *Éléments de bilan sur les travaux évaluant l'efficacité des allègements de cotisations sociales employeurs*, par Véronique REMY, juillet 2005.
- N° 102 *Les réticences à entrer dans le cadre légal des 35 heures*, par Y. JORAND et J.-M. GELIN (Selari ESSOR), D. TONNEAU et F. FORT (CGS), B. DOERFLINGER, M. PEPIN et M. MAUFROY (Essor Consultants), juillet 2005.
- N° 103 *Allègements généraux de cotisations sociales et emploi peu qualifié : de l'impact sectoriel à l'effet macro-économique*, par Stéphanie JAMET (Dares lors de la réalisation de l'étude), août 2005.
- N° 104 *La négociation de branche sur la formation professionnelle : les apports de la négociation de branche suite à la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie*, par Caroline RIVIER et Carine SEILER, sous la direction de Jean-Marie LUTTRINGER (Circé), septembre 2005.
- N° 105 *Après un contrat aidé : les conditions de vie s'améliorent*, par Emmanuel BERGER et Tristan KLEIN, septembre 2005.
- N° 106 *Difficultés d'emploi, santé et insertion sociale*, par François BRUN, Colette LEYMARIE, Emma MBIA, Patrick NIVOLLE (Centre d'études de l'emploi), collaboration extérieure : Marie MARIN, octobre 2005.
- N° 107 *La sécurisation des trajectoires professionnelles*, par Dominique MEDA et Bertrand MINAULT, octobre 2005.
- N° 108 *Le licenciement des salariés protégés. Processus et enjeux*, par Mario CORREIA (Institut du travail d'Aix-en-Provence, LEST) et Nicole MAGGI-GERMAIN (Institut des sciences sociales du travail, Université Paris I, Panthéon-Sorbonne, DCS), février 2006.
- N° 109 *Les expositions aux risques professionnels par secteur d'activité (nomenclature 2003 niveau 31) - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, S. HAMON-CHOLET, D. WALTISPERGER (Dares), mars 2006.
- N° 110 *Les relations professionnelles dans les pays d'Europe centrale et orientale au tournant de l'entrée dans l'Union européenne. Survey de littérature*, par M. WIERINK, mars 2006.
- N° 111 *Renégocier la RTT. Les enseignements de 16 démarches d'entreprise*, par M. PEPIN, B. DOERFLINGER, Y. JORAND, P. NICOLAS (Essor Consultants) et D. TONNEAU (Ecole des Mines de Paris), avril 2006.
- N° 112 *La mesure d'un effet global du projet d'action personnalisé*, par Etienne DEBAUCHE et Stéphane JUGNOT, avril 2006.
- N° 113 *La politique spécifique de l'emploi et de la formation professionnelle : un profit à moyen terme pour les participants ? Les exemples du CIE, du CES et du SIFE*, par Karl EVEN et Tristan KLEIN, avril 2006.
- N° 114 *Stratégie européenne pour l'emploi. Évaluation des politiques de l'emploi et du marché du travail en France (2000-2004)*, coordination Christine CHARPAIL et Frédéric LERAIS, avril 2006.
- N° 115 *Les expositions aux risques professionnels - Les ambiances et contraintes physiques - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), juillet 2006.
- N° 116 *Pourquoi les moins qualifiés se forment-ils moins ?*, par Camille BONAÏTI, Aurore FLEURET, Patrick POMMIER, Philippe ZAMORA, juillet 2006.
- N° 117 *Le CDD : un tremplin vers le CDI dans deux tiers des cas... mais pas pour tous*, par Bérangère JUNOD, juillet 2006.
- N° 118 *Les expositions aux risques professionnels - Les produits chimiques - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), juillet 2006.
- N° 119 *Anticipation et accompagnement des restructurations d'entreprises : dispositifs, pratiques, évaluation*, par R. BEAUJOLIN-BELLET (coordination), Ch. CORNOLTI, J.-Y. KERBOUC'H, A. KUHN, Y. MOULIN (Reims Management School), et la collaboration de J.-M. BERGERE, F. BRUGGEMAN, B. GAZIER, D. PAUCARD, C.-E. TRIOMPHE, octobre 2006.
- N° 120 *Les expositions aux risques professionnels - Les contraintes organisationnelles et relationnelles - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), octobre 2006.
- N° 121 *Les expositions aux risques professionnels par famille professionnelle - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), décembre 2006.
- N° 122 *Intérim : comparaison de sources*, par Basma SAADAoui, en collaboration avec Nicolas de RICCARDIS, mars 2007.
- N° 123 *Allègements de cotisations sociales et coûts sectoriels. Une approche par les DADS*, par Bertrand LHOMMEAU et Véronique REMY, avril 2007.
- N° 124 *Séries de données régionales sur les mouvements de main-d'oeuvre entre 1996 et 2005*, par Bruno LUTINIER, mai 2007.
- N° 125 *Colloque "Age et emploi". Emploi et travail des seniors : des connaissances à l'action. Synthèse des principales données sur l'emploi des seniors*, coordination Pierre MARIONI, juin 2007.
- N° 126 *Accès à l'emploi et qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail*, par Claire FANJEAU (Université Paris I et Centre d'études de l'emploi), juin 2007.
- N° 127 *Le poids du temps partiel dans les trajectoires professionnelles des femmes*, par Sophie RIVAUD (stagiaires à la Dares) et Valérie ULRICH, juillet 2007.
- N° 128 *Analyse de l'évolution des statistiques de demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE de la mi-2005 à la fin 2006*, par Etienne DEBAUCHE, Thomas DEROYON, Fanny MIKOL et Hélène VALDELIEVRE, août 2007.
- N° 129 *Les déterminants de l'emploi non-salarié en France depuis 1970*, par Grégoire LURTON (EnsaE) et Fabien TOUTLEMONDE (Dares), septembre 2007.
- N° 130 *Revue de littérature : organisations patronales en France et en Europe* par Marion RABIER (ENS/EHESS - Dares), décembre 2007.
- N° 131 *The social multiplier and labour market, participation of mothers*, par Eric MAURIN (PSE) et Julie MOSCHION (CES-Université Paris I, Dares), décembre 2007.
- N° 132 *L'influence causale du nombre d'enfants et de leur âge de première scolarisation sur l'activité des mères : une revue de la littérature*, par Julie MOSCHION (CES-Université Paris I, Dares), décembre 2007.
- N° 133 *Conséquences des fusions-acquisitions sur la gestion de la main-d'oeuvre : une analyse empirique sur les données françaises pour la vague de la fin des années 1990*, par Matthieu BUNEL (CEE, Université de technologie de Belfort-Montbéliard), Richard DUHAUTOIS (CEE, CREST, Université de Marne-la-Vallée), Lucie GONZALEZ (Dares-MAE), janvier 2008.
- N° 134 *Les politiques d'allègements ont-elles un effet sur la mobilité salariale des travailleurs à bas salaires ?*, par Bertrand LHOMMEAU et Véronique REMY, janvier 2008.
- N° 135 *Le recours au chômage partiel entre 1995 et 2005*, par Oana CALAVREZO (LEO et CEE), Richard DUHAUTOIS (CEE, CREST, Université de Marne-la-Vallée) et Emmanuelle WALKOWIAK (LEO et CEE), février 2008.
- N° 136 *Enquête auprès des chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise ayant bénéficié de l'Accre en 2004*, par Catherine DANIEL, février 2008.
- N° 137 *Les élections aux comités d'entreprise de 1989 à 2004 : une étude de l'évolution des implantations et des audiences syndicales*, par Olivier JACOD avec la collaboration de Rim BEN DHAOU (EnsaE), avril 2008.

- N° 138 **Les disparités spatiales de sortie du chômage : vingt-deux analyses régionales**, par Emmanuel DUGUET, Yannick L'HORTY (Université d'Evry-Val d'Essonne, EPEE, Centre d'études de l'emploi et TEPP), André WISSLER (Centre d'études de l'emploi et TEPP), Florent SARI (Université de Paris-Est, OEP, Centre d'études de l'emploi et TEPP), Jonathan BOUGARD et Luc GOUPIL (Centre d'études de l'emploi), mai 2008.
- N° 139 **Mesurer les grèves dans les entreprises : des données administratives aux données d'enquêtes**, par Alexandre CARLIER, août 2008.
- N° 140 **Evaluation de la loi du 4 mai 2004 sur la négociation d'accords dérogatoires dans les entreprises**, par O. MERRIAUX (Sciences-Po Recherche, IEP Grenoble), J-Y KERBOURC'H (Université de Haute-Alsace) et C. SEILER (Cabinet Circé Consultants), août 2008.
- N° 141 **Les modèles de projections d'emploi par métier à moyen terme. Panorama des expériences menées dans différents pays**, par Laure OMALEK, octobre 2008.
- N° 142 **Retour sur l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE en 2005 et 2006 : une estimation révisée de l'impact des modifications de la gestion et du suivi des demandeurs d'emploi sur le nombre d'inscrits à l'ANPE, en tenant compte de l'indemnisation**, par E. DEBAUCHE (Insee), Nicolas DEROYON et Fanny MIKOL (Dares), décembre 2008.
- N° 143 **Enquête sur trois secteurs : La Poste, sous-traitance pétrochimique et restauration rapide. Le syndicalisme face aux différentes formes de la flexibilité**, par P. BOUFFARTIGUE et J.-R. PENDARIES (LEST-CNRS, Université de la Méditerranée-Université de Provence), F. PEROUMAL (Université René Descartes-Paris V), E. PERRIN (consultante associée au LEST), avec la participation de J. BOUTREILLER, B. FRIBOURG et T. SAMZUN (LEST-CNRS, Université de la Méditerranée-Université de Provence), S. CONTREPOIS (GTM-CNRS), R. JEAN et E. ORBAN (ASPT-CNRS), décembre 2008.
- N° 144 **Flexibilité et action collective. Salariés précaires et représentation syndicale**, par C. DUFOUR, A. HEGE, J.-M. PERNOT (IRES), S. BEROU (Université Lyon2-Triangle-CNRS), J.-M. DENIS (Université de Marne-la-Vallée - CEE-CNRS), décembre 2008.
- N° 145 **Les retournements de l'improbable. Les conditions de la mobilisation collective des intermittents du spectacle et des salariés de grandes librairies et de centres d'appel**, par A. COLLOVALD (Université de Nantes), L. MATHIEU (CRPS), décembre 2008.