



HAL
open science

Précarisations salariales et résistances sociales : Vers un renouvellement du regard sociologique ?

Sophie Bérout, Paul Bouffartigue

► To cite this version:

Sophie Bérout, Paul Bouffartigue. Précarisations salariales et résistances sociales : Vers un renouvellement du regard sociologique?. 9^{èmes} Journées Internationales de Sociologie du Travail. “ Formes et structures du salariat : crise, mutation, devenir? ”, Jun 2009, Nancy, France. halshs-00442078

HAL Id: halshs-00442078

<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00442078>

Submitted on 18 Dec 2009

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.

9 èmes *Journées Internationales de Sociologie du Travail*.
« Formes et structures du salariat : crise, mutation, devenir ? »
(Nancy, 25-26 juin 2009)

Précarisations salariales et résistances sociales : Vers un renouvellement du regard sociologique ?

Sophie Béroud

sophie.beroud@univ-lyon2.fr

(TRIANGLE, UMR 5206 CNRS-Université Lyon II-ENS LSH-IEP Lyon)

Paul Bouffartigue

bouffartig@univmed.fr

(LEST, UMR 6123 CNRS-Universités d'Aix-Marseille I et II)

Résumé

La précarisation du monde du travail est étroitement associée à son affaiblissement comme acteur collectif. Mais elle est aussi porteuse de potentialités de résistances sociales et de recomposition de la forme syndicale. Mieux identifier ces dernières conduit à revisiter l'histoire du salariat et de ses réponses à l'insécurité.

Mots clefs

Salariat, patronat, précarité, mobilité, instabilité, insécurité, syndicalisme, conflits sociaux

Avant même l'actuelle récession économique la persistance et le renouvellement des formes de la conflictualité sociale n'épargnaient pas le secteur privé, y compris parmi des secteurs les plus marqués par la précarité professionnelle. De la grande distribution à la restauration rapide, en passant par les travailleurs sans papiers, le précaire n'est donc pas condamné à la soumission et à l'invisibilité sociale. Pour autant la crise profonde de la forme syndicale héritée du siècle passé perdure. Si la mise en insécurité du salariat n'en épuise pas les sources, elle en forme l'une des principales matrices. La précarisation du monde du travail demeure le plus souvent interprétée comme un processus, largement unilatéral, de décomposition de la norme salariale de la période de croissance dite « fordienne », entraînant dans son sillage un affaiblissement inéluctable non seulement du mouvement syndical, mais également des résistances collectives. Prenant appui sur un récent programme de recherche et la publication collective qui le prolonge (Béroud et Bouffartigue, 2009), on discute cette approche. Sans nier les effets délétères de la précarisation du salariat, on s'intéresse aux résistances sociales qu'elle suscite, ainsi qu'aux sources, anciennes et contemporaines, qui les alimentent.

Le renouvellement du regard sociologique suppose d'abord de mieux situer la séquence actuelle dans l'histoire longue du salariat et de ses modes d'insubordination. Au-delà, donc, de la référence aux « 30 glorieuses », par ailleurs souvent mythifiées : la norme fordienne d'emploi, si elle faisait référence et impulsait une dynamique de stabilisation salariale plus large, a trop fait écran à la persistance de groupes périphériques (1). Il suppose ensuite de préciser la notion de précarité, et d'examiner ce que ses formes contemporaines présentent de neuf. L'incertitude salariale tendant à devenir une nouvelle norme, elle peut permettre d'énoncer et de dénoncer le commun d'une condition salariale, par ailleurs profondément différenciée (2). Il passe enfin par des enquêtes attentives aux formes de résistances et de lutte impliquant des précaires, qui aident à préciser les conditions d'un redéploiement vers le précaire du syndicalisme et de l'action collective (3).

Qui contrôle la mobilité ou la stabilité ? Une vieille histoire

La précarité divise et affaiblit le salariat. On insiste le plus souvent sur ce phénomène. Il est vrai que la mise en insécurité de la condition salariale facilite le déploiement de l'arbitraire patronal et hiérarchique et de toutes les formes de domination et de discrimination sociales. Mais la précarité annule rarement toutes les solidarités entre exploités, lesquelles fondent la possibilité de mouvements et d'organisations collectives. L'échelle, plus ou moins large, à laquelle ces solidarités se déploient est un enjeu central, car les protections conquises par les uns peuvent aussi bien nourrir de nouvelles divisions que servir de points d'appui. A l'heure où la précarité professionnelle se massifie de nouveau n'est-elle pas susceptible de faire lien au sein du monde du travail ? L'histoire du salariat permet de nourrir cette réflexion.

Resituée sur une temporalité plus longue, la période 1945-1975 au cours de laquelle s'est affirmée l'hégémonie d'une norme salariale fondée sur la stabilité, paraît relativement brève. Hégémonie d'ailleurs relative, car elle n'a

jamais éliminé l'instabilité ni la fragilité salariales au cœur même des vieux pays industriels. Des secteurs d'activité entiers - agriculture, agro-alimentaire, construction, commerce, travail domestique – sont restés marqués par l'intermittence de l'emploi et la médiocrité des droits sociaux. Ainsi, dans les grands magasins, jusqu'en 1936 la liberté patronale d'embauche et de licenciement est presque totale, les salaires sont à la fois faibles et homogènes ; et les progrès ultérieurs du droit du travail s'y accompagnent de pratiques permettant de le contourner. Ici, l'instabilité de la main-d'œuvre est une constante dans la durée (Beau, 2009).

Dans une certaine mesure, cette période de stabilisation est l'exception qui aura confirmé la règle selon laquelle la précarité est au principe même de la condition salariale. Cette dernière ne se définit-elle pas, fondamentalement, à la fois comme relation de *subordination* (celle d'une force de travail à un employeur), et comme relation *libre* (les deux parties peuvent l'interrompre) ? La fiction d'une égalité entre les parties en présence, propre à l'idéologie libérale et au droit issu de la Révolution Française, conduisait à ne pas distinguer le contrat de travail du contrat commercial et à combattre toute résurgence d'organisation corporative. Il a fallu des décennies de luttes ouvrières, conjuguées à l'influence de réformateurs sociaux et de fractions modernistes du patronat pour qu'émergent au fil du 19^{ème} siècle les premiers rudiments du droit du travail. Pour autant, tout au long de cette période la revendication de stabilité de la relation salariale n'est pas prioritaire : elle ne fait pas sens parce que la sécurisation des moyens d'existence passe d'abord par la recherche de ressources en dehors du salariat (Sauze, 2005). Les travailleurs de métiers qui forment l'ossature des premières organisations ouvrières revendiquent non pas la stabilité, mais le droit à la mobilité. Il se battaient par exemple contre le « livret ouvrier », instrument permettant aux employeurs de retenir leurs ouvriers en fonction de leurs besoins. Mais plus fondamentalement ils exprimaient une aspiration ouvrière à l'insubordination : le droit et la possibilité effective de changer de patron ne sont-ils pas la première forme de résistance à l'exploitation, dont la vérité se manifeste par l'augmentation de la mobilité volontaire dans toute conjoncture de plein emploi ou de déficit de main d'œuvre ? D'un siècle à l'autre tout semble ensuite s'être passé comme si les positions du syndicalisme ouvrier et du patronat, s'étaient inversées: aujourd'hui c'est le mouvement syndical qui cherche à s'opposer à la mobilité contrainte des salariés, telle qu'elle est revendiquée désormais par le capital (Vatin et Pillon, 2003). On le sait, cette histoire est plus complexe. Le couple stabilité/mobilité doit toujours être interrogé, la question fondamentale étant de savoir qui, du patronat ou du salariat, contrôle cette stabilité/mobilité (Germe, 1981).

Dès le 19^{ème} siècle, avec la montée en puissance de la grande industrie, parfois implantée loin des réservoirs de main-d'œuvre, une fraction du patronat a cherché à discipliner et à fixer une partie de cette dernière. Les manufactures publiques quant à elles mettaient en place un certain « patronage d'Etat » (Retières, 1995), au sein duquel le fait syndical prendra place, le subvertissant parfois. Contrôlée au moins partiellement par le salariat, quand elle s'inscrit dans un statut protecteur, la stabilité est une ressource essentielle dans la limitation de l'arbitraire hiérarchique. Contrôlée par le patronat, quand

elle résulte de l'emprise unilatérale du paternalisme, elle favorise la subordination dans le procès de travail. Plus largement, si les travailleurs sont soumis en longue durée à la mise en concurrence et à la division par le marché du travail, c'est aussi le cas pour les employeurs. C'est pourquoi ces derniers peuvent avoir intérêt à réguler leur compétition afin, en premier lieu, de se prémunir contre le risque du manque de main-d'œuvre. Les politiques patronales de fixation reposent sur une seconde contrainte, dont C. Ramaux (2006) rappelle l'importance : la production étant irréductible à l'échange, elle suppose une temporalité propre qui déborde nécessairement le temps potentiellement instantané de l'échange. C'est l'une des bases fondamentales des limites rencontrées, aujourd'hui comme hier, par la déstabilisation de l'emploi. C'est, du même coup, l'une des ressources essentielles des salariés dans leur résistance à cette dernière.

Les employeurs peuvent également être amenés à s'entendre entre eux à l'intérieur d'un secteur d'activité ou/et d'un territoire, rebelles à la forme usinière, lorsque s'y impose la nécessité d'organiser la circulation de la main d'œuvre. Les contraintes de stabilisation des salariés peuvent alors s'imposer à cette échelle. C'est le cas quand se forment des marchés du travail « professionnels » plus ou moins « fermés », dans lesquels les employeurs ne sont pas individuellement en position de contrôler et de fixer les travailleurs. Un espace étendu et original s'ouvre alors à l'acteur syndical, celui du contrôle d'un marché du travail, allant toujours de pair avec une intervention plus ou moins étendue sur l'organisation même du travail. Ici s'observe un certain contrôle du salariat sur la mobilité, aux antipodes de la mobilité subie. Ce sont les employeurs qui y supportent collectivement le coût associé aux mouvements de la main-d'œuvre. En France cette pratique a été bien moins développée que dans d'autres pays, telle celle du « closed shop » au Royaume Uni. On connaît néanmoins celui des ouvriers du Livre, des marins et des dockers. Moins celui bûcherons du centre de la France, où le contrôle syndical des coupes, inauguré dans les années 1890, se maintiendra jusque dans les années 1950. Ces expériences se révèlent ambivalentes : d'un côté, « l'audace de revendications touchant au cœur de la subordination salariale, à la mesure des contraintes à surmonter », un processus de dé-précarisation et une certaine diffusion des acquis au-delà du groupe noyau ; de l'autre, les limites de « l'interprofessionnalité comme cadre d'identification et d'intervention » (Pigenet, 2009). Dans le cas français la mobilité, lorsqu'elle était relativement contrôlée par le travailleur, a plus souvent pris la forme du marché du travail professionnel ouvert – celui des métiers – que celle du marché du travail fermé. Mais dans les deux cas, nous sommes loin d'une mobilité contrôlée par le patronat, celle des ouvriers sans qualification, embauchés « au jour la journée », voire pour des vacations de quatre heures comme ce fut le cas pour les ouvriers des quais que l'on ne qualifiait pas encore de dockers.

Stabilité contre assujettissement : limites d'un compromis social

D'une certaine manière, la soumission, toujours relative, de la classe ouvrière à la discipline de l'O.S.T. n'a été possible qu'en échange d'un certain statut salarial et social. Les premiers signes de ce compromis apparaissent après la Première guerre mondiale, alors même que s'initie une double métamorphose

du syndicalisme. La première concerne son architecture avec l'affirmation de la branche d'activité industrielle, puis plus tard de l'entreprise, aux dépens du territoire local et du métier. La seconde concerne sa place et son rôle comme acteur social : d'abord faiblement implanté et cultivant autonomie ouvrière et extériorité vis-à-vis de l'Etat, il acquiert ensuite un important poids social et institutionnel. Ce mouvement de reconnaissance institutionnelle s'est produit avec des décalages au sein du syndicalisme français, la CGT de Léon Jouhaux inaugurant cette politique de présence au moment où la CGTU continuait à se penser en dehors de l'ordre social dominant. Il est, de plus, à comprendre en élargissant la focale et en prenant en compte la dynamique de « nationalisation » du mouvement communiste français, soit son acceptation du régime et sa reconnaissance en tant qu'acteur central de celui-ci, autour de 1936.

Mais la co-occurrence des processus de protection de la condition salariale, de rationalisation du travail, et de reconnaissance/intégration relative de l'acteur syndical dans l'Etat social ne doit pas conduire à les relier mécaniquement. Dans un pays comme la France, les grands mouvements sociaux du Front Populaire et de la Libération jouent un rôle suffisamment net dans ces avancées pour qu'une interprétation en termes de *conquêtes* sociales concurrence pour le moins, celle de stratégie d'*intégration* dans l'ordre social. Les deux phénomènes, intriqués, sont à penser de façon dialectique, tant ils ont des effets l'un sur l'autre et contribuent à ce que la force dominante du syndicalisme en France, soit la CGT, n'ait jamais complètement assumé un rôle de simple régulateur entre le travail et le capital. Il est vrai que ce compromis se consolide ensuite à l'époque de la croissance fordienne, au cours de laquelle la relance de l'accumulation du capital passe par l'extension du marché des biens de consommation de masse et donc la solvabilisation d'un salariat en pleine expansion. Les courants idéologiques libertaires et/ou radicaux du mouvement ouvrier ne se sont pas lassés de dénoncer ce compromis comme compromission, intégrant la classe ouvrière aux normes de travail et de vie du capitalisme développé. Mais cette intégration n'a jamais été complète. Outre les nombreuses exceptions au statut salarial moderne au cœur même des grandes entreprises industrielles jusqu'aux années 1950 (Peneff, 1993 ; Bourguignat, 1993), en témoignent les nombreuses manifestations d'insubordination ouvrière dans les années 1970 (Vigna, 2007).

Même dans les années 1960-1970, l'emploi « standard » n'a jamais été ni généralisé, ni uniformisé. Et il a participé du renouvellement des hiérarchies au sein du salariat, non à leur effacement. Reste que la sécurisation salariale faisait norme : elle était une référence pour tous et permettait aux groupes périphériques d'en bénéficier indirectement. Les protections et conquêtes sociales, acquises d'abord par les segments les plus combattifs de la classe ouvrière, se diffusaient vers les fractions dominées et moins organisées du monde du travail. Ce mouvement se réalisait au travers d'une solidarisation, objective et subjective, des différentes composantes du salariat, à l'intérieur de chaque Etat-Nation. Selon une architecture variable selon les pays, les différentes échelles de la conflictualité sociale et de la négociation collective – l'entreprise, le métier ou la profession, la branche d'activité,

l'interprofessionnel, l'Etat – tendaient à s'articuler au sein d'une dynamique vertueuse de généralisation des droits, même si « les syndicalismes ne cherchent pas spontanément à se proposer comme agents de diffusion des acquis de leur propre membres » (Dufour et Hege, 2009). Cette dynamique s'est interrompue depuis les années 1970. Le compromis social « keyneso-fordien » entre le capital et les travailleurs s'est brisé avec la prise de pouvoir du capital financier au sein de la classe dirigeante et le mode de globalisation économique qu'elle impulse.

La stabilisation du salariat a ainsi été un phénomène indéniable mais relatif. Il a résulté d'un jeu complexe et fragile de forces dans lequel le mouvement ouvrier a incontestablement joué un rôle moteur, sans négliger les besoins propres au capital ou à certaines de ses fractions, ni les concessions en matière d'idéaux d'émancipation qui en ont été le prix. L'acteur salarial n'est jamais seul, et c'est dans un jeu d'acteurs qu'il faut chercher à en comprendre les ressources. Qu'en est-il alors des besoins en matière de stabilité ou de sécurité qui sont fondés dans les réalités productives contemporaines ? Et qu'en est-il des aspirations en matière d'émancipation chez les nouvelles générations de travailleurs ?

La précarité moderne divise... et relie

La précarité professionnelle – notion plus restreinte que celle de précarité sociale vers laquelle les usages sociaux du terme précarité se sont déplacés – est une combinaison tendancielle des trois dimensions de l'insécurité salariale moderne : *l'emploi* (précarité du statut, précarité de fait) ; *le travail* (dégradation des contenus, conditions et sens de l'activité) ; les *relations professionnelles* et les *capacités de résistance et de représentation collectives*. On le voit, bien plus que l'instabilité de l'emploi en elle-même, c'est l'insécurité salariale dans sa globalité, quand bien même elle serait inscrite dans une certaine durée de fait de la relation d'emploi, qui est au cœur de cette approche. Elle permet de relier étroitement qualité du statut salarial et modalités d'assujettissement et de résistance dans le travail. Elle aide également à pointer ce qui, dans les formes contemporaines de précarité, en renouvelle les enjeux. De ce point de vue, plusieurs éléments distinctifs majeurs peuvent être relevés.

1- La salarisation de la population active étant achevée, les issues individuelles hors du travail dépendant ne sont pas pensables à l'échelle qu'elles connaissaient, jusque à l'époque de la crise économique des années trente. Et ce bien qu'une tendance – plus marquée dans d'autres pays comme l'Italie ou l'Espagne - soit liée au processus de précarisation et d'externalisation des activités par les entreprises, soit le renvoi vers le statut d'indépendants d'une fraction des salariés qualifiés.

2- Le « retour » de la précarité intervient au terme d'une longue période de construction d'une société salariale et d'un Etat social. Sans leur être mécaniquement liées, les progrès dans la scolarisation des classes populaires, ou encore dans la féminisation du salariat en sont indissociables.

Cela signifie d'abord que les normes sociales liées à la stabilité continuent

largement de faire référence, et d'alimenter débats et conflits autour de la « flexibilité ». Dans notre pays, on l'a vu à propos du CPE. On le voit au travers de la récurrence de difficultés de recrutement sur des emplois précaires et dégradés, malgré le chômage de masse, emplois qui sont souvent pourvus par l'appel à l'immigration. Et si les travailleurs immigrés ont toujours été infériorisés sur le plan des droits, la présence massive de « sans papiers » indique bien aujourd'hui les limites et les contradictions des politiques de contrôle des flux migratoires dans une perspective de stricte adaptation aux besoins des employeurs. Dans un pays comme l'Argentine, le mouvement des *piqueteros* renvoie à la prégnance dans la mémoire populaire d'un passé encore proche où les pauvres ne l'étaient pas (Merklen, 2009). Cela signifie ensuite qu'après s'être opposées à l'intrusion de la loi dans les entreprises, puis avoir appris à peser sur l'élaboration, l'application et l'interprétation d'un droit du travail, les organisations patronales sont amenées à intervenir activement dans la recomposition de ce dernier, notamment par l'impulsion de la logique dérogatoire (Cingolani, 2009).

Cela signifie enfin que c'est moins à un retrait de l'Etat qu'à sa mobilisation dans la régulation de la précarité professionnelle qu'on assiste.

Les formes contemporaines de résistance à la précarisation professionnelle doivent beaucoup à cette deuxième donnée : incidences de la poussée de la scolarisation en matière de refus du déclassement ; persistance de l'attachement à la mobilité choisie, malgré l'importance du sous-emploi : un salarié sur quatre parmi ceux qui ont un statut d'emploi précaire déclare avoir choisi ce statut. La vague du chômage et de la précarité n'a donc jamais entièrement enseveli ces aspirations au dépassement de la subordination, et, au-delà, à la recomposition et à la réappropriation personnelles des temps sociaux.

3- Une série de transformations sociales, politiques et culturelles intervenues depuis la Seconde guerre mondiale, alimentent les capacités de résistance dans la sphère du travail : extension relative de la démocratie politique – à commencer par l'accès des femmes au suffrage universel - , contestations d'une série de rapport de domination sociale *via* des mouvements sociaux qui ont réussi à se déployer sur le long terme.

4- La précarisation professionnelle s'inscrit dans un retour plus large de l'incertitude, qui pèse à sa manière sur la fraction mieux protégée du salariat. Mieux, elle solidarise objectivement les composantes relativement stabilisées du monde du travail et ses composantes précarisées, dans la mesure où intensification du travail et précarisation sont les deux faces d'un même processus.

5- Des exigences de stabilité reposent sur les formes modernes de la compétence professionnelle et de la coopération productive. Si la précarité professionnelle prend principalement la forme d'une polarisation de la main-d'œuvre entre emplois précaires et emplois stables, se traduisant par le maintien d'une stabilité moyenne élevée dans l'emploi, on ne peut réduire ce phénomène à une stabilisation forcée des travailleurs sous l'effet de la menace

du chômage. Le rôle accru des services, des connaissances, de l'implication subjective dans les activités professionnelles interdisent la généralisation du modèle du travailleur jetable.

La forme syndicale à l'épreuve

Deux points d'entrée permettent de réfléchir à ce qui se joue dans le processus contemporain de redéploiement du syndicalisme, processus en cours, inégal et dont l'issue n'est en rien prédéterminée. Le premier renvoie à la capacité des syndicats à représenter le salariat dans sa diversité, soit à faire évoluer leur propre base sociale, le second à son efficacité pour faire face aux transformations des espaces productifs. Ces deux dimensions sont d'ailleurs imbriquées, comme le montre bien les situations de sous-traitance qui se traduisent par la massification d'emplois précaires occupés par celles et ceux qui le syndicalisme a du mal à organiser.

La précarisation du travail et de l'emploi aura eu une vertu, celle de porter au jour les limites d'un type de syndicalisme dont la base sociale était loin de recouvrir l'ensemble des réalités salariales : un salarié masculin, qualifié, d'âge mûr et « blanc ». De nombreuses composantes du monde du travail étaient ainsi d'autant plus invisibles qu'elles étaient peu ou pas représentées au plan politique et symbolique : les femmes, les immigrés, les jeunes. Si cette donnée n'apparaissait pas comme un enjeu vital pour l'acteur syndical à l'époque de la croissance fordienne, elle est désormais apparue comme telle, et ce d'autant plus que les précaires sont nombreux et tendent à se stabiliser dans la précarité. C'est quand les militants syndicaux réalisent que leurs appels au débrayage sur les chaînes de montage de *Renault Truck* sont peu suivis, qu'ils prennent acte que la moitié des ouvriers sont des intérimaires, qu'ils se décident de prendre cette question à bras le corps, non sans quelques succès. De même, c'est quand les syndicalistes de la Poste, bénéficiant du statut de fonctionnaire, intègrent le fait que les agents contractuels de droit privé seront probablement majoritaires à terme que ces derniers sont pris en compte, jusque dans leur composante la plus précaire, les CDD. Là encore, des résultats indéniables sont obtenus en termes de stabilisation d'anciens précaires. Mais ces succès, observés là où les salariés bénéficient de certaines protections et où les syndicats conservent des forces ne peuvent cacher la fragilité des résultats de luttes, parfois tenaces, intervenues dans des secteurs fondés sur le précaire, comme la Restauration Rapide (Peroumal et Perrin, 2009), le nettoyage (Denis, 2009), où la sous-traitance industrielle (Bérout et al., 2009).

Les implications fondamentales de l'impératif d'un redéploiement vers de nouvelles bases sociales ont-elles été nécessairement pensées ? Car la distance des précaires au syndicalisme est loin de se expliquer que par les seules conditions plus précaires d'exercice des droits syndicaux : elle renvoie à une identification sociale pour le moins difficile. « L'enjeu est de savoir si le syndicalisme peut servir de lieu d'identification à une palette plus large de populations salariées, souvent en rupture avec les systèmes d'alliance internalisés au sein du salariat ancien » (Dufour et Hege, 2009). Or les syndicats peuvent se contenter de leur légitimité institutionnelle *via* leur

participation au jeu d'une négociation collective, même si cette dernière n'embraye plus sur le réel. La réforme récente des règles de représentativité conforte d'ailleurs la prééminence de la légitimité électorale et des syndicats peuvent très bien recueillir de nombreux suffrages, être considérés comme des interlocuteurs représentatifs, sans pour autant prendre en charge concrètement les précaires.

Le problème se nuance sensiblement selon les « minorités » dont il s'agit. Certaines renvoient à un statut social plus ou moins transitoire : les jeunes, les immigrés, les « seniors ». Ce qui n'est pas le cas du statut de femme, les femmes ne formant pas une « minorité » au sens numérique. S'il y a un lien intime entre la domination historique des hommes au sein du syndicalisme et la conception de la stabilité salariale et des droits sociaux associés – la surexposition des femmes à la précarité professionnelle n'est-elle pas un héritage de leur position subordonnée dans la société comme dans le mouvement syndical ? - le redéploiement du syndicalisme vers le précaire suppose qu'il accomplisse, en actes, une révolution... féministe.

Concernant les « autres » « minorités », il faut d'abord rappeler combien les diverses modalités d'infériorisation sociale se combinent dans les processus de fragilisation professionnelle. Les femmes d'origine immigrée sont nombreuses dans les emplois de service peu qualifiés. Des jeunes, femmes et hommes, d'origine immigrée, sont nombreux dans la restauration. La combinaison de modes d'oppressions multiples peut aussi se renverser en combinaisons des modalités de l'émancipation, l'anti-racisme ou/et l'émancipation féminine pouvant alimenter la lutte salariale.

Les salariés immigrés ou d'origine immigrée ont toujours fourni de gros bataillons de la main-d'œuvre précaire. La lutte récente des travailleurs sans papiers illustre comment la précarité ne condamne pas au silence et à l'invisibilité (Barnier et Perrin, 2009). Ce mouvement peut être rapproché de l'action des *work centers* auprès des journalières mexicaines sans papiers de la ville de Chicago (Chauvin, 2009). Aux USA comme en France les politiques d'immigration se déploient dans de sérieuses contradictions, entre fermeture des frontières et la mobilisation de fait par des secteurs d'activité entiers d'une main-d'œuvre dépourvue de droits civiques. Dans les deux cas, on se retrouve face à l'hypocrisie des employeurs, la force des solidarités communautaires, l'inventivité militante et le courage des intéressé-e-s. Avec cette nuance de taille, qui sépare les traditions et cultures de lutte : aux USA, le rôle des mouvements de consommateurs, en France celui d'un syndicat comme la CGT attaché à l'action ancrée sur le lieu de travail.

Pour les jeunes, il semble impossible de séparer cette caractéristique, transitoire, de leurs autres caractéristiques sociales, qui déterminent largement leurs destins sociaux. La probabilité pour qu'ils se stabilisent et échappent progressivement aux emplois du « bas de l'échelle » est d'autant plus forte qu'il s'agit de garçons et non de filles, qu'ils possèdent un niveau minimum de diplôme, et qu'ils sont pas issus de l'immigration. Tel est le profil de jeunes postiers, tous anciens précaires, qui sont les animateurs d'une grève dans la distribution de colis, mêlant étroitement revendications liées au mode

de commandement, au travail et à l'emploi (Bouffartigue, 2009). Pour les jeunes ayant un autre profil social, se pose de manière plus aiguë la question du décalage entre leurs styles culturels et ceux qui dominent encore dans le syndicalisme. Sans doute est-ce la multiplication et la reconnaissance en son sein de « carrières militantes » issues d'expériences positives de l'apprentissage militant, notamment dans les grèves, qui est susceptible de modifier cette donne (Collovald et Mathieu, 2009)

Or, la faiblesse contemporaine du mouvement syndical ne provient pas seulement de son incapacité à atteindre, à organiser, mais aussi à représenter en les faisant exister par le discours et par la mobilisation les fractions les plus fragilisées du salariat. Elle résulte aussi de ses difficultés à se redéployer dans des espaces productifs largement modifiés. L'enjeu n'est pas seulement celui d'une mutation organisationnelle, à l'image de la mue réalisée au début du 20^{ème} siècle lors du passage d'un syndicalisme de métier à un syndicalisme d'industrie. C'est à la fois l'ensemble de la structuration organisationnelle des confédérations qui nécessite des reconfigurations des pratiques de représentation, mais aussi de mobilisation en interne. Les décalages avec les dynamiques d'évolution du salariat imposent aussi bien une redéfinition des champs fédéraux qu'un redéploiement de l'action interprofessionnelle, avec le double enjeu de prendre en compte l'organisation administrative et politique de l'Etat (département, région) et celle du capital¹. Mais ces changements prendront d'autant plus de sens – et apparaîtront dès lors d'autant moins comme des manœuvres d'appareil menées par le haut – qu'ils s'inscriront dans un projet syndical susceptible de faire des salariés précaires les sujets d'un processus d'affirmation politique et d'unifier leurs expériences.

Des tentatives existent aujourd'hui, en particulier au sein de la CGT, pour appréhender autrement le rapport au territoire, pour créer des syndicats de site permettant de faire face à l'émiettement des entreprises et à la sous-traitance. Pour autant, ces expériences, si elles sont valorisées au sein de l'organisation, tendent à s'épuiser rapidement tant les forces militantes qui s'y consacrent s'avèrent peu nombreuses et demeurent maintenues dans des positions relativement périphériques. Surtout, elles se heurtent à différentes formes d'immobilisme, soit pour préserver des pouvoirs établis, soit pour maintenir des équilibres, professionnels et politiques, internes

Le contraste est ici saisissant entre l'effort organisationnel et financier d'une partie des syndicats américains consacrent à leur « revitalisation » et le peu de ressources des équipes syndicales, voire parfois des quelques militants, qui s'attèlent à (re)nouer des liens avec les salariés précarisés, à faire émerger un potentiel d'action collective. Alors qu'il est très présent au sein des syndicalismes du monde anglo-saxon (Scandella, 2009), le débat sur les stratégies de renouvellement des formes organisationnelles (*union renewal*) et de syndicalisation de catégories de salariés peu organisées (*union revitalization*) ne semble pas avoir atteint directement la France. Certes, la question de la restructuration des champs « fédéraux », c'est-à-dire de redécoupage du périmètre d'action des fédérations professionnelles et de création de fédérations « multibranches », est d'actualité (Thomas, 2008).

¹ On se rappelle de la célèbre formule de Léon Jouhaux - « je veux un préfet de la CGT dans tous les départements » - qui a acté la suprématie des UD sur les Bourses du travail.

Mais d'autres enjeux présents dans le débat anglo-saxon sur la revitalisation, sans vouloir pour autant « enchanter » celui-ci, n'émerge qu'à la marge dans le syndicalisme français : le lien avec les mouvements sociaux hors de l'entreprise, la mise en œuvre de pratiques de mobilisation, les dispositifs concrets d'extension du syndicalisme vers des secteurs d'activité ou des catégories du salariat où il n'est pas présent (Turner et al., 2001) ².

Une des explications de cette situation tient sans doute à la conception qui est entretenue au sein des directions confédérales de la légitimité du syndicalisme - soit de façon centrale son inscription dans le champ des relations professionnelles et son statut d'interlocuteur reconnu par l'Etat - et des possibilités de syndicalisation, *via* un rapport individualisé à chaque salarié vu avant tout comme un électeur. Il est d'ailleurs étonnant de constater combien cette assignation contemporaine du syndicalisme au seul domaine des relations professionnelles résulte d'histoires organisationnelles et politiques différentes (Bérout, 2007).

C'est donc un modèle de syndicalisme qui est en jeu. L'idée que le mouvement syndical peut s'inscrire, aux côtés d'autres mouvements sociaux, dans une dynamique de re-mobilisation du salariat, en particulier des prolétaires d'aujourd'hui, s'inscrit en partie en contradiction avec des enjeux institutionnels, à la fois plus immédiats et mieux balisés. Pour autant, il serait réducteur de penser que l'option pour un type de syndicalisme correspond de façon nette à tel ou tel sigle syndical, tant ces tensions traversent les organisations en interne, à différents niveaux.

Contrôler la mobilité, maîtriser le procès de travail : ces deux finalités anciennes du mouvement syndical et ouvrier se posent dans un contexte profondément renouvelé, celui d'une re-marchandisation tendancielle du travail. On peut se demander si le syndicalisme ne s'est pas lui-même, en partie, enfermé dans l'horizon des formes de stabilisation qu'il a réussi à conquérir, principalement celle de la relation d'emploi. D'où l'ampleur des défis consistant à réinventer des perspectives de sécurisation qui fassent sens et perspective non seulement pour sa base sociale actuelle, en voie de contraction, mais aussi pour un précaire en voie d'expansion.

Références

1- Chapitres du livre : S. Bérout et P. Bouffartigue (Dir.) *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ? La Dispute, 2009.*

Barnier L.M. et Perrin E., « Des « papiers pour tous » à la régularisation par le travail. La grève d'avril 2008 et la CGT ».

Beau A.S., « La gestion de la main d'œuvre dans le grand commerce : un usage continu de la précarité (XIXe-XXe) ».

Bérout S., Fribourg B., Pendariès J.-R., Pernot J.-M., « Précarité sous-traitée et innovations syndicales : retour sur trois expériences »

Bouffartigue P., « Attendre le CDI pour faire grève et se syndiquer ? Précaires et

- action collective à la Poste ».
- Chauvin S., « Des mobilisations bridées. Vertus et limites du syndicalisme informel parmi les travailleurs journaliers aux Etats-Unis ».
- Cingolani P., « Ce qu'il y a de nouveau dans le travail précaire. Ouvrir la réflexion savante sur le questionnement politique ».
- Collovald et Mathieu, « La pédagogie morale de la grève ».
- Denis J.-M., « Dans le nettoyage, c'est le chantier qui part en grève ! », Obstacles et recours à la lutte dans le secteur du nettoyage industriel ».
- Duffour C ; Hege A., « Les syndicats face au processus d'insécurisation des statuts d'emplois ».
- Merklen D. « Quand le travail se précarise et les classes populaires se mobilisent. Une nouvelle politicité pour les classes populaires en Argentine ».
- Peroumal F. et Perrin E., « Ça ne se passera plus comme ça chez McDonald's », retour sur un conflit dans la restauration rapide.
- Pigenet M., « Bûcherons, dockers : des expériences syndicales au cœur du salariat précaire (fin XIXe - début XXe siècles) ».
- Scandella F. (2009), « Tel un phénix renaissant des poussières renouveau syndical dans le secteur du nettoyage. Analyse de la campagne londonienne « *Justice for cleaners* » »

2- Autres références

- Bérout S. (2007), « Le mouvement syndical au miroir des élections de 2007 : les redéfinitions complexes du rapport au politique », *La Pensée*, n°349, janv-mars, p. 111-121.
- Bourguignat N. (1993), « Le développement de l'électrometallurgie en Maurienne : recomposition et nouvelles régulations d'un milieu rural en crise (1897-1921) », *Le Mouvement social*, n° 165, p. 43-65.
- Germe J.-F. (1981), « Instabilité, précarité, et transformations de l'emploi », *Critiques de l'Economie Politique*, n° 15/16, pp.53-91
- Pennef J. (1993) « Le recrutement et l'observation des ouvriers par le patronat. Etude d'un fichier d'entreprise, *Revue française de sociologie*, 34-4, 557-596
- Ramaux C. (2006), *Emploi : éloge de la stabilité*, Mille et Une Nuits, 2006.
- Thomas A. (2008) *Entre démocratie militante et efficacité managériale. Rationalisation syndicale et création de fédérations multibranches en France et en Allemagne*, Thèse de doctorat en science politique, Université Paris 1, dir Michel Offerlé.
- Retière J.-N. (1995) , « L'industrie des tabacs dans la deuxième moitié du XIXème siècle, un patronage d'Etat » in Malcolm Mansfield, Robert Salais, Noël Whiteside (dir.), *Aux sources du chômage 1880-1914*, Paris, Belin, p.111-139.
- Sauze D. (2005), « Stabilité de l'emploi : conquête sociale ou politiques patronales ? », *Travail et Emploi*, n° 103, pp. 113-122.
- Turner L., Katz H. C., Hurd R. W., ed. (2001), *Rekindling the movement. Labor's quest for relevance in the 21st century*, New York, Cornell University Press.
- Vatin F. et Pillon T.(2007), « La question salariale : actualité d'un vieux problème », François Vatin , Sophie Bernard (Coll.), *Le salariat. Théorie, histoire et formes*, La Dispute.
- Vigna X. (2007) *L'Insubordination ouvrière dans les années 1968. Essai d'histoire politique des usines*. Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2007, 378 pages. « Histoire ».

