

S'engager dans les marges du mouvement syndical Trajectoires et socialisations militantes à la CGT

Charles Berthonneau

► **To cite this version:**

Charles Berthonneau. S'engager dans les marges du mouvement syndical Trajectoires et socialisations militantes à la CGT. 14ème Journées Internationales de Sociologie du travail (JIST), "Les marges du travail et de l'emploi: formes, enjeux et processus", CLERSE, CNRS, Université Lille 1, Jun 2014, Lille, France. halshs-01404840

HAL Id: halshs-01404840

<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01404840>

Submitted on 29 Nov 2016

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.



S'engager dans les marges du mouvement syndical Trajectoires et socialisations militantes à la CGT

BERTHONNEAU Charles

charles.berthonneau@univ-amu.fr

Doctorant en Sociologie, Aix-Marseille Univ, CNRS, LEST Aix-en-Provence, France

Résumé :

Notre contribution se propose d'éclairer les modes de politisation par le syndicalisme des groupes subalternes qui travaillent dans les territoires précaires de l'action collective (commerce, grande distribution, restauration rapide etc) secteurs marginaux en termes d'activité syndicale alors même qu'ils emploient désormais la majorité des travailleurs précaires et non-qualifiés. La CGT est aujourd'hui traversé par une ligne de fracture entre d'un côté, les groupes centraux de son corps militant historiquement ancrés dans les services publics et le monde usinier de l'industrie et de l'autre, des bases syndicales qui émergent difficilement dans ces nouveaux territoires du syndicalisme où travaille une main d'œuvre plus jeune, féminine, immigrée (ou « d'origine immigrée »). Il s'agit dès lors de saisir de quelle manière les clivages au sein du monde du travail se reproduisent dans le champ militant et viennent questionner la capacité du mouvement syndical à pouvoir représenter et mobiliser des groupes sociaux traditionnellement invisibilisés, voire stigmatisés sur le terrain des luttes sociales (femmes, immigrés, enfants d'immigrés etc)

Mots clés : syndicalisme – politisation – classes populaires – trajectoires /socialisations militantes

S'engager dans les marges du mouvement syndical Trajectoires et socialisations militantes à la CGT

BERTHONNEAU Charles

charles.berthonneau@univ-amu.fr

Doctorant en Sociologie au LEST (Laboratoire d'Économie et Sociologie du Travail), 35 Avenue Jules Ferry, 13626 Aix-en-Provence, France.

Introduction

Si les recompositions des formes d'engagement syndical induites par la précarisation de la condition salariale ne constituent plus un angle mort de la sociologie des mouvements sociaux (Bérout & Bouffartigue, 2009), nous souhaitons ici prolonger ces questionnements en adoptant un angle d'attaque qui nous semble souvent minoré, à savoir le lien entre syndicalisme et modes de politisation des classes populaires. Les difficultés que rencontre le syndicalisme pour se redéployer au sein des territoires précaires de l'action collective sont souvent comprises à partir de facteurs d'ordre structurels (précarité de l'emploi, turn over de la main d'œuvre, faiblesse de l'implantation syndicale et des ressources militantes etc), tandis que les spécificités des rapports sociaux de classe, de race, de genre participant à produire des « travailleurs du bas de l'échelle (Cours-Salies & Le Lay, 2006) » et qui impliquent un rapport au politique animé par le sentiment d'illégitimité et l'auto-censure (Bourdieu, 1979) sont des dimensions peu analysées. Ainsi, il est nécessaire de rappeler que dans ces secteurs faiblement syndicalisés où se concentre la majeure partie du travail déqualifié, on trouve les catégories de classes populaires qui sont aussi plus largement invisibilisées, dominées, voire stigmatisés, dans l'espace social (femmes, immigrés ou enfants d'immigrés).

En travaillant sur les formes d'engagement syndical « dans les marges » du travail précaire, nous entendons apporter un éclairage sur les conditions de politisation par le syndicalisme de ces fractions subalternes des classes populaires. Nous nous appuyons ici sur la conception lagroyenne de la politisation qui en fait un processus dynamique de requalification des expériences ordinaires, au travers lequel s'opère le passage d'un registre individuel du sentiment d'injustice à un registre collectif et conflictuel (Hamidi, 2006; Lagroye, 2003). C'est bien ce point de vue qui nous a

conduit à nous centrer sur une organisation syndicale en particulier : la CGT. En effet, le style de militantisme historiquement promu au sein de cette organisation est intimement lié au modes de politisation des classes populaires. Reposant sur une imbrication étroite entre sociabilités professionnelles, « culture d'atelier », « de métier » et travail syndical de revendication et de mobilisation, le militantisme CGT a garanti une certaine assise au mouvement ouvrier dans le monde du travail (Corouge & Pialoux, 2011; Misch, 2010; Pudal, 2008; Segrestin, 1975). En réussissant à promouvoir des membres issus du groupe ouvrier à des postes de responsabilités au niveau du syndicat ou de la scène politique locale, l'activité militante de la CGT s'est opposée aux effets de clôture du champ politique conduisant à l'(auto)élimination des agents moins dotés en capital culturel et/ou économique (Gaxie, 1978).

A partir de l'histoire de la formation de la classe ouvrière en France, Gérard Noiriel souligne cependant que ce processus s'est appuyé sur l'hégémonie des groupes dominants de la classe – des « groupes centraux » pour reprendre sa terminologie (cheminots, « métallos » etc, figures nées avec l'industrialisation des années 1930) – au sein des structures syndicales et politiques communistes (Noiriel, 1986). La « crise » de reproduction de ces groupes centraux a précipité l'effondrement du militantisme syndical dans le monde du travail (Beaud & Pialoux, 1999). Malgré tout, les héritiers de ces groupes (salariés du public, des grands établissements de l'industrie) continuent aujourd'hui d'exercer une certaine hégémonie au sein des structures de la CGT. En marge, les groupes subalternes sans qualification parmi lesquels femmes, immigrés ou enfants d'immigrés sont surreprésentés, se stabilisent difficilement dans les secteurs précaires et tertiariés de l'emploi privé ou à l'inverse, le syndicalisme apparaît « atomisé, pulvérisé dans l'entreprise lorsqu'il y est représenté, c'est-à-dire rarement (Pernot, 2010) ». A travers l'étude des trajectoires et socialisations militantes de salariés syndiqués à la CGT et travaillant au sein de ces territoires précaires de l'action collective (grande distribution, nettoyage, restauration rapide, services à la personne, sous-traitance industrielle, bâtiment etc, secteurs où le taux de syndicalisation ne dépasse que rarement les 2 %) ce sont donc les rapports entre stratification des classes populaires et modes de politisation que nous voudrions ré-explore. En nous inspirant des questionnements formulés par D. Kergoat qui relie la formation des pratiques revendicatives à la dynamique des rapports sociaux produisant différents sous-groupes au sein des classes populaires (Kergoat, 2012), nous tâcherons d'analyser quelles sont les conditions de possibilité de l'engagement syndical pour ces fractions les plus marginalisés du salariat et les rapports que ce registre infrapolitique de résistances au travail entretient avec les formes dominantes de politisation au sein de la CGT.

Nous expliquerons dans un premier temps en quoi la logique des modes d'entrée dans le syndicalisme pour ces groupes subalternes contribuent à façonner des trajectoires d'*outsiders* au sein de la CGT, dans le sens où leur adhésion s'écartent des formes d'engagement attendus par la CGT. Il s'agira ensuite de questionner les modes de socialisation de ces outsiders à la CGT pour comprendre les facteurs qui tendent à consolider ou au contraire décourager leur investissement dans le syndicalisme. Pour cela, nous nous appuyerons sur l'enquête ethnographique que nous menons depuis 2011 au sein des structures de base de la CGT, en se concentrant ici plus particulièrement sur l'étude d'une Union locale, structure chargée de coordonner et d'impulser l'activité syndicale au niveau interprofessionnel, à l'échelle d'un territoire¹.

1. Précarité et syndicalisation : des usages déviants du syndicalisme

Nous commencerons ici par rendre compte du fonctionnement interne de l'Union locale et les rapports que cette structure entretient avec le monde de l'emploi précaire et non-qualifié pour souligner en quoi la confrontation à ces terrains d'action atypiques pour les militants de l'UL questionne le modèle de syndicalisme qu'ils entendent promouvoir. Dans un second temps, nous tâcherons de voir du côté des salariés, les médiations qui les amènent à rejoindre à la CGT et le rapport pratique qu'ils entretiennent au syndicalisme.

1.1 Animer une Union Locale pour redéployer la CGT : ni assistantes sociales, ni casques bleus

L'Union locale de Cheny est implantée au sein d'une zone urbanisée, marquée par la présence historique d'un grand site de production métallurgique que nous dénommeront Tetan (plus de 4000 salariés y travaillent encore). Même si cette zone demeure encore largement dépendante de l'industrie, l'emploi dans le tertiaire est devenu désormais le principal débouché pour la main d'œuvre non-qualifiée. Les configurations militantes de cette UL qui compte un peu plus de 1000 syndiqués reflètent bien la structuration de l'implantation syndicale dans le salariat. La concentration de ses effectifs au sein de Tetan, de la SNCF (ces deux bases rassemblent à elles seules plus du tiers des syndiqués sur le territoire de

¹ En moyenne, selon les territoires, une Union Locale peut compter de 1 000 à 2000 syndiqués.

l'UL) et d'autres grandes entreprises du secteur public (EDF, La Poste), donne des profils militants à dominante masculine et vieillissante (cheminots, salariés d'EDF, ouvriers de l'industrie etc)². Ce sont de ces secteurs que sont issus les militants les plus actifs chargés d'animer l'activité syndicale de l'UL. Même s'il existe une division des tâches officialisée par des élections tous les trois ans, (bureau, commission exécutive, commission trésorerie, commission « vie syndicale » etc), le fonctionnement de l'UL est très flexible et le travail syndical se répartit surtout en fonction des disponibilités de chacun. En effet, les militants viennent sur des heures de délégation obtenues grâce à leur mandat dans leur entreprise ou alors sur leurs heures de temps libre (certains d'entre eux sont à la retraite). À l'instar de toutes les structures de base de la CGT, le fonctionnement interne de l'UL de Cheny est donc faiblement professionnalisé (Piotet, 2009) : il repose sur l'investissement personnel de salariés formés au syndicalisme « sur le tas » et non sur la présence d'un personnel permanent entièrement dédié à l'activité militante. Par conséquent, le travail syndical est fortement imbriqué aux modes de sociabilités masculines et populaires des militants les plus investis dans l'UL³. Ces rapports de « camaraderie » sont entretenus par une certaine homogénéité sociale puisque leurs trajectoires respectives leur ont tous permis d'acquérir un même capital culturel par le militantisme ; ceci induit des thèmes de discussions et des centres d'intérêts en commun (principalement tout ce qui relève du politique au sens large du terme), médiatisés par un même univers politique de représentations, alimenté par l'héritage de la tradition communiste du mouvement ouvrier (Mischi, 2013).

Le travail syndical que réalisent ces militants est surtout décisif pour les salariés isolés travaillant dans des secteurs où le syndicalisme est inexistant ou très fragile. Sur le territoire de Cheny, près d'un tiers des syndiqués est directement rattaché à titre individuel à l'UL, c'est-à-dire qu'ils ne travaillent pas dans un établissement où le nombre de syndiqués CGT est assez important pour se constituer en structure autonome (c'est-à-dire en syndicat CGT d'entreprise, comme cela peut par exemple être le cas à la SNCF, où le taux de syndicalisation avoisine les 20 %). En l'absence de véritable structure CGT sur leur lieu de travail, l'UL joue un rôle d'appui, de soutien, « d'incubateur » (Piotet, 2009), de local pour se réunir et représente pour des salariés exerçant un mandat de délégué le principal lieu de socialisation aux normes militantes de la CGT. Ces bases les plus fragiles se

2 On trouve seulement 36 % de femmes parmi les syndiqués, 30 % de moins de 30 ans et 40 % de plus de 50 ans. Les chiffres sont issus du compte-rendu sur la syndicalisation réalisé par le bureau à l'occasion du congrès de l'UL l'année dernière.

3 Chaque session de travail collectif est suivi d'un moment convivial où les participants sont invités à rester prendre un pot dans le local ; un barbecue est organisé deux à trois fois par an dans le local en forme de repas fraternel etc. Tout est prévu à cet effet au sein du local de l'UL, avec présence d'un frigo, cafetière etc pour faire en sorte que le local soit aussi un lieu de vie

rencontrent logiquement au niveau de cette UL au sein de secteurs cumulant plusieurs facteurs de précarité de l'emploi et du travail, que ce soit dans les espaces socioproductifs féminisés du commerce (grande distribution principalement), de la santé-action sociale (aide-soignantes en maison de retraite, aides à domicile etc), du nettoyage ou au sein d'univers plus masculins comme la métallurgie (principalement des PME dont certaines travaillent en sous-traitance pour Tetan) et le bâtiment. En raison du recours historique à une main d'œuvre immigrée sur le territoire de l'UL (en lien avec l'activité industrielle) ces secteurs sont marqués par la surreprésentation d'une main d'œuvre racisée (immigrés ou enfants d'immigrés). La faiblesse du syndicalisme dans ces secteurs est illustrée par l'hypermarché de X. (commune limitrophe de Cheny), qui emploie presque 500 salariés (un des plus gros établissements sur le territoire de l'UL) mais où la CGT ne compte qu'une seule syndiquée disposant d'un mandat de représentant de section syndicale qui ne lui donne pas le droit de participer aux négociations collectives.

Dans ces secteurs où les collectifs de travail sont plus fragiles et éclatés, la conflictualité prend des formes plus individualisées ne recourant que très rarement à des arrêts de travail (grèves, débrayage etc) (Bérout, Denis, Desage, Giraud, & Péliasse, 2008), et les salariés sont plus exposés à des types d'encadrement répressifs, notamment sous la forme de sanctions juridiques (mise à pied, licenciements etc) (Péliasse, 2009). Par conséquent, l'action menée par l'UL pour soutenir ces bases syndicales consiste en grande partie en un travail individuel de suivi pour protéger les délégués et les salariés sans pour autant avoir les forces pour mener efficacement un travail revendicatif de mobilisation. Les logiques d'action de ces terrains divergent donc fortement des univers socioproductifs dans lesquels ont été socialisés les militants actifs de l'UL, c'est-à-dire dans les grands établissements du public et du privé où les délégués, relativement mieux ancrés dans les collectifs de travail, sont plus en mesure de pouvoir articuler travail de terrain de mobilisation et travail institutionnel de représentation, tout en étant moins exposés aux différentes formes de répression anti-syndicale. La confrontation du militantisme CGT à ces secteurs fait dès lors rejaillir tout particulièrement les figures repoussoir contre lesquels il se définit (Chauvin, 2008)⁴. Désireuse de promouvoir une logique d'action collective, l'UL est bien souvent condamnée à réaliser des tâches perçues comme relevant d'un travail d'assistante sociale, ce qui entre en contradiction avec les valeurs qu'entend défendre l'organisation : « les gens viennent nous voir pour une protection individuelle mais nous ce qu'on leur propose c'est l'action collective ! ». Même lorsqu'il s'agit de soutenir des

4 Nous reprenons ici la conceptualisation de S. Chauvin appliquée au fonctionnement d'un « worker center » (structure chargée de mobiliser des travailleurs précaires) aux États-Unis

syndiqués exerçant une activité de représentant du personnel dans un établissement disposant d'un petit groupe de syndiqués, les militant CGT ont bien souvent la désagréable sensation de devoir « voler au secours » de délégués menacés par leur employeur, et non pas de former de nouveaux militants. Au cours d'une réunion, alors qu'il était discuté de l'éventualité d'envoyer un militant de l'UL assister une déléguée travaillant dans un supermarché au cours de son entrevue face au directeur, Alain, cheminot à la retraite très actif au sein de l'UL, lance sur un ton agacé : « ok pas de problème, moi je veux bien m'y coller s'il faut vraiment, mais il ne s'agit pas d'intervenir en casque bleu ! Il faut réfléchir à comment on investit les salariés dans l'histoire... ». S'ils font de l'impératif du redéploiement de la CGT vers ces secteurs un objectif prioritaire, on remarque que celui-ci doit s'opérer, mais pas à n'importe quel prix : il s'agit de proposer une offre *militante* aux salariés, où la CGT n'est pas un « guichet » auquel on se rend pour obtenir une aide mais au contraire, un espace de socialisation politique au service de l'action collective. Cette vision est pourtant mise à mal par les logiques propres de la syndicalisation dans ces secteurs où l'audience de la CGT tient moins à son pouvoir de production de sociabilités militantes qu'aux effets de son institutionnalisation, qui en font un acteur incontournable pour des salariés désireux de se protéger face à leur employeur : « les gens veulent pas se syndiquer mais par contre, quand ils ont un problème, t'inquiète pas qu'ils savent où nous trouver ! », lança avec un sourire jaune le secrétaire général de l'UL au cours d'une conversation sur ce sujet.

1.2 Se rendre à la CGT : histoires de rencontres improbables

Sans revenir sur les facteurs expliquant les obstacles structurels à la syndicalisation dans ces secteurs, il s'agit plutôt désormais de reconstruire la logique des modes d'entrée dans le syndicalisme pour ces franges marginalisées du salariat, en tentant d'éclairer plus finement en quoi ils s'écartent des attentes des militants investis dans l'animation des structures de la CGT. Nous avons déjà pu souligner que dans ces secteurs cumulant précarité de l'emploi, du travail et des droits sociaux, les salariés sont plus exposés à des formes d'encadrement de type répressifs. Ces modes de gestion, s'ils sont la conséquence des contraintes qui pèsent sur les directions d'établissement (pression du siège, du donneur d'ordre etc, notamment pour éviter l'implantation de syndicats d'opposition) dépendent aussi du statut social relégué de la main d'œuvre. La confrontation avec un personnel d'encadrement masculin et blanc pouvant se livrer à des formes variées d'humiliations racistes et/ou sexistes renforce l'assignation de ces salariés à une condition subalterne. La formation du sentiment d'injustice au

travail pour ces salariés est donc le résultat de l'ensemble de ces rapports sociaux. Cependant, pour se défendre, la prise de parole apparaît bien coûteuse face aux différentes formes de répression. Par conséquent, les manières de résister empruntent soit la voie de la démission (absentéisme, abandon de poste etc), de l'altercation individuelle (parfois violente) avec des membres de l'encadrement ou encore de formes embryonnaires d'action collective sans arrêt de travail (pétitions, courrier à la direction etc). Ces formes de résistances au travail sont donc largement bridées par les effets de l'imbrication de ces rapports sociaux. Il est alors intéressant de saisir la place qu'occupe la CGT dans ce système de relations et le mode selon lequel s'opère l'adhésion syndicale.

Helena a 34 ans et travaille depuis l'âge de 19 ans ; sortie du système scolaire sans qualification, elle alterne périodes de chômage et emplois temporaires (caissière, préparatrice de commande, intérimaire à Tetan etc) pendant presque dix ans, avant d'obtenir une embauche définitive comme aide-soignante dans un établissement privé de maison de retraite. Peu de temps après son arrivée, un groupe de collègues vient lui demander d'écrire un courrier à la direction, en vue de convoquer une réunion collective suite à de nombreux problèmes de harcèlement moral sur les aides-soignantes. En l'absence de représentant du personnel, c'est Helena qui se charge de rédiger ce courrier à l'adresse de la directrice, signée par l'ensemble des aide-soignantes : « j'ai fait ma mini-révolution » dit-elle, « mais la elle me l'a fait payé derrière ». Suite à ce courrier, la directrice convoque une à une les aide-soignantes pour leur faire retirer leur requête, moyennant intimidations : « moi quand j'ai été reçu, elle m'a fait comprendre indirectement qu'elle savait que ça venait de moi ». Isolée et sans soutien de la part de ses collègues, Helena subit le harcèlement de la directrice et sent son emploi menacé. C'est une voisine de sa cité, adhérente de la CGT, qui, ayant entendu parler de ses problèmes, va la conseiller de se syndiquer : « va voir la CGT pour qu'ils t'aident, qu'ils te protègent ! » lui aurait-elle dit. Helena devient alors une « syndiquée dormante » :

« C'était à l'Union locale de Cheny que t'es allée te syndiquer du coup (elle acquiesce), tu te souviens qui t'as vu ?

Alors, tu sais le monsieur d'un certain âge là, un peu gros, barbu, tout blanc, avec des lunettes (un militant retraité qui travaillait aux impôts)

Ouais je vois, mais je sais plus son prénom...

Moi non plus...(sourire) En fait moi, comment je peux te dire...j'étais une syndiquée dormante, dans le sens où j'étais syndiquée, mais je savais pas que y'avait un local, qu'ils faisaient (hésitante)...enfin tout ce qu'ils font au jour d'aujourd'hui, je savais pas que ça existait. Moi je pensais : tu te syndiques et tu rentres chez toi. On m'avait pas expliqué que tu pouvais assister à des manifestations, venir au local, faire un mouvement. (...) Moi avant je pensais que c'était juste : tu prend ta carte, et le jour où t'as un problème, tac (elle fait mine de prendre son téléphone), « allô ? »

Dans le récit qu'elle fait de sa syndicalisation, on remarque que la CGT ne s'inscrit pas dans un champ de relations dense mais représente plutôt une organisation méconnue avec qui elle n'entretient aucun lien de proximité. Ces médiations s'écartent largement de celles en vigueur au sein de l'écosystème classique de la CGT (service public, monde usinier) où l'adhésion syndicale passe par une intégration préalable au sein de réseaux de sociabilités professionnelles (Contrepois, 2003; Mischi, 2011). Helena quant à elle se rend *seule* à l'Union locale, conseillée par une voisine qui lui présente la CGT comme un organisme susceptible de la *protéger*. De nouveaux syndiqués comme Helena entrent donc à la CGT par des « liens faibles (Duriez & Sawicki, 2003) », ce qui fragilise les formes d'engagement étant donné que « tenir ses engagements signifie le plus souvent « être tenu » par une organisation et ses processus de socialisation qui produisent de l'activité et des liens signifiants (Nicourd, 2009, p. 14) ». En fait, Helena intègre une organisation militante presque sans le savoir ; elle restera ainsi isolée pendant quatre ans, sans aucune responsabilité de déléguée, jusqu'à son licenciement.

La dynamique de ces modes d'entrée est renforcée par le sens pratique que mobilisent ces salariés dans la formation de leurs pratiques revendicatives. Avant de se syndiquer, Helena avait seulement entendu parler de la CGT dans les médias et n'avait jamais eu l'occasion de rencontrer des délégués syndicaux au cours de ses multiples expériences professionnelles ; de même, elle n'avait jamais milité dans aucune organisation et n'a jamais eu l'occasion de « parler de politique » dans son univers familial. Si Helena a été choisie pour écrire ce courrier adressé à la direction, ce n'est donc pas en raison d'une quelconque expérience militante, mais parce qu'une de ses collègues, amie de longue date, connaissait bien ses qualités. En effet, Helena est reconnue comme sachant « monter au front » pour son entourage, « parler pour les autres » : « j'ai une grande gueule, mais je fais ça intelligemment ! ». Elle a l'habitude d'aider ses amies pour régler des problèmes administratifs en rédigeant des courriers ou en les accompagnant à leurs rendez-vous. Pour ces groupes subalternes, la familiarisation avec le travail revendicatif que suppose le syndicalisme (travail d'écriture, d'argumentation pour défendre ses droits) a ainsi plus de chance de s'opérer par le contact avec les services administratifs d'encadrement des classes populaires (assistantes sociales, mission locale etc), que par la participation à d'autres organisations militantes (partis, associations) qui mobilisent avant tout des membres de classes moyennes-supérieures, plus fortement dotés en capital culturel. Selon la logique de l'économie des pratiques de ces nouveaux adhérents, la CGT est donc moins reconnue comme une offre militante (c'est-à-dire une opportunité d'entamer une nouvelle « carrière » en s'investissant dans des tâches plus

valorisantes) que comme une structure faisant partie du champ des dispositifs institutionnels susceptible d'être mobilisé pour « défendre ses droits » (conseillère juridique, avocats, inspection ou médecine du travail etc). En d'autres termes, la CGT n'entre pas ici en concurrence avec d'autres organisations militantes (on choisit de s'investir dans un syndicat plutôt que dans une association, comme cela peut être le cas pour les militants les plus investis au sein de l'UL), mais avec ces autres types de dispositifs institutionnels auquel on se rend pour obtenir de l'aide (on se rend à la CGT plutôt que d'aller voir une conseillère juridique)

L'étude des trajectoires comme celle d'Helena souligne bien l'importance de ne pas confondre résistances au travail et mobilisations collectives dans l'analyse des recompositions des formes d'engagement syndical à la marge. La socialisation politique par le travail pour ces groupes sociaux a en réalité peu de chances de se construire selon le modèle classique du syndicalisme, à savoir par l'expérience gréviste ou au sein de collectifs de travail disposant de leurs propres dynamiques inclusives (une « culture de métier »). Ainsi, les fractures internes aux classes populaires entre d'un côté, le groupes des travailleurs stables (ou à statut) où se recrute l'essentiel des militants syndicaux les plus actifs et de l'autre côté des travailleurs précarisés, ne s'expriment pas uniquement à travers des différences de situations professionnelles et de revendications, elles produisent avant tout des différences dans les *formes* d'engagement (Contamin & Delacroix, 2009)⁵. Ces décalages tendent à donner à la rencontre entre ces différents groupes un caractère improbable, tant elle se fait sur la base d'une méprise, d'un quiproquo entre des militants qui attendent de nouveaux militants et des salariés que rien ne prédisposaient à intégrer une organisation militante. Les dynamiques propres aux rapports sociaux dans ces secteurs produisent donc moins des engagements « utilitaristes » que des trajectoires d'*outsiders* au sein de la CGT, c'est-à-dire des usages déviants du syndicalisme caractérisés comme écart à une norme militante.

5 On retrouve ici les même sous-groupes identifiés par J-G. Contamin et R. Delacroix par le biais d'une enquête par questionnaires au sein de l'Union Départementale CGT du Nord ; ils distinguent ainsi sur leur terrain les militants CGT caractérisés par un poly-engagement (associations, partis politiques) et une activité militante qui dépasse le cadre de l'entreprise, des « usagers », employés subalternes dans le privé singularisés par leur mono-engagement à la CGT.

2. Trouver sa place à la CGT : intégration et marginalisation des outsiders dans l'action syndicale

Alors que le fonctionnement des organisations militantes reposant sur des logiques d'affinités entre leurs membres assure une sélection à l'entrée (plus ou moins implicite) et une certaine homogénéité dans les profils sociaux, l'institutionnalisation de la CGT lui permet de pouvoir capter de nouveaux adhérents dont les profils peuvent être très hétérogènes et éloignés des militants déjà présents. Étudier la CGT « dans ses marges » révèle ainsi la grande diversité sociale que peut rassembler cette organisation. Si nous avons insisté pour le moment sur l'analyse de ces décalages qu'il existe au sein de l'espace militant, nous voudrions expliquer ici sur quelles bases peut s'appuyer le travail de politisation entrepris par les structures de la CGT tout en prenant en compte, à l'inverse, les facteurs qui tendent à marginaliser ces *outsiders* dans l'action syndicale. Pour cela, nous nous appuyerons sur l'observation des sociabilités militantes (réunions, congrès, formations syndicales etc) pour saisir en acte tout ce travail visant à « homogénéiser les catégories de pensée des militants et leur façon d'agir au sein et au nom de l'organisation (Fillieule & Pudal, 2010, p. 176) ».

2.1 Entretien des compétences protestataires entre « grandes gueules »

Contrairement à d'autres pays industrialisés où l'institutionnalisation du syndicalisme a favorisé la mobilisation de permanents syndicaux recrutés parmi des fractions de classes moyennes et supérieures (c'est notamment le cas dans le renouveau que connaît l'action syndicale aux États-Unis, cf Thomas, 2011), la CGT se distingue de par sa capacité à promouvoir et maintenir des militants d'origine populaire à des postes de responsabilité, valorisés en fonction de leur ancrage dans les collectifs de travail et de leur expérience du terrain (Misch, 2013). En raison de son héritage militant issu de l'entreprise communiste de mobilisations des classes populaires, l'ethos agonistique est au fondement du registre discursif de la CGT. Tous les moments de socialisations militante représentent l'opportunité de mettre en scène collectivement cet ethos. Dans ces interactions, chaque militant peut se distinguer de par sa capacité à raconter des anecdotes démontrant de sa capacité à résister activement aux ordres de la hiérarchie. Il s'agit là souvent d'une occasion de tourner en dérision l'encadrement tout en s'amusant du style « rentre-dedans » de certains militants, le tout dans une ambiance conviviale et légère.

On peut alors remarquer un effet d'ajustement entre cette contre-culture militante promue à la CGT et les processus de politisation par le travail des groupes subalternes. Au cours de leurs rapports avec l'encadrement, ces salariés ont dû à de nombreuses reprises se défendre par le biais d'attitudes de défiance envers l'encadrement, non pas forcément sur le mode de l'affrontement collectif, mais avant tout à travers tous ces moments où ils ont pu démontrer qu'ils « ne se laissaient pas faire », qu'ils ne se laissaient pas intimider : savoir répondre à un chef agressif, s'opposer à ses ordres etc tout un ensemble de faits d'armes qui renvoie aussi à la mobilisation d'un ethos agonistique (« moi j'ai une grande gueule ! ») pour affronter une violence symbolique qui condamne généralement au silence. C'est au sein des espaces de socialisation militante que ces formes de résistances infrapolitiques peuvent être renforcées, en étant légitimées par des militants expérimentés qui eux aussi partagent ce même ethos agonistique, forgé par leur trajectoire syndicale. L'opposition à l'encadrement ou à la direction, perçu avant tout comme une question d'honneur personnel, trouve alors dans le syndicalisme un moyen de s'exprimer dans un registre plus politisé, c'est-à-dire faisant référence à l'idée de défendre une « cause juste » (se battre pour défendre les droits des salariés, lutter pour l'égalité entre salariés, contre « l'injustice » etc). Ce travail de politisation, fortement imbriqué à un rapport populaire au travail, permet de capter des profils qui pourraient sembler *a priori* atypiques au sein de la CGT.

Benjamin, 31 ans, travaille comme ouvrier depuis 2004 chez Synex, un sous-traitant de Tetan, où il est actuellement délégué syndical CGT. Après avoir arrêté à 17 ans son lycée professionnel dans l'hôtellerie, il passe quelques années à « traîner dans la cité », se livrant à certaine activité délictueuse pour gagner de l'argent (deal de cannabis). Son parcours l'a vu à de nombreuses reprises devoir se confronter aux forces de police dans son quartier. Il garde ainsi en mémoire les nombreuses formes de harcèlement qu'il a dû subir (contrôles abusifs, provocations racistes etc) mais aussi comment il a dû apprendre à se défendre dans ses confrontations répétées avec la police, à « les casser juste avec le langage » sans jamais dépasser la ligne rouge de l'outrage à agent. C'est à partir de l'incorporation de cet ethos agonistique formé par la culture de rue qu'il va résister au travail. Lorsqu'il décide de « se ranger », il réussit, après une période d'intérim, à obtenir une embauche à Synex qui vient d'ouvrir une usine juste à côté de chez lui. Confortant sa stabilisation dans le monde de l'emploi par une implication totale dans le travail (il se souvient avec fierté comment il « explosait les records de productivité » à son entrée dans l'usine), Benjamin n'entend pas pour autant passer pour un « suceur » dans les relations avec l'encadrement et refuse de se fondre outre mesure dans des rituels de subordination, ce qui conduit à des altercation régulières. Alors qu'il n'existait aucun représentant

du personnel dans l'usine, il va finalement se rendre, avec un collègue malien, à l'UL de Cheny pour se syndiquer et créer une représentation CGT, suite à des tentatives de licenciement de la part de la direction. Aujourd'hui, tous les ouvriers de l'usine (une vingtaine d'hommes) sont syndiqués à la CGT suite à une grève exemplaire d'une journée (suivie par les intérimaire y compris) pour obtenir notamment l'embauche des intérimaires et des augmentations salariales. Cette grève est souvent prise en exemple au sein de l'UL comme symbole d'espoir pour redoubler d'efforts dans le travail d'accompagnement de ces nouvelles bases (on parle même de « grève historique »).

Benjamin quant à lui exerce le mandat de délégué syndical depuis deux ans, ce qui l'amène à être souvent en déplacement, pour des négociations ou des rencontres sur les autres sites du groupe en France. Il a assisté à de nombreuses formations proposées par l'UL (mais aussi par la fédération de la métallurgie), et vient régulièrement aux réunions tout en restant profiter des moments plus conviviaux. Pour lui, venir à l'UL est autant un moyen de se former pour mieux affronter la direction que d'échanger sur le travail, les injustices et les rapports conflictuels avec l'encadrement ou la direction. Il sait que dans ce domaine, il peut compter sur la complicité et l'appui des militants de l'UL qui l'encouragent dans sa posture (« pendant les négociations, on mange pas avec le tôlier ! »). Alors même que son ethos caractéristique de la « génération de cité » des classes populaires fait l'objet d'une forte stigmatisation sur d'autres scènes sociales (il n'est pas rare qu'il se fasse encore contrôler par la police), les dispositions guerrières de Benjamin sont ici valorisées comme compétences protestataires par les militants CGT plus expérimentés : « Il est bien Benjamin, il est provocateur, il se laisse pas faire », comme s'il détenait déjà tout un ensemble de savoir-être indispensable pour être un « bon militant » CGT (avoir le « sens de la bagarre »). Ces dimensions spécifiques de la légitimité militante à la CGT, évaluées par la pratique « du terrain » (la capacité à s'imposer dans les collectifs de travail, à promouvoir une action qui rassemble le salariés face à la direction) offrent donc un cadre favorable à des membres de classes populaires démunis de capital culturel pour entrevoir une participation plus active dans une organisation militante.

On voit ici avec Benjamin comment le registre de la contre-culture militante CGT, même si il avant tout porté par des groupes sociaux spécifiques (cheminots, métallos etc), présente des aspects communs à différentes fractions de classes populaires que tout opposent sur d'autres points (hommes/femmes, blancs/racisés, salariés du public/privé, habitants de zones pavillonnaires/cités etc). Ces effets d'ajustement trouvent leur prolongement dans l'adhésion aux valeurs idéologiques défendues par l'organisation. Ainsi, le discours de classe promu par la CGT, opposant le «

nous » des salariés au « eux » du patronat, des actionnaires, insistant sur la notion d' « injustice », est valorisé par ces nouveaux syndiqués qui ont pu ressentir au cours de leur trajectoire les effets de la domination, que ce soit en raison de leurs origines de classe (la mémoire des parents qui ont « travaillé dur » mais qui ont été victime d'injustices), du stigmate racial ou encore de la position subalterne qu'ils occupent dans le travail. Se syndiquer à la CGT vient ainsi consacrer l'intégration dans le monde du travail sur un mode conflictuel en permettant de requalifier des attitudes infrapolitiques de défiance envers l'encadrement dans un registre militant et syndical. L'ensemble de ces éléments assure une certaine reproduction d'une « identité CGT », fortement marquée par une culture de classe oppositionnelle, même dans ces secteurs précaires. Cependant, l'entretien des compétences protestataires des classes populaires à la CGT ne se réduit pas à cette dimension agonistique de l'action syndicale. Militer à la CGT suppose aussi la maîtrise de savoir-faire à dominante plus « scolaire », ce qui tend à marginaliser ces nouveaux adhérents.

2.2 Apprendre à parler pour les autres ou rester en marge ?

S'engager à la CGT suppose de s'astreindre à une certaine tenue conforme au code de conduite militant mais aussi imposée par les exigences que suppose le travail de *représentation* lié au mandat de délégué (face à la direction, aux collègues). En proposant une offre militante fortement articulée à un rapport populaire au travail et au politique, nous avons vu en quoi la CGT peut offrir un espace propice pour des agents qui sont structurellement tenus à l'écart d'autres formes de représentation politique. Mais, loin du mythe entretenu par certains médias d'une organisation syndicale composée de « gréviculteurs » encourageant sans cesse le conflit direct avec la direction sans passer par le dialogue, l'UL de Cheny tente de promouvoir sa logique de rapport de force en incitant les délégués à s'appuyer sur les dispositifs institutionnels de régulation du dialogue social en entreprise (CE, CHSCT, délégués du personnel). En devenant délégué, il faut dès lors se confronter au monde de l'écrit et affronter des représentants de classes supérieures qui maîtrisent parfaitement le travail oral d'argumentation. Si cette forme de promotion par le militantisme a toujours représenté un ressort fondamental de l'engagement syndical chez les classes populaires, il peut au contraire exercer un effet repoussoir pour des agents démunis des moyens de s'appropriier ces nouvelles responsabilités : « des fois on se sent bête ! », nous confiait une aide-soignante malienne éprouvant des difficultés à parler français, au sujet de ses échanges face au directeur pendant les réunions de délégués.

L'auto-censure qui pèse sur ces nouveaux adhérents vient entraver les carrières militantes que ces derniers pourraient entamer au sein de la CGT, comme l'illustre la trajectoire de Thérèse, 37 ans, employée sénégalaise dans un supermarché et syndiquée depuis l'année dernière. Arrivée en France à l'âge de 24 ans avec ses deux enfants pour rejoindre son mari, elle intègre rapidement l'emploi non-qualifié dans le tertiaire. Entre emplois temporaires faiblement rémunérés, racisme au travail, séparation avec son mari qui l'amène à vivre pendant un certain temps en foyer et surtout à élever seule ses enfants, Thérèse vit dans une grande précarité pendant ses premières années en France. Ce n'est qu'avec sa stabilisation *via* l'obtention d'un CDI et d'un logement qu'elle commencera à assumer franchement une posture oppositionnelle au travail. Que ce soit dans sa manière de répondre aux managers ou aux remarques racistes de certains clients, Thérèse se fait progressivement reconnaître comme une « grande gueule » dans le magasin qui « ne se laisse pas faire ». Elle finit par participer à sa première grève appelée par la CGT au niveau du groupe l'année dernière, alors même qu'elle n'était pas encore syndiquée, ce qui parachève la posture oppositionnelle qu'elle adoptait au travail depuis quelques années : « j'étais devant hein, il (le directeur) m'a bien vu ! ». Mais en dépit de cet ethos agonistique parfaitement ajusté au style militant de la CGT, son manque d'assurance, qu'elle justifie par ses difficultés à s'exprimer en français, l'invite à se tenir en retrait de l'action syndicale. Elle n'adhère à la CGT que suite au forcing de Dominique, le délégué syndical du magasin (syndiqué quant à lui depuis dix ans), qui cherchait des candidats pour les élections professionnelles : « j'ai vraiment dû ramer pour la convaincre ». En fait, Thérèse accepte la proposition de Dominique presque à reculons, c'est-à-dire à condition d'être suppléante et en grande partie parce qu'elle sait que Martine, une collègue très proche d'elle, vient aussi d'intégrer la CGT. Depuis la victoire de la CGT aux élections dans le magasin, elle suit les formations syndicales proposées par l'UL, entraînée par toute l'équipe CGT de son magasin (sept délégués) qui y assiste aussi, ce qui n'est pas sans susciter chez elle la naissance d'une vocation :

« Avant je voyais la CGT mais c'était pas...*(souple)* ça m'intéressait pas, moi je suis pas quelqu'un de...*(hésitante)* pour moi c'était un truc un peu politique, je suis pas trop, trop...politique quoi. Mais aujourd'hui j'ai démarré, et je sens que je peux aller loin, voilà. Si c'est pour défendre les intérêts de tout le monde, je sens que je peux aller loin ».

Cependant, son attitude en formation syndicale révèle bien le manque d'assurance dont elle pâtit et qui l'amène à se tenir en retrait, malgré sa force de caractère :

Notes d'observation, formation « rôle de l'élu » organisée par l'Union locale de Cheny :

1^{er} jour (table ronde : « c'est quoi un élu CGT ? ») : L'aspect combatif de la CGT est très présent dans la manière dont les stagiaires se représentent le rôle d'un élu, ce qui n'est pas sans déplaire à Michel et Alain (*les formateurs, deux cheminots à la retraite*). C'est d'ailleurs à ce propos que Thérèse interviendra pour la seule fois de la journée, en rebondissant de manière décidée sur les propos de Nadège (ouvrière à Tetan) qui disait que certains salariés avaient peur d'avoir une mauvaise image auprès de la direction en se rapprochant de la CGT, mais que c'était en train de changer : « Nous c'est pareil, les gens qui n'ont pas voté pour nous, aujourd'hui, ils se rendent compte qu'ils ont fait une erreur monumentale ! On a une réputation de grande gueule, moi j'en suis fière ! ».

2^{ème} jour : (...) Alain insiste dans son intervention sur la nécessité de défendre la démocratie interne au sein de la CGT, en limitant le cumul des mandats, en développant la parité hommes-femmes... Dominique (délégué syndical du magasin de Thérèse), met les pieds dans les plats en toute innocence : « ouais ok mais chez nous, le CHSCT c'est super important, donc à moi et Pierre, c'est notre monopole ». Alain bondit, visiblement choqué. Il élève un peu le ton et demande à Dominique et Pierre de justifier cette situation et d'expliquer pourquoi dans leur section, aucune femme n'est déléguée titulaire (Martine aussi est suppléante). Dominique sourit un peu gêné et avance l'argument de la compétence et de l'expérience (« le CHSCT c'est super technique »). Dans cette situation quelque peu inconfortable malgré l'ambiance détendue de la formation, Thérèse vole à son secours comme si, elle aussi un peu gênée, devait justifier une situation qui finalement lui convient bien, malgré les appels des formateurs à poursuivre l'égalité hommes-femmes. : « oui moi je trouve ça normal de laisser la place à ceux qui savent parce qu'ils ont de l'expérience ! Nous on fait que débiter... »

La trajectoire de Thérèse souligne en creux l'importance des sociabilités militantes sur le lieu de travail. En effet, si Thérèse ose prendre goût au syndicalisme malgré son « incompétence statutaire (Bourdieu, 1979) » et se retrouve finalement élue déléguée suppléante à s'investir dans des formations syndicales, c'est parce qu'elle est portée par des collègues proches et qu'elles estiment, qu'elle sait que des collègues « comptent sur [elle] » et qu'elle travaille dans un magasin où l'équipe CGT est un moyen de familiariser des salariés au syndicalisme par la grève. Autant de conditions difficiles à reproduire dans les marges du travail précaire et non qualifié, ce qui donne un caractère exceptionnel à la trajectoire de Thérèse.

De son côté, l'UL de Cheny éprouve de cruelles difficultés pour construire du collectif autour de ces nouveaux adhérents. D'une part, en raison de l'accaparement des militants CGT par leur propre mandat sur leur lieu de travail, l'UL manque de forces vives pour encadrer des nouvelles bases et le travail d'accompagnement se limite bien souvent à des rapports interpersonnels entre les délégués et un référent de l'UL. Mais aussi, étant donné la surreprésentation d'une main d'œuvre féminine et/ou immigrée parmi ces groupes subalternes les difficultés pour recréer du collectif autour de ces nouveaux adhérents n'est pas seulement la conséquence d'un manque

de moyens mais aussi le résultat d'une distance sociale avec les militants de l'UL (qui se donne à voir dans les relations de sociabilités, lorsque certains utilisent le vouvoiement, ou alors ne viennent pas aux moments conviviaux organisés par l'UL, en raison par exemple de pratiques alimentaires distinctes etc), et qui rend difficile pour eux la constitution d'un entre-soi familial au sein de l'espace militant. Enfin, le rapport inégalitaire avec des militants aguerris qui eux, sont fortement dotés en capital culturel et militant, favorise des processus de délégation qui voient ces nouveaux adhérents s'en remettre totalement aux militants expérimentés pour impulser l'activité syndicale. Ces inégalités se traduisent dans les interventions de militants au cours de différentes réunions. Il apparaît de manière évidente une ligne de fracture entre des syndiqués fortement dotés en capital militant, capable de parler au nom de *la CGT*, de tenir de long discours argumentés sur l'actualité politique et sociale et de l'autre côté, des syndiqués qui ne prennent presque jamais la parole, ou alors seulement pour raconter leur propre expérience *personnelle* (« moi dans mon rayon, il se passe ça, ça... ») sans s'aventurer à proposer des idées pour renouveler l'action syndicale, et encore moins s'opposer aux pratiques de l'UL.

Conclusion

L'étude des rapports entre syndicalisme et précarité à partir des mobilisations dites « improbables » (grèves, campagnes de syndicalisation etc) a souvent permis d'étayer la thèse de l'opposition entre nouvelles générations de travailleurs précaires et travailleurs stables héritiers de l'ancienne classe ouvrière, incarnés par les structures syndicales. Ces analyses - qui correspondent parfois avant tout aux espoirs des intellectuels, désireux de trouver dans ces nouveaux territoires des actions plus autonomes et porteuses d'alternatives plus conformes à leurs attentes-, ont l'inconvénient de laisser de côté les modes de politisation et d'action syndicale des groupes subalternes qui se construisent en-dehors de ces rares « moments chauds ». Or, nous montrons ici que l'engagement syndical, loin d'être animé par un « refus de la délégation (Abdelnour, Collovald, Mathieu, Péroumal, & Perrin, 2009) » aspirant à une nouvelle forme de syndicalisme, se réalise en fait dans des conditions qui brident son potentiel émancipateur. L'incompétence statutaire des groupes subalternes favorise la reproduction de rapport de pouvoir dans l'action syndicale, ce qui explique pourquoi les groupes les plus stabilisés de classes populaires continuent d'exercer leur leadership au sein de la CGT et peinent à impulser le redéploiement syndical dans ces nouveaux territoires.

Enfin, contre une vision des organisations syndicales les réduisant à

des « groupes d'intérêt » dont la seule dynamique reposerait désormais sur leur institutionnalisation et leur professionnalisation (Andolfatto & Labbé, 2006), on peut constater que le militantisme CGT s'articule toujours autour de sociabilités populaires et favorise la reproduction d'un habitus de classe oppositionnel malgré la fragilisation des formes d'engagement induit par la précarité. À ce titre, on peut souligner ici le rôle classique du syndicalisme comme structure pouvant « contribuer à la socialisation et à l'autorisation politiques de [ses] membres et compenser, pour certains d'entre eux, les effets d'exclusion des processus de politisation à dominante scolaire (Gaxie, 2005, p. 158) ». Cette relative efficacité du travail de politisation soulève des enjeux cruciaux pour le mouvement syndical, qui ne peut plus se ranger derrière le supposé individualisme des salariés, ou leur « absence de conscience », pour expliquer sa faiblesse. En réalité, si la CGT mobilise aussi peu ces franges du salariat, c'est moins en raison de l'absence de rapport politisé au travail de ces dernières ou de leur refus de se voir assigner à une identité de classe que de l'incapacité de l'organisation à pouvoir représenter une offre militante en mesure d'assurer la reconversion des dispositions guerrières de ces salariés dans le syndicalisme. Cette impuissance trouve autant son origine dans des facteurs d'ordre structurel (les fractures internes aux classes populaires accrues par les reconfigurations du tissu socio-productif qui participent à éloigner objectivement les travailleurs précaires des structures syndicales) que dans les logiques propres aux configurations syndicales qui tendent à reproduire les inégalités de classe, de genre et/ou de race dans le militantisme.

Bibliographie :

Abdelnour, S., Collovald, A., Mathieu, L., Péroumal, F., & Perrin, É. (2009).

Précarité et luttes collectives : renouvellement, refus de la délégation ou décalages d'expériences militantes ? *Sociétés contemporaines*, n° 74(2), 73-95.

Andolfatto, D., & Labbé, D. (2006). La transformation des syndicats français. Vers un nouveau « modèle social »? *Revue française de science politique*, Vol. 56(2), 281-297.

Beaud, S., & Pialoux, M. (1999). *Retour sur la condition ouvrière: enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*. Paris: Fayard.

- Béroud, S., & Bouffartigue, P. (2009). *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?* Paris: La Dispute.
- Béroud, S., Denis, J.-M., Desage, G., Giraud, B., & Péliasse, J. (2008). *La lutte continue?: les conflits du travail dans la France contemporaine*. Bellecombe-en-Bauges: Éd. du Croquant.
- Bourdieu, P. (1979). *La distinction. Critique sociale du jugement*. Paris: Éd. de Minuit.
- Chauvin, S. (2008). Le worker center et ses spectres : les conditions d'une mobilisation collective des travailleurs précaires à Chicago. *Sociologies pratiques*, n° 15(2), 41-54.
- Contamin, J.-G., & Delacroix, R. (2009). Les transformations des formes d'engagement au prisme du local. *Politix*, n° 85(1), 81-104.
- Contrepois, S. (2003). *Syndicats, la nouvelle donne*. Paris: Éd. Syllepse.
- Corouge, C., & Pialoux, M. (2011). *Résister à la chaîne dialogue entre un ouvrier de Peugeot et un sociologue*. Marseille: Agone.
- Cours-Salies, P., & Le Lay, S. (2006). *Le bas de l'échelle: la construction sociale des situations subalternes*. Ramonville Saint-Agne; Obvies - Université Paris 8: [Saint-Denis] : Erès ;
- Duriez, B., & Sawicki, F. (2003). Réseaux de sociabilité et adhésion syndicale. Le cas de la CFDT. *Politix*, 16(63), 17-51.
- Fillieule, O., & Pudal, B. (2010). Sociologie du militantisme. Problématisations et déplacement des méthodes d'enquête. In *Penser les mouvements sociaux: Conflits sociaux et contestations dans les sociétés contemporaines* p. 163-184.
- Gaxie, D. (1978). *Le cens caché inégalités culturelles et ségrégation*

- politique*. Éditions du Seuil, Paris.
- Gaxie, D. (2005). Rétributions du militantisme et paradoxes de l'action collective. *Swiss Political Science Review*, 11(1), 157-188.
- Hamidi, C. (2006). Éléments pour une approche interactionniste de la politisation. *Revue française de science politique*, Vol. 56(1), 5-25.
- Lagroye, J. (2003). *La politisation*. Paris: Belin.
- Mischi, J. (2010). *Servir la classe ouvrière. Sociabilités militantes au PCF*. Presses universitaires de Rennes, Rennes.
- Mischi, J. (2011). Gérer la distance à la « base ». Les permanents CGT d'un atelier SNCF. *Sociétés contemporaines*, n° 84(4), 53-77.
- Mischi, J. (2013). Savoirs militants et rapports aux intellectuels dans un syndicat cheminot. *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 196-197(1), 132-151.
- Nicourd, S. (2009). *Le travail militant*. Rennes: Presses universitaires de Rennes.
- Noiriel, G. (1986). *Les ouvriers dans la société française XIXe-XXe siècle*. [Paris]: Editions du Seuil.
- Pélisse, J. (2009). Judicialisation ou juridicisation? Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail. *Politix*, n° 86(2), 73-96.
- Pernot, J.-M. (2010). *Syndicats: lendemains de crise ?* Paris: Gallimard.
- Piotet, F. (2009). *La CGT et la recomposition syndicale*. Paris: Presses universitaires de France.
- Pudal, B. (2008). Politisations ouvrières et communisme. In *Le siècle des communismes*. Paris: Seuil.

- Segrestin, D. (1975). Du syndicalisme de métier au syndicalisme de classe :
pour une sociologie de la CGT. *Sociologie du travail*, XVII(2),
152-173.
- Thomas, A. (2011). Universitaires engagés et nouveaux cadres syndicaux
aux États-Unis : une alliance pour faire face au déclin des syndicats ?
Genèses, n° 84(3), 127-142.