

Semestriel
numéro 1
janvier 2006

Les Mondes du **Travail**



ÉDITORIAL

GRAND ENTRETIEN À propos de la mémoire ouvrière
Jean-Paul Goux, auteur de *Mémoires de l'enclave*

DOSSIER Relations de travail, droits sociaux et syndicalisme dans les PME par Rachid Bouchareb, Stephen Bouquin, Isabelle Farcy, Mathieu Fourmont, Stéphane Le Lay, Cyril Oyarçabal et Mélanie Roussel

D'ICI ET D'AILLEURS Globalisation, standards sociaux et droits des femmes par Naila Kabeer

CONTRECHAMP Chômage : prendre les questions par la racine par Christophe Ramaux

NOUVELLES DE LA RECHERCHE

NOTES DE LECTURE

Les Mondes du Travail est une revue co-éditée par l'association du même nom et par le CEFRESS (centre de formation et de recherches en sciences sociales), Faculté de philosophie, sciences humaines et sociales de l'université de Picardie-Jules Verne. Elle développe une orientation critique à l'égard des réalités contemporaines du travail dans toutes ses formes, en lien avec le hors-travail et la structuration sociale en général. Les Mondes du Travail est une revue de sciences humaines et sociales ouverte à l'ensemble de ses disciplines (sciences sociales, économiques, politiques, anthropologie, démographie, psychologie, philosophie) et s'adresse autant au monde de la recherche et de l'enseignement qu'à celui des acteurs sociaux.

Les Mondes du Travail

DIRECTEUR DE PUBLICATION : Stephen Bouquin

COMITÉ DE RÉDACTION :

Denis Blot, Stephen Bouquin, Georges Cazenave, Pascal Depoorter, Isabelle Farcy, Mathieu Fourmont, Jean-Louis Letexier, Alain Maillard, Catherine Pozzo di Borgo, Mélanie Roussel, Bruno Scacciatelli.

CONSEIL SCIENTIFIQUE (constitution en cours) :

Mateo Alaluf (sociologue, Université Libre de Bruxelles), Christian Azais (économiste, Université de Picardie Jules -Verne), Jean Copans (anthropologue, Université Paris 5 Descartes), Marc Fourdignier (sociologue, Université de Reims), Bernard Friot (sociologue, Université Paris 10), Alain Lancry (psychologue, Université Picardie Jules-Verne), Danièle Linhart (sociologue, Laboratoire CNRS Genre, Travail & Mobilité), Christian Palloix (économiste, Université Picardie-Jules Verne), Françoise Piotet (sociologue, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, Laboratoire CNRS. G. Friedmann), Patrick Rozenblatt (sociologue, Université Lyon 2 Lumières), Harald Tams-Lyche (ethnologue, Université de Picardie Jules-Verne), Georges Ubbiali (sociologue, Université de Bourgogne, Institut d'Histoire Contemporaine), Gérard Valléry (ergonome, psychologue, Université Picardie Jules-Verne), Michel Vakaloulis (politologue, Université de Paris 8 St-Denis), Jean Vandewattyne (sociologue, Université Mons-Hainaut).

RÉSEAU DE CORRESPONDANTS ÉTRANGERS EN COURS DE FORMATION

Maquette : Svetla Konstantinova

Couverture : Teresa Sdravleevich

Correcteur : David Weil-Rabaud

Les images publiées dans ce numéro ont été créées par les étudiants de l'atelier de Communication graphique de l'École nationale supérieure des arts visuels de La Cambre (Bruxelles) ; elles ont été produites lors d'un *workshop* de création d'affiches sur le thème du travail, animé par Teresa Sdravleevich, en novembre 2005.

Commission paritaire et numéro d'ISSN en cours

Imprimé en Belgique par Dereume Printing, rue Golden Hope, 1 – B-1630 Drogenbos.

©-left www.lesmondesdutravail.net

En couverture: Affiche de l'Atelier Populaire, mai 1968.

ÉDITORIAL 3

I PRATIQUES

Un écrivain au service de la mémoire ouvrière 7 Entretien avec Jean-Paul Goux

2 CONSTATS

Relations de travail, syndicalisme et dialogue social dans les PME

La « petite entreprise » et les relations de travail.
Introduction critique
Stephen Bouquin 19

Les rémunérations dans les PME françaises :
faiblesse des salaires et spécificités des pratiques managériales
Stéphane Le Lay 35

Les effets de taille sur la nature de l'emploi
Quelques résultats à partir de l'enquête SUMER 2003
Stephen Bouquin 44

Enquête sur les relations de travail dans trois PME du Vimeu :
la cohabitation d'archaïsme et d'hypermodernisme
Isabelle Farcy et Mélanie Roussel 50

Dans l'Oise, une mort à petit feu...
Mathieu Fourmont 63

Sous-traitance informatique et absence de
représentation syndicale : des raisons multiples
Rachid Bouchareb, Cyrille Oyharçabal 73

3 ENQUÊTES ET ÉTUDES

Globalisation, standards sociaux et droits des femmes 83
Naila Kabeer

4 ÉTUDES DE CAS

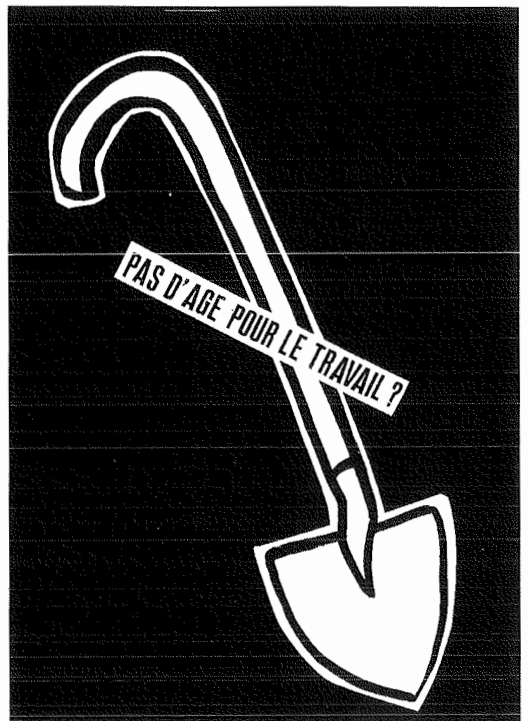
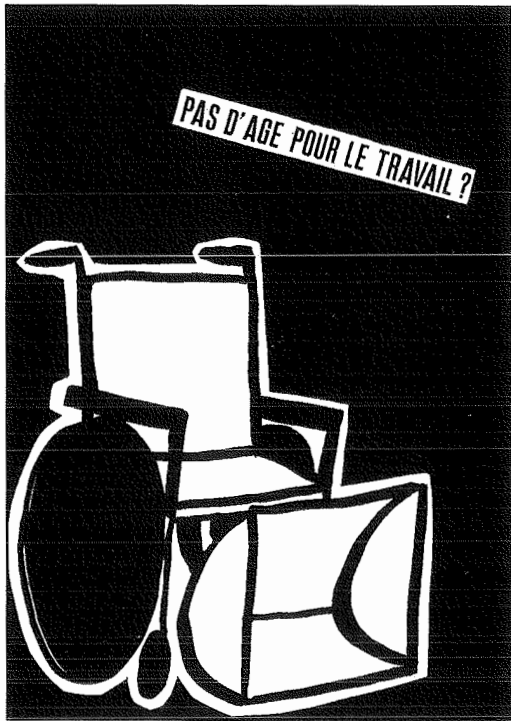
Chômage : prendre les questions par la racine 119
Christophe Ramaux

5 LES DÉMARCHES

6 RECOMMANDATIONS

131

135



INTE
CASSEUR
RIM
DE GREVE
AIRE

TRAVAIL
AUX
ENCHÈRES

Un chantier permanent

Stephen Bouquin

Se centrer sur le thème du travail sans se laisser enfermer par lui. Voilà en résumé l'approche qui préside à cette revue. On pourrait rajouter « sans se laisser submerger » tant il est vrai que le travail est un objet à facettes multiples : désertification d'emploi d'un côté, files d'attente de l'autre ; ici, la négation de la dignité humaine, là une injonction de créativité permanente. S'il est toujours à dominante salarié, le travail se pluralise également par la diversification de la norme d'emploi, de l'émergence de figures se situant à la lisière du salariat comme par l'extension du chômage et de la précarité. Et l'on ne saurait oublier cet autre travail, domestique cette fois. Qu'il soit toujours sexué et non rémunéré n'exclut pas qu'il soit également l'objet de convoitises marchandes avec les « emplois de proximité » subventionnés et au rabais.

Dans un monde en plein bouleversement, la centralité du travail est à la fois incontestable et, bien souvent, hautement problématique. Une centralité « incontestable » car le travail se réfracte toujours plus dans le hors-travail, notamment par ce triptyque de flexibilité-disponibilité-adaptabilité. Cette centralité est tout aussi problématique (au sens commun et scientifique) car elle fait du travail un centre de triage social, mettant les uns du côté des « gagnants », laissant d'autres tenter d'atteindre ce rivage tandis que les derniers se retrouvent inlassablement du côté des « perdants ». Le travail, on voudrait ne plus en subir la contrainte, mais sans employeur ni protection sociale, il se conjugue très vite avec une pauvreté mordante. À la « fatigue d'être soi » des uns s'additionne la « perte de soi » des autres¹. Nul besoin de verser dans le misérabilisme ou d'assombrir le tableau, dira-t-on. Certes, mais de quel côté le regarder ? Car regarder il le faut... Notre regard est certainement critique et « d'en bas ».

Vus d'en bas, les conflits sont omniprésents. Pensons aux conflits qui traversent le salariat avec la sécurisation de l'emploi comme enjeu ; et il n'est pas seulement question ici des luttes contre les licenciements mais aussi, en amont, de solidarités exclusives (corporatistes, ethnicistes, sexués ou régionalistes). Pensons encore aux conflits et tensions que l'on appréhende comme relevant du harcèlement moral. Même en faisant abstraction

d'un *management par le stress*, on ne peut nier que la rareté et la précarité des postes de travail alimentent indirectement cette conflictualité-là...

Aussi faut-il reconnaître que la critique nécessaire du travail, plus largement partagée aujourd'hui, a d'abord été ré-initiée au début des années 90 par des expertises et des savoirs pratiques sinon des pensées hétérodoxes : psychopathologues, sociodémographes, ergonomes et médecins du travail d'une part, philosophes d'autre part². En effet, beaucoup d'acteurs sociaux restaient prisonniers du schéma qui transforme l'emploi en otage du chômage et beaucoup de penseurs et d'universitaires attendaient l'avènement radieux d'une ère post-taylorienne³. Entre-temps, le rêve du travail enrichi et de savoir-faire reconnu s'est transformé en cauchemar ; l'organisation « apprenante » n'en est pas moins coercitive, elle l'est juste autrement ; tandis que l'entreprise, pour être orienté sur la production maigre (*lean production*), n'en est pas moins consommatrice boulimique de ressources humaines. Lorsque certains discours publics expriment la nécessité de réhabiliter la valeur travail, comme ce fut le cas de Jean-Pierre Raffarin en 2002, il n'est certainement pas ridicule de se demander s'il faut « travailler pour être heureux ? »⁴. Ainsi est-il apparu que le sentiment d'exploitation, autrefois l'apanage de la condition ouvrière, s'est désormais diffusé à d'autres catégories socioprofessionnelles. Raison de plus pour réhabiliter la « valeur travail »... Une « valeur-travail » qui empêche de comprendre pourquoi les populations sans emploi refusent simplement de confondre le labeur avec le retour à l'emploi. La peine des uns, librement consentie grâce à l'éthos du travail, n'en sera que mieux consolée par la stigmatisation des « oisifs ». La cohérence du libéralisme se situe également sur ce plan-là, comme le montre Christophe Ramaux dans sa contribution à ce numéro.

Rappelons, à l'instar de Pierre Naville, que le conflit n'est pas la rupture du rapport social, il en est l'instauration⁵. Il précisait aussi que le consensus signifie d'abord le conflit de tous contre tous. En effet, même si l'hégémonie libérale est contestée par des mobilisations sociales, dans les rapports sociaux, rares sont celles et ceux qui arrivent à s'extraire de l'utilitarisme ou à refuser les conduites de l'acteur rationnel si cher aux individualistes. Ceci n'étant sans doute que le reflet, en creux, de la nature défensive des mobilisations ; leur discontinuité et émiettement laissent le champ libre à la mise en concurrence des uns et des autres. « *Les conflits sociaux apparaissent du fait que l'association implique l'opposition, non comme un effet, mais comme une source* »⁶. Or, si l'opposition ne peut s'exprimer, parce que les cadres institutionnels que sont les syndicats ne sont pas toujours disponibles ni présents, « l'association » fera défaut aussi. En étudiant les raisons fait partie intégrante d'une réflexion sur les transformations du travail. C'est pourquoi nous avons choisi de consacrer le premier dossier de la revue aux relations de travail dans les PME, monde à la fois hétérogène et relié à celui des grandes entreprises ; un monde qui est en grande

partie un désert syndical et une oasis du paternalisme. Derrière ce choix, il y a la conviction qu'il faut lier l'analyse des relations de travail avec « l'action collective » (terme quelque peu lisse) et des « relations professionnelles » (notion consacrant l'autonomie d'un champ qui ne l'est pas). Un travail d'analyse des données sur les rémunérations ainsi que sur les conditions de travail ont permis de formuler quelques hypothèses sur la nature des relations de travail et les formes d'emploi dans les PME. En recoupant celles-ci avec plusieurs études de cas, il devient évident que l'objet que représente les PME est difficile à traiter, et ce malgré une vaste littérature économique et sociologique.

Pour Marcel Mauss, le travail est un de ces « *faits sociaux qui mettent en branle la totalité de la société et de ses institutions* ». Forcément, serait-on tenté de dire, et l'on voit mal pourquoi l'institution scientifique ne serait pas concernée. Au sein de celle-ci, la question du travail est à coup sûr l'une des questions les plus intensément traitées, jusqu'à saturation parfois. La variété des situations de travail a contribué à éclater une représentation trop homogénéisante du travail. La démultiplication de « mondes sociaux » du travail est désormais une donnée qui fait consensus. Il reste néanmoins beaucoup d'ombres au tableau. Comme le démontrent les nombreuses publications et activités scientifiques, un vaste effort de recherche se développe pour les combler. Notre volonté d'y contribuer se doublera d'un effort d'appréhender les questions par-delà les frontières disciplinaires et universitaires. C'est là une nécessité si l'on veut apporter des connaissances nouvelles et contribuer à éviter les écueils de la scolastique académique. Il serait en même temps regrettable de limiter notre ambition à la reconnaissance de la seule pluralité des mondes du travail ; de se cantonner à la juxtaposition multidisciplinaire de situations. C'est pourquoi nous accueillerons dans nos pages des réflexions théoriques, transversales et historiques avec la ferme volonté de permettre des controverses trop souvent négligées pour des raisons de diplomatie interne aux institutions. Aussi, l'ouverture du projet éditorial se traduira également par la publication d'articles polémiques ou de points de vue ; des articles qui ne confondent pas « neutralité axiologique » et absence d'idées. La circulation des idées et des analyses n'a que faire des barrières linguistiques. S'il est vrai que la globalisation de la recherche prend aujourd'hui l'anglais comme vecteur langagier, le risque est grand de voir la protection à cette tendance — faute de moyens, par ignorance ou refus d'échange — résulter en une particularisation qui deviendrait vite provincialisation. Pour y remédier, notre revue proposera dans chaque numéro une traduction choisie, tout en proposant de façon symétrique des textes et articles à des revues étrangères. Dans ce numéro, nous publions ainsi un article de Naila Kabeer sur les standards sociaux et la condition laborieuse des femmes du tiers monde avec la gracieuse autorisation de la revue *Feminist Economics* et des éditions Routledge.

L'aventure éditoriale qui débute ici est le fruit d'un lent processus de maturation. Au sein du département de sociologie-démographie-anthropologie, pendant plusieurs années, nous avons été quelques-uns à creuser un sillon thématique, à construire une filière de formation. Au bout d'un certain temps, thèses et recherches collectives aidant, commençait à se poser la question d'un support de publication. Le choix entre la formule de Cahiers, celle d'une revue électronique et une série d'ouvrages collectifs ne nous semblait guère satisfaisant. Sans doute parce qu'aucun de ces formats ne permet de décroïsonner, autant qu'une revue, l'activité universitaire, de tourner celle-ci vers la société et ce qui s'y passe. Alors que le besoin le plus pressant se situe justement de ce côté-là. Alors, comment faire œuvre utile ? La réponse à cette question est devant nous et ne sera en toute vraisemblance, jamais épuisée. Aussi, il appartiendra aux lecteurs et contributeurs d'y apporter la leur.

NOTES

1. Nous faisons référence ici à *La Fatigue d'être soi. Dépression et société*, d'Alain Ehrenberg (2000), et à *Perte d'emploi, perte de soi*, coordonné par Danièle Linhart (2002).

2. Citons les travaux de Yves Clot (1995), *Le travail sans l'homme ? Pour une psychologie des milieux de travail et de vie* ; Christophe Dejours (1992), *Travail et usure mentale* ; mais aussi Jean-Marie Vincent (1987), *Critique du travail. Le faire et l'agir* ; André Gorz (1988) *Métamorphoses du travail. Critique de la raison économique* ; Dominique Méda (1995), *Le travail : une valeur en voie de disparition*.

3. A quelques exceptions près, il fallu attendre la seconde moitié des années 90 pour voir la sociologie opérer un retour critique sur les relations de travail.

4. Comme l'a fait une équipe animée par Christian Baudelot et Michel Gollac (2000) dans l'ouvrage *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*.

5. Voir Pierre Naville (1981), *La Sociologie d'Aujourd'hui. Nouveaux temps, nouveaux problèmes*, p. 61.

6. Ibidem, p. 36.

grand entretien

Un écrivain au service de la mémoire ouvrière

Entretien avec Jean-Paul Goux
Propos recueillis par Catherine Pozzo di Borgo

Publié une première fois en 1986 et republié en 2003 aux éditions Actes Sud, Mémoires de l'Enclave de Jean-Paul Goux retrace, sur près d'un siècle, l'histoire ouvrière de la région de Montbéliard. L'auteur de ce remarquable ouvrage n'est ni un historien, ni un sociologue, mais un écrivain qui a su avec beaucoup de finesse et de sensibilité écouter et recueillir ces voix encore vivantes à travers lesquelles nous pouvons revivre des fragments d'histoires individuelles et collectives autrement vouées à l'oubli. À travers leurs récits et avec leurs mots propres, ces ouvriers et ces ouvrières évoquent la vie au temps des maîtres de forge, les conditions de travail chez Japy et chez Peugeot dans les années 30, l'empreinte très forte du paternalisme jusque dans les années 60, les vagues d'immigration successives, les luttes syndicales de 36 et de 68. La description minutieuse d'un poste de travail sur la chaîne, où l'on apprend l'art de « remonter la chaîne » pour gagner quelques précieuses secondes, les souvenirs d'une tisserande sur l'habileté qu'elle devait déployer dans des conditions de travail éprouvantes sont de véritables morceaux d'anthologie. L'auteur s'est longuement promené dans l'Enclave. Il s'est attardé sur les anciennes habitations ouvrières regroupées au pied des usines et à propos desquelles il évoque la forte emprise patronale sur le paysage même. Et il a fouillé la masse des archives conservées par les usines Peugeot dont il a extrait de véritables perles comme, par exemple, un étonnant article sur la vertu du travail et les grands avantages de la chaîne*

*Mémoires de l'Enclave,
Jean-Paul Goux, Actes Sud, 2003.

pour l'ouvrier. Malgré son épaisseur – il fait 600 pages – Mémoires de l'Enclave est un livre qui se lit de bout en bout avec délectation et qu'on ne saurait trop recommander à tous ceux qui s'intéressent au monde du travail.

Votre livre Mémoires de l'Enclave est une commande de l'association culturelle du comité d'entreprise des usines Peugeot de Sochaux qui s'appelait La Cité. Pourquoi ont-ils fait appel à vous ?

C'était en 1984. Au sein de cette association qui émane du CE, alors à majorité CGT-CFDT, quelques-uns mesurent que tout le vieux tissu industriel de ce qu'on appelle le Pays de Montbéliard est en train de disparaître. Il y avait les usines Japy qui fabriquaient, entre autres, des machines à écrire, de l'horlogerie, des objets en tôle émaillée ; il y avait les filatures et les tissages autour d'Héricourt ; il y avait à Audincourt des fonderies qui remontaient au XVII^e siècle. Il a semblé opportun à La Cité de conserver des traces de tout ce vieux passé industriel qui venait de s'effondrer dans les années 70, tandis que les effectifs chez Peugeot baissaient année après année. Dans un premier temps, ils avaient pensé faire appel à un historien ou à un sociologue ou encore à un ethnologue, l'idée étant de faire un ouvrage sur « la mémoire ouvrière » du Pays de Montbéliard. François Bon, qui était informé de ce projet, m'en a parlé et j'ai pris contact avec La Cité. À l'époque, j'étais à l'Éducation nationale et j'avais très envie de prendre l'air. Je suis allé rencontrer les animateurs de La Cité et ils ont finalement décidé de me charger, comme écrivain, de leur projet. C'était au moment du ministère Lang, qui avait mis en place ce qu'on appelait des conventions de développement culturel. Par l'intermédiaire du ministère de la Culture, La Cité a donc obtenu le financement de son projet, dans des conditions étonnantes. Je suis agrégé, et pendant deux années j'ai été payé avec mon salaire de professeur agrégé. En outre, ils ont mis à ma disposition une petite voiture et un studio pour mon installation à Montbéliard. Voilà pour le contexte institutionnel. On m'a souvent posé la question : « Est-ce que vous avez eu carte blanche ? » Oui, bien sûr ! Il y avait même, à La Cité, ce surcroît de discrétion qu'on peut comprendre chez des militants ouvriers. J'ai appris par exemple qu'ils auraient bien aimé – mais cela, ils me l'ont dit après, quand le livre a été fini – que ce soit un vrai roman, avec l'idée qu'un roman peut se lire plus facilement qu'un ouvrage d'historien ou de sociologue, ou que celui que j'ai fait. L'idée était aussi que ce livre serait un moyen d'amener les gens à la lecture parce qu'il évoquerait leurs conditions de vie.

Vous aviez une expérience de la classe ouvrière ?

Comme beaucoup de gens de ma génération, la politique m'a passionné. J'ai milité dans une cellule de quartier, au PCF, dans la décennie 70. Et j'ai eu envie de me frotter à ce monde ouvrier que je ne connaissais absolument pas, qui représentait pour moi l'étrangeté radicale.

C'est intéressant car il y a des analyses percutantes dans cet ouvrage. On a l'impression que c'est écrit par quelqu'un qui connaît très bien la classe ouvrière.

Vous voyez, non, pas du tout ! Si vous vous rappelez, il y a même un passage au début du livre où j'hésite beaucoup sur le ton à adopter, ou sur la manière de dire qu'il y a des choses dans la culture ouvrière qui me hérissent.

Il y a ce passage où vous dites : « Je pénètre dans des intérieurs qui me donnent la nausée » !

J'ai été pris dans une sorte de contradiction : entre la gêne à porter des jugements de valeur, qui ne pouvaient être que des jugements de classe, et l'envie d'évoquer malgré tout quelques impressions personnelles... J'essaye de montrer cette contradiction avec un peu d'humour dans ce passage où, après avoir évoqué ces impressions, j'imité le discours d'un ethnologue qui se bornerait à nommer les fonctions du décor intérieur qu'il décrit. Je me suis aussi posé des questions sur la façon de m'exprimer au cours des entretiens. Vous voyez la façon dont je parle, c'est avec un propos qui se développe si peu que ce soit dans la durée. Mon propos ne se réduit pas à une phrase courte et affirmative et il y a eu des situations où j'étais très mal à l'aise. Ma façon de parler me posait d'emblée comme intellectuel, ce qui dressait une barrière pour certains de mes interlocuteurs. Ou bien, pour faire tomber cette barrière, je ne parlais pas comme je parle habituellement, mais ça ne marchait pas. C'est arrivé à quelques reprises. Ce n'était pas systématique.

Je relève cette formule : « Je suis sous influence, celle de la langue de mes interlocuteurs. » Vous dites aussi que vous avez essayé de parler comme eux. J'ai bien essayé, mais ce n'est pas possible, ça sonne faux. Petit à petit, j'ai arrêté d'être estomaqué par des univers ou des décors qui me heurtaient. J'ai arrêté d'être estomaqué par certains couples : c'était le mari qui parlait et la femme était à côté, silencieuse au bout de la table. La division des sexes reste puissante. Bien évidemment, cette remarque ne recouvre pas la totalité de la réalité. Après les premiers entretiens avec le mari, j'ai pu aussi rencontrer beaucoup de femmes toutes seules. Et là, il se passait autre chose. J'ai eu des entretiens bouleversants avec quelques femmes. Tout ça, ça s'invente petit à petit.

Vous n'aviez jamais pratiqué l'interview ?

Absolument jamais. Le principe, qui était aussi celui qui m'animait quand je suis parti faire ce travail, c'était l'envie de rencontrer des gens avec un a priori de respect. Si on les rencontre en chair et en os, on a un peu de finesse et on s'arrange pour que la parole circule. On laisse à la fois courir et, comme ce sont des entretiens qui ne peuvent pas durer à l'infini, il faut aussi les recadrer. J'avais un petit carnet avec un certain

nombre de questions que je souhaitais poser sur tel ou tel champ, et je revenais à mes questions le moment venu.

Vous dites même à propos d'un personnage très laconique : « J'ai épuisé toutes mes questions », et une sorte de panique vous envahit...

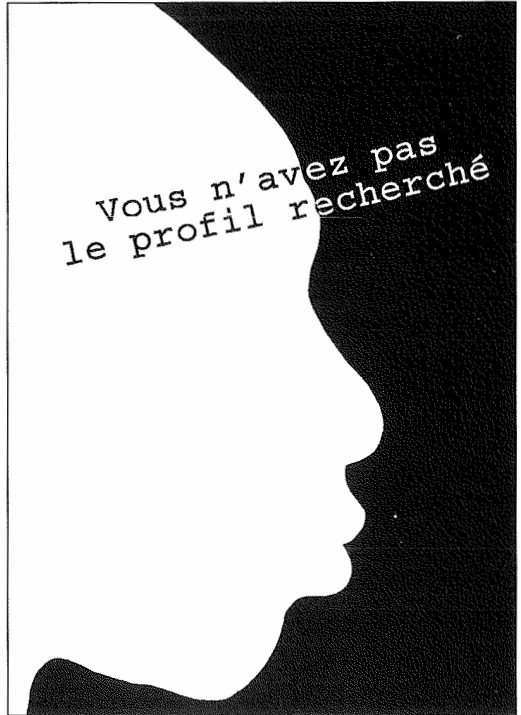
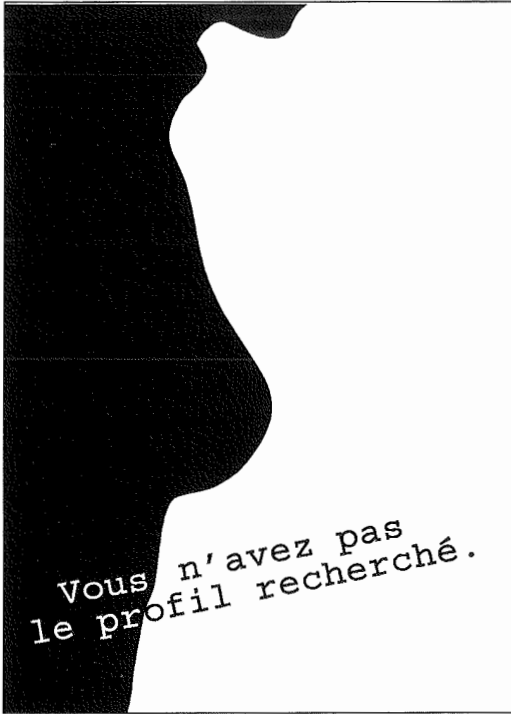
Et il y a l'envers de ça, lorsqu'on est face à des gens qui parlent trop. Il s'agit de les contrôler. Mais peut-être que tout cela n'est pas très intéressant...

Au contraire. C'est un des aspects de votre livre que je trouve passionnant. Ces passages où vous vous posez justement ces questions de comment on aborde les gens, comment on les fait parler, comment on fait appel à leurs souvenirs. Vous parlez de la « puissante charge émotive » de l'entretien, lorsque la personne va enfin pouvoir dire « tant de choses qui n'ont jamais eu l'occasion de se dire ». Il y a aussi tous vos questionnements sur comment gérer cet énorme projet, de quoi vous allez traiter. Vous écrivez : « À quoi devais-je m'intéresser ? À l'histoire des usines ? Celle des capitaux ou celle des techniques ? Celle de l'organisation du travail ou celle des procédés de fabrication ? etc. » Au final, vous parlez un peu de tout il me semble.

Oui, sauf que je n'ai pas un discours spécialisé. C'est plutôt une espèce de mosaïque qui évoque en effet différents aspects sociologiques, économiques, on peut même dire ethnologiques, dans le fonctionnement d'un atelier, ou sur les rapports humains déterminés par le travail. Mais ce qui aurait été rigoureusement scientifique, c'est évidemment, pour chacune de ces questions, de tenir un discours à la fois historique et comparatif, dans le temps et dans les différentes usines. C'est ce travail-là qui m'a paru monstrueux, un travail qui aurait nécessité une équipe de recherche pendant dix ans avec des spécialités diverses. Au début j'ai eu des moments de panique devant l'énormité du travail à faire, avec la contrainte des délais fixés. Je n'avais pas réalisé l'aspect gigantesque du projet. J'étais plutôt parti avec l'idée de faire un roman. Mais devant l'énormité de la chose... bref j'ai échoué à faire un roman.

Ça reste quand même une œuvre de romancier.

Disons d'écrivain, pour diverses raisons. Par exemple, concernant la composition d'ensemble, même si les entretiens paraissent juxtaposés, sans guère d'ordre, il y a en fait des ordres distincts. J'ai cité en épigraphe une phrase de Melville, qui m'a paru coller à ce que j'avais fait : « Il y a certaines entreprises pour lesquelles un désordre soigneux est la vraie méthode. » C'est ça, « un désordre soigneux » : la distribution chronologique des différents entretiens, leur organisation selon les différents sites géographiques et donc industriels et techniques où je recueille les entretiens... Et, à l'intérieur de ces différents sites, il y a des types de questions. Sur la question des femmes, interroger une femme sur ses rapports avec sa belle-mère, lorsqu'elle vivait chez elle au début



de son mariage, ce n'est évidemment pas la même chose que d'interroger Christian Corouge, OS en carrosserie, sur le machisme dans les ateliers. Il y a donc une composition à plusieurs niveaux, avec des effets d'écho, de contraste, ou de continuité.

La difficulté, c'est que vous avez une région géographique qui est relativement restreinte, mais à l'intérieur de laquelle il y a ces industries différentes : les forges, les ateliers de textile, l'automobile. Et est-ce qu'on trouve plusieurs industries à l'échelle d'un canton par exemple ?

Oui, il y a des villages limitrophes où l'on trouve Peugeot, Japy, des tissages. Tout est dans ce même petit territoire. Il y a donc des interactions, surtout dans l'idéologie générale de ce patronat du Pays de Montbéliard. J'essaie d'expliquer qu'une de ses particularités historiques est d'avoir été une enclave protestante et allemande, mais de langue française, dans la Franche-Comté catholique : la principauté de Montbéliard a fait partie du duché de Wurtemberg jusqu'au rattachement de 1793. La tradition protestante a déterminé des comportements patronaux qu'on peut retrouver dans d'autres régions fortement marquées religieusement, comme chez le patronat alsacien qui est lui aussi protestant, ou ailleurs, chez le patronat catholique, à Michelin par exemple, avec cette conviction que le rôle du patron n'est pas seulement économique, qu'il a aussi des devoirs dans l'organisation de la cité. Tout ce qui fait l'unité entre ces différents types d'usines du Pays de Montbéliard, avec des fabrications et des histoires diverses, c'est l'idéologie paternaliste.

Sur quoi vous êtes-vous appuyé pour décrire ce paternalisme ?

Les témoignages, les archives ?

Pour ce qui concerne les archives, je crois avoir exhumé des choses ignorées des historiens locaux : des discours à l'occasion de funérailles de patrons, des articles dans la presse Peugeot, cette presse destinée aux salariés de l'entreprise et qui existe depuis 1919. Mais cette dimension paternaliste, que j'ai découverte par mes lectures en arrivant à Montbéliard, j'ai cherché à en prendre la mesure par mes entretiens. Et là j'ai pu vérifier très vite la différence qu'il y avait entre le discours des militants, ou en tout cas le discours des gens qui avaient une certaine conscience de ces choses, et les autres. Le discours sur le paternalisme venait spontanément chez les gens un peu conscients. Mais j'ai essayé de ne pas interroger que des militants qui auraient plombé le discours.

Je suis donc aussi allé voir des gens, par ailleurs adorables, mais qui reprenaient à leur compte le discours patronal sur les atouts, les qualités et les mérites sociaux de cette grosse boîte qu'était Peugeot, qu'était Japy, pour ne citer qu'elles. Ces patrons exerçaient leur « paternelle sollicitude », comme on disait au XIX^e, sur tous les aspects de la vie des ouvriers, et, dans l'entre-deux-guerres, Peugeot pouvait prétendre

opposer à son action sociale l'inaction de l'État : des écoles professionnelles au logement annexé au contrat de travail en passant par les clubs sportifs, les concours de jardins, les coopératives alimentaires, les caisses de retraite ou les allocations familiales, rien n'échappait au contrôle patronal : évidemment, tout ça construit une forme particulière de mentalité ouvrière.

Et cette mentalité perdurait encore dans les années 80 ?

Elle perdurait chez les vieilles personnes qui étaient à la retraite et qui évoquaient comme des valeurs de l'entreprise dans laquelle elles avaient travaillé ces aspects paternalistes. Mais j'ai beaucoup surpris même des militants par un chapitre où j'évoque ce qui est à mon sens l'un des derniers effets du paternalisme chez Peugeot : il s'agit de ce mouvement associatif qu'on appelait les Castors, qui n'est d'ailleurs pas propre au Pays de Montbéliard, et très actif dans les années 50-60. Il s'agissait pour leurs membres de construire collectivement leur pavillon, avec des prêts patronaux avantageux, sur des plans standards fournis par l'entreprise, avec des matériaux achetés en groupe. C'était une forme de paternalisme subtil, mais il s'agissait toujours de la même chose : fixer les ouvriers sur place, les occuper à des activités qui n'étaient ni le bistrot ni les réunions syndicales ou politiques, tout en s'appuyant sur cette valeur essentielle de la culture ouvrière : la solidarité. Bien des militants ont ainsi construit leur maison sans concevoir la fonction des Castors dans la pratique paternaliste. Mais les aspects les plus saillants, pour les gens d'autrefois, c'était le logement annexé au contrat de travail, les écoles patronales, qui ont duré jusqu'à la fin des années 60 et les coopératives d'achat : Peugeot a géré ses coopératives alimentaires, les Ravis, jusqu'au milieu des années 70.

Vous parlez aussi des vagues d'immigration successives.

Il y a eu une forte immigration polonaise puis italienne dans l'entre-deux-guerres, maghrébine dans les années 60, avec tous les problèmes que posent la concurrence à l'embauche et donc les comportements xénophobes.

Ce qui est également passionnant dans votre livre, c'est que vous vous intéressez aussi au travail lui-même. On trouve des pages étonnantes sur la fabrication d'un moule de fonderie ou la description minutieuse d'une chaîne. Tout est transmis par la parole ou avez-vous été sur les lieux mêmes ?

Beaucoup d'usines avaient disparu, et comme il n'était plus possible de voir comment ça se passait, j'essayais de faire raconter aux gens en quoi consistait leur travail. Mises à part les diverses usines Peugeot, il y avait un tissage à Héricourt qui était encore en activité. J'ai pris contact avec le patron. Il faut savoir que, le jour même de mon arrivée, la presse locale signalait ma venue et les raisons de mon séjour : les patrons savaient bien ce que je venais faire là. Au téléphone, le patron de cette

usine d'Héricourt m'a expliqué que c'était une propriété privée et que je n'avais aucun titre pour y entrer. En ce qui concerne Peugeot, ça a été plus cocasse. J'avais demandé à visiter des ateliers qui sont exclus des visites organisées : la fonderie et la peinture. J'ai été reçu par trois jeunes cadres et ma visite a été un vrai bizutage. J'avais mon magnétophone et dans les zones où je pouvais enregistrer ils s'en tenaient à des considérations générales sans intérêt. Mais dans les zones très bruyantes, où je ne pouvais rien enregistrer, le propos devenait intéressant. Et pour me ficher la trouille, ils m'ont baladé sans nécessité sur ces galeries à claire voie où il y a 15 mètres de vide au-dessous de vous. Voilà pour mes expériences directes !

La question de l'évocation du travail m'a beaucoup tracassé : comment rendre compte de ce qui est au cœur de la vie ouvrière sans verser dans une description technique incompréhensible ? Je me suis intéressé à l'ethnologie du travail par des lectures et des rencontres avec des ethnologues, sans cesser de me demander quel pouvait être l'intérêt de s'attacher à des modes de fabrication périmés – je parle de l'intérêt pour un livre sur la mémoire ouvrière, et non pas de l'intérêt dans le champ disciplinaire de l'ethnologie. Du coup, je m'en suis remis entièrement aux seules qualités personnelles de quelques-uns de mes « informateurs » : j'ai retenu les récits étonnamment vivants ou émouvants d'un fondeur, d'une tisserande, d'un OS, Christian Corouge, et d'autres encore.

Vous racontez aussi, à travers les témoignages, les trucs du métier, comment on triche sur la chaîne.

Il y avait une espèce de souplesse relative qui permettait aux jeunes OS qui étaient plus vifs, plus rapides physiquement que les autres, de remonter la chaîne, d'aller plus vite qu'elle, de donner un coup de main à un de leurs copains qui la descendait parce qu'il n'allait pas bien ce jour-là ou parce que c'était un ancien. Je parle là des années 60, je ne sais pas si ce sont des pratiques qui existent encore aujourd'hui. Pour la chaîne, c'est Christian Corouge qui dit l'essentiel, il est le seul que je nomme par son nom dans le livre, c'est un garçon étonnant d'intelligence, il avait une façon extraordinaire de montrer le dessous des choses, le fonctionnement des rapports humains dans un atelier ou une équipe, avec une sensibilité et une finesse bouleversantes. Il avait fait des entretiens avec Michel Pialoux, pour la revue de Bourdieu...

Il est aussi dans le film Avec le Sang des autres de Bruno Muel. À ce propos, justement, vous transcrivez dans votre livre son fameux discours sur les mains. La séquence dans le film est d'une force incroyable, la façon dont il parle de ses mains tellement abîmées qu'il ne peut plus sentir la peau de sa femme. Retranscrit sur papier, c'est quand même beaucoup moins fort.

Certes, il y a des choses que le cinéma peut permettre. En même temps, la violence du propos est là, elle est lisible. Corouge m'a fait un étonnant

cadeau lorsque je lui ai donné le livre, il m'a donné sa pince àagrafer, avec laquelle il agrafait les housses de siège, cette pince qui lui bouffait la main. Il avait mis un bout de tuyau d'arrosage pour couvrir le manche.

Vous avez interrogé au moins une centaine de personnes. Vous les avez rencontrées plusieurs fois, vous avez gardé des contacts depuis ?

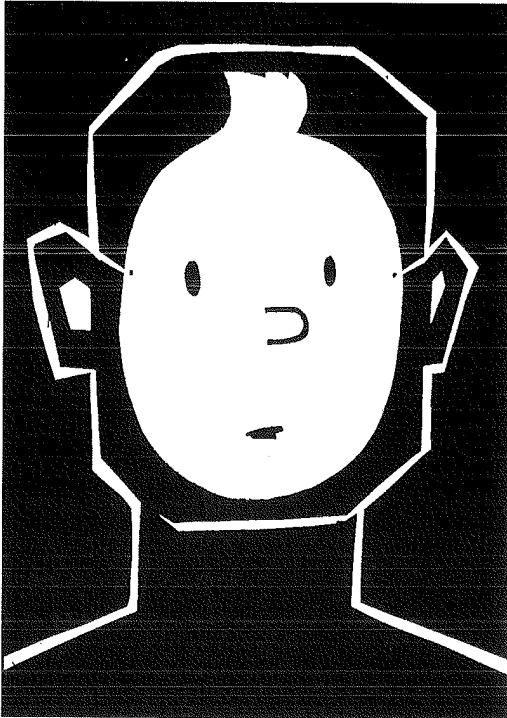
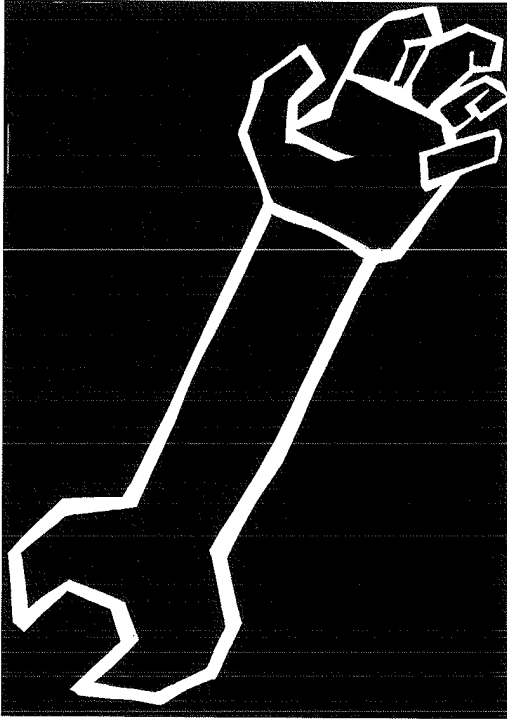
Il y en a que j'ai vu quatre ou cinq fois. Le livre ne présente qu'une vingtaine d'entretiens, il reste ainsi toute une documentation que je n'ai pas exploitée. Une fois le livre fini, j'ai revu très peu de gens. C'est très compliqué de revoir les gens, les coupures culturelles sont gigantesques. On peut éprouver beaucoup de sympathie, mais ça ne suffit pas. Quand on travaille ensemble autour d'un objet, il se passe des choses qui permettent de dépasser les différences culturelles. Mais revoir les gens après, sans nécessité de travail, c'est difficile. Je continue à garder des liens avec quelques-uns : trois ou quatre, pas plus.

Vous avez passé deux ans entiers dans la région de Montbéliard ?

Oui, presque deux ans, avec des allers-retours à Paris. Je restais quinze jours, trois semaines sur place et je passais une semaine à Paris. C'était une immersion totale. Ce que j'ai trouvé remarquable, c'est que les animateurs de La Cité avaient bien compris qu'un tel travail ne pouvait pas se faire en trois mois.

Où avez-vous trouvé les archives ?

J'ai travaillé sur les archives municipales de Montbéliard, celles de Belfort pour la presse de l'entre-deux-guerres. J'ai aussi utilisé quelques archives de la CGT à Besançon, les archives personnelles d'un militant de la CGT qui avait entre autres conservé tous les comptes rendus des comités centraux d'entreprise de Peugeot pour la période 1960-1970, et celles de Peugeot à Sochaux. Je vous l'ai dit, Peugeot avait un journal dès la fin de la Première Guerre : pour qui veut travailler sur les représentations de la classe ouvrière par ce patronat-là, c'est une mine d'or. Pour les entretiens, j'ai d'abord été en contact avec des militants qui m'ont fourni des listes de gens à contacter. Mon problème au départ, ça a justement été de sortir de ces listes : la mémoire ouvrière, ce n'est pas seulement la mémoire militante ! En fait, très vite, l'effet boule-de-neige a fonctionné : un tel vous donne quinze noms, chacun d'eux à son tour vous en donne quinze autres, et on sort très vite du cercle des militants. Je ne demandais pas des noms au hasard : je demandais le nom d'un « informateur » dans telle usine, ou dans tel atelier, pour telle question particulière. Mais naturellement tous les « informateurs » ne sont pas de « bons » informateurs : à côté de la richesse ou de l'intérêt des informations recueillies, il y a des qualités toutes personnelles qui donnent vie à l'entretien. Et puis les gens ne sont pas tous intéressants !



Vous n'avez pas fait un travail de sociologue. Comment avez-vous travaillé, en vous laissant guider par les rencontres ?

Je ne suis pas sociologue et je connais mal la sociologie ! J'ai d'abord passé trois mois à lire tout ce que je pouvais trouver sur le Pays de Montbéliard : sur l'histoire, l'économie industrielle, les rares mémoires de militants ouvriers, des maîtrises ou des thèses sur le patronat local – je me souviens par exemple de la grande thèse de l'historien Yves Cohen sur l'introduction du taylorisme chez Peugeot, au début des années 20 – mais aussi des ouvrages sociologiques plus généraux sur la culture ouvrière, ou sur d'autres usines ou bassins industriels : les mines du Nord, Renault, etc. J'ai ensuite préparé mes entretiens avec un cadre général, une grille de questions portant sur les conditions du travail dans les différentes usines et leurs spécificités, sur les diverses activités au sein de ces usines, sur les rapports des hommes et des femmes, sur ceux des générations, sur les cités et le logement, l'école, la religion, les luttes, etc. Pour chaque entretien, j'avais ainsi un objectif précis : parfois je me contentais de cet objectif, et l'entretien était assez bref, mais très souvent je préférais inciter les gens à faire un récit de leur vie, grâce à quoi venaient au jour quantité de choses que je n'avais pas prévues et qui nourrissaient en retour mes questions pour les entretiens suivants. Pour mes premiers entretiens, je n'avais pas de magnétophone et j'ai mesuré tout ce que je perdais ainsi, quant à la présence vivante de l'inter-locuteur. Ensuite, mes entretiens au magnétophone ont été immédiatement retranscrits par une secrétaire de La Cité, qui a fait là un énorme travail. Je relisais ces transcriptions pour préparer les entretiens suivants, pour affiner mes questions.

Vous avez aussi bien su rendre compte de cette contradiction fondamentale que connaît l'ouvrier, à savoir qu'en général il aime son travail, il en est fier, même remonter la chaîne donne une certaine fierté, et qu'en même temps c'est souvent une souffrance.

Et même lorsqu'ils n'arrivent pas à aimer leur travail parce qu'il est définitivement insupportable, il y a des procédures de contournement ou de compensation. Il y a par exemple tout ce qui tourne autour de la vie de l'atelier ou de la camaraderie ou de la solidarité. Tout ce qui rend le travail supportable même si son noyau ne l'est pas. Toutes ces valeurs sont d'une grande richesse. Il y a aussi toutes ces pratiques de détournement du travail qu'on appelle la perruque ou la pinaille, qui préservent un minuscule îlot d'autonomie au sein d'un travail qui n'en a guère.

Je suppose que vous avez remanié les entretiens que vous avez enregistrés. Est-ce que cela vous a posé des problèmes ? Par exemple, Bourdieu, dans La Misère du monde, a refusé de remanier les entretiens. Ils sont transcrits tels quels avec leurs répétitions, leurs hésitations. C'est un choix,

ça ne se lit pas facilement. Mais la question est : comment à la fois conserver le sel du propos et le rendre facilement lisible ?

Vous pensez bien que j'ai beaucoup réfléchi à ça, d'autant que ça touche directement au travail de l'écrivain. Je ne présente qu'un seul entretien en transcription littérale, afin justement de montrer au lecteur les inconvénients de cette méthode : outre la difficulté de lecture, il y a une sorte d'infériorisation du sujet parlant lorsqu'on exhibe toutes les scories de l'oralité spontanée. Pour le premier entretien qui apparaît dans le livre, j'ai gardé la façon très populaire qu'a la femme de s'exprimer. Lorsqu'elle a lu le livre, cette femme a été blessée parce qu'elle s'est sentie dévalorisée. Pour éviter ces inconvénients, j'ai donc retravaillé les transcriptions, à des niveaux divers, selon les cas. Il m'est arrivé de restituer un ordre chronologique lorsque la cohérence du récit l'imposait. J'ai enlevé systématiquement les redites, les bafouillages qui ne sont pas significatifs. Et puis surtout, je le répète, dans la langue orale on trouve des choses qui en réalité disqualifient celui qui parle par rapport au narrateur, qui lui s'exprime dans une langue correcte parce qu'il écrit... Transcrire « Et pis y m'dit... Et pis qu'est-ce qu'y'avait encore » me paraît un pur stéréotype des codes de la transcription littérale, qui n'a aucun intérêt et qui n'est que dévalorisant ou méprisant. C'est toute la différence qu'il y a entre les paroles rapportées chez Zola et la parole populaire chez Céline. Chez Céline, la parole populaire est la même que celle du narrateur. Il n'y a pas de différence de niveau. Le narrateur n'est pas en position de contrôle de la parole populaire. Je tiens à ça. J'ai réfléchi aussi à la manière de ponctuer : par exemple, pour une des femmes qui était particulièrement émouvante et qui avait un flot de paroles très puissant, et afin que les trois heures d'entretien puissent tenir en une dizaine de pages, j'ai resserré son discours pour qu'il acquiert à la lecture la force qu'il avait à l'oral, et je l'ai scandé non pas par des points mais par des blancs, pour rendre sensible le rythme des périodes. Cette femme avait une « voix » : bien des gens que j'ai interrogés n'avaient pas de voix, cette façon d'être présents par le corps dans leur discours, mais quand ils en avaient une, mon travail était très précis. Ce qui est choquant, ce n'est pas la syntaxe des ouvriers qui n'est pas pire ni meilleure que celle des journalistes de France Inter ou d'Europe 1. Mais tous, moi compris, il nous arrive de bredouiller. Et il n'y a aucune raison d'infliger cette peine au lecteur. Enlevons toutes les scories qui n'ont rien à voir avec la qualité de la parole de celui qui parle. En revanche, je n'ai jamais touché à la syntaxe de la phrase. Elle est propre à la voix.

2

dossier

La « petite entreprise » et les relations de travail. Une introduction critique

Stephen Bouquin*

Une recherche sur les relations de travail et le « dialogue social » dans les PME passe obligatoirement par un retour critique sur les catégories et les objets étudiés. La PME est-elle une grande entreprise « en petit » ? À moins qu'elle soit tout l'inverse d'une grande : dynamique et non statique et bureaucratique, consensuelle au lieu de conflictuelle... Bref, une unité économique dont la taille serait optimale notamment par le consensus que la proximité et l'importance des relations interpersonnelles favorisent. À l'opposé d'une approche dualiste, nous pensons que la PME ne peut décemment être analysée sans prendre en compte la « grande » entreprise ainsi que les transformations contemporaines des mondes de l'entreprise avec l'émergence de figures hybrides comme la « firme réseau ». Si la définition de la PME est quelque peu hasardeuse, peut-être est-il plus pertinent de distinguer parmi ces entreprises, petites ou moyennes, celles dotées d'institutions représentatives du personnel et celles qui ne le sont pas. Reste à savoir si la taille et/ou la présence d'un dialogue social ou de négociation collective se répercutent sur l'emploi et les salaires. Cela formera l'objet de deux articles de ce dossier, traitant d'une part des formes de rémunération et des salaires dans les PME (Stéphane Le Lay) et d'autre part des formes d'emploi et des conditions de travail, à partir d'une

*Sociologue (UPJV),
chercheur au CEFRESS et
membre du Laboratoire
G. Friedmann (CNRS)
stephen.bouquin@wanadoo.fr

analyse de l'enquête Sumer 2003 (Stephen Bouquin). Signalons pour finir que les travaux publiés dans ce dossier ont été réalisés dans le cadre d'un projet de recherche européen se déroulant dans le cadre du cinquième PCRD¹.

I – Les vertus de la petitesse

Bon nombre de discours officiels et d'analyses présentent les PME comme acteurs clés dans la création d'emplois et ceci d'autant plus qu'elles sont « petites », voire « toutes petites ». L'idée sous-jacente étant que la petitesse de la taille convient de façon optimale à l'organisation économique contemporaine. Sa taille lui procurerait la flexibilité et la réactivité nécessaires à l'accélération des cycles de vie des produits, à la production différenciée et au flux tiré. On pourrait supposer que la petitesse de la taille (TPE ou PME) correspond aussi aux nouvelles normes de gestion et mobilisation des « ressources humaines » ; des normes dont la finalité principale est d'assurer un ajustement permanent à la logique de concurrence.

La ventilation du nombre d'entreprises par taille d'effectif est sans doute l'indicateur le plus trompeur. En effet, 99 % des entreprises sont des PME mais 93 % n'emploient qu'un-e seul-e ou zéro salarié-e-s. En revanche, il est vrai que 75 % des salarié-e-s (régime UNEDIC) se concentrent dans les entreprises de moins de 250 salarié-e-s, seuil maximal définissant les PME. Les deux dernières décennies, on a vu accroître leur part de 16 % dans l'emploi. Cependant, lorsque l'on étudie les évolutions de façon plus fine, on s'aperçoit que ce sont surtout les micro-entreprises (moins de 10 salariés) qui gagnent en poids dans l'emploi (de 23,3 % en 1979 à 28,6 % en 1997) et ce en partie aux dépens des moyennes et grandes entreprises. Par ailleurs, il faut noter que la croissance de l'emploi dans les PME relève pour une fraction conséquente non pas d'emplois additionnels mais de postes se substituant à ceux existant dans les grandes entreprises, à la suite du mouvement d'externalisation. Sur le plan économique, la création d'emplois ne peut être le seul indicateur. La valeur ajoutée (VA) par personne employée permet de mieux mesurer la répartition et l'intensité de la création de richesses. Sur ce plan, les études montrent qu'en règle générale la valeur ajoutée croît à mesure que la taille de l'entreprise augmente. En 1999, la VA par personne plafonnait à 44 000 euros/an par personne pour les entreprises de moins de 250 salarié-e-s tandis qu'elle atteignait 57 000 euros par personne pour les grandes entreprises (SUSE, INSEE). Aussi, les PME ne représentent que 41 % des investissements corporels des entreprises et 30 % des exportations. Le tissu économique a vu l'importance des PME augmenter en termes d'emplois mais cela n'implique nullement que le centre de gravité du monde des entreprises ait suivi ce mouvement. D'autant que bon nombre d'entreprises petites et moyennes sont également fort vulnérables. Ceci s'observe dans la baisse constante du

¹. Voir présentation en annexe II.

volume annuel de créations d'entreprises (passant de 307 779 en 1989 à 270 000 en 2000) jusqu'à ne dépasser que de peu le volume annuel de cessations (250 000 en 2000). Le « taux de mortalité » des PME est en effet fort élevé puisque plus de la moitié des entreprises créées ont une durée de vie de moins de cinq ans. En dernier lieu, mais cela est désormais bien connu, il faut souligner que bon nombre des PME sont, pour une large partie, tributaires ou dépendantes des grandes firmes agissant comme donneuses d'ordre. Hélas, aucune enquête quantitative française ne permet de mesurer avec précision cette intrication-dépendance. Une étude récente réalisée auprès de 900 employeurs de l'industrie wallonne (Belgique) nous apporte néanmoins quelques indications : 50 % des employeurs interrogés déclarent fonctionner comme sous-traitants pour d'autres entreprises ; parmi les entreprises de moins de 100 salariés, ce pourcentage grimpe jusqu'à 73 % ; au sein de la catégorie des sous-traitants, en moyenne, près de 40 % du chiffre d'affaires dépend de la réalisation des commandes d'un seul donneur d'ordre. L'étude relativise en revanche le phénomène de sous-traitance en cascade : si les entreprises sous-traitantes sous-traitent à leur tour, ce sont surtout les fonctions de transport (67 %), de maintenance (61 %) ou administratives (comptabilité à 63 %) et non la production (10 à 20 %) (Scheuer, 2003). Certaines données françaises sur les groupes d'entreprises révèlent d'autres dimensions de cette même réalité dont le phénomène de « groupement d'entreprises ». Le postulat de départ étant que la firme n'est pas l'entreprise. En effet, l'unité de production n'est pas une entreprise, même si elle en possède sa forme juridique. La notion de « groupement d'entreprises », qui n'existe que dans le droit français et néerlandais a rendu visible cette évolution. Les données du tableau 1 illustrent l'ampleur de leur développement.

Tableau I : Nombre de groupes d'entreprise selon le nombre de salariés

| groupes | 1980 | 1990 | 1995 |
|----------------------|------|------|------|
| Grands (10 000+) | 73 | 92 | 84 |
| Moyens (2 000-9 999) | 223 | 241 | 292 |
| Petits (5 00-1 999) | 383 | 820 | 1027 |
| Micro (moins de 500) | 627 | 1230 | 5279 |

Source : INSEE, Première n° 836 – mars 2002.

À l'évidence, il s'avère que le nombre de groupes augmente et ce surtout parmi les « micro-groupes ». Toujours selon l'INSEE, deux tiers des effectifs des entreprises de moins de 100 salarié-e-s appartiendraient à des groupes. C'est pourquoi il est peu pertinent d'agréger ou comparer des entreprises de même taille mais de statut différent tel que filiale ou indépendant puisque leur autonomie de décision et les stratégies de

développement ou de production sont différentes. Il en découle qu'il est plus pertinent de raisonner en termes d'« unités indépendantes » (chaque entreprise hors groupe en est une, de même que les sociétés d'un même groupe sont agrégées en une seule unité indépendante). En appliquant une telle approche dans l'industrie, il s'avère que les premières cinquante unités indépendantes réalisent 40 % de la valeur ajoutée (VA) avec seulement un quart des salariés. Ceci confirme indirectement l'hypothèse d'une claire division entre les entreprises à « haute valeur ajoutée », employant peu de salariés, et celles, en général, plus petites, à plus faible valeur ajoutée et concentrant le « travail vivant », sortes d'ateliers de main-d'œuvre...

Au final, il nous semble indispensable de relativiser quelque peu l'idée du *small is beautiful*. La petitesse de la taille n'est pas forcément garante de longévité, de taux de profit élevé ou de production accrue de richesses (au travers de la valeur ajoutée).

2 – Les PME, un objet fuyant ?

Rappelons cette évidence: les définitions des PME sont fort nombreuses... Selon la définition française, aujourd'hui abandonnée mais encore présente statistiquement, elle pourrait employer jusqu'à 500 salarié-e-s en réalisant moins de 77 millions d'euros de chiffre d'affaires. Selon la définition d'Eurostat, une PME n'emploierait pas plus de 250 personnes avec un maximum de 40 millions d'euros de chiffre d'affaires tout en respectant un critère d'indépendance (maximum de 25 % du capital détenu par une ou des entreprises ne répondant pas aux critères définissant une PME). Ces définitions variables ne sont que conventions (statistique, juridique) et rendent compte de la difficulté de construction d'un objet socio-économique. Selon certains (Grasser, Lhotel, Sacher, 1999), les PME sont d'abord un « discours » qui s'appuie à la fois sur un court-circuit théorique et sur une construction par défaut. D'abord parce que les PME n'existent qu'au regard de la grande entreprise et, dans la mesure où cette dernière change de forme, la définition des petites et moyennes se voit être relativisée sinon soumise à révision. Dans une même optique, on pourrait dire que les PME, loin de former une catégorie d'analyse pertinente, forment plutôt le socle « empirique » d'une forme mystifiée de l'entreprise, aujourd'hui dépassée. Ainsi, la PME incarnerait la forme « idéale » de l'entreprise, actrice de l'échange marchand et de la concurrence ; une forme qui s'additionne aux figures de l'entrepreneur familial et du « producteur indépendant » pour représenter la légende de l'entrepreneuriat. Ceci permet d'occulter à la fois l'interdépendance croissante des entreprises au travers de l'échange ainsi que la prédominance des grandes firmes sur les autres. En effet, sur le plan de la taille, la poursuite de la dynamique d'accumulation requiert non pas la petitesse mais la grandeur, voire le gigantisme. En

témoigne l'importance des grandes firmes multinationales, véritables empires industriels actifs sur des marchés oligopolistiques et dont le chiffre d'affaires dépasse le PIB de certains pays ; en témoigne aussi la constitution d'empires financiers, investisseurs institutionnels détenant des portefeuilles d'actions par-delà les frontières et les branches d'activité ; en témoigne aussi l'importance de la « grande taille » pour la recherche et la poursuite de stratégies de profit pérennes.

3 – De l'éclatement de l'entreprise à la firme-réseau

Afin de fixer quelque peu cet objet fuyant que sont les PME, il nous faut donc l'intégrer dans une analyse de l'évolution plus globale du monde des entreprises. Sur ce plan, de manière extrêmement résumée et sans doute trop peu problématisée, on serait tenté de souligner en premier lieu comment les méthodes contemporaines en gestion ont facilité l'éclatement des entreprises. Ceci est d'abord le résultat du développement de l'actionnariat multiple et « institutionnel » aux dépens du capital familial. Dès les années 1970, des études conduites au Royaume-Uni démontrent, au vu de la grande dispersion de l'actionnariat britannique que de 6 à 15 % des droits de vote suffisent pour contrôler la forme sans l'influence du management (Chapelle, 2001 : 99-112). Depuis les années 1990, les études de la structure d'actionnariat se sont orientées vers les effets de pyramides permettant de mesurer l'étendue de séparation entre propriété et contrôle, non seulement par rapport à une firme unique mais aussi sur un ensemble constitué par un enchaînement d'entreprises. Ainsi, en détenant 51 % des actions d'une société possédant elle-même également 51 % des actions d'une autre entreprise, il devient possible, avec ces deux niveaux d'actionnariat, d'exercer un contrôle à 100 % de cette seconde société tout en ne possédant que 26 % du capital ($0.51 \times 0.51 = 26 \%$), soit un rapport entre capital contrôlé et capital détenu de $100/26 = 3.85$. L'effet des pyramides peut se démultiplier et boucler sur le versant du capital un contrôle qui peut également s'exercer par le marché (en tant que client et donneur d'ordre principal).

Peut-on mesurer l'impact de ces mécanismes sur le tissu économique ? C'est difficile et certains seraient tentés de relativiser l'importance de la Bourse. Il est vrai qu'en 2004 les 650 entreprises françaises cotées en Bourse ne produisaient que 6 % de la valeur ajoutée globale, n'employaient que 500 000 salarié-e-s et ne détenaient que 20 % des actifs. Mais, dès lors que l'on intègre le fait que la moitié de ces 650 entreprises sont des « têtes de groupes » qui contrôlent au total 7 000 entreprises, un autre tableau se dégage. Ces groupes cotés en Bourse déterminent en réalité, directement via leur « maison-mère » ou indirectement via leur filiale, 20 % de la VA de l'ensemble des entreprises, possèdent 51 % des capitaux propres et emploient 1,8 million de salariés.

Sur des marchés de renouvellement à tendance oligopolistique, il ne faut s'étonner que l'émiettement du capital au travers de l'actionnariat institutionnel n'a fait que conduire à une re-centralisation de ce même capital, et ce par-delà les frontières juridiques des « sociétés anonymes ». Sur un plan organisationnel, le découpage de l'entreprise en entités « distinctes » laisse apparaître plusieurs types d'unités dont les fonctionnalités respectives ne se comprennent qu'en appréhendant l'ensemble articulé (voir figure 1).

Figure 1 : L'éclatement fonctionnaliste de l'entreprise

- Le « **centre de responsabilité** » est chargé de la gestion et de la location des bâtiments et des installations.
- Les « **centres de coût** » n'ont de maîtrise réelle que sur les intrants (coûts) et très peu sur les extrants. On retrouve ici les centres de structure ou fonctionnels (administration, GRH, R&D). Ces centres utilisent parfois la technique du BBZ (budget-base-zéro), qui consiste à déterminer ou reconstruire le budget (les moyens alloués) à partir des différentes missions et fonctions du centre en retenant comme point de départ sa suppression.
- Les « **centres de soutien** » sont un autre centre de coût correspondant à des activités connexes (entretien, ordonnancement, informatique). Théoriquement, ces centres disposent de la maîtrise de leurs intrants (coûts) pour lesquels une relation de volume pourra être établie avec des extrants (prestations de service aux autres) mais sans capacité d'action sur ceux-ci.
- Le « **centre de chiffre d'affaires** » dispose de davantage de maîtrise sur les extrants (ventes) que sur les intrants.
- Le « **centre de profit** » dispose de la maîtrise des intrants et extrants. Les objectifs sont évalués en termes de marge ou de contribution à la VA. Ces centres traduisent l'évolution de l'obligation de moyens (sous le régime ancien des divisions internes) à celle de résultat. La filialisation des centres de profit se réalise pour des motivations variées : nécessité juridique, autonomie de gestion, motivation des responsables (secteur bancaire), possibilité d'alliances à la marge avec des fournisseurs.
- Le « **centre de rentabilité** » correspond à une délégation encore plus forte. L'objectif étant non un résultat ou une marge mais une rentabilité exprimant le rapport aux capitaux engagés. L'autonomie est souvent cantonnée à la possibilité de réduire les frais de gestion, de RH et des intrants, au moins partiellement ainsi que de développer au mieux la vente ou les volumes. Mais il s'agit surtout d'un pilotage à court terme et l'actionnaire principal décide des capitaux à investir. Ces centres n'ont souvent pas la faculté de chercher librement des capitaux hors du groupe.

Ces entités juridiques sont reliées par des échanges facturés sur base de prix de transfert ou de prix de cession interne tandis que la définition comptable de ces prix (coûts réels ou standards, coûts plus marge au prix

de marché, prix négocié, prix administré) permettra d'« évacuer » une fraction des profits². Parfois, chaque coéchangiste tend à défendre son entité et, pour en neutraliser l'effet, les pratiques de facturation se dédoublent d'une mise en concurrence artificielle entre filiales ayant la même fonctionnalité. Mais, dans l'ensemble, toutes les charges tendent à être flexibilisées et sont sorties de leur carcan administratif interne pour devenir l'objet d'un effort de réduction constant, soit assumé en « interne », soit répercuté en aval. La « firme-réseau » est une forme achevée de cet éclatement. Une entité remplit le rôle de coordinateur, firme pivot ou « broker » et elle est entourée d'opérateurs spécialisés que sont ses fournisseurs référencés, ses sous-traitants producteurs ou assembleurs et ses distributeurs attitrés. La fonction administrative devient une entité séparée, assumant un *facility management* comme il est dit dans le jargon. Le réseau se consolide au travers d'un système d'information (de l'intranet aux progiciels, le partage des données et des informations) et un management de la chaîne d'approvisionnement. Dans une telle configuration, les cahiers de charges, chartes de qualité et indicateurs de tolérances critiques deviennent une composante principale des outils de gestion qui se formalisent et se normalisent jusqu'à saturation.

À l'instar de Delaunay (2000 : 157-173), on peut également analyser la firme en se référant à la forme-valeur et à sa place dans les rapports sociaux de production. Ceci nourrit alors l'hypothèse que nous sommes passés d'une forme-entreprise où le procès de production et le processus d'accumulation de capital coïncident à une forme éclatée où l'accumulation déborde les unités de production et qui se composerait d'unités dotées de l'enveloppe juridique antérieure. C'est parce que le capital a non seulement investi les produits, le capital fixe et circulant, l'organisation ou le facteur travail mais aussi la firme elle-même que l'on peut dire de l'entreprise qu'elle est devenue un objet « porte-valeur ». Avec l'essor du capitalisme financier, « les entreprises seraient devenues, à côté des produits et par l'intermédiaire des titres de leur propriété, les marchandises de base, les atomes de la richesse sociale » (*ibid.* :159). En effet, l'entreprise peut s'acheter et se revendre, elle fonctionne comme valeur d'échange sur un marché spécifique, celui des titres et des actions. Ce marché est devenu, au travers de la déréglementation des marchés financiers nationaux et la libéralisation des mouvements de capitaux, un marché « de la propriété en soi » qui tend à se détacher de tout rapport direct avec les aspects concrets du fonctionnement des procès de production ainsi que de la production de valeurs d'usage. Une certaine prudence reste de mise car, maintenant que nous connaissons un reflux de l'activité boursière, il s'avère que les firmes ne sont pas si aisément négociables. Certaines « fractions » du capital se sont néanmoins spécialisées dans une activité de ce type. Citons à ce propos Activa Capital rachetant des entreprises en faillite ou en difficulté pour les revendre après assainissement en faisant jouer l'endettement comme effet levier.

2. Voir à ce propos Fabien Mariotti (2005).

Par-delà ses formes, l'entreprise apparaît certes comme ensemble rationnel soumis à des pesanteurs que sont le marché, le capital et la nécessité de son accroissement³. Pas plus que l'entreprise « isolée », la catégorie des PME ne peut être traitée comme un substrat de la réalité. Nous ne pouvons que suivre le raisonnement de Benoît Grasser, Hervé Lhotel et Fabrice Sacher pour qui « la PME n'atteint jamais le statut de concept et qu'elle est exempte de toute vertu heuristique. (...) La catégorie [des PME] continue de fonctionner comme mode empirique ancien de lecture et d'interprétation de certains phénomènes socio-économiques, alors même que les investigations conduites sous ce registre indiquent la faiblesse de son caractère opératoire (Grasser *et alii* : 7). Les études sur les PME, à condition de sortir des définitions organisationnelles et juridiques, montrent l'impossibilité d'en déterminer sans équivoque les frontières tout comme l'existence. Si on ne peut lui accorder de statut théorique et très peu de vertus heuristiques, la solution la plus pragmatique consiste à dresser une typologie des PME autour des figures de l'entreprise « familiale », « sous-traitante » ou « innovante » et dont chacune développe d'autres relations aux grandes firmes, au marché, aux investisseurs. Sachant que ces idéaux-types existent sous des formes combinées et que la nature et la localisation de l'activité induiront également des spécificités et qu'il serait justifié de croiser cette typologie avec une seconde, distinguant les entreprises avec présence syndicale et celles sans, on finit par atteindre un niveau de complexité et d'hétérogénéité redoutable...

4 – La question des seuils dans le droit social individuel et collectif

Après avoir déconstruit l'objet de l'« entreprise », il nous faut encore questionner la place du syndicalisme et des seuils de représentation dans les PME. Si la présence du premier n'est nullement déterminé par la taille de l'entreprise, du moins sur le plan formel, la nature de cette présence l'est totalement. En effet, présence de délégués du personnel, d'instances représentatives et existence de relations collectives de travail sont étroitement réglementées en fonction du nombre de salariés et de la nature de l'unité (entreprise ou établissement). En cela, le droit collectif diffère fondamentalement du droit individuel du travail qui ne reconnaît que l'employeur en tant que personnalité juridique salariante. Jusqu'il y a peu, tant la production contractuelle (accords) que législative n'a que très peu mobilisée la notion d'entreprise comme base constitutive pour la constitution de garanties collectives. C'est seulement avec la décentralisation de la négociation collective, depuis les années 80, puis le développement de droits sociaux complémentaires (épargne-retraite, assurance maladie) que la taille de l'entreprise est devenue un facteur discriminant pour la production de ces normes. La tendance de « corporatisation » rampante des relations professionnelles – tournée sur les grandes entreprises, donneuses d'ordre, multinationales ou entreprises à haute valeur ajoutée – délaissant les PME dans

3. Ceci contredit quelque peu l'analyse de l'entreprise en « apesanteur, source de lien social ». Une lecture plus approfondie de Max Weber nous y invite également lorsqu'il la définit comme « une activité continue en finalité » (Weber; *Economie et société*, 1995, vol.-1, p. 94). Plus loin, cette activité est définie comme « lucrative, basée sur la norme de calcul rationnel, et l'entreprise comme activité orientable de façon autonome en fonction du compte capital » (p.138).

une seconde zone, provient donc en premier lieu de l'émergence de la négociation d'entreprise⁴. Rappelons que le patronat s'opposait jusqu'à la moitié des années 80 à toute décentralisation de peur que se crée « une nouvelle couche d'avantages variables », dit le CNPF en 1956 (cité in Le Goff, 2002 : 450), puisque l'effritement du cadre professionnel national pénaliserait les entreprises incapables de résister à la pression syndicale. La volonté de rapprocher les niveaux de régulation le plus possible de la réalité économique n'apparaît qu'à la suite du plan de rigueur de 1983. Depuis lors, la négociation de normes sociales protectrices (montants de salaire, conditions de travail, temps de travail, avantages divers) tend à rejoindre les règles afférentes aux institutions représentatives du personnel. Dix ans plus tard, l'entreprise est alors devenue un critère direct pour l'établissement d'accords ou de conventions collectives. Ainsi, la loi quinquennale du 20 décembre 1993 le consacre en principe cardinal puisqu'une délégation unique du personnel, mélangeant les DS, CE et CHS-CT est créée afin de rendre possible la négociation « globale sur l'emploi » incluant un allègement de cotisations sociales dans les entreprises de moins de 200 salariés. Il s'est ensuivi une augmentation du nombre d'élections professionnelles au sein de ces PME, passant de 2 633 en 1996 à 4 089 en 1998, couvrant lors 43 % des entreprises.

Mesurer l'effet de seuil reste cependant une gageure, tant ils sont nombreux. Dans sa thèse de doctorat « Les seuils d'effectif en droit du travail », Corinne Sachs-Durand en dénombre 270. L'argumentaire favorable aux seuils s'appuie en général sur la taille (mesurée à l'aune du nombre de personnes employées) comprise comme indicateur de leur capacité économique. À partir de là, les entreprises peuvent évidemment retourner l'argument contre les seuils puisqu'ils seraient « anti-économiques », voire une entrave à l'embauche. Dans cette optique, selon l'UIMM, le seuil de 50 salariés pour l'établissement d'un CE serait une barrière à l'embauche (Liaisons Sociales, mars 1997).

Par rapport à l'établissement d'institutions représentatives du personnel (IRP), deux critères guident leur mise en place au niveau le plus adéquat : primo, le critère de proximité (social) et, secundo, le critère gestionnaire d'adéquation à la réalité socio-économique. Parallèlement, la jurisprudence et la loi ont progressivement fait émerger les notions d'établissement, de site d'activité, d'unité économique et sociale et de groupe national ou européen.

Figure 2 : Aperçu des entités de base pour les IRP

→ **Etablissement distinct** - Celui-ci peut être reconnu à partir d'un double critère : une direction représentant l'employeur et dotée d'un pouvoir et l'existence d'un groupe de salariés ayant des intérêts communs. Il sert à désigner des DP/DS et, dans le cas d'une autonomie administrative (comptabilité propre, gestion du personnel), la création d'un

4. Jusqu'à la fin des années 1950, on dénombrait annuellement environ 150 accords d'entreprise ; entre 1960 et 1967, 356 ; en 1970, 670 ; et, en 2000, le chiffre de 30 000 accords est dépassé.

comité d'établissement. Fait important, le seuil ici n'est pas forcément celui des 50 salariés (Le Goff, citant C. d'État : 445).

→ Le « **site d'activité** » permettant la désignation de délégués de site (loi 1982, code du travail L421-1) n'a pas connu un grand succès depuis sa création. Elle devait faciliter à partir d'une proximité géographique et/ou professionnelle la création d'une collectivité sociale minimale par la présence d'un interlocuteur représentant les salariés par-delà les employeurs. Il s'agit d'« établissements occupant habituellement moins de 11 salariés et dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement au moins 50 salariés, où le directeur départemental du travail peut, de sa propre initiative ou à la demande des organisations syndicales, imposer l'élection de délégués du personnel ». Si les critères paraissent très judicieux, peu d'employeurs sont tentés d'autoriser une immixtion de l'extérieur tandis que les syndicats ont été peu enclins à défricher ce terrain d'action.

→ L'« **unité économique et sociale** » (UES) a émergé dans la jurisprudence comme réponse aux tentatives d'éclatement de l'entreprise en entités juridiquement indépendantes afin de contourner les règles de représentativité. Pour identifier une UES, les tribunaux ont employé la notion de « compénétration » sur un double plan, économique d'abord, social ensuite. Au niveau économique, il s'agit de vérifier la présence de dirigeants communs dans les CA des filiales, une concentration de direction, des activités soit identiques soit complémentaires. Sur le plan social, les indices paraissent moins adéquats : perméabilité des statuts, identité des conditions de travail, de statut social, soumission aux mêmes conventions collectives. À la différence de l'établissement, la reconnaissance pour l'une des entités vaut alors pour les autres.

→ Le **groupe d'entreprises** date des lois Auroux (1982) et visait à rendre possible la création d'un comité de groupe (CdG). Dans la littérature, le CdG français est considéré comme matrice du comité d'entreprise européen. Une double définition préside à sa création : délimitation géographique (siège social sur le territoire français à titre principal ou secondaire, ex. sous-groupe d'une multinationale) et économique. La seconde définition emploie la notion de domination, incluant ainsi à la fois l'entreprise-mère et ses filiales. L'entreprise dominante exerce un contrôle effectif sur une ou plusieurs sociétés, filiales (à partir de plus de 50 % du capital) ou via des prises de participation (de 10 à 50 % de participation). Il s'agit de conditions légales, permettant la mise sur pied d'un CdG à la demande majoritaire d'un comité d'une entreprise contrôlée directement ou indirectement. Toutefois, cela implique aussi que sa mise sur pied ne peut se faire à partir d'une entreprise dépourvue de comité.

En dehors des comités de groupe, peu de ces entités sont devenues le support à l'établissement d'IRP inter ou trans-entreprise. Le seuil autorisant la mise sur pied d'IRP introduit donc une nouvelle distinction au sein des PME, scindant les petites entreprises (jusqu'à 49 salarié-e-s) des moyennes (50-250). Ces seuils font référence au nombre de personnes employées et varient selon les instances concernées. Pour rappel, en France, les délégués du personnel sont (théoriquement) autorisés dès 11 salariés tandis que les droits d'information et de consultation, apanage

du comité d'entreprise, ne s'enclenchent qu'à partir de 50 salarié-e-s. Une comparaison intereuropéenne montre l'importance des variations en la matière. Dans certains pays (Suède, Finlande Royaume-Uni, Irlande), les instances de type CE n'existent pas et ce sont les délégués syndicaux qui assument directement le rôle d'interlocuteurs coproducteurs de normes et d'accords ; d'autres pays (Autriche, Allemagne, Espagne, Grèce, Pays-Bas, Italie) ont vu se mettre sur pied des conseils à représentation homogène salariée (directement élus par le collectif de travail et/ou sur proposition syndicale) tandis qu'encore d'autres (Belgique, Danemark, Luxembourg) suivent le modèle français à composition paritaire mettant direction et représentants du personnel autour de la table. L'existence de telles instances d'information et de consultation se dédouble parfois d'instances homogènes syndicales, sous forme de délégation du personnel.

La diversité des seuils d'installation d'IRP (voir tableau comparatif en annexe) montre en tout état de cause que la question ne peut être abordée sous l'angle purement économique. La simple absence d'un seuil de cet ordre (Suède) signifie que l'on peut théoriquement faire valoir des droits d'information, de consultation sans les indexer sur la taille des entreprises et/ou des établissements. La question est loin d'être négligeable puisqu'elle s'est trouvée au centre de l'élaboration de la nouvelle directive européenne sur l'information et la consultation 2002/14/EC qui établit le seuil désormais à 50 salarié-e-s pour les entreprises et 20 pour les établissements⁵.

Une comparaison des pays européens sur le plan des taux de couverture en matière d'IRP situent en « tête » les pays avec une instance représentative homogène et dont les seuils sont très bas. En effet, tant en Espagne qu'en Autriche, plus de 7 salarié-e-s sur 10 travaillent dans un établissement doté d'un comité d'entreprise. Viennent ensuite d'autres cas de figure où la mise sur pied d'un CE est soit conditionnelle à l'initiative syndicale (en Italie, 42 % des salariés, 48 % en Allemagne), soit dépendante du seuil de 50 (41 % au Pays-Bas). Les plus mal lotis sont les configurations nationales où les structures syndicales sont marginales (en France, 25 % des salariés), soit les seuils sont plus élevés (33 % en Belgique, seuil à 100).

Les analyses sur l'état des relations professionnelles en France montrent l'étendue du désert hexagonal. Selon Dominique Labbé (Labbé, 1994 : 21), au début des années 1990, un quart des établissements de 50 à 200 salariés n'ont pas de CE alors que cela devrait être le cas ; au sein de cette même catégorie d'entreprise de taille moyenne, six sur dix n'ont pas de DS tandis que trois quarts des scrutins se faisaient sur liste unique sans étiquette syndicale tandis que les élections « sans choix » concernaient 47 % des électeurs, soit 2,5 millions de salarié-e-s. En fait seulement 3 % des scrutins reflètent la diversité syndicale en mettant en lice au moins quatre listes et 800 000 électeurs (14 % du total) se trouvent face à un tel

5. Cette élaboration a pris plus d'une décennie et le Royaume-Uni a ralenti l'aboutissement pour finir par obtenir la dérogation de son application jusqu'en 2008. En effet, le CBI (Confédération of British Industry) craignait la création automatique d'instances de représentation là où il n'y en avait pas et où le mouvement syndical avait été fortement restreint dans ses libertés d'action. Sachant que la mise sur pied des IRP n'est nullement automatique ni ouverte à des représentations équivalentes, on peut dire que la directive européenne n'harmonise que les seuils mais nullement le système de relations professionnelles, laissant ainsi libre champ aux lacunes qu'elles contiennent en tant que mode de construction de garanties collectives.

choix. Dans la toute dernière période, on assisterait cependant à une montée des listes syndicales aux dépens des listes non syndiqués tandis que le nombre d'établissements couverts par des représentants du personnel augmenterait légèrement depuis la fin des années 90. Ceci se vérifie notamment dans le fait que le nombre d'accords signés par un délégué du personnel dans les PME est en augmentation (DARES, 2002 : 124-139).

Tableau 2 : Pourcentage des salarié-e-s couverts par

| configuration | moins de 50 | 50-499 | 500 et plus | ensemble |
|---------------|-------------|--------|-------------|----------|
| Sans rien | 38,6 | 10,4 | 0,4 | 25,6 |
| CE, DP et DS | 8,6 | 38,8 | 84,4 | 23,2 |
| CE uniquement | 18,4 | 12,6 | 1,2 | 15,5 |
| DP seulement | 13,6 | 7,0 | 0,4 | 10,5 |
| DP et DS | 7,4 | 7,9 | 10,4 | 7,7 |
| DS et CE | 2,3 | 3,8 | 0,6 | 2,9 |
| DS seulement | 2,1 | 1,6 | 0,5 | 1,9 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |

Source : MTEFP-DARES, Cézard et alii, 1995.

Quelques enseignements peuvent être tirés du bilan de la négociation professionnelle de 2002. Près de 30 000 accords ont été conclus dans plus de 20 000 entreprises concernant près de 4 millions de salariés. Si le dépôt de textes est en majeure partie le fait des petites entreprises – plus de la moitié des accords est déposée par des unités de moins de 50 salariés –, il faut en même temps souligner que moins de la moitié des accords sont signés avec des délégués syndicaux, que 25 % sont ratifiés par le personnel ou l'employeur. Le mandatement intervient pour 14 % des accords signés. La mise en relation des contenus des accords avec les modes de signature montre que les TPE et les PME ont un dialogue social majoritairement orienté sur la mise en place des plans d'épargne d'entreprise (PEP), l'intéressement ou la participation. En dehors de ces thèmes-là, la RTT demeure la principale question abordée dans la négociation collective des PME. Près de la moitié des textes consacrés au temps de travail a été négocié dans une entreprise comptant 20 salarié-e-s ou moins. En effet, 45 % des accords sur ce thème ont été signés par un-e salarié-e mandatée (en règle générale la CFDT et la CFTC). Le bilan de la négociation collective de 2002 montre que le dialogue social est à la fois présent dans les PME et les TPE et qu'il faut aussi en relativiser la portée. En effet, la question des salaires reste en grande partie à l'écart des salarié-e-s des PME tandis que celle du temps de travail est certainement présente. Encore faut-il vérifier quel équilibre s'établit entre réduction et aménagement du temps de travail (voir notre article dans ce dossier pp. 44-49).

Tableau 3 : Répartition des textes et des thèmes principaux selon la taille de l'unité signataire

| Taille | total nombre de textes | % unités signataires | % salariés concernés | % temps de travail | % salaires et primes | % participation, intérêt, épargne salariale |
|--------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------|---------------------------------------------------|
| <i>nbr. textes</i> | 28 058 | | | 8 392 | 2 821 | 10 145 |
| 10 et moins | 9 072 | 39,8 | 0,9 | 36,1 | 5,3 | 45,5 |
| 11-20 | 2 562 | 10,8 | 0,9 | 12,5 | 2,4 | 10,7 |
| 21-49 | 3 497 | 13,7 | 2,5 | 13,9 | 9,7 | 14,7 |
| 50-99 | 3 556 | 12,2 | 4,7 | 11,4 | 18,9 | 11,7 |
| 100-199 | 3 415 | 10,3 | 8,0 | 9,7 | 25,4 | 8,0 |
| 200-499 | 3 460 | 8,4 | 14,2 | 10,0 | 25,5 | 6,2 |
| 500 et plus | 2 496 | 4,7 | 68,7 | 6,4 | 12,8 | 3,2 |

Source : DARES, 2002 : 136.

5 – Pistes d'action syndicale

Malgré l'intensification du dialogue social et l'extension des relations professionnelles aux PME, la situation demeure la même : près de 6 millions de salariés ne bénéficient d'aucune représentation, soit près d'un salarié sur deux du secteur privé. Ils appartiennent, pour l'essentiel à des entreprises de moins de 100 salariés. Ce qui se traduit aussi en termes de négociation puisque, selon les estimations du ministère du Travail, 55 % de ces entreprises ne respectent pas l'obligation de négocier. Ce sont donc uniquement les conventions de branche étendues et le droit du travail qui s'y appliquent, en théorie. En effet, comment juger de l'application des règles et des normes lorsqu'il n'existe aucune instance interne pouvant y veiller, lorsque les services d'inspection du travail manquent structurellement de moyens, il ne reste que les individus et les litiges devant les tribunaux de prud'hommes. Parmi les raisons à l'origine d'une sous-utilisation des possibilités que laisse le droit, il y a bien sûr les faiblesses du syndicalisme français ainsi que la résistance des employeurs à l'instauration de relations collectives de travail, voire même d'un « dialogue social » pourtant orienté sur le consensus et non sur la négociation conflictuelle. Sans doute faut-il aussi mentionner l'inertie de certaines traditions militantes et de certaines pratiques centrées sur les « bastions ouvriers ». Dans une réflexion sur le lien entre le mode actuel d'accumulation du capital et l'évolution du rapport salarial, J. Freyssinet (2002 : 70-75) pointe un problème majeur de la période contemporaine : si l'entreprise reste le lieu principal de production de valeur et si elle forme toujours le cœur du rapport salarial et le lieu où se construit le rapport de force, la stratégie syndicale est souvent débordée par les nouvelles formes d'accumulation. En effet, la stratégie des années 60-70, qui prenait appui sur les « bastions » pour édifier des normes

générales dépassant le cadre strict de l'entreprise, devient difficile à maintenir, tant il est vrai que la notion d'entreprise est aujourd'hui indéterminée. Il n'y a plus d'identité automatique entre d'une part les frontières du capital supposé fonder le pouvoir de gestion et d'autre part les contrats de travail qui unissent les salariés à un même employeur et qui déterminent en règle générale les instances de représentation. Le modèle de production de la Smart – un site de production multi-employeurs – illustre cette problématique. Aussi existe-t-il une « indétermination » grandissante pour les collectifs concrets de travailleurs réunis dans la même unité de production, laquelle forme, selon Freyssinet, la base traditionnelle de la mobilisation et des solidarités. Si nous ne pouvons qu'admettre ce constat, il faut en même temps vérifier si cette « base traditionnelle » est la seule possible. Autrement dit, questionner une soi-disante loi sociologique qui fait de l'unité de lieu une condition indispensable à la construction de communautés d'intérêts. L'expérience historique a en effet montré que la conscience de former une communauté d'intérêts se nourrit d'abord des sentiments d'injustice vécus par de « semblables différents » et qu'en la matière rien n'exige forcément la présence physique du même employeur. Il existe des situations, des pays où la négociation de branche formait le centre de gravité de la construction de garanties collectives. Certes, ce mode-là est aujourd'hui également en crise. Ainsi, en Allemagne, les employeurs cherchent à s'extraire de l'obligation d'application d'accords en quittant les fédérations patronales signataires. Mais, dans d'autres pays comme l'Italie, la branche reste certainement le niveau de négociation qui permet le mieux de réduire la concurrence déloyale sur les salaires et les droits sociaux. Les mobilisations interprofessionnelles sur les questions de la protection sociale et, dans certains cas aussi, la place occupée par les identités professionnelles dans des mobilisations que l'on peut qualifier de « métier » (infirmières, cheminots, informaticiens, intermittents) indiquent la nécessité de poser la question de la construction d'un rapport de force par-delà les frontières de l'entreprise. Ainsi, le territoire peut également être le vecteur de mobilisations. On l'observe, notamment sur un plan défensif, avec les mobilisations menées au nom du droit de « vivre et travailler au pays ». Si l'expérience de délégations de site reste très marginale en France, il n'en est pas de même en Italie. Ainsi, la CGIL y est traversée par un débat d'orientation qui ouvre le choix entre privilégier la redistribution des gains de productivité (en termes d'augmentation de salaire ou de réduction du temps de travail) au sein d'une filière industrielle ou plutôt sur la base des districts industriels, par-delà les branches d'activité.

Le syndicalisme « en réseau » passe certainement par une utilisation des possibilités actuelles laissées par le droit syndical, tel le droit d'injonction des CHS-CT chez les sous-traitants, ou encore le mandatement pour la signature d'accords. Pour que ces actions donnent lieu à une amélioration des conditions de travail, il faudra aussi que le syndicalisme se consolide et

étende son implantation. Le contraste entre la situation française et celle des pays où le syndicalisme peut s'appuyer sur l'affiliation quasi automatique des chômeurs (et donc des précaires) au travers du *Ghent system*⁶ révèle l'importance de poser la question à l'échelle même du salariat. La perspective défendue par Alain Supiot (1999) de construire un nouveau socle de droits sociaux « par-delà l'emploi », tels que des droits de tirage universels en matière de formation professionnelle ou de temps de travail, a au moins le mérite d'intégrer cette dimension-là. Faire aboutir cette perspective, non dans sa version flexisécuritaire ou sociale-libérale, exigera bien sûr la construction d'un rapport de force à l'échelle de la société entière. Cela n'est certainement pas programmable ni plus facile mais nettement plus probable que la seule action entreprise par entreprise.

BIBLIOGRAPHIE

- Bancel, F. (1997), *La Gouvernance des entreprises*, Economica, 111 pp.
- Carly, M., Baradel, A., Welz, Chr. (2004), « Works Councils. Workplace representation and participation structures », *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, [rapport seulement disponible en format électronique sur www.eurofound.ie], 31 pp.
- Chapelle, A. (2001), *Corporate Governance en Belgique : l'effet des pyramides*, éditions de l'ULB, 160 pp.
- DARES (2004), *Bilan de la négociation collective en 2002, Volume 1 - Tendances et Dossiers*, 390 pp.
- DARES (1996), Relations professionnelles et négociations d'entreprises en 1992. Enquête réponse, in Les dossiers de la DARES n° 3-4, mai. La Documentation Française
- Delaunay, J.-Cl. (2000), « Du produit marchandise à "l'entreprise marchandise" : une clé possible de lecture de la "pensée unique" contemporaine », in *l'Homme et la Société*, n° 135, 2000/1, pp. 157-173.
- Freyssinet, J., « Modes d'accumulation du capital et nature du rapport salarial : une nouvelle dialectique ? » (55-80), in Dockès P. (sldd) (2002), *Ordre et désordres dans l'économie-monde*, PUF, 551 pp.
- Grasser, B., Lhotel, H., Sacher, F. (1999), « L'existence théorique de la PME et les transformations du rapport salarial », in *Les Cahiers du Grée n° 10*, février; Université de Nancy 2, miméo, 34 pp.
- Le Goff, J. (2002), *Droit du travail et société. Vol. 2. Les relations collectives de travail* (petit traité de droit du travail), Presses Universitaires de Rennes, 590 pp.
- Mariotti, F. (2005), *Qui gouverne l'entreprise en réseau ?*, Presses de Sciences Po, 262 pp.
- Scheuer, B. et alii (2003), *Etude de l'écosystème du manufacturing Wallon*, miméo, Institut Survey & Action, 4 vol., 870 pp.
- Supiot, A. (1999), *Au-delà de l'emploi, Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, Paris, 321 pp.

6. Expression qui renvoie à Gand, ville flamande où fut initié le système attribuant à l'organisation syndicale le rôle d'organisme de paiement des allocations de chômage.

| Pays | instance de base | niveau de base | seuil |
|-------------|------------------------------------------------------|-----------------------|---------------------------------------------------------------------|
| Autriche | Betriebsrat | établissement | 5 |
| Allemagne | Betriebsrat | établissement | 5 (ayant le droit de vote) |
| Belgique | Délégation Syndicale | entrep./établissement | 20 |
| | Comité prévention - CT | établissement | 50 |
| | Conseil d'entreprise | entreprise | 100 |
| Danemark | Comité coopératif (Samarbejdsudvalg) | établissement | 35 |
| Espagne | Comita de empresà | établissement | 50 |
| | Délégation du personnel | | 10 |
| France | DP / DS | établissement | 11 |
| | CHS-CT | entreprise/établis | 50 |
| | Comité d'entreprise | entrep./établ./UES | 50 |
| | Com. groupe | entreprise | filiales ou à partir de 10 % de participation dans le capital |
| Grèce | Symbvoulia | établissement | 50 (ou 20 dans entreprises sans syndicat) |
| | Ergazomenon | | Organes volontaires |
| Italie | RSA (établissement) | établissement | 15 |
| | RSU (unitaire synd.) | établissement | 5 |
| Luxembourg | Délégation du personnel | - Instance homogène | 15 |
| | Comité mixte d'entrep. | - Instance paritaire | 150 |
| Pays-Bas | Ondernemingsraden (CE) | | 50 |
| Portugal | Commission de travail- leurs / délégués syndicaux | entreprise | Pas de seuil |
| Royaume-Uni | Syndicat reconnu ou représentants élus | établissement | 20 pour l'information en cas de licenc. collectifs |
| Suède | Délégués syndicaux | établissement | Pas de seuil |
| Hongrie | Délégation synd. | entreprise | / |
| | Work Council* | entreprise/établis. | 50 |
| Bulgarie | Canal unique | entreprise | 7 |
| | CSH | | 50 |

*Peut signer un accord contre l'avis d'un syndicat.

Annexe II

« Small – Representation and Voice in Small and medium Sized European Enterprises » (HPSE-CT-2002-00152) est un projet coordonné par Stephen Bouquin et Pierre Cours-Salies. Deux laboratoires y sont associés, G. Friedmann (Paris I) et « Genre-Travail & Mobilité » (Paris 10 - Paris 8). Les chercheurs suivants ont été associés au projet : Sylvie Contrepois, Maud Ingarao, Rachid Bouchareb, Cyril Oyarçabal, Jérémy Pires, Mélanie Roussel, Isabelle Farcy, Mathieu Fourmont, Stéphane Le Lay. Les laboratoires de sept autres pays ont participé au consortium de recherche : IRES (Italie), Working Lives Institute (Londres, Royaume-Uni), Dynamia (Lisbonne, Portugal), université de Göteborg (Suède), université de Sofia & IFPI (Bulgarie), département de Sciences sociales de Budapest (Hongrie), Centre travail-emploi-formation de l'Université libre de Bruxelles (Belgique).

Les rémunérations dans les PME françaises : faiblesse des salaires et spécificités des pratiques managériales

Stéphane Le Lay*

Mesurer l'effet de taille de l'entreprise dans le montant de la rémunération salariale relève d'un intérêt de premier ordre. La rémunération salariale constitue, prosaïquement, la condition matérielle de survie pour plusieurs millions de personnes, dont bon nombre travaillent dans des PME. Et, de fait, la question de salaires constitue le premier des thèmes abordés dans les négociations collectives : en 2003, il concernait 48,9 % des accords signés, si l'on ne tient pas compte des accords relatifs aux primes, 66 % en cas contraire. De la même manière, la fréquence des conflits liés aux salaires se révèle particulièrement élevée, y compris dans des parties de l'espace social pas nécessairement caractérisées par ce genre de formes d'action : ainsi, dans les entreprises de moins de 10 salariés, 40 % des conflits concernaient cette question (ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, 2004). C'est pourquoi, dans le cadre de cet article, nous souhaiterions reprendre les principales conclusions d'un rapport relatif aux salaires dans les PME françaises réalisé dans le cadre d'une recherche européenne (Le Lay, 2005)¹. Après avoir rappelé la manière dont l'effet taille peut jouer sur la détermination des salaires (1), y compris au niveau des pratiques managériales (2), nous insisterons sur la persistance d'inégalités sexuées, aux dynamiques différenciées selon la classe sociale envisagée (3).

I – L'effet de taille sur le montant des salaires

Si les salaires sont tendanciellement plus bas dans les entreprises petites et moyennes, on comprend aussi pourquoi la création des PME emportent certaines faveurs dans les milieux politiques et économiques, et pourquoi l'externalisation et la sous-traitance sont utiles « économiquement ». Se vérifie également, au moins partiellement, l'hypothèse selon laquelle la hiérarchisation de petites entreprises par rapport aux plus grandes prend appui sur la quasi absence de négociations annuelles sur les salaires, l'effet de taille et de seuil (en deçà de 50 salariés) pouvant ici pleinement jouer.

Une description analytique indique clairement que les niveaux de salaire sont systématiquement inférieurs dans les TPE que dans les PME et GE (tableau 1), constat posant de manière aiguë la question de la captation de la valeur ajoutée entre entreprises de puissance économique différente.

Cette segmentation entre TPE et PME se déroule sur une toile de fond de modération généralisée des salaires. Celle-ci ne date pas de l'épisode

*Sociologue (Genre, travail, mobilités - CNRS)
sielay@club-internet.fr

Tableau I : Rémunérations brutes mensuelles sectorielles des salariés à temps complet par taille d'entreprise (en euros)

| Activités économiques (NES 16) | entreprises de 1 à 9 salariés | entreprises de 10 salariés et plus |
|--------------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|
| | 2003 | 2003 |
| Industries agricoles et alimentaires | 1 610 | 2 140 |
| Industries des biens de consommation | 2 210 | 2 610 |
| Industrie automobile | 1 900 | 2 650 |
| Industries des biens d'équipement | 2 100 | 2 790 |
| Industries des biens intermédiaires | 1 980 | 2 360 |
| Énergie | ns | 3 080 |
| Construction | 1 740 | 2 200 |
| Commerce | 1 960 | 2 300 |
| Transports | 1 850 | 2 220 |
| Activités financières | 2 620 | 3 570 |
| Activités immobilières | 2 400 | 2 620 |
| Services aux entreprises | 2 350 | 2 820 |
| Services aux particuliers | 1 640 | 2 240 |
| Éducation, santé | 1 800 | 1 940 |
| Activités associatives | 2 490 | 2 230 |
| Ensemble | 1 960 | 2 490 |

Sources : Seguin (2005).

récent des 35 heures. En effet, la pluralité des taux de rémunération minimale qu'a provoquée l'instauration des lois Aubry 1 et 2 ne doit pas faire oublier que, depuis les années 1980, la tendance générale observée est à la modération salariale : mise en place de la désindexation partielle des salaires sur les prix qui allonge le délai d'ajustement des salaires par rapport aux prix et qui accentue les pertes de salaire réel, politique du « franc fort » menée par les gouvernements successifs à partir de 1983 (de manière à juguler l'inflation et à entrer dans le cadre des critères européens), faibles revalorisations du SMIC à partir de 1982, et in fine, arbitrages défavorables aux salaires lors de la loi Aubry 2 ; autant d'éléments de politique économique ayant contribué à freiner la progression des salaires (Desplatz, Jamiet, Passeron et Romans, 2003).¹ Cette tendance lourde aurait pu être contrebalancée par la négociation de branche. Pourtant, ce ne fut pas le cas. Au niveau sectoriel, les lois Auroux de 1982 font obligation aux partenaires sociaux de se réunir une fois par an pour négocier sur la question des salaires. De fait, annuellement, entre 366 et 400 accords et avenants relatifs à cette question sont signés par les branches professionnelles (CNNC, 2005 ; ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, 2004 : 41-42).

1. Éléments qu'il convient de compléter avec le niveau de chômage élevé de la période.

Toutefois, comme le souligne Pierre Concialdi (2005), 82 % des salaires minimums sectoriels sont inférieurs au SMIC, renforçant par défaut le rôle du SMIC comme protection minimale des revenus salariaux des classes populaires. Au niveau des entreprises, les lois Auroux obligent celles de plus de 50 salariés à négocier une fois par an la question des salaires. De fait, dans les firmes, toutes tailles confondues, en 2002, 3 904 accords avaient été signés (17 % de l'ensemble des accords, hors intéressement, épargne salariale et participation), contre 4 264 en 2003 (26,9 % de l'ensemble). En 2004, environ 4 500 textes ont été signés (30 % de l'ensemble), les entreprises de moins de 50 salariés ne représentant que 18 % des accords. Existence d'un salaire minimum légal d'un côté, difficile régulation par la négociation collective de l'autre, il convient d'avoir en tête ces différentes dynamiques pour comprendre la manière dont s'établissent les niveaux des salaires dans les TPE et les PME.

Même si l'on doit raisonner en croisant systématiquement taille d'entreprise et secteur d'activité (Desplatz e.a., 2003 : 43), tout en tenant compte de l'action des différents rapports sociaux dans l'organisation de ce dernier, le constat posé par Denis Clerc est globalement exact (tableau 2) : le regroupement agrégé des NES 16 indique que le salaire annuel brut global des salariés à temps complet augmente avec la taille de l'entreprise, quel que soit le sexe envisagé.²

Tableau 2 : Salaire annuel brut moyen temps complet (hors apprentis) en 2001
(milliers d'euros)

| Secteurs | 1 à 9 salariés | 10 à 19 salariés | 20 à 49 salariés | 50 à 249 salariés | 250 salariés et + | Ensemble |
|--------------------------------------|-------------------|---------------------|---------------------|----------------------|-------------------------|--------------|
| IAA | 17,84 | 23,97 | 21,49 | 22,16 | 25,27 | 22,48 |
| Industrie manufacturière, énergie | 23,21 | 20,30 | 23,72 | 24,36 | 30,52 | 27,39 |
| BTP | 19,35 | 23,56 | 22,26 | 24,10 | 27,43 | 22,19 |
| Commerce | 22,09 | 21,50 | 24,48 | 25,00 | 24,02 | 23,85 |
| Transports | 21,25 | 24,55 | 22,66 | 22,99 | 27,74 | 25,30 |
| Services | 24,09 | 21,60 | 29,21 | 31,65 | 27,82 | 27,60 |
| Éducation, santé, action sociale | 20,39 | 20,75 | 20,91 | 21,46 | 24,33 | 23,14 |
| Ensemble | 22,10 | 23,97 | 24,48 | 25,14 | 27,44 | 25,50 |

Source : DGI-INSEE-DADS-DECAS

2. On aura compris que la prise en compte du temps partiel dans les données, forme d'emploi (féminine) particulièrement importante dans les TPE (Séguin et Vincent, 2004), conduirait inmanquablement à accroître les écarts de niveaux de salaires et de dispersion réels entre entreprises de tailles différentes, en dépit des dynamiques positives observées ces dernières années en raison des revalorisations successives des SMIC et GMR (en 2001, 30% des salariés des TPE étaient concernés par ces revalorisations contre 14 % en moyenne).

Signalons deux exceptions à ce tableau général : le commerce et les services, où le niveau des salaires augmente jusqu'aux entreprises de 50-249 salariés, puis baisse au même niveau que celles de 10-19 pour les 250 salariés et plus, vraisemblablement sous l'action conjuguée d'une forte

féménisation-déqualification-taylorisation des postes occupés. À l'appui de cette hypothèse, des données mises en forme par la DARES peuvent nous aider, en dépit du manque de détails dans le découpage par taille des entreprises (moins de 10 salariés *versus* plus de 10), et donc de l'effet de lissage sur les différences existantes au sein des plus de 10 salariés. Ces chiffres recourent à la fois tailles, secteurs, sexes et PCS, et il apparaît que, dans un certain nombre de secteurs, les seules catégories ouvriers et employés connaissent des pertes de salaires en passant des entreprises de moins de 10 salariés à celles de plus de 10, le commerce et les services étant principalement concernés par ce type de dynamiques, y compris pour les hommes, bien que le niveau des baisses de salaire soit particulièrement important pour les femmes (notamment dans le secteur des services, où le pourcentage de femmes à temps complet dans les établissements de plus de 250 salariés, 54,6 %, est presque identique à celui observé dans les TPE (52 %), ce qui indique que l'influence du temps partiel ne doit surtout pas être négligée).³

De fait, les niveaux de salaires dans les PME doivent être envisagés en lien avec la structure de la main-d'œuvre occupée (sexe, qualification, forme d'emploi, etc.), mais également en tenant compte de l'existence ou non de formes de représentation du personnel, la présence syndicale ayant un impact significatif sur les niveaux globaux de salaires (d'où des salaires plus élevés des grandes entreprises), bien que n'en ayant pas, à *CSP comparable*, sur les différences hommes/femmes (ce qui explique en partie le maintien des écarts sexués).⁴ Le fait que les salaires baissent dans les GE du commerce et des services, secteurs traditionnellement moins syndiqués que l'industrie, confirme d'ailleurs ce point.

Comme le note Sébastien Seguin (2004), si l'augmentation des rémunérations brutes entre 2002 et 2003 a été de l'ordre de 2,6 % aussi bien pour les TPE que pour les entreprises plus grandes, le différentiel des niveaux constatés s'élève à 19 % en faveur des entreprises de plus de 10 salariés. Le regroupement sous un même ensemble d'entreprises de tailles aussi différentes introduit un biais important dans la prise en compte des écarts réels existant en fonction de la taille ; le tableau 2 est plus clair de ce point de vue : ainsi, par exemple, les écarts entre TPE et GE peuvent varier de 41,6 % ou 41,7 % (IAA et BTP) en faveur des secondes, mais « seulement » de 8,7 % ou 15,8 % pour le commerce et les services. Derrière des taux moyens de progression ou d'écart existent donc des disparités importantes selon la taille et le secteur, diversité dont rend compte à sa manière la décomposition de la masse salariale (tableau 3).

2 – Structure de la rémunération et individualisation

Selon Franck Brillet (1998), la structure de la rémunération répond à des impératifs organisationnels et sociaux différenciés selon la taille de

3. Nous remercions Raymond Henry (DARES) pour nous avoir mis ces données à disposition.

Notons au passage que les niveaux de salaires des professions intermédiaires et des cadres ne connaissent pas ce genre de baisse, puisque les salaires augmentent systématiquement avec la taille de l'entreprise (toujours dans le cadre du découpage -10/+10 salariés).

4. Sur ce point, lire Leclair et Petit (2004).

Tableau 3 : Décomposition de la masse salariale en 2003, selon la taille de l'entreprise (en %)

| | 10 à 19 salariés | 20 à 49 salariés | 50 à 99 | 100 à 249 | 250 à 499 | + 500 | Ensemble | Rappel 2002 |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|
| Décomposition de la masse salariale | | | | | | | | |
| Salaire de base | 90,8 | 90,3 | 87,8 | 86,8 | 85,4 | 83,9 | 86,4 | 86,6 |
| Heures supplémentaires ou complémentaires | 2,0 | 1,0 | 1,1 | 1,1 | 0,8 | 0,7 | 1,0 | 0,9 |
| Primes et compléments | 7,2 | 8,7 | 11,1 | 12,1 | 13,8 | 15,4 | 12,6 | 12,5 |
| Répartition des primes | | | | | | | | |
| Primes fixes non mensuelles (liées au salaire de base) | 30,1 | 35,8 | 38,4 | 38,7 | 40,9 | 36,7 | 36,7 | 36,4 |
| Primes liées à la performance individuelle ou collective | 31,9 | 32,0 | 27,5 | 26,3 | 21,3 | 20,5 | 24,8 | 4,6 |
| Primes fixes mensuelles (contraintes de postes, primes liées à la famille) | 7,8 | 8,2 | 10,1 | 13,3 | 13,1 | 22,5 | 15,8 | 15,9 |
| Ancienneté | 16,8 | 12,6 | 14,2 | 14,6 | 16,5 | 10,9 | 13,0 | 13,2 |
| Autres primes ou indemnités | 13,4 | 11,4 | 9,8 | 7,1 | 8,2 | 9,4 | 9,7 | 9,9 |
| Totaux | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Note : la masse salariale considérée ici ne comprend pas l'intéressement et la participation.

Lecture : les primes et compléments représentent 7,2 % de la masse salariale versée en 2003 par les entreprises de 10 à 19 salariés.

Dans le montant de ces primes, la part de celles liées à la performance s'élève à 31,9 %.

Source : Seguin (2005 : 7).

l'entreprise, les PME ne se contentant pas de suivre les GE dans une sorte de politique de mimétisme, mais développeraient au contraire des modes de gestion adaptés à leur situation. Les politiques de salaire se différencient, selon les tailles, à la fois dans l'importance plus ou moins grande du salaire de base dans la rémunération (cette importance décroît à mesure que croît la taille de l'entreprise), et dans la structure des primes versées. Globalement, plus l'entreprise est grande, plus elle pratique l'individualisation des salaires. À l'inverse, les PME auront tendance à privilégier des politiques salariales collectives (c'est-à-dire en rapport direct avec la productivité de l'entreprise). De manière générale, on définit l'individualisation salariale comme la part d'augmentation du salaire de base qui échappe à l'augmentation générale annuelle, à la suite d'un accord collectif de branche ou d'entreprise, comme l'exige la loi. L'augmentation découle dans ce cas d'une régulation interindividuelle entre salarié et employeur, selon des critères définis par ce dernier : entre 1999 et 2002, « tous les ans, plus de 90 % des salariés augmentés dans les entreprises de plus de 2 000 salariés

ont perçu une augmentation au moins en partie individualisée, contre moins de la moitié dans les entreprises de 10 à 49 salariés » (Brizard, 2004 : 3). En fait, les grandes entreprises optent généralement pour des augmentations mixtes, stratégie assurant les augmentations les plus importantes pour les salariés. En effet s'ajoute à l'augmentation individualisée l'augmentation résultant de la négociation collective avec les délégués syndicaux, ou à défaut du personnel, pratique assurant à la très grande majorité des salariés des grandes entreprises des augmentations de salaire, quand seulement un tiers des salariés des entreprises de 50 à 100 salariés ont bénéficié d'une telle négociation (et moins de 20 % pour les entreprises de moins de 50 salariés).

L'individualisation peut également être entendue comme la part de la masse salariale ne relevant pas du salaire de base, à savoir les primes, les heures supplémentaires, l'intéressement, etc. Le tableau 3 renseigne sur la manière qu'ont les entreprises d'individualiser la part variable de la rémunération : l'individualisation est plus présente à mesure que le nombre de salariés augmente, la part des primes croissant parallèlement. Mais, si l'on regarde la structure des primes, on s'aperçoit qu'existe une dynamique différente à l'intérieur de celles-ci. On peut caractériser en effet comme *individualisation de statut* l'individualisation des grandes entreprises, car les primes sont davantage fixes et liées au salaire de base et au poste : l'actionnariat salarié pratiqué presque essentiellement par les GE est une manière de renforcer l'individualisation de statut (l'importance du nombre d'actions augmentant bien souvent en fonction du salaire de base). En revanche, dans les structures plus petites se donne à voir une *individualisation productive*, plus directement liée à la productivité du salarié.

3 – Bas salaires et inégalités sexuées

L'individualisation salariale s'est accompagnée du développement parallèle d'emplois à bas salaires au cours des vingt dernières années, entraînant un regain d'inégalités salariales importantes et le développement de « trappes à bas salaires » situées aux alentours de 1,2/1,3 SMIC⁵ qui s'articulent au mode d'accès à l'emploi précarisé, dont les femmes, les jeunes et les étrangers appartenant aux classes populaires sont les principales victimes (Concialdi et Ponthieu, 2000 ; Tanay, 2000 ; Boëldieu et Borrel, 2001)⁶. Concernant les inégalités sexuées, il faut noter que l'écart salarial moyen, en France, entre hommes et femmes était de 23 % en 2000 (y compris avec le secteur public), pour le temps complet (Hecquet et Reignier, 2002), ce taux évoluant de manière variable selon les secteurs et la taille des entreprises (tableau 4), même si l'on peut dire que, globalement, les PME de 1 à 49 salariés se distinguent des autres par un écart sexué moindre (en raison de salaires masculins moins importants que dans les grandes entreprises, ce qui constitue un « rattrapage » pour le moins par défaut).

5. Sterdyniak (2001) évalue à 29,7 euros le coût patronal total d'une augmentation de salaire de 15,2 euros brut – 12 euros nets – pour les salaires situés entre 1,1 et 1,3 fois le SMIC.

6. Sans entrer dans les détails, indiquons par ailleurs que la prime pour l'emploi, instituée par le gouvernement Jospin, agit directement sur les politiques salariales entrepreneuriales en subventionnant pas le biais d'un crédit d'impôt les ménages à faibles revenus salariaux. Cela ne saurait remettre en cause les processus décrits jusque-là.

Tableau 4 : Rapport du salaire annuel brut moyen temps complet des femmes à celui des hommes (en %)

| Secteurs | 1 à 9 salariés | 10 à 19 salariés | 20 à 49 salariés | 50 à 249 salariés | + 250 salariés | Ensemble |
|-----------------------------------|-------------------|---------------------|---------------------|----------------------|-------------------|-----------|
| IAA | 81 | 76 | 75 | 75 | 76 | 76 |
| Industrie manufacturière, énergie | 84 | 84 | 78 | 77 | 81 | 79 |
| BTP | 103 | 97 | 103 | 101 | 89 | 101 |
| Commerce | 82 | 77 | 74 | 73 | 76 | 76 |
| Transports | 96 | 97 | 96 | 93 | 93 | 94 |
| Services | 74 | 74 | 73 | 73 | 80 | 76 |
| Éducation, santé, action sociale | 83 | 83 | 81 | 87 | 91 | 88 |
| Ensemble | 85 | 83 | 84 | 79 | 80 | 81 |

Source : DGI-INSEE-DADS-DECAS.

Pour le seul secteur privé, Koubi propose une estimation de moindre importance que les 19 % du tableau 4, mais toujours dans le même sens : « En bas de l'échelle des salaires, les femmes gagnent, à sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle et durée de travail donnés, 10 à 12 % de moins que les hommes. En haut de cette hiérarchie, l'écart de salaire passe à 18 % » (2005 : 61). De fait, l'écart sexué a évolué selon la conjoncture économique et les dynamiques propres aux politiques de l'emploi, de manière différenciée selon les classes sociales. Ainsi, en 2000, le salaire des femmes du 1^{er} décile représentait 92 % de celui des hommes, quand il n'était plus que de 74,3 % au 9^e décile ; en dix ans, l'écart au 1^{er} décile aura diminué de 4,4 %, tandis que celui du 9^e se sera réduit de 7,5 %. Pour comprendre ces modifications apparemment contradictoires, il faut se souvenir d'une double dynamique concernant la répartition sexuée des salaires : les femmes appartenant aux « classes moyennes » et à la bourgeoisie parviennent à réduire les inégalités d'accès aux professions supérieures, tout en continuant à voir leurs carrières freinées par le « plafond de verre » tandis que les femmes d'origine populaire sont massivement représentées dans l'extrémité basse des emplois et des salaires (notamment à cause du temps partiel) : les bas salaires sont à 80 % féminins.⁷

Pour terminer, précisons que les études s'intéressant aux bas salaires ne font pas référence à la taille des entreprises ; les données sur cette question pour le cas des PME sont donc, à notre connaissance, inexistantes. On sait simplement que la dispersion salariale est plus élevée dans les grandes entreprises que dans les petites, les effets d'inégalités sociales et sexuées se combinant de manière croissante à mesure que l'on progresse dans la hiérarchie sociale (Koubi, 2005). Ainsi, selon Seguin (2004 : 2), pour les professions intermédiaires, l'écart de rémunération entre les entreprises de moins de 10 salariés et de plus de 10 s'élevait à 12 % (2 130 euros contre

7. On note une situation similaire en Allemagne (Schäfer, 2000, pp. 57-96).

2 410), tandis que pour les cadres le différentiel se montait à 38 % (2 960 euros contre 4 770), cet écart étant d'environ 5 % pour les ouvriers et les employés. Cette dernière catégorie étant particulièrement concernée par le temps partiel, lui-même étant particulièrement développé dans les TPE (Vincent, 2003), ces dernières employant un grand nombre de femmes, on peut juste suggérer qu'un grand nombre de petites entreprises rémunèrent leurs salariés d'exécution au seuil des bas salaires, sans malheureusement pouvoir en déterminer la proportion. Sans doute doit-on envisager cet angle mort des connaissances statistiques comme une perspective de recherche qui permettrait d'éclairer plus précisément les connaissances accumulées jusqu'ici sur les processus de précarisation salariale dont les classes populaires (et plus particulièrement leurs franges féminine, immigrée et jeune) subissent les effets depuis maintenant près de trente ans.

PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

L'appareil statistique français permet de connaître de manière relativement précise les niveaux de salaires par tailles d'entreprise, pourvu que l'on mobilise un certain nombre de sources complémentaires, qui ne retiennent pas nécessairement la même définition du salaire, rendant parfois les comparaisons extrêmement difficiles.⁸ En dépit de cette limite, la plupart des exploitations statistiques relatives à la question salariale se réfèrent :

- aux informations issues des Déclarations annuelles de données sociales (DADS) adressées par les entreprises à l'administration, et traitées par l'INSEE. Le panel DADS est un échantillon au 1/25 des déclarations des entreprises de 10 salariés et plus. Dans ce cadre, c'est le salaire net qui est pris en compte, mais les analyses le recalculent pour obtenir le salaire brut (en ajoutant au salaire, les charges sociales salariales, primes, participation et intéressement). Pour une présentation de cette enquête, et de ses principaux résultats en termes de hiérarchie des salaires dans le secteur privé, entre 1976 et 2000, voir Koubi, Mussard, Seyte et Terraza (2003). Malheureusement, cette étude privilégiant les caractéristiques « individuelles » (âge, genre, PCS) des salariés ne s'intéresse à aucun moment à la taille des entreprises, ou à leur secteur d'activité. La confusion fréquente, dans les études économétriques, qui veut que le sexe/genre, l'âge et la PCS soient des items « individuels », alors qu'ils renvoient également tout autant que le secteur d'activité à des caractéristiques structurales, explique vraisemblablement cette mise à l'écart ;
- à l'enquête annuelle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO). Menée par la DARES, elle est réalisée par voie postale auprès d'un échantillon d'entreprises, et résulte de l'exploitation de 14 000 questionnaires. Le concept de rémunération est le même que pour les DADS, hors participation et intéressement ;
- à l'enquête annuelle ACEMO « petites entreprises » (moins de 10 salariés), menée dans les mêmes conditions que supra à partir de 40 000 questionnaires (taux de sondage au 1/20 ; échantillon renouvelé d'un cinquième tous les ans) ;
- aux données issues de l'administration fiscale (DGI), c'est-à-dire s'intéressant cette fois aux déclarations annuelles des salariés eux-mêmes.

L'ensemble des sources bibliographiques et statistiques utilisées dans notre rapport exploitent, soit de manière combinée, soit de manière exclusive, ces différentes enquêtes.

BIBLIOGRAPHIE

- Boëldieu, J., et Borrel, C. (2000), « La proportion d'immigrés est stable depuis vingt-cinq ans », *INSEE Première*, n° 748, novembre, 4 pp.
- Brillet, F. (1998), « De l'importance de l'effet taille dans les pratiques salariales », *Acte du 4e congrès international francophone sur la PME*, www.hec.ca/airepme, 31 pp.

8. Pour plus de détails sur les différentes enquêtes et les différentes manières de définir les salaires, Desplat, Jamet, Passeron et Romans (2003).

- Brizard, A. (2004), « 1999-2002 : des hausses de salaires de moins en moins individualisées », *Premières informations, premières synthèses*, n° 22.1, mai, 6 pp.
- Clerc, D. (2005), « Le regard d'un économiste... », Préface in M. Sandeau et H. Lasserre, *PME et dialogue social. Savoir négociier*, Chronique sociale, Lyon, pp. 9-10
- Commission nationale de la négociation collective (2005), « Bilan de la négociation collective 2004 », ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, juin, 5 pp.
- Concialdi, P. (2005), « Questionnaire for EIRO comparative study on statutory minimum wages – case of France », www.eiro.eurofound.eu.int, août, 7 pp.
- Concialdi, P. et Ponthieux, S. (2000), « Salariés à "bas salaire" et travailleurs pauvres : une comparaison France-États-Unis », *Premières synthèses*, IRES, n° 02.1, 01, 7 pp.
- Desplat, R., Jamet, S., Passeron, V. et Romans, F. (2003), « La modération salariale en France depuis le début des années 1980 », *Économie et statistique*, n° 367, pp. 39-61
- Hecquet, V. et Reignier, É. (2002), « Égalité hommes-femmes et statistiques : les nouveaux enjeux. Les principaux enseignements du colloque "Femmes picardes aujourd'hui" », *INSEE Picardie relais*, n° 105, 4 pp.
- Koubi, M. (2005), « La hiérarchie des salaires dans le secteur privé de 1976 à 2000 : permanences et évolutions », in Insee, *Les salaires*, édition 2005, La Documentation française, Paris, pp. 53-63
- Koubi, M., Mussard, S., Seyte, F. et Terraza, M. (2003), « La hiérarchie des salaires dans le secteur privé : permanences et évolutions », *Document de travail*, DT n° 2003-21, Lameta, Montpellier, 87 pp.
- Le Lay, S. (2005), « Les rémunérations dans les PME françaises : faiblesse des salaires et spécificités des pratiques managériales », Rapport thématique in SMALL. *Representation and Voice in Small and Medium Sized European Enterprises* (contrat n° HPSE-CT-2002-00152), 28 pp.
- Leclerc, M. et Petit, P. (2004), « Présence syndicale dans les établissements : quels effets sur les salaires masculins et féminins ? », *Économie et statistique*, n° 371, pp. 23-47
- Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale (2004), *La négociation collective en 2003*, Éditions législatives, Paris, 580 pp.
- Schäfer, C. (2000), « Baisse des salaires – pour un monde meilleur ? », *Revue de l'IRES*, n° 33, septembre, pp. 57-96
- Seguin, S. (2004), « La rémunération des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus en 2002 », *Premières informations, premières synthèses*, n° 33.2, août, 6 pp.
- Seguin, S. (2005), « La rémunération des salariés des entreprises en 2003 », *Premières informations, premières synthèses*, n° 12.3, mars, 7 pp.
- Seguin, S. et Vincent, B. (2004), « Temps partiels, contrats aidés et contrats à durée déterminée dans les très petites entreprises : 44 % des salariés concernés en juin 2003 », *Premières synthèses, premières informations*, n° 24.1, juin, 6 pp.
- Sterdyniak, H. (2001), « Une stratégie macroéconomique timide », in Fondation Copernic, *Un social-libéralisme à la française ? Regards critiques sur la politique économique et sociale de Lionel Jospin*, La Découverte & Syros, Paris, pp. 31-58
- Vincent, B. (2003), « La rémunération et l'emploi dans les très petites entreprises en juin 2002 », *Premières informations, premières synthèses*, n° 48.2, novembre, 7 pp.
- Tanay, A. (avec la collaboration de Audirac, P.-A.) (2000), « Les salariés étrangers : loin des secteurs porteurs et des positions valorisées », *Premières synthèses*, n° 46.1, novembre, 8 pp.

Stephen Bouquin

Nous avons réalisé dans le cadre de l'enquête européenne Small une analyse statistique des réponses à SUMER 2003 (surveillance médicale des risques professionnels). Comprenant les réponses à près de 500 items, récoltées par les médecins du travail, cette base de données offrait la possibilité de vérifier jusqu'à un certain degré l'existence d'une corrélation entre taille d'entreprise et mode de travail. Afin de mieux pouvoir ordonner une comparaison des réponses selon la taille de l'entreprise, nous avons sélectionné cinq secteurs d'activité (textile, métallurgie, commerce, technologies de l'information et de la communication (TIC) et services sociaux, représentant 10 000 des 50 000 répondants de l'enquête Sumer). Au sein de ces secteurs, une subdivision fut opérée entre les petites entreprises de moins de 50 salarié-e-s, celles, moyennes, employant de 51 à 250 personnes et finalement les grandes de plus de 250 salarié-e-s.

I – Temps de travail

La base de données Sumer contient un certain nombre de questions afférentes au temps de travail. Nous en avons retenu plusieurs dont le nombre d'heures de travail réellement effectuées lors de la dernière semaine travaillée. Le regroupement des réponses par taille d'entreprise montre que les écarts sont à la fois réduits et systématiques. Ainsi, même s'ils ne dépassent pas deux heures, plus la taille augmente, plus le volume d'heures réellement effectuées se réduit (excepté le secteur des services sociaux, concentrant une part importante de temps partiel). Dans la métallurgie, la durée moyenne est de 38 heures dans les entreprises de moins de 50 salarié-e-s, de 37 heures dans les moyennes (51-250) et de 36 heures dans les grandes (+ 250). La tendance est identique dans le textile, le commerce et les TIC.

L'allongement périodique du temps travaillé est également observable, surtout dans le textile. Dans les petites entreprises (- 50), 58 % des répondants y travaillent régulièrement plus longtemps contre 52 % dans les grandes (+ 250). L'écart est le plus grand dans le secteur des TIC : dans les petites entreprises, 7 répondants sur 10 voient leur temps de travail s'allonger contre 5 sur 10 dans les grandes. Dans la métallurgie, cette proportion reste en revanche sensiblement la même quelque soit la taille tandis que, dans le commerce, le volume horaire tend plutôt à augmenter dans les grandes entreprises. En termes de volume hebdomadaire, dans les petites entreprises, la durée peut s'élever jusqu'à 44 heures dans la métallurgie, 46 heures dans les TIC et 42 heures dans le textile et le commerce.

L'existence de périodes où la durée hebdomadaire de travail est réduite par rapport à la durée normale s'observe moins fréquemment dans les petites et moyennes entreprises que dans les grandes. Ceci montre que l'amplitude est d'abord à la hausse, tirée par les heures supplémentaires plutôt que la conséquence d'une annualisation. Le travail en 2x8 ou 3x8 ou toute autre forme de travail posté est manifestement moins présent dans les PME. Ainsi, dans la métallurgie, 13 % des répondants des firmes de moins de 50 déclarent travailler dans ce régime, contre 40 % des 51-250 et 61 % dans les grandes entreprises. Des écarts de 20 à 40 % existent également dans le textile, le commerce ou les services sociaux. Plus la taille est importante, plus il y a un usage optimisé voire maximalisé des installations.

Entre un quart et un tiers des répondants des grandes entreprises déclarent travailler le dimanche et les jours fériés contre seulement 10 à 15 % dans les PME. Dans le commerce, les TIC et les services sociaux, le travail du dimanche est plus fréquent et relativement indépendant de la taille. La même tendance s'observe pour le travail du samedi et le travail de nuit. Plus l'entreprise est grande, plus grande est la probabilité de travailler le samedi ou la nuit. À titre d'exemple, dans la métallurgie, 38 % des salariés des grandes entreprises sont concernés contre 16 % dans les -50. Dans le même secteur, le nombre de nuits effectuées passe de 30 à 83 par an ; dans celui des TIC, il grimpe de 10 pour les petites à 23 pour les moyennes puis à 52 pour les GE.

À première vue, la manière de déterminer les horaires semble peu varier selon la taille et ce dans chacun de nos secteurs, exception faite des TIC. La règle générale reste (7 à 8 sur 10) la détermination des horaires par l'entreprise. L'existence de choix entre plusieurs horaires est en revanche plus fréquente dans les grandes entreprises (10 à 18 %) que dans les petites (8 à 10 %). L'exception est ici du côté des TIC où la tendance est exactement inversée : plus l'entreprise est petite, plus il y a une souveraineté temporelle quant aux choix des horaires (mais le nombre de répondants rend l'interprétation peu robuste). Une période de repos d'au moins 48 heures consécutives au cours de la semaine est en règle générale respectée dans les secteurs du textile, de la métallurgie et des TIC. Dans le commerce et les services sociaux, ceci est bien moins le cas. Dans le commerce, plus l'entreprise est grande, moins la période de repos de 48 heures est respectée (non-respect pour 34 % à 50 % dans les PME contre 57 % dans les grandes entreprises).

2 – Rythmes et intensité de travail

Le mode d'imposition des rythmes de travail varie selon la taille de l'entreprise, surtout dans la métallurgie. Dans ce secteur, plus l'entreprise est grande, plus le rythme est imposé par la cadence automatique d'une

machine sinon le déplacement automatique d'un produit. Dans le textile, secteur où l'on trouve encore de nombreux postes fixes (avec salaire avec boni et au rendement), cela est moins le cas. Les contraintes techniques agissent davantage sur les rythmes de travail dans les grandes entreprises (42 % dans le textile et 35 % dans la métallurgie) que dans les PME (variant respectivement de 24 % à 29 %). Pour l'industrie, le nombre de répondants relativement faible ne permet toutefois pas de considérer ces résultats comme suffisamment robustes. Dans le secteur des services (commerce et services sociaux), plus l'entreprise est grande, plus les contraintes techniques pèsent. Sans doute est-ce le reflet d'une technologisation croissante des *process* de travail... Dans les grandes entreprises, le rythme de travail est également davantage déterminé par la dépendance immédiate d'un ou plusieurs collègues. La part des répondants éprouvant ce type de contrainte passe de 16 % (- 50) à 25 % (+ 250) dans le commerce ; de 24 % (- 50) à 44 % (+ 250) dans les services sociaux ; dans la métallurgie, ce pourcentage passe de 30 % (- 50) à 40 % (+ 250). Les rythmes imposés par les délais et les normes de production augmentent également avec la taille de l'entreprise (grimpant de 5 % à 15 % selon les secteurs). Exception faite des services sociaux, la demande extérieure impose davantage (de 10 à 20 %) son rythme dans les PME que dans les grandes, reflétant ici le partage des rôles entre fournisseurs et clients...

La hiérarchie semble être moins présente dans les PME puisque la relation entre taille et degré d'imposition du rythme de travail par des contrôles (au moins quotidiens) est positive et ce pour l'ensemble des cinq secteurs étudiés. On retrouve la même tendance sur le plan des nouvelles technologies puisque le degré de contrôle exercé par un suivi informatisé augmente avec la taille de l'entreprise. La polyvalence, lorsqu'elle existe, apparaît davantage dans les PME, tant pour les rotations régulières que pour les remplacements ou dans l'urgence. Mais, dans les grandes entreprises, elle est davantage perçue comme positive et sans effet sur la charge de travail. La possibilité de faire varier les délais est plus fréquente dans les PME que dans les grandes entreprises, excepté le secteur des services sociaux. La possibilité de changer l'ordre des tâches laisse apparaître un tableau contrasté. La réponse « oui, tout le temps » se tasse au fur et à mesure qu'augmente la taille de l'entreprise (métallurgie, commerce, services sociaux). La proportion pouvant répondre « oui, selon les tâches » paraît en revanche insensible à la taille de l'entreprise.

3 – Conditions de travail

Il vaut mieux faire des « bêtises » dans les petites entreprises... En effet, l'item « commettre une erreur serait lourd de sanctions » entretient à l'évidence une nette corrélation avec la taille de l'entreprise. Plus elle est petite, moins les conséquences sont à craindre. Dans le textile, le nombre de

répondants exposés à des sanctions pour « erreur » passe de 33 % dans les petites à 55 % dans les grandes ; de 40 % dans la PME métallurgique à 46 % dans la grande ; de 37 % à 56 % dans le commerce ; et de 51 % à 60 % dans les services sociaux. À l'inverse, dans les TIC la probabilité de sanction tend par contre à augmenter dans les petites structures.

Les comptes rendus formalisés du travail sont, conformément à nos attentes, plus fréquents dans les grandes que dans les PME et ce peu importe le secteur. Dans le textile, l'occurrence passe de 29 % dans les petites entreprises à 40 % dans les moyennes ; dans la métallurgie, elle commence à 36 % dans les petites et grimpe jusqu'à 51 % dans les grandes ; dans les services sociaux, elle connaît également un accroissement de 15 % suivant la taille. Le compte rendu formalisé est par contre moins sensible à la taille dans le commerce et les TIC.

Au niveau de l'exposition de bruit, on voit également la probabilité d'y être exposé-e se réduire lorsque la taille de l'entreprise grandit. Le port de protection est en revanche pratiqué par 64 à 66 % mais cela ne concerne que la métallurgie et cela ne reflète que les réponses déclarées devant le médecin du travail, non les conduites professionnelles réelles. La même tendance est perceptible au niveau de l'exposition à des nuisances thermiques. Plus la taille augmente, moins elle serait présente. Les contraintes posturales et articulaires semblent se moquer de la taille de l'entreprise, du moins pour le textile où elles sont le lot de 93 % à 95 % des répondants, quelle que soit la taille de leur entreprise. Pour le commerce, les écarts se situent entre 89 % et 91 % tandis que dans les services sociaux, ils ne varient pas davantage (de 87 % à 89 %). À l'inverse, dans la métallurgie, la pénibilité posturale et articulaire semble se tasser dans les grandes avec près de 7 points en moins que dans les petites. La répétition d'une même gestuelle dans les tâches est plus forte dans les petites que dans les grandes entreprises du textile. Dans le commerce et la métallurgie, c'est davantage dans les grandes entreprises que les gestes sont répétitifs (commerce : 17 % dans les - 50 et 44 % dans les + 250 ; métallurgie augmentation de 22 % à 28 %). Lorsque l'on traite la probabilité d'exposition à certains risques comme les fumées de soudage (qui ne concernent que la métallurgie), il s'avère qu'il vaut mieux travailler dans une grande entreprise (7,9 % d'exposés) que dans une moyenne (17 %) ou petite entreprise (26 %). D'autant que la protection collective (système d'aération) est bien plus souvent totalement absente dans les petites entreprises (43 %) que dans les moyennes (27 %) ou dans les grandes (23 %). En effet, les systèmes de ventilation centrale ou d'aspiration sont deux à trois fois plus présents dans les grandes firmes concernées par ce risque. Les protections individuelles oculaires sont en revanche disponibles et « utilisées » de manière égale d'une entreprise à l'autre.

De manière générale, le classement du poste de travail en termes de qualité offre des réponses contrastées. Dans la métallurgie, les postes sont

plus fréquemment classés comme « mauvais » dans les PME (20 %) que dans les grandes (15,8 %). Dans le commerce, c'est l'inverse qui se produit, avec davantage de postes « mauvais » dans les grandes (29 %) que dans les moyennes (20 %) ou les petites entreprises (16 %). Dans les TIC et les services sociaux, la répartition semble indifférente à la taille de l'entreprise avec une légère amélioration selon que la taille augmente.

L'examen de qualité du point de vue de la prévention des expositions à des contraintes physiques va dans le même sens. Le nombre de (très) mauvais postes augmente de 7 % dans les PME de la métallurgie tandis que dans le commerce, il se voit réduit de 13 % par rapport aux grandes ; dans le textile, les postes sont surtout « mauvais » dans les firmes de moyenne taille (48 % d'occurrence contre 35 % dans les grandes et les petites). Dans les services sociaux et les TIC, la densité de postes « mauvais » augmente avec la taille, passant de 14 % pour les petites TIC à 25 % dans les grandes ; de 25 % dans les petits services sociaux à 30 dans les grands.

4 – Éléments de conclusion

On ne peut donner de réponse unilatérale à la question de savoir s'il « vaut mieux » travailler dans une petite, moyenne ou dans une grande entreprise. Il s'avère en effet que le temps de travail est en règle générale plus long dans les PME ; que sa définition est plus informelle et moins en voie d'annualisation. Le travail est plus collectif et interdépendant dans les grandes entreprises, de même qu'il est plus technologisé et automatisé. Ceci n'est certes pas une découverte mais démontre combien les PME, sinon bon nombre d'entre elles, fonctionnent sur base de régimes de travail qualifiés d'« anciens ». La prestation de travail s'y appuie davantage sur l'effort physique et nerveux du personnel et ce avec des horaires de jour mais soumis à des variations importantes par l'usage des heures supplémentaires (le « coup de collier » à donner...). Une moindre flexibilité est certainement moins astreignante pour l'individu et son milieu familial. Dans les PME, les rythmes et cadences sont moins imposés par la structure, par le *process* ou les normes techniques ; le contrôle par la hiérarchie se fait moins serré et les comptes rendus formalisés du travail sont moins fréquents. Mais les délais à respecter sont davantage présents. L'ordre des tâches peut plus facilement être modifié mais la polyvalence est moins enrichissante que dans les grandes entreprises. Certaines pénibilités ou nuisances (sonores, thermiques) sont davantage présentes dans les PME de même que l'exposition à certains risques y est plus fréquente. En règle générale, le nombre de postes de travail qualifiés de mauvais tend à augmenter au fur et à mesure que l'on rapetisse de taille. Sans pouvoir le vérifier ici, un lien de causalité avec la présence-absence de CHSCT est certainement à envisager.

Les résultats de notre traitement laissent apparaître d'importantes variations entre les secteurs. Celles-ci vont tour à tour relativiser, neutraliser sinon inverser l'effet de taille sur la nature de l'emploi. Une explication serait d'y voir l'importance des effets sectoriels, orientant les PME vers une existence et une fonctionnalité secondaire, sous-traitante (textile et métallurgie) ou première, de type innovante (TIC). À l'évidence, nous avons pu observer que les services sociaux ou le commerce étaient moins marqués par une division fonctionnelle de l'activité des entreprises selon la taille, ce qui n'empêche en rien une différenciation de s'opérer selon la taille (notamment par rapport aux conditions de travail).

MÉTHODOLOGIE

Les premiers résultats de SUMER – surveillance médicale des risques professionnels – indiquent une dégradation générale des conditions de travail et une accentuation de la pénibilité professionnelle. Pourtant, la question de la construction et de l'exploitation des indicateurs pose un problème pour évaluer scientifiquement l'ampleur de cette dégradation dans les PME.

Pour pallier ce manque d'information, nous avons procédé à une exploitation secondaire partielle de l'enquête SUMER 2003 (dont les données brutes nous ont été fournies par la DARES), menée par près de 1800 médecins du travail auprès de plus de 49 000 salariés. Les secteurs retenus l'ont été en fonction du cadre général de définition de l'enquête SMALL : textile et confection ; métallurgie et secteurs assimilés (travail des métaux, fabrication de machines et équipements, fabrication de machines et appareils électriques, industrie automobile) ; commerce (gros et détail) ; NTIC ; services sociaux. En ce qui concerne les indicateurs de mesure, nous avons retenu seize items relatifs aux contraintes organisationnelles, quinze relatifs aux contraintes physiologiques et les deux questions de synthèse relatives à la qualité des postes en termes d'organisation du travail et de prévention des expositions aux contraintes. Chaque item a été testé individuellement, puis intégré au sein de regroupements mesurant globalement les contraintes organisationnelles et physiologiques. De même, chaque item a été testé de cinq manières différentes. D'abord sous forme d'un tri à plat pondéré : au sein de chacun des secteurs retenus et au sein de chacun des deux découpages par tailles d'entreprises (1-50/51-250/251+ ; 1-10/11/50/51+). Ce découpage en deux temps était destiné à vérifier, dans le premier cas, l'effet de l'action des CE et CHS-CT ; dans le second cas, l'effet de l'absence de représentation du personnel (« effet TPE »). Les deuxième et troisième manières de tester les items ont consisté à croiser secteurs et découpages par tailles, de manière à déterminer, pour chaque secteur, les différences existant entre PME et GE. Enfin, pour finir nous avons procédé au croisement des tailles avec les secteurs, de manière à mesurer, au sein d'une taille fixe, les différences entre activités économiques.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Arnaudo, B., Magaud-Camus, I., Sandret, N., Coutrot, T., Floury, M.-C., Guignon, N., Hamon-Cholet, S., Waltisperger, D. (2004), « L'exposition aux risques et aux pénibilités du travail de 1994 à 2003. Premiers résultats de l'enquête SUMER 2003 », *Premières Synthèses*, n° 52.1, décembre
- DARES (1998), « Exposition aux contraintes et nuisances dans le travail. Enquête SUMER 1994 », Dossier DARES, n° 5/6
- INRS (2001), « 2^e Conférence européenne pour la promotion de la santé au travail », *Documents pour le médecin du travail*, n° 88, 4^e trimestre
- Le Lay, S. (2005), « Santé, sécurité et conditions de travail dans les PME. Le cas français », Rapport thématique in SMALL, *Representation and Voice in Small and Medium Sized European Enterprises* (contrat n° HPSE-CT-2002-00152)

Enquête sur les relations de travail dans trois PME du Vimeu : la cohabitation d'archaïsme et d'hypermodernisme.

Isabelle Farcy et Mélanie Roussel*

Les PME sont un « continent morcelé et silencieux »¹ dont bien des parties demeurent méconnues. Le Vimeu, situé dans le département de la Somme, concentre en son sein un système productif, spécialisé dans la fabrication métallurgique en général, la serrurerie et la robinetterie en particulier.² Il forme un bassin d'emploi fort clos, reposant sur une importante densité de PME, polarisé par un tissu industriel fait d'archaïsme et d'hypermodernisme. « Archaïque » car nous y retrouvons des relations de travail, un paternalisme d'entreprise et, parfois, des relations patrons-syndicats que nous serions tentées de situer dans une époque précédent Mai 68 ; « hypermoderne » car bon nombre de ces entreprises sont parmi les premières en France sur le plan des produits et des parts de marché, elles travaillent pour le marché mondial et entretiennent des échanges commerciaux avec la Chine, l'Afrique du Nord, etc. Ce qui serait nommé district industriel en Italie ne l'est pas ici... Or ces entreprises, fonctionnant à l'ancienne sur de nombreux points de vue, ne sont pas moins insérées dans le « capitalisme mondialisé » (Plihon, 2001).

Nous présenterons dans cet article les caractéristiques de ce « système productif », au travers de trois cas et ce tant sur le plan des relations de travail, des relations patrons-syndicats que du « dialogue social ».

I – Un microcosme empreint d'un passé industriel de plus de quatre siècles

Localisé dans le sud-ouest du département de la Somme, le Vimeu industriel se distingue par une activité métallurgique présente depuis le XVII^e siècle³ autour de la serrurerie, puis deux siècles plus tard autour de la robinetterie et la quincaillerie. Ces activités se sont perpétuées et représentent dès lors pour la serrurerie 70 % (INSEE-Picardie, 2002 : 95) de la production nationale et pour la robinetterie gaz 85 % et sanitaire 60 %. Deux cent entreprises, principalement des PME, accueillent 9 229 salariés de l'industrie au 31 décembre 2002, dont 4 200 (DIFE, 2005 : 11) uniquement dans la métallurgie et la transformation des métaux. La part d'emploi industriel du Vimeu (46,2 %) dépasse de près de 30 points la moyenne nationale (17,5 %) et de 22 points la moyenne régionale (24,1 %) (INSEE-Picardie, 2004 : 1). Ce territoire mêle travailleurs à domicile indépendants comme au siècle dernier (montage des pièces), artisans employant une dizaine de

*Doctorantes CEFRESS
(université de Picardie
Jules-Verne)
farcy_isa@yahoo.fr
melanie.roussel@tiscali.fr

1. Expression reprise
au numéro d'*Autrement*,
« Ouvriers, ouvrières.
Un continent morcelé
et silencieux », Paris,
Ed. Autrement, n° 126,
janvier 1992.

2. Les informations qui vont
suivre résultent de la col-
lecte de « récits de vie »,
réalisés pour l'enquête
européenne sur le dialogue
social dans les PME, auprès
d'acteurs sociaux de cet
espace, – majoritairement
des salariés et des observa-
teurs locaux, les directions
étant hostiles à nos deman-
des d'entretiens – et d'un
corpus d'écrits essentielle-
ment régionaux.

3. Le plus ancien serrurier
vimeusien est recensé en
1602 mais cette activité
n'obtient ses lettres de
noblesse qu'à la fin du
XVII^e siècle. Elle s'effectue,
alors, à domicile avec
l'ensemble de la famille,
en tant qu'activité d'appoint
au travail agricole.

salariés (chromage, polissage) œuvrant dans un atelier au cœur des bourgs, des PME familiales, des filiales de multinationales. Les plus grandes PME sont des donneuses d'ordres à un réseau très étendu de sous-traitance locale. Il existe donc, sur ce territoire, une complémentarité entre grandes, moyennes et petites entreprises. Ce microcosme s'identifie à un « système productif » rappelant les « districts industriels italiens » (Pommier, 2002 : 14) qui, dans les années 70-80, ont donné à voir dans les PME l'émergence d'une « troisième Italie »⁴, en complémentarité d'une l'Italie du nord industrielle des grands groupes et d'une Italie du sud agricole. En effet, le succès des « districts industriels italiens » contribue à l'émergence d'un nouveau concept, celui de SPL, système productif local. Les SPL correspondent en France – appellation également utilisée au Brésil – à des réalités anciennes, mais aussi à un nouvel élan du dynamisme régional favorisant des processus d'apprentissage, de coopération, de partenariat en fonction des spécificités et développant ainsi un environnement adéquate pour les entreprises. Cette organisation productive spécifique, localisée sur un territoire, basée sur un réseau interentreprises aux activités similaires ou/et complémentaires, a pour but, suivant la politique de la DATAR, d'occulter les moyens nécessaires aux établissements pour résister et pour accéder au marché mondial. « Dans un bassin d'emploi comme le nôtre, tout est lié. Si un métier disparaît, c'est toute la chaîne qui risque d'être démantelée. »⁵. Le SPL du Vimeu est donc de type « district industriel italien » – il existe également des SPL de type technologiques, « émergents » et gravitant autour d'une ou plusieurs grandes entreprises « donneuses d'ordre » – : le travail des métaux introduit voilà quatre siècles repose sur un savoir-faire « traditionnel » local ; les PME sont unies par une même « culture » et même par des attaches familiales ou amicales. Le SPL de Vimeu, métallurgie légère, robinetterie, chaudronnerie, labellisé par la DATAR en mars 2002, regroupe 27 entreprises, dont nos trois PME, et compte parmi ses réalisations un centre de transfert de technologie de Picardie-Maritime C2T qui fournit assistance technique et prestations de laboratoire. Le taux de chômage du Vimeu est de l'ordre de 9 % contre 11,4 % pour la Somme, 11,1 % pour la Picardie, 10,1 % pour la France au 2^e trimestre 2005 (INSEE-Picardie, 2005 : 2). Le nombre d'allocataires du RMI est également faible dans cette zone d'emploi, le nombre de bénéficiaires du RMI est 3,2 pour 100 ménages, 4,4 dans le département et 3,6 en Picardie au premier janvier 2004 (ibidem : 3). Les taux d'activité (hors militaires du contingent) des 20-59 ans se révèlent aussi élevés : 73,35 % pour les femmes vimeusiennes (contre 71,35 % pour les femmes du département) et 91 % pour les hommes vimeusiens (contre 86,95 % pour les hommes du département) au recensement de 1999. Ces données confirment donc une certaine garantie d'emploi et présupposent que le revenu des ménages repose sur deux salaires, quelquefois enrichi par le travail de la terre et l'élevage. Par conséquent, même si le nombre de salariés payés aux

4. Pendant longtemps, cette « troisième Italie » léthargique ne manifestait comme seul attrait qu'une activité touristique. Mais à partir d'un tissu de petites entreprises puisant ses forces dans ses structures familiales et municipales, soutenu par des institutions territoriales, elle prend son essor économique et émerge au sein du marché mondial. Cf. Revue de l'OFCE 80, Dossier, *Chronique européenne de sociologie*, « L'Italie suicidaire ? », (Mendras, Meyet, 2002 : 157-168.

5. Déclaration de Michel Gosse, directeur général de THG (robinetterie de luxe) dans *Les Cahiers industries*, « La Picardie industrielle », n° 78, juin 2002, p. 17.

alentours du SMIC avoisinerait les 80 % (et ce même avec de nombreuses années d'ancienneté) – salaire empêchant des mobilisations ouvrières de longue durée – et des conditions de travail parfois extrêmement dures et dangereuses, les ouvriers, des OS aux artisans, restent et perpétuent ce savoir-faire, « artistique » dans certains cas (le polissage par exemple), transmis de génération en génération, procurant aux produits vimeusiens une place sur le marché international, résultat d'une qualité reconnue de tous.

Ce bassin d'emploi, en autarcie, possède son conseil de prud'hommes, son cabinet de médecine du travail, sa chambre « patronale » créée en 1917 (la chambre syndicale des industries métallurgistes du Vimeu), ainsi qu'une convention collective spécifique définissant sa propre grille salariale. Les conventions collectives du secteur métallurgique sont rattachées à un champ géographique, bien souvent celui du département, à l'exception de celle des ingénieurs et cadres. Cependant, la Somme cumule deux conventions collectives métaux, celle de la métallurgie de la Somme et celle non étendue du Vimeu (cinq des six cantons). Seules les entreprises adhérentes à la chambre « patronale » l'appliquent, soit environ 80 % ; elle concerne 6 000 des 7 000 salariés du secteur.⁶

Travailler le métal demande un savoir-faire particulier, disponible par la voie d'une scolarité en BEP ou bac pro – bien que toutes les spécialités ne soient pas toujours validées par un diplôme – et surtout par la transmission intergénérationnelle et le système de formation par compagnonnage (sur le lieu de travail). Ainsi, une région où déjà plus de 3 000 jeunes quittent le système scolaire sans diplôme, le Vimeu détient le taux le plus bas de Picardie, avec 28,8 % de sans-diplôme chez les 15-59 ans.⁷ Certaines spécialités ont longuement été privées d'un diplôme mais récemment une formation de polisseur a été créée. En effet, depuis trois ans, l'AFPI (Association de formation des apprentis de l'industrie) a formé de 40 à 50 jeunes aux métiers du polissage. Le lycée et le lycée professionnel du Vimeu proposent également des formations correspondant aux besoins des entreprises locales (productique, maintenance, outillage...) avec lesquelles des partenariats sont mis en place pour la conception de produits, le recrutement... Un CAP Métallerie est proposé au LP, il n'existe que dans trois établissements sur toute l'académie : « des sections qui sont très peu répandues, mais qui ont un savoir-faire extraordinaire, y a un potentiel énorme, c'est de l'or dans les mains », d'après le chef des travaux industriels. Mais peu attrayant, éloigné des académies d'Amiens, le Vimeu connaît quelques difficultés à recruter des cadres qualifiés.

L'histoire politique du Vimeu industriel relate un ancrage à gauche. Pendant longtemps, il a été qualifié de « rouge », conséquence d'une présence importante d'anarcho-syndicalistes, puis de communistes. Aujourd'hui, ce qualificatif ressurgit lors de conflits sociaux. Le vote communiste réalise régulièrement des scores importants : aux dernières

6. Chiffres donnés par le secrétaire de la chambre syndicale des industries métallurgistes du Vimeu lors d'un entretien.

7. Chiffres au recensement de la population 1999 donnés par un Cabinet d'expertise comptable aux Assises de l'emploi et de la politique industrielle en Picardie, organisées par le Comité Technique régional de la CGT mercredi 5 octobre 2005.

élections cantonales de mars 2004, le conseiller général communiste est élu avec 70,31 % des voix au second tour dans le canton de Friville-Escarbotin (6 722 votants sur 9 581 inscrits) et, aux élections régionales, le candidat de la gauche totalise entre 59 % et 65 % des voix dans les bourgs de Friville-Escarbotin, Fressenneville, et Feuquières-en-Vimeu, avec une abstention moyenne de 30 %.⁸ D'ailleurs, la CGT, hégémonique sur ce territoire depuis quelques décennies (malgré un faible taux de syndicalisation), est encore regardée par le patronat comme un syndicat rouge, marqué par le communisme.

Dès le début du XX^e siècle, des luttes sociales virulentes et tumultueuses sont recensées. Le non-paiement d'un simple « bleu » de travail peut créer une situation de crise. Jusqu'au début des années 80, ce climat perdure, conséquence de faibles salaires (grève chez ChuChu Decayeux en 1979), de licenciements (grève à la robinetterie Dimpre au début 80) ; la paix sociale ne se maintenait que pour une courte durée. Ces temps de luttes s'observent au travers d'occupations d'usine, de vente de stocks, d'actes violents comme le saccage de la chambre « patronale », l'agression de son secrétaire par un ouvrier, et celle d'un patron par un délégué syndical (DS)... Au milieu des années 80, ces temps s'apaisent ; les Vimeusiens ne défilent même plus dans leurs villes, ils se déplacent désormais dans les grandes villes voisines comme Amiens, voire Abbeville, jusqu'au mouvement social de 2003 contre les réformes des retraites et la décentralisation. Ce conflit a vu renaître une force intersyndicale. En effet, le mouvement syndical a profité d'une dynamique impulsée par les salariés de la fonction publique pour lier ses revendications salariales et la défense de l'emploi. Une certaine impuissance syndicale (Pernot, 2004) s'est mise à nu lors de ce conflit puisque le gouvernement n'a pas cédé. Cependant, dans le Vimeu, il n'est pas un échec pour tous : les ouvriers, entrés en grève reconductible dans de nombreuses usines, ont obtenu des augmentations salariales de l'ordre de 3 à 5 % ainsi que l'obtention de primes.

2 – Trois PME sous les feux de la rampe

Nous avons observé les relations de travail et le dialogue social à travers trois cas d'entreprises, distantes les unes des autres de quelques kilomètres.

1 - Les établissements Lejeune, au capital d'un million d'euros, sont spécialisés dans la robinetterie sanitaire : équipements de douche, matériels de plomberie... À ses débuts, l'entreprise familiale indépendante ne fabriquait que des articles de vidange en laiton ; puis elle diversifie sa production en créant une gamme de douches en matière plastique. Mais la situation économique des établissements Lejeune se dégrade à la fin des années 80 : les salariés sont touchés par deux plans de licenciements. Lejeune emploie 120 salarié-e-s⁹ et détient deux entreprises environnantes : Lejeune bis, 10 salariés, réalise également certains articles de robinetterie,

8. Les chiffres énoncés sont tirés du site www.interieur.gouv.fr

9. Les chiffres énoncés pour ces trois entreprises sont tirés du site www.sommexpansion.com/savoir_entr/ann_ind/industries.php au 17/10/2005.

et Lejeune ter où 38 salariés exécutent des articles sanitaires par thermoformage (colonnes de douche). L'entreprise Lejeune ter réalise désormais l'expédition pour les trois sites de production. Les établissements Lejeune ont également une unité de production en Tunisie. Les ouvriers de Lejeune sont payés pour 80 %¹⁰ d'entre eux au SMIC et bénéficient d'un treizième mois.

2 - L'entreprise familiale Berger, au capital de 709 200 euros, réalise de la robinetterie pour le bâtiment et des pièces diverses en alliages cuivreux, laiton, ou aluminium, pour partie en sous-traitance. L'entreprise, créée en 1936, reste à capital familial encore aujourd'hui. 75 salariés travaillent dans cette usine, dont 45 dans l'atelier, parmi ceux-ci 12 femmes. Les salaires sont également de l'ordre du SMIC, majorés par un système de bonification lorsque les quantités produites sont supérieures aux rendements minimums ; un demi-treizième mois leur est également versé ainsi qu'une prime de participation aux bénéfices modique, selon nos informations (la participation aux bénéfices d'un chef d'atelier bloquée depuis 1980 s'élève à un montant de 1 400 euros) ; 15 % de la production de Berger est destinée au marché mondial : Afrique, États-Unis, Belgique...

3 - Cossart, au capital de 250 000 euros, est plutôt spécialisée dans la robinetterie de collectivité, la rénovation et les mitigeurs thermostatiques. Cette entreprise familiale date de 1863, spécialisée d'abord dans la fonderie, elle se lance, en 1928, dans la robinetterie. En 1983, elle se lance dans la robinetterie temporisée. Cossart emploie 132 salariés, dont 85 opérateurs, et 22 représentants pour la France et l'étranger. Le salaire de base correspond au SMIC mais il est complété par un boni ou une prime de tonnage (de 75 à 135 euros/mois), un treizième mois et une participation aux bénéfices équivalente en moyenne à trois mois de salaire depuis quelques années. Elle exporte 24 % de sa production auprès de 60 pays (export : 24 % du CA). Cossart, leader national sur ce marché, annonce un chiffre d'affaires annuel hors taxe de 33 millions d'euros.

Nous avons choisi ces trois cas car ils recouvrent des réalités différentes : Lejeune avec présence syndicale de longue date, Berger avec une implantation syndicale récente et Cossart sans syndiqués. Quel est le type de « dialogue social » dans ces PME – proches par la distance, par l'activité, par l'effectif – face aux mêmes réalités économiques et productives mais où la configuration des acteurs sociaux est disparate ?

3 – Faire face ou les réalités de l'hypermodernisme

Comme ailleurs, la mondialisation de l'économie sème des inquiétudes d'ordres divers dans ce bassin d'emploi. Tout d'abord, le poids de grands groupes internationaux, notamment anglo-saxons¹¹, est important en Picardie : un emploi sur trois dépend d'un groupe étranger¹². Ces

10. Chiffres donnés par les représentants du personnel lors d'un entretien.

11. *Courrier picard*, « Rachat d'une serrurerie de 270 salariés par un groupe américain », vendredi 14 janvier 2005, p. 5.

12. D'après le directeur régional de l'INSEE, aux Assises de l'emploi et de la politique industrielle en Picardie, organisées par le comité technique régional de la CGT mercredi 5 octobre 2005.

multinationales ont déjà mis la main sur certaines PME familiales du Vimeu et menacent d'autres d'un rachat éventuel. En pareil cas, les relations de travail changent, les rapports interpersonnels sont moins prégnants, puisque ces groupes recherchent un retour sur investissement maximal, et le « dialogue social » en pâtit bien souvent.

Viennent ensuite les questions de délocalisation, dont les salariés de Lejeune et Berger sont victimes. Effectivement, Lejeune réalise une part de ses achats en Chine et fabrique sur son site tunisien des produits effectués auparavant par les salariés picards. La hausse des prix de la matière première est mise en cause pour justifier le recours aux importations chinoises. 2003 a vu les prix de l'acier atteindre, à l'échelle mondiale, des sommets inégalés, par sa raréfaction et avant tout à cause de la demande chinoise. La production industrielle chinoise augmente à un rythme d'environ 16 %¹³ l'an (doublement tous les cinq ans) ; avec 23 % de hausse de sa production d'acier en 2004, la Chine a réalisé à elle seule 60 % de la hausse de la production mondiale et a doublé sa production en quatre ans (26 millions de tonnes produites par mois début 2005, contre 12 en 2001). Ses énormes besoins, tant en énergie (7 % du pétrole brut et 31 % du charbon consommés mondialement en 2003¹⁴) qu'en matières premières (27 % de l'acier en 2003), la conduisent à s'approvisionner toujours plus massivement sur le marché mondial et tend à le déséquilibrer, faisant exploser les cours.

Il devient donc plus rentable pour les entrepreneurs d'importer directement des pièces de Chine plutôt que du métal brut, auquel ils doivent ajouter le coût de la main-d'œuvre française. Lejeune fait venir des containers de 18 tonnes de flexibles, soit 40 000 pièces en laiton, de Chine et cette tendance s'amplifie : « hier » un container tous les trois mois, « aujourd'hui » trois containers par semaine. Ces produits sont encore emballés et contrôlés chez Lejeune, mais pour combien de temps encore ? La délocalisation partielle de la production sur le site tunisien s'est réalisée dans la plus grande discrétion. Cette unité produit des pièces simples à la fabrication, le personnel local n'étant pas formé à ce type de travail préservant les salariés de Lejeune. À sa mise en route, l'usine tunisienne a subi beaucoup de pertes, les pièces produites recelant nombre de défauts, dus à un mauvais mélange plastique, rendant la production invendable. Cette ouverture a vivement été critiquée par les militants syndicaux CGT (seul syndicat présent chez Lejeune) : « l'argent ayant servi à l'ouverture de cette usine est l'argent gagné à la sueur du front du salarié ». Les machines de Lejeune sont progressivement envoyées en Tunisie, deux encore le 6 octobre 2004. Le parc machines s'élevait à quarante, aujourd'hui il est réduit à quinze. Deux postes de travail de Lejeune ter vont d'ailleurs être réinstallés sur le site Lejeune, pour octroyer du travail aux salariés de l'usine principale. Les représentants du personnel craignent des licenciements sur les autres sites, sans que leurs soit communiquée l'information, le contact avec

13. Le tableau de bord des prix de l'acier, *Analyse du Sessi*, 14 septembre 2005.

14. *Le Monde*, « L'émergence de la Chine perturbe les équilibres mondiaux », lundi 25 avril 2005.

ces salariés étant quasi inexistant. Du fait des importations massives, le patronat ajuste la production sur ses petites structures, ce qui est plus facile pour lui, les syndicats en étant absents. Il peut ainsi licencier sans créer trop d'agitation. Les ouvriers de Lejeune ont conscience de la menace qui plane sur leur emploi, d'ailleurs la peur d'un plan social pour l'année 2005 est au cœur de leurs interrogations : « Pour l'instant, on est dans l'néant », s'inquiète un délégué syndical (DS). Les salariés, eux-mêmes, reconnaissent que la société, pour garder son rang sur le marché européen en restant compétitive, est obligée de recourir aux achats à l'étranger ; elle ne peut plus compresser les salaires ouvriers qui sont déjà au niveau du SMIC. Cette société n'est pas la seule à procéder de la sorte, nombre d'entreprises, afin de maintenir leur part de marché, achètent des pièces à l'étranger et réalisent ainsi une simple activité de négoce. Cependant, elles continuent localement de fabriquer les produits hauts de gamme ; qui nécessitent un savoir-faire particulier, transmis bien souvent de génération en génération, et constituent une production à haute valeur ajoutée. En effet, certaines PME travaillent pour l'industrie du luxe, produisant bouclerie et serrurerie pour Vuitton, Cartier..., des robinets en or, ornements de cristal Lalique, de pierres précieuses...

Le « dialogue social » chez Lejeune se limite au simple minimum légal (les questions de salaire, de formation, de temps de travail sont abordées lors de la négociation collective de l'entreprise ; informations légales transmises aux élus...). Pourtant, des discussions, préalables à la délocalisation d'une partie de la production, entre représentants du personnel et direction auraient pu permettre l'élaboration d'autres solutions.

La délocalisation a également cours chez Berger. Bien que la principale préoccupation des salariés soit les conditions de travail extrêmement difficiles, ce phénomène de délocalisation les inquiète. Les départs en retraite ne sont désormais plus remplacés. L'activité de l'entreprise diminue puisqu'elle importe de Chine et d'Italie la moitié des pièces qu'elle vend : « La matière qu'il paie chez lui, c'est le prix du robinet qui arrive au Havre », déclare un salarié ; la direction fait même ressentir qu'à l'avenir l'activité robinetterie est vouée à disparaître. Berger travaille en sous-traitance pour de multiples entreprises (il fournit des pièces pour machines à café, des manettes pour châtelaines, ventouses pour chaudières, réducteurs de pression...) aux exigences de production immédiates, engendrant des effets malheureusement « classiques » sur le personnel : stress, harcèlement, recours aux précaires principalement intérimaires.

Pour rester compétitif, Berger fixe des cadences excessives, se préoccupant peu de la qualité produite, et de la nuisance occasionnée à la santé de ses salariés. Ils sont apparentés à des « ferrailleurs » par leur travail beaucoup trop rapide ; ils « tapent » dans les machines. Celles-ci ne semblent pas, en plus, adéquates pour obtenir une bonne qualité de produit. D'après nos informateurs, le patron se soucierait peu de la qualité de ses produits, il

importe massivement au meilleur prix. Les pièces défectueuses peuvent toujours être refondues grâce à sa fonderie, lui assurant une perte minimale. Ceci explique l'obtention de marchés de seconde zone depuis dix ans et la perte de nombreux marchés au profit de l'Espagne.

La peur quant à la délocalisation totale est bien présente chez les travailleurs. L'anecdote suivante confiée par une syndiquée cégétiste rend visible ce sentiment : un ouvrier, pour garder son emploi, se « tue » chaque jour à la tâche, habitant pourtant en face de l'usine, il arrive une demi-heure en avance chaque matin pour chauffer sa machine et ne pas perdre la moindre minute de rendement. Dans cette PME, les relations de travail déjà fort dégradées – conditions de travail et de sécurité déplorables, aucune possibilité de négociation... – ne s'améliorent pas dans un contexte de concurrence économique mondialisée. Cette dégradation des relations de travail se fait également ressentir chez les sous-traitants qui subissent les effets de la délocalisation en chaîne.

L'entreprise Cossart semble moins vulnérable. Elle ne réalise pas d'achats à l'étranger, elle exporte une grande part de sa production annuelle de quatre millions de pièces en Europe (export : 24 % du CA). Toutes ses pièces sont fabriquées sur ce site. Par contre, ils font toujours appel à des sous-traitants locaux, reconnus pour leur travail de qualité : artisans (chromage et polissage) et travailleurs à domicile (montage) pour certaines réalisations. Leader national depuis 2003, Cossart décroche des contrats prestigieux, comme celui du grand stade de Madrid et le marché de rénovation des stades de football de France accueillant la Coupe du monde 1998. Outre cette recherche de qualité, l'entreprise Cossart est novatrice : de nouveaux produits sont créés chaque année. Elle conserve un fonctionnement « traditionnel », comme le paiement immédiat de ses fournisseurs ou son stock important qui lui permet d'honorer en 24 ou 48 heures les commandes. Cette organisation permet à cette entreprise familiale de rester en phase avec l'évolution mondiale du marché. Devant le refus de la direction de nous recevoir et devant l'absence de militants syndicaux dans l'entreprise, il s'est avéré difficile de recueillir de plus amples renseignements. Les dirigeants ne tiennent pas à dévoiler leurs processus de production. Cependant, les éléments recueillis traduisent l'idée d'une grande famille où l'on doit tout se dire mais où rien ne doit se savoir à l'extérieur.

La mondialisation des échanges rend dans de nombreux cas plus difficile un « dialogue social » déjà difficile par le côté archaïque du rapport social en place.

4 – Un « dialogue social » hétérogène

Le patronat de ce territoire, pourtant assez monolithique, présente certaines disparités rejaillissant sur le « dialogue social ». Dans son ensemble, il s'illustre par des pratiques autoritaires révélées au travers de nombreux

symboles de domination. Très strict sur la discipline, il évince toute personne n'appliquant pas ses idées : un responsable de production est victime de harcèlement moral par la direction, celle-ci jugeant sa gestion du personnel insuffisamment « militaire » ; « c'est encore l'époque Zola », constate un observateur local, caractéristique de l'habitus de l'UIMM locale. L'extrait de règlement qui suit met en lumière les moyens par lesquels le pouvoir, le patronat, s'assure la maîtrise des individus, rappelant l'œuvre de Michel Foucault (1975), où il montre l'analogie disciplinaire entre les prisons, l'armée, les ateliers, les hôpitaux et les collèges.

« Une distribution de boisson sera effectuée le matin vers 10h00 et l'après-midi vers 15h00, l'été et seulement l'après-midi vers 15h00 l'hiver. Les salariés désirant être approvisionné en boissons devront à chaque début de travail consigner sur les feuilles destinées à cet effet dans chaque atelier la boisson désirée et fournir en même temps la somme correspondant à cette boisson. Ces boissons pourront être consommées sur le lieu de travail sans interrompre la production. »¹⁵

Tout embauché, même intérimaire, reçoit le règlement intérieur. Le patron de chez Berger tient à conserver une atmosphère austère dans l'atelier : les ouvriers ne doivent pas parler entre eux, « si on voit un ouvrier parler, on vient lui faire la remarque », explique une cégétiste.

Les patrons, solidaires, témoignent d'une même aversion pour le syndicalisme ouvrier :

- lors d'un recrutement à un poste d'ingénieur, la direction rétorque à un des deux candidats restants (vingt au départ) que le poste ne lui revient pas, de par les activités militantes de son père ;

- pendant dix ans, un ouvrier licencié est boycotté par les patrons en raison de son engagement syndical à la CGT. Après embauche, son nouveau patron reçoit des mises en garde d'autres employeurs.

Le litige le plus régulièrement relevé par la direction départementale du travail concerne les entraves au bon fonctionnement des institutions représentatives du personnel. Dans les ateliers, le patron manifeste son existence en usant de divers stratagèmes pour semer la zizanie entre DS et ouvriers du rang. Le plus classique étant « tu vois pendant qu'il va se promener à la bourse du travail, toi tu vas faire son boulot » (rapporté par un DS de chez Lejeune) tandis que d'autres interventions tentent de soudoyer certains salariés en échange d'informations. : « On a essayé aussi de me racheter, il [le directeur] m'a appelé dans son bureau, pis m'a dit que si je voulais gagner de l'argent, j'pouvais gagner plus d'argent si je lui parlais davantage. J'fais "ah, bon ? ". En voulant dire que je raconte un petit peu tout ce qui se passe dans l'atelier... », relate une syndiquée de chez Berger.

L'addition de ce patronat et d'un syndicalisme fondé sur l'idéologie de la lutte des classes est à la fois le reflet d'une réalité et une donnée relativement autonome mais qui contribue à se perpétuer. Tous deux campant

¹⁵. Extrait du règlement intérieur, p. 3, de Berger.

en effet sur leurs positions. Le franc-parler, la méfiance des Vimeusiens vis-à-vis des nouveaux arrivants au « pays » et l'esprit d'indépendance renforcent la difficulté de mise en place d'un vrai dialogue et de bonnes relations de travail. « ... C'est un peu viril comme expression [le "dialogue social"] », d'un côté comme de l'autre », commente le secrétaire de la chambre patronale. Celui-ci tend apparemment à s'améliorer, depuis quelques années : les représentants du personnel reçoivent des formations organisées par les centrales syndicales et un accès à une documentation grandissante et adéquate, facilité notamment par les nouvelles technologies de communication, débouchant sur l'apprentissage d'une culture de négociation ; par ailleurs, certaines entreprises actualisent leurs pratiques managériales. Néanmoins, il reste partiel puisque plusieurs délégués cégétistes décident de recourir aux services d'une société d'expertise comptable, afin de pouvoir disposer du bilan « réel » de l'entreprise, pour vérifier si la politique salariale et de l'emploi se justifie réellement. Pourtant marquées de nombreuses similitudes, les instances dirigeantes des trois cas ne se positionnent pas de la même manière face à leurs employés.

Dans l'entreprise Lejeune, d'après les différents témoignages, la direction est accessible et ouverte au dialogue. Si celle-ci entreprend des changements (minimes pour elle) comme des modifications d'horaires, elle avertit les délégués du personnel (DP). Mais, par là, la direction prend ses précautions vis-à-vis des syndicats et évite ainsi tout dérapage pouvant conduire à une quelconque crise. Consciente qu'avec de faibles revenus il est difficile pour les ouvriers de se mobiliser, elle continue de modérer les salaires, « garant » en quelque sorte de la paix sociale. Lors du conflit de 2003, après plusieurs débrayages, et au bout d'une quarantaine d'heures de grève, le mouvement s'essouffait déjà. Financièrement, il lui était impossible de poursuivre la lutte notamment à cause du surendettement des travailleurs.

Désireux d'aider les salariés de Lejeune bis et ter, les DP de Lejeune ont demandé la création d'un comité de groupe, permettant l'accès au fonctionnement et aux comptes des autres établissements ; la direction préfère payer une amende plutôt que de déposer les comptes au tribunal de commerce. Les instances dirigeantes le leur refusent, comme elles leur dénie l'entrée des autres sites. La distribution de tracts se réalise hors du périmètre des entreprises Lejeune bis et ter. Le patron ne souhaite aucune relation entre RP et salariés des autres établissements ; les travailleurs prennent alors les tracts silencieusement. Selon nos sources, deux salariés de Lejeune ter, ayant pris contact avec les RP de Lejeune, sont, aujourd'hui licenciés. L'effectif de Lejeune ter est passé de 50 à 38 salariés et recourt largement à l'intérim.

Chez Berger, les syndicats sont présents depuis peu de temps (un an et demi). Les salariés se retrouvent face à un cumul de problèmes relationnels liés aux mauvaises conditions de travail, aux bas salaires et à une ignorance

des droits des ouvriers qui ont entraîné une syndicalisation de sept salariés (cinq à la CGT, un à FO et un à la CFTC). L'adhésion syndicale apparaît comme un geste de canalisation d'une colère. « *Je peux vous dire que chez Berger c'est excessif [les cadences], j'dis pas ça parce que c'est chez Berger, parce que-là je me suis syndiquée parce que c'est quand même inadmissible que dans cet atelier-là, je parle bien de l'usinage, y a toute une chaîne, on est trois handicapés : un qui est déclaré inapte, un autre qui est absent depuis un an et moi mon bras droit à l'avenir va se paralyser, pourquoi parce que les cadences...* » Cette militante espère en premier lieu que son mandat servira à l'amélioration des postes de travail dans l'entreprise.

En effet, les conditions de travail sont très dures, voire extrêmement dangereuses. En fonderie, les risques d'accidents sont démultipliés par la manipulation de métal en fusion. Les maladies professionnelles les plus fréquentes sont la surdité, les TMS (troubles musculo-squelettiques), en forte progression à cause des gestes répétitifs et du rythme excessif imposé, ainsi que quelques maladies chroniques des poumons en fonderie. Énormément de problèmes de charge (lumbago) et nombre de corps étrangers projetés dans les yeux (les protections ne sont pas mises) sont également constatés. De plus, une partie du matériel est obsolète : la plus vieille machine date de 1975 et, sur dix machines, deux sont réglementaires, selon les personnes interrogées. L'atelier « usinage » est aussi à modifier urgemment, se situant dans un passage où il n'y a pas de fenêtres, les ouvriers sont les uns sur les autres et, l'été, la chaleur est insupportable. Lors de la première réunion du nouveau comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHS-CT), le problème des conditions de travail a été soulevé. Le patron a répondu positivement à toutes les exigences des élus du personnel mais, lors de la présentation du procès-verbal de réunion, il a refusé de le signer. L'absence de possibilité de discussion avec la direction est soulignée par les personnes interrogées, qui expriment même un regret vis-à-vis de l'ancien directeur, père de l'actuel, plus enclin au dialogue.

Le « fiasco » d'une tentative d'introduction des 2x8 exprime le malaise des relations au/de travail et par-la même l'impensable institution d'un « dialogue social » : le rythme était tellement « *crevant* », la direction refusait de payer l'heure de « *casse-croûte* », alors, les ouvriers, par consensus, ont décidé de produire du déchet : « Parce que lui ne veut pas coopérer, j'vois pas pourquoi qu'on va coopérer », explique une salariée syndiquée. La réunion intitulée « la liberté d'expression » a lieu annuellement entre salariés et patron. Elle a pour objet d'instaurer une discussion autour d'éventuels problèmes dans l'organisation du travail et ainsi d'améliorer les relations de travail. Cependant, elle fait seulement illusion puisque rien de concret n'en ressort.

Plus qu'un malaise au niveau des relations, cet exemple illustre l'indifférence du pouvoir (économique) face à l'humain. Le mouvement social de mai-juin 2003 chez Berger est entaché lorsqu'un délégué syndical est

renversé par la voiture du directeur technique, lors d'un piquet de grève devant les grilles de l'entreprise. Transporté d'urgence à l'hôpital, il est placé en interruption temporaire de travail (ITT) pendant deux jours. Il en gardera quelques séquelles. Aucune excuse ne fut prononcée par la direction, qui déclare même à la presse que le militant s'est jeté sous ses roues. Choqués, les grévistes reprirent le travail le lendemain. Une salariée avec quinze ans d'ancienneté nous déclarera : « Honnêtement, c'est le bagne. »

La direction de Cossart, quant à elle, gère, apparemment, les relations au/de travail sans tensions apparentes, malgré son rejet des syndicats. Le patronat se sert de l'observation assidue des opérateurs comme moyen de faire émerger des idées simples et pratiques, améliorant par-là le processus de production, d'expédition, les conditions de travail et donc un aspect du « dialogue social » ; il stimule l'esprit d'initiative à l'aide d'une boîte à idées. Autre exemple, lors de la rénovation du magasin, le directeur technique a laissé au responsable magasin le soin d'aménager la surface comme il l'entendait. Produire des pièces de qualité semble être l'objectif majeur de cette entreprise, plusieurs conditions y concourent : respect des règles de sécurité du travail sur machines et de la conduite d'engins, du port des protections par les salariés, locaux propres et chauffés... « La direction ne rigole pas avec les questions de sécurité », relate un employé. D'autre part, le système de bonification mis en place limite la productivité à un niveau maximal au-delà duquel le nombre de pièces produites par un opérateur n'entre plus dans le calcul du boni : les cadences n'« explosent » pas et la qualité est garantie, préservant ainsi la position de leader de l'entreprise sur le marché européen.

Au final, la paix sociale est consolidée, tant que la situation économique perdure, par l'offre de revenus corrects, au vu de la situation locale.

5 – En guise de conclusion

La pluralité des formes de relations au travail et de relations de travail, illustrée au travers de nos trois PME, atteste la difficile mais nécessaire tâche consistant à établir des recommandations pour améliorer le « dialogue social », voire simplement à l'instituer, au cœur d'un même « système productif ». Ce mode d'expression peut prendre des formes différentes en fonction de la situation économique de l'entreprise. Une bonne conjoncture le facilite, tandis que dans les établissements confrontés à la concurrence internationale il est plus délicat, même s'il n'y a pas forcément lien de cause à effet entre absence de « dialogue social », de syndicats et mondialisation. Les relations au travail et les relations de travail dans ce « pays » sont d'autant plus malaisées que le rapport salarial est marqué d'un côté par un syndicalisme « traditionnel » avec la prédominance de la CGT toujours perçue comme rouge, et de l'autre par un patronat pas très éloigné

des maîtres de forge du siècle dernier. Mais la syndicalisation, bien que marginale, permet de canaliser des mécontentements, sans qu'elle perturbe le bon fonctionnement du système productif reposant sur un compromis où la sécurité d'emploi se paie par de bas salaires et un environnement hostile aux syndicats. L'« archaïsme » et l'« hypermodernisme » cohabitent paradoxalement dans la mesure où l'absence de syndicats dans l'entreprise, sinon la mise à l'écart de ceux-ci, permet aux PME de s'ajuster avec plus de souplesse aux aléas du marché, à la concurrence désormais mondiale. Mais cette absence syndicale comporte également un prix. Soit il faut pour la pérenniser donner les moyens au paternalisme social d'exister, soit accepter une production de faible qualité. Cela étant, du point de vue des salariés, l'établissement de relations de travail et de relations patrons-syndicats demeure une nécessité pour assurer un meilleur bien-être au travail.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Autrement, (1992), « Ouvriers, ouvrières. Un continent morcelé et silencieux », Paris, éd. Autrement, n° 126.

DIFE (2005), *Pays de Picardie*, n° 1, « La Picardie maritime » (mars).

Foucault, M. (1975), *Surveiller et punir*, Gallimard, Paris.

INSEE Picardie Première (2005), « Nouvelle hausse du chômage dans l'Aisne et dans la Somme », n° 155.

INSEE Picardie (2002), *Dossiers* – n° 30, « La Somme et ses cantons ».

INSEE Picardie (2004), *Dossiers* – n° 31, « La Picardie et ses zones d'emplois ».

INSEE Picardie (2004), *Réactualisation du dossier n° 31*, « La Picardie et ses zones d'emplois ».

Les Cahiers industries (2002), « La Picardie industrielle », n° 78 (juin).

Pernot, J.-M. (2005), *Syndicats : lendemains de crise ?*, éd. Gallimard, coll. Folio Actuel, Paris, 2005.

Plihon, D. (2001), *Le Nouveau Capitalisme*, éd. Flammarion, Paris.

Pommier, P. (2002), *Les Systèmes productifs locaux*, La Documentation Française.

Sites consultés :

www.interieur.gouv.fr

www.sommexpansion.com/savoir_entr/ann_ind/industries.php au 17/10/2005.

Dans l'Oise, une mort à petit feu...

Comment une grand entreprise d'État est devenue une petite usine d'allumettes

Mathieu Fourmont*

En 1920, la manufacture d'allumettes de Saintines employait plus de 500 allumettiers, elle « nourrissait le village ». À la fin de l'année 2005, il ne restera plus que 24 salariés. Entre stratégies patronales et résistances ouvrières, la « Manu », comme on l'appelle à Saintines, s'est profondément transformée. Elle est un exemple parmi d'autres permettant de comprendre l'évolution du monde du travail. Retour sur la mort lente de l'usine...

I – Histoire sociale de la manufacture d'allumettes de Saintines dans l'Oise

L'origine de la manufacture d'allumettes du village de Saintines, qui se situe dans le sud de l'Oise entre Compiègne et Senlis remonte au XIX^e siècle¹. Saintines possédait un moulin à grain qui fut racheté en 1853 par M. Crépu, un artisan du village qui obtint l'autorisation préfectorale de fabriquer des allumettes. En 1870, on compte 150 fabriques d'allumettes en France similaires à celle de Saintines. Cette petite industrie encore peu mécanisée et familiale va être rapidement contrôlée par l'État qui y voit un moyen de financer ses dépenses. L'État promulgue la loi sur le monopole de 1872, qui engendre la disparition de toutes les petites fabriques. On compte alors en France sept manufactures d'État : Aubervilliers, Saintines, Metz, Trélazé, Bordeaux, Marseille et Aix-en-Provence.

Le travail est dur, les cadences sont élevées et les heures passées à l'usine abîment la santé des salariés. Très vite, devant ces conditions de travail, une tradition militante voit le jour. Les ouvriers des tabacs et allumettes seront parmi les premiers à impulser le militantisme dans les entreprises, bien avant le droit de grève. Ils participeront à la création de la CGT. En 1946, la Fédération des tabacs et allumettes CGT compte 7 800 syndiqués sur un effectif total de 8 000 salariés SEITA.

Sur la période 1900-1960, la manufacture connaît ses heures de gloire, elle est le poumon économique du village et représente à elle seule tout un « bassin d'emploi ». La communauté ouvrière de 500 allumettiers massivement syndiqués CGT (+ 95 %) prend forme et se reproduit grâce au recrutement familial. Les victoires syndicales que sont le statut de fonctionnaire et le niveau élevé des salaires font la fierté de l'allumettier...

Pour l'État, l'imposition de l'allumette est une manne financière, les recettes nettes procurées par le monopole n'ont cessé de croître. De

*Doctorant CURAPP (UPJV).
mathieufourmont@yahoo.fr

1. Itinéraire SEITA, Direction de la communication et des relations extérieures, Paris, 1998.

7 millions de francs en 1872, elles sont passées à 17 millions en 1889, à 30 millions en 1909 et à 198 millions en 1930.² La consommation totale des allumettes en France augmente considérablement: en 1873, elle est de 22 milliards d'allumettes, 30 milliards en 1893, 39 milliards en 1903, 50 milliards en 1913, 62 milliards en 1923.³ Entre les années 1930-1950, la croissance est forte, les usines occupent 1 500 ouvriers et ouvrières et livrent 45 à 50 milliards d'allumettes par an. À Saintines, les effectifs oscillent entre 400 et 500 salariés pour les années 1920 à 1950, puis autour de 300 pour les années 1950 à 1970 alors que le village ne compte pas plus de 720 habitants en 1962...⁴

En 1950, les manufactures d'allumettes de la SEITA produisaient 53 milliards d'allumettes. La progression de la production est régulière jusque 1968 ou le niveau maximal est atteint (83 milliards d'unités). Mais la branche allumettes de la SEITA connaît ses premières difficultés au début des années 1960 avec l'apparition de produits concurrents : le briquet et les appareils électroniques. L'allumette n'est plus l'exclusif moyen d'allumage du feu. Désormais le fumeur utilise un briquet et la ménagère a une cuisinière équipée d'allumages électriques. Ces nouveaux produits vont être à l'origine des premières fermetures d'usines, en 1961 les usines d'Aubervilliers et Marseille sont fermées, suivies en 1966 de Metz et en 1967 de Bègles.

De 1968 à 1974, la production allumettière de la SEITA se stabilise autour de 80 milliards d'unités. Après la fermeture d'Aix-en-Provence en 1972, le déclin de la production est chronique, chaque année, la régression moyenne est de 5,5 %. Le marché de l'allumette s'effondre : en 1975, les trois dernières usines (Macon, Trélazé, Saintines) produisent 72 milliards d'allumettes, en 1978 62,2 milliards d'unités, 39,8 milliards en 1982, 35 milliards en 1987.⁵ En 1960, les ventes totales d'allumettes rapportent 125,8 millions de francs à la SEITA ; en 1969 elles atteignent 166,5 millions de francs. Jusqu'à 1970, la branche allumettes est bénéficiaire, puis les déficits apparaissent, 7 millions de francs de pertes pour l'année 1977, 17 millions pour 1978. Les ventes totales pour l'année 1987 sont de 137,8 millions de francs soit 30 millions de moins qu'en 1969⁶ malgré une hausse du prix de vente. À Saintines, le recrutement est stoppé en 1975, la chute des effectifs est de plus en plus observable, de 257 salariés en 1969, on passe à 173 salariés dix ans plus tard,⁷ les départs en retraite ne sont plus remplacés, l'usine vieillit lentement...

La direction générale constate que le marché est de moins en moins confortable : « L'allumette devient un système d'allumage d'appoint utilisé en cas de défaillance des appareils nouveaux, ce n'est plus le principal moyen d'allumage domestique, elle est utilisée de plus en plus rarement. Il est peu probable que le développement des briquets jetables vendus à bas prix soit freiné par des mesures visant à économiser les matières premières ou à éviter la pollution de l'environnement compte tenu de l'encouragement à l'utilisation du gaz comme source d'énergie. »⁸ Dans les notes complémentaires du plan quinquennal de 1975-1980, la direction générale est

2. Ibid. : 70.

3. *Le Monde et la Science*, 1937 : 69.

4. Recensement INSEE, mars 1999.

5. Archives départementales de l'Oise, Politique industrielle de la branche, Plan à long terme 1978-1987.

6. Archives départementales de l'Oise, Planification. Administration générale de la SEITA. IETP2.

7. Archives départementales de l'Oise, Rapports annuels. op. cit.

8. Ibid.

pessimiste : « Au maintien des ventes, il est préférable de substituer l'hypothèse du déclin lent et progressif de la branche. Le service allumettes s'efforcera de freiner au maximum ce déclin par une amélioration de la qualité des produits et d'adapter l'outil de production à cette baisse des quantités vendues. L'effectif des usines dans l'hypothèse du maintien des trois centres de production risque de devenir squelettique.»⁹

Les rumeurs de fermeture de l'usine de Saintines apparaissent dès 1975, la demande en allumettes se réduit toujours plus. Chaque année, à l'heure du bilan annuel, les déficits se creusent toujours plus, le groupe doit procéder à des économies de coûts de production par la réduction de sa masse salariale. Le personnel change de statut en 1980, désormais, les nouveaux embauchés n'ont plus le statut protecteur de fonctionnaire, la porte est ouverte aux licenciements massifs. Les effectifs fondent dans les trois dernières usines, pour aboutir à la fermeture de Trélazé en 1982 et celle de Mâcon en 1993. En 1994, la « Manu », dernière rescapée, ne compte plus que 175 salariés. Très vite les mauvaises nouvelles s'enchaînent : 1995, privatisation ; 1998, fusion avec les espagnols de Tabbacalera pour former ALTADIS ; fin 1998, annonce de fermeture de l'usine. Malgré le combat syndical pour prouver que l'usine doit continuer, aucun repreneur ne se manifeste, les résultats sont mauvais. Le chiffre d'affaires passe de 126,3 millions de francs en 1990 à 73,2 en 2000. Les marges sont réduites de moitié sur la même période : 87,1 millions en 1990, 41,5 en 2000. En 1992 les résultats opérationnels des allumettes deviennent déficitaires : - 2,3 millions de francs en 1992 puis -12,6 millions de francs en 2000. Les années 1998-2000 sont des années noires pour les ouvriers encore à l'usine, l'inquiétude est quotidienne, les tensions et conflits se retrouvent au sein même du groupe. Se battre pour continuer à travailler est une épreuve pour ces ouvriers qui étaient entrés à l'usine pour la sécurité de l'emploi.

Le cabinet CECAFI mandaté par la CGT trouve un repreneur en 2000, une société financière tunisienne (SOFAS) se montre intéressée par l'usine de Saintines. Ce groupe d'investissement est très diversifié, il possède des chaînes hôtelières en Tunisie, des industries métallurgiques, une fabrique de seringues jetables, une usine de fabrication de 4x4, une entreprise de bâtiment et travaux publics, et surtout une usine d'allumettes à la frontière algéro-tunisienne. Ils souhaitent s'implanter sur le marché français de l'allumette. Les rencontres entre les dirigeants tunisiens et ceux d'ALTADIS se multiplient, et aboutissent au rachat du fonds de commerce allumettes de la SEITA Saintines pour un montant de 20 millions d'euros. Les ouvriers estiment qu'ALTADIS a bradé l'usine, qu'ils n'ont pas cherché à négocier la transaction, leur volonté était de se séparer au plus vite de cette usine. « L'objectif prioritaire pour ALTADIS est de minimiser l'impact social du projet en proposant, comme cela a toujours été le cas, un dispositif d'accompagnement social extrêmement complet incluant un plan de départs volontaires à la retraite, des propositions de reclassement interne, des

9. Archives départementales de l'Oise, Direction générale. Plan quinquennal de 1975-1980. Notes complémentaires. IETP2.

mesures d'aménagement de fin de carrière ainsi que des programmes d'aide au reclassement externe. »¹⁰

Mais ce rachat s'est fait sous certaines conditions : un plan social réduisant l'effectif de 140 à 70 salariés, une délocalisation des productions non rentables vers l'usine de Tunisie, une diversification de l'activité notamment autour du négoce (briquets, allume-gaz, allume-barbecue, zip...), accroissement de la polyvalence des salariés, hausse de la productivité... : « L'activité de FLAM'UP ne peut être viable économiquement que dans la mesure où un plan visant à sa réorganisation est mis en œuvre très rapidement afin de lui assurer une compétitivité durable. Un effectif cible de 70 salariés est recherché au moyen de ce plan. »¹¹

La nouvelle enseigne de l'usine change, désormais la manufacture d'allumettes SEITA n'existe plus, FLAM'UP est une nouvelle PME de 70 salariés depuis le 1^{er} janvier 2001 : « Aujourd'hui totalement autonome vis-à-vis de la SEITA, FLAM'UP n'a pas droit à l'erreur. Dans une entreprise où la moitié du prix de revient des produits est constituée de coûts de main-d'œuvre, l'ajustement des effectifs aux besoins de la production et de l'administration doit être extrêmement précis. Les besoins du marché national sont tels que toutes les lignes ne fonctionneront pas en permanence. Cela entraîne la nécessité de disposer d'un personnel extrêmement polyvalent afin d'être capable d'équiper n'importe quelle ligne en fonction de la demande. »¹² Le mot d'ordre est « économiser ». Il faut réduire les coûts en fournitures, en matières premières, en salaires. Il faut aussi « gagner » en temps, en productivité. Le nouveau directeur (originaire de Tunisie) impose un discours de légitimation du sacrifice individuel au nom de la survie de l'usine insérée dans la « guerre économique ». Le nouveau directeur impose un management particulier qui s'attaque aux anciennes mentalités ouvrières. Ce nouveau management instaure des relations difficiles avec ces anciens ouvriers d'État qui sont entrés à l'usine il y a trente ans pour la sécurité de l'emploi (tous ont entre vingt et trente ans d'expérience, la moyenne d'âge du personnel est de quarante-cinq ans.). Le conflit avec la direction est quotidien. Les salariés acceptent mal le passage SEITA à FLAM'UP, et vivent mal le « rapetissement » de leurs garanties salariales (fin des primes collectives, suppression du comité d'entreprise...). Pour eux, c'est tout un monde qui s'effondre, les nouvelles structures sociales de FLAM'UP érodent l'habitus ouvrier SEITA. Le climat social dans l'usine se dégrade profondément, avec d'importants problèmes de communication surtout entre le nouveau directeur et les ouvriers.

2 – Difficile relance

En 2001, la relance de FLAM'UP est plutôt difficile avec le gel des salaires qui bloque l'investissement des salariés, le « dialogue social » en ressort affaibli, voire inexistant. Le dernier syndicat en place, la CGT (une dizaine

10. Projet de cession de la branche allumettes, communiqué de presse Altadis du 19 octobre 2000.

11. Projet de plan d'accompagnement social de la réorganisation de FLAM'UP, 14/02/2001.

12. Projet de restructuration et de réorganisation de l'entreprise. FLAM'UP. 05/02/2001. Page 1.

de militants), essaye de maintenir une certaine opposition face à la dégradation des conditions de travail (pauses décalées, gel des salaires, nouvelles primes individualisantes, chasse aux temps morts, nouvelles tâches à accomplir comme tondre le gazon, nettoyer les sanitaires et les bureaux, décharger les camions...). Mais, dans cette nouvelle structure, la sécurité de l'emploi est devenue un argument essentiel pour la direction, elle se sert de celle-ci pour exercer ce qui relève bel et bien d'un chantage économique : « Ne vous plaignez pas, au moins, vous avez du travail... » Le directeur tient un discours ferme sur l'ethos du travail, il cherche à déconstruire le groupe ouvrier, à casser les anciennes mentalités ouvrières (mesures disciplinaires, affaiblissement syndical, discours ferme sur la place de chacun...).

« Ici, il y avait des mécaniciens caïds, qui imposaient leurs lois. Il y avait des factions dans l'entreprise, et chacun gérait à sa manière, sans obéir à aucune règle supérieure, sans être réprimandé par les dirigeants qui laissaient passer des choses. Alors on a cassé tout ça, tout ce système de caïds, de groupuscules. On a dit : " Vous, les mécaniciens, vous êtes sous l'autorité du chef d'atelier comme les ouvriers. Ouvrier qualifié ou ouvrier spécialisé : avant tout tu es un ouvrier et tu as l'obligation de travailler ou tu restes chez toi." (...) Cette minorité, je ne vous dis d'où elle est (CGT), vous le savez, ça ne leur plaît pas tout ça. Ils vivaient comme des rois, et moi je leur ai rendu leurs places et je ne négocie pas, il n'y a pas de négociation avec moi, "tu es un ouvrier et je suis le dirigeant, tu bouges tu es fichu". Ce caractère-là, tout en respectant les règles élémentaires du code du travail, fait qu'on ne se fout pas de moi. Je ne monnaye pas ma dignité ni celle de l'entreprise. Ce n'est pas un groupe de voyous qui va faire la loi, il y a la justice, moi je suis prêt à faire le tribunal, je ne fais pas l'aumône, je gagne de l'argent grâce à ma sueur. Je n'ai pas à tendre la main. (...) Ils veulent semer la zizanie mais ils ne me font pas peur. Pour moi, ce seront toujours des ouvriers qui doivent travailler et il n'y a pas d'autres statuts. Ils regrettent le temps passé, aujourd'hui c'est fini ! (...) Je pense que ces gens semblent ne pas comprendre où alors ils jouent à la manipulation. Ceux qui jouent à la manipulation, je me dresserai comme un lion et je peux vous assurer que, d'un coup de patte, je fais très mal. Ici, il n'y a qu'une seule voix, pas deux ou trois. C'est le travail, aller de l'avant, on respecte les lois sociales, on respecte le code du travail sans oublier une chose : le travail. C'est clair, la voie, elle est tracée... »¹³

Au fil du temps, le passage en force des préceptes managériaux du nouveau directeur semble fonctionner, les ouvriers n'ont pas vraiment eu le choix... Les habitus ouvriers se sont transformés, les résistances, notamment de la part de la CGT, sont en recul, peu d'actions ont été menées cette année malgré la dégradation des conditions de travail évoquée par tous les salariés. Paradoxalement, les ouvriers semblent se satisfaire de cette nouvelle situation, ce qui discrédite de plus en plus l'action syndicale et la

13. Entretien n° 1 réalisé avec A., directeur de FLAM'UP, le 29 janvier 2003.

position de la CGT (ces mesures n'auraient même pas été envisagées il y a cinquante ans quand le syndicat était puissant). Une nouvelle fois, la situation de l'emploi dans le bassin d'emplois prend le dessus, les ouvriers acceptent la nouvelle vie à l'usine de Saintines. Au cours d'un entretien réalisé avec un responsable CGT, on ressent une certaine amertume, les ouvriers comme le syndicat assistent impuissants à la mort lente de leur usine :

« Pour l'instant, les gens s'en foutent un peu, ils n'ont pas envie de se battre. Mais je dis bien pour l'instant. Cette année, ça a été calme, il n'y a pas eu de débrayages. Les gens font avec, on n'est pas les plus malheureux, on a de bons horaires, de bons niveaux de salaires par rapport à d'autres PME. La réalité, elle est là aussi, les gens se satisfont de ce qu'ils ont. Aller ailleurs, ce serait perdre beaucoup plus par rapport à ici. Les gens sont au courant de ce qu'il se passe ailleurs, ils voient que ce n'est pas florissant. Je pense que les gens pensent comme ça, ils s'informent sur l'actualité. Saintines, ce sont des gens qui travaillent ici dans un rayon de 5 kilomètres. Les gens travaillent à deux pas de chez eux, à 15h30, la journée est finie, ça ne vaut pas le coup d'aller tenter sa chance ailleurs. Je pense qu'ils sont dans l'attente, si d'ici la fin de l'année les choses ne se débloquent pas, ça risque de bouger. Les gens ont donné pendant quelque temps et, là, ils attendent. Aujourd'hui, notre entreprise fait des bénéfices, on a du boulot, le directeur nous a dit qu'il ne licencierait pas. Forcément, les gens acceptent cet état de fait. Mais on se méfie parce que le directeur est menteur, quand il nous dit qu'il nous assure le boulot jusqu'à la retraite, on se méfie mais on veut y croire. Surtout que les gens habitent sur place, ils n'envisagent pas de quitter l'usine, ils ne connaissent pas autre chose, ils n'ont pas intérêt à partir, alors ils acceptent les choses. C'est pour ça qu'ici les gens se disent que c'est un moindre mal de travailler à Saintines même si on voit que l'usine meurt petit à petit, que les allumettes vont être délocalisées. Ce qu'il se passe localement, c'est un peu l'image de ce qu'il se passe partout... »¹⁴

De 2001 à 2005, les effectifs de FLAM'UP sont passés de 70 à 39, trois ateliers sur quatre sont vides, les départs en retraite n'ont pas été remplacés, la fonte des effectifs se poursuit, les productions manuelles ont été délocalisées vers l'usine de Tunisie. La dernière ligne de production (boîte cuisine) est de plus en plus automatisée. De 121 millions de boîtes en 1999, la production est passée à 35 millions d'unités. La mort lente de l'entreprise, commencée dans les années 1960, se confirme de plus en plus... Le 22 septembre 2005, la direction de FLAM'UP annonçait le licenciement de 15 de ses 39 derniers salariés. Les ventes d'allumettes sont toujours insuffisantes, il faut baisser les tarifs et, pour garder ses clients, la direction doit une nouvelle fois réduire ses coûts de production en procédant à des suppressions de postes, un nouveau plan social est en marche, la « Manu » agonise...

14. Entretien n° 2 réalisé avec un militant CGT, le 8 janvier 2004.

3 – Déconstruction et reconstruction de la manufacture

En rencontrant les acteurs de la manufacture d'allumettes (des entretiens ont été réalisés avec d'anciens ouvriers, l'ancien directeur, des ouvriers encore en poste, des membres de l'ancienne et de la nouvelle direction, le directeur actuel...), j'ai pu me rendre compte à quel point le monde du travail à Saintines, et en particulier la classe ouvrière, avait changé. En plus d'un siècle, la « Manu » a connu toutes les évolutions possibles : artisanat, développement, nationalisation, âge d'or, déclin, privatisation, plan social et vente. Avec ces changements structuraux, la classe ouvrière a elle aussi connu tous les états : du bastion syndical à la lutte pour le maintien du CE, de la fierté de l'ouvrier d'État à la haine de l'usine. La classe ouvrière s'est profondément transformée au rythme de l'économie.

« Les orientations stratégiques de l'entreprise témoignent de plus en plus d'un mépris à l'égard des salariés. La dictature du seul critère de rentabilité financière immédiate qui s'installe casse les hommes, casse l'emploi. Sous les termes de "flexibilité", de "nécessaires adaptations", patronat et gouvernement veulent nous imposer un véritable recul de civilisation. »¹⁵ La manufacture de Saintines a connu toutes ces orientations stratégiques, mais aujourd'hui les allumettes SEITA n'existent plus. Il ne reste plus que 39 salariés à l'usine, bientôt 24. Quel sera l'avenir pour ces travailleurs ? On imagine mal que l'activité allumettière se développe, seul le secteur négoce/logistique peut sauver l'usine mais il n'y aura pas besoin de 24 caristes. Concernant le secteur productif, les machines sont préparées pour être envoyées en Tunisie. L'usine se vide, les bâtiments ne sont plus entretenus, quand on passe devant la « Manu » on a l'impression qu'elle est fermée. Si bien qu'aujourd'hui chacun survit à l'usine : une journée de travail passée est une journée de moins au chômage. Les ouvriers de Saintines ont traversé trop d'épreuves, aujourd'hui ils sont fatigués de se battre. Ils ont lutté contre les briquets, les grandes surfaces, les concurrents étrangers suédois puis asiatiques, l'État. Aujourd'hui, ils doivent à nouveau faire des sacrifices au nom de la mondialisation. Pour eux, c'est beaucoup trop, le groupe est usé, l'usine les a cassés physiquement et moralement. Telle est en quelque sorte la manière dont la réalité est appréhendée par bon nombre des ouvriers de l'usine...

De la SEITA à FLAM'UP, les structures sociales ouvrières ont été transformées, deux cultures d'entreprise se télescopent entre le management du nouveau directeur et les anciennes mentalités ouvrières Seita. Ces changements sont perceptibles à travers la structure syndicale, les rapports hiérarchiques, la vie dans les ateliers, le rapport à l'outil de production. L'histoire de l'usine et de ses ouvriers confirme ces changements de l'habitus ouvrier. La façon de penser le travail, d'être ouvrier n'est plus la même qu'au début du siècle, les contextes économiques ont engendré une nouvelle gestion du travail et des hommes. Du monopole d'État au marché

15. Slava Liszek, « Cent ans tout feu, tout flamme », Fédération CGT des tabacs et allumettes, Supplément de *L'Echo des tabacs* n° 172, p. 83.

concurrentiel, la manufacture de Saintines a dû s'adapter aux exigences du marché. Ces adaptations liées à l'évolution des contextes économiques ont modifié la communauté de travailleurs. Plus que quelques individus isolés, c'est tout un groupe qui a vu se modifier son identité dans et en dehors de l'usine. Devant la concurrence et la chute de la consommation d'allumettes, la direction a dû « moderniser » son mode de production. Les exigences économiques sont venues modifier le fonctionnement traditionnel de l'usine et par conséquent le fonctionnement de ceux qui y travaillaient.

On peut se demander si l'organisation du travail peut encore aller plus loin dans la déconstruction du collectif ouvrier ? Au nom de la rentabilité financière, les directions d'usines demandent de plus en plus d'efforts à leurs salariés. Des efforts physiques, on passe à des efforts économiques. Les ouvriers n'ont pas le choix, comme beaucoup disent : « on a le couteau sur la gorge », cette expression est très représentative du travail ouvrier aujourd'hui. Alors, face à ces nouvelles conditions de travail, qui aurait envie de devenir ouvrier ou de travailler à FLAM'UP ? La condition ouvrière n'a jamais été une condition choisie mais elle est de plus en plus subie.

Avec le système économique actuel, le « tout profit » s'impose de plus en plus dans les entreprises, les investisseurs souhaitent des gains toujours plus grands. FLAM'UP ne veut plus garantir l'avenir de ses salariés, ne veut plus augmenter les salaires (nouveau calcul des primes, gel des salaires, non-remplacement des départs en retraite...). Les licenciements se multiplient, les rythmes de travail augmentent et les conditions de travail se dégradent (arrêt de la sous-traitance, production en juste à temps, mise en place de l'auto-relève, pauses décalées, suppression de l'achat de pièces pour la maintenance, réduction des coûts en chauffage, électricité, cartonage...). Toutefois, à Saintines, on s'aperçoit qu'une certaine « lutte des classes » n'a pas disparue. Bien sûr, il y a un passé de tradition militante, et celui-ci est en voie de disparition. C'est au travers de l'immobilisme et la non-coopération que cette « lutte » prend forme. Le directeur a essayé de mettre en place une culture de négociation mais les nouvelles primes individuelles ne représentent pas une contrepartie suffisante. Ce management participatif a des limites en termes de motivation, il individualise trop un groupe ouvrier qui doit être traité sur la base du collectif.

Le management reposant sur la proximité du directeur avec ses salariés (on retrouve beaucoup de métaphores autour de la famille dans les entretiens) ne fonctionne pas, les ouvriers voient dans ces méthodes un moyen de contrôler et surveiller les acteurs. Les discours sur l'ethos du travail légitimant le sacrifice individuel de chacun au nom de la survie de l'entreprise se sont épuisés. Les salariés n'ont pas été récompensés des efforts consentis à la reprise de l'usine. Ils ont le sentiment d'avoir donné sans rien recevoir en retour (ils ont accepté les conditions du plan social de 2001, se sont pliés au nouveau mode de gestion de l'usine) et l'usine est aujourd'hui redevenue bénéficiaire. La direction s'est accordé une « substantielle aug-

mentation » et les salariés doivent encaisser un nouveau plan social, cette fois c'est trop : « Ce qu'ils ont fait de cette usine est inadmissible, ce sont toujours les mêmes qui trinquent... »¹⁶ La CGT estime que tous les moyens n'ont pas été exploités par la direction pour sauver l'usine.

4 – Quelques conclusions

L'histoire sociale de la manufacture de Saintines permet de voir à quel point la modernisation peut transformer tout un bassin d'emplois. La réorganisation de cette usine n'a fait que détériorer la situation de la condition sociale de ceux qui y travaillent. Sans tomber dans une sociologie de la misère et de la décadence, il faut quand même remarquer que les conditions de travail se sont aggravées avec ces restructurations et modernisations. Les directions qui se sont succédé à la tête de l'usine de Saintines ont choisi de mettre en place une nouvelle organisation du travail, toujours plus productive, qui a complètement écarté les relations interpersonnelles d'ateliers. La flexibilité et la productivité ont cassé les solidarités ouvrières. Plus qu'à l'usine, c'est tout le maillage social qui est touché, l'identité même du salarié. Les ouvriers sont touchés dans les deux dimensions fondamentales du lien social : d'une part, la précarité et les menaces sur l'emploi ne permettent plus de parler de protection via le salaire ; d'autre part, la nouvelle organisation du travail, qui tend à disqualifier les postes, entraîne une dévalorisation du métier ouvrier.

Alors, que réserve l'avenir ? Une dégradation ou une amélioration du monde du travail ? Peut-on continuer à placer devant l'homme la rentabilité financière ? Les sociologues doivent apporter des esquisses de réponses, les constats amers d'une classe ouvrière qui disparaît au gré des plans sociaux ne sont pas suffisants. Stéphane Beaud et Michel Pialoux (1999) évoquent le militantisme. Pour eux, le mouvement ouvrier doit rassembler les générations, rapprocher les différents univers sociaux (ouvriers, techniciens, employés...) et il avancera pour la restauration de valeurs de solidarité du monde ouvrier. Danièle Linhart (2002) souhaite un grand débat convoquant tous les acteurs impliqués dans ces questions (ouvriers, cadres, politiques, scientifiques). Pour elle, il faut inventer une nouvelle façon de penser l'entreprise. Les hommes ne doivent pas être au service de l'entreprise, mais l'inverse. Enfin, Thomas Coutrot (2002), dans sa critique de l'organisation du travail, se tourne vers la justice. Pour lui, les entreprises sont tellement perverses qu'elles ne souhaitent pas que la situation change, les gains de productivité n'ont jamais été aussi élevés. Alors, il évoque un droit du travail qui serait l'instrument de lutte contre la précarité : « Les propositions des juristes à court terme, en tout cas avec l'ordre économique actuel, sont susceptibles de fournir des points d'appui pour ralentir la course à la précarité et favoriser la reconstitution de collectifs professionnels. Elles pourraient stimuler l'organisation de nouvelles solidarités

¹⁶ *Le Parisien* du 22/09/2005, interview d'un salarié gréviste.

au niveau des sites de production, des bassins d'emploi, des branches... » (Coutrot, 2002 : 118).

Pour avancer, les acteurs des PME doivent redonner du sens à la vie professionnelle en sécurisant avant tout l'emploi. La mise en place de la culture de négociation ne pourra se faire que si les acteurs patronaux sont réellement prêts à négocier de véritables compromis équitables. Le sont-ils ? Assurément non. C'est pour cela qu'à court terme il faut se tourner vers le droit pour trouver des éléments de réponse. La législation du travail doit interrompre le processus de prédominance des critères économiques et financiers sur les aspects sociaux et humains dans l'entreprise en accentuant le rôle des instances comme les comités d'entreprises, les comités d'hygiène, sécurité et des conditions de travail, les réunions de délégués de personnel. Mais, surtout, les salariés de FLAM'UP tout comme ceux des autres PME souhaitent avant tout obtenir des augmentations salariales et des garanties sur leur emploi pour pouvoir se projeter sur le long terme. C'est ici que les syndicats doivent entrer en action, ils doivent relayer la mise en place d'une législation du travail axée, comme dans ses principes fondateurs, sur le respect des valeurs humaines et sur la restauration d'un équilibre que la relation de subordination du contrat de travail salarial met à mal. La revendication ne pourra aboutir qu'en ayant un rapport de force plus important, les victoires syndicales obtenues dans le passé en sont la preuve. Encore faut-il que les salariés démobilisés par les restructurations permanentes et les nouvelles formes de management trouvent le chemin de mobilisations.

Un regain du syndicalisme combiné à la mise en place d'une nouvelle médiation juridique dans les entreprises apparaît de plus en plus nécessaire pour éviter les conflits et injustices au travail. De telles propositions semblent paraître utopiques à la vue du rapport de force actuel qu'entretient le patronat avec les partenaires sociaux mais c'est à ce prix que le salariat sera sécurisé...

BIBLIOGRAPHIE

- Beaud, S. et Pialoux, M. (1999), *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Fayard, Paris.
- Coutrot, T. (2002), *Critique de l'organisation du travail*, La Découverte, Repères, Paris.
- Linhart, D. (2002), *Perte d'emploi, perte de soi*, éditions Erès, collection Sociologie clinique, Paris.

Sous-traitance informatique et absence de représentation syndicale : des raisons multiples

Rachid Bouchareb
Cyrille Oyharçabal*

« En SSII, en fait, t'es un pion qu'il faut vendre à n'importe quel prix (...). Tout est fait pour limiter le développement des syndicats. »

Ces propos d'informaticiens rendent compte avec force de la réalité des relations de travail en SSII (sociétés de services et d'ingénierie informatique). Des questions se posent pour une sociologie des relations professionnelles : un système de dialogue social est-il adapté aux SSII ? Comment envisager le rôle des acteurs syndicaux dans la sous-traitance de main-d'œuvre informatique ?

Notons d'abord que les conditions de sous-traitance génèrent des modes de mobilisation individualisée de la main-d'œuvre, très proches de l'intérim, qui rendent très difficile l'organisation durable de toute représentation professionnelle. L'absence de culture syndicale qui en résulte aboutit à des modes de gestion de conflits plus individualisés, avec des recours irréguliers à des acteurs externes, et souvent à l'issue de conflit. Ainsi, la relation d'emploi spécifique aux SSII isole les informaticiens de tout recours collectif, et les relations sociales, quand elles existent, restent très parcellaires et profitent peu aux salariés. De plus, toute initiative syndicale sera très réprimée par la direction. Un autre point significatif concerne l'évolution professionnelle des informaticiens. Face à l'absence de système négocié de compétences, ils se retrouvent contraints de gérer personnellement leur *employabilité* au gré de changements d'entreprise (formation, meilleur salaire). Or cette logique professionnelle et ses contraintes conduisent à éviter la recherche de toute solidarité salariale et de normes décentes d'emploi.

Cet article est issu d'une recherche européenne sur les relations sociales en PME. Nous décrivons d'abord le fonctionnement de la sous-traitance informatique, l'origine des SSII et les pratiques d'emploi qu'elles véhiculent. Face à la faiblesse des acteurs syndicaux, nous nous intéresserons aux nouveaux types d'acteurs privés qui prennent forme, et à leur spécificité dans une représentation engagée des informaticiens. Nous examinerons ensuite plus précisément le rapport à l'action collective des informaticiens et leurs modes d'action face à la répression patronale, en montrant l'imbrication des logiques individuelles et collectives qui caractérisent leur faible revendication.

*Doctorants en sociologie,
université Paris 8 -
Laboratoire CNRS Genre
Travail et Mobilités
rachidbouchareb@aol.com
indurain91@yahoo.fr

L'expansion sur les vingt dernières années du secteur de l'ingénierie et des services informatiques est principalement le produit de deux facteurs. D'une part, la succession des innovations autour des réseaux informatiques et de télécommunications. D'autre part, et plus fondamentalement, cette expansion s'explique par la tendance générale de la grande majorité des entreprises à l'externalisation de leurs architectures informatiques et de leurs flux de données, qu'elles confient à des sociétés spécialisées.

La forte expansion sur une longue période des activités informatiques est marquée par une division du travail et une spécialisation des entreprises qui n'ont cessé de s'approfondir. Après une première phase où l'informatique était un tout, et où les constructeurs fournissaient à leurs clients les programmes et les services en même temps que les machines, la programmation s'est émancipée des supports matériels au moment où, précisément, les activités de type tertiaire prenaient le pas sur le pôle industriel du secteur.

Par ailleurs, les compétences étant multiples et en constante évolution, il est par conséquent très difficile de définir de manière précise et stable les métiers (et les qualifications qui en découlent) de ces sociétés de services. Ainsi, la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil (dite « convention Syntec » du nom de la principale fédération patronale de la branche) couvre des domaines allant du développement de progiciels à l'infogérance en passant par le conseil et l'assistance technique.

2 – Être dépendant d'une relation marchande d'emploi

Dans un système de sous-traitance, le référencement des entreprises sous-traitantes constitue la principale condition pour accéder aux contrats de prestation. Les services achats des grandes entreprises tiennent ainsi des listes de SSII qui seront référencées, à qui l'on confiera des projets informatiques. Lorsqu'une SSII ne l'est pas, elle contacte très souvent une autre SSII référencée. De cette façon, par le biais d'un prêt de main-d'œuvre entre SSII, la sous-traitance prend une forme strictement marchande au détriment du statut d'emploi. Au final, le salarié se retrouve face à une multiplicité d'interlocuteurs, transformant le CDI en contrat de louage temporaire.

L'essentiel du travail en SSII se faisant par mission, la flexibilité de l'emploi y est très forte et s'appuie sur une main-d'œuvre jeune, très diplômée, en CDI et à temps plein. Mais la logique de mission spécifique à la sous-traitance informatique remet en cause cette apparente stabilité : « Même si on a un CDI, le travail, il est pas à vie, (...) on nous embauche à partir du moment où on trouve une mission chez un client pour travail-

ler en régie.» (selon un informaticien de SSII interviewé). Plus fondamentalement, c'est l'ensemble du « modèle SSII » et de l'organisation du travail de ce secteur qui pose question. La sous-traitance, notamment en cascade, se retrouve sur des domaines de plus en plus importants (de 60 % à 70 % de l'activité des SSII consiste actuellement en de la régie : prestation directe au sein de l'entreprise). Or ce mode de mobilisation de la main-d'œuvre est très proche de l'intérim, d'où des prestations étroitement liées au délit de marchandage (prêt de main-d'œuvre illicite).

Initialement, le recours aux SSII se justifiait par leur expertise d'un domaine particulier dont l'entreprise cliente n'avait pas l'équivalent en interne. Cette fonction a progressivement été détournée au profit d'une banalisation des activités informatiques à sous-traiter avec des effets dans la précarisation de l'emploi en SSII. Le responsable du MUNCI¹ (Mouvement pour une union nationale des consultants en informatique) qualifie ce mouvement de « *prestarisation extrême de la profession* ».

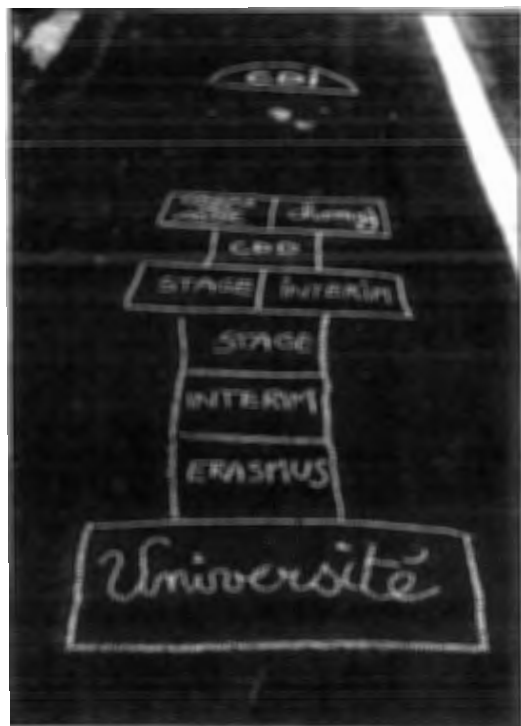
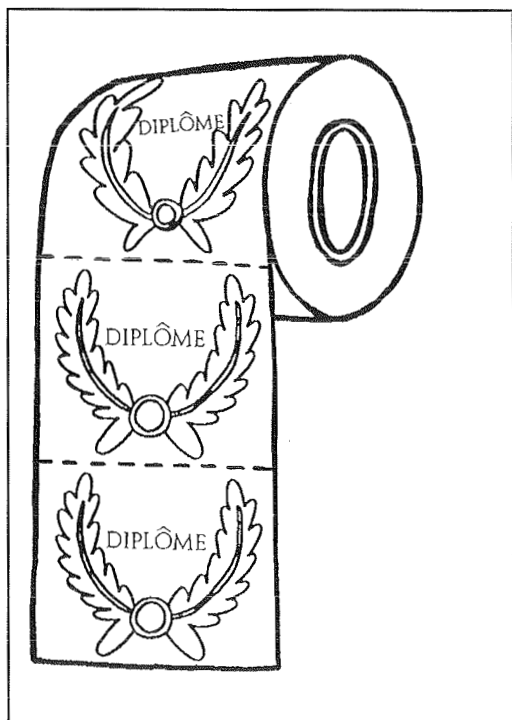
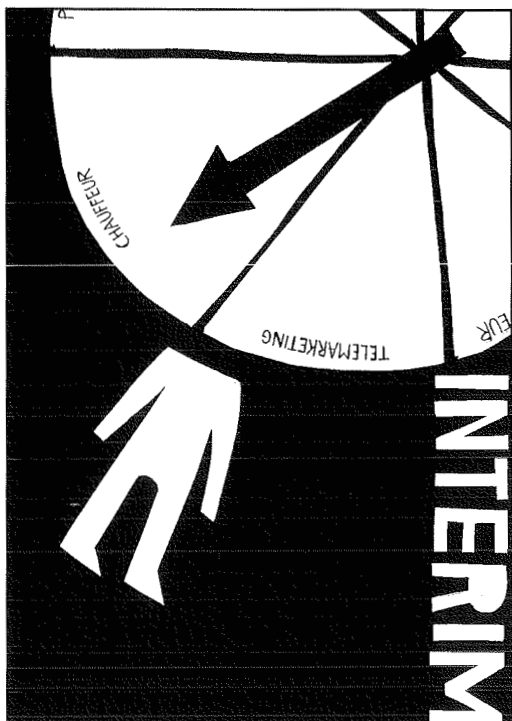
Cette sous-traitance en cascade aboutit à l'éclatement du collectif de travail. Nous pouvons ici faire le parallèle avec le travail temporaire où les intérimaires sont par définition dispersés par les missions et ont l'impression d'être étrangers à leur lieu de travail et aux autres salariés plus stables. Par ailleurs, les changements fréquents d'entreprise favorisent cette individualisation professionnelle et un lien ambigu à l'entreprise, l'informaticien se percevant plus dans la figure du professionnel que dans celle de salarié.

3 – Contraindre les informaticiens au départ

Les SSII se caractérisent surtout par l'extrême fréquence de licenciements abusifs, très nombreux en cas de baisse d'activité. Selon Régis Granarolo, responsable du MUNCI, « *les harcèlements et chantages divers sont généralement des étapes préalables avant des licenciements "pour motif personnel" et entraînent d'ailleurs de nombreuses démissions forcées. Les plans sociaux sont le plus souvent soigneusement évités : on va licencier par paquets mensuels de 9 maximum, ou bien on fait signer des transactions individuelles qui sont le plus souvent irrégulières et désavantageuses pour le salarié* ».

Les licenciements volontaires à des fins de gestion des effectifs en lien avec les variations d'activité occupent une place importante dans la catégorie de licenciements pour autre motif, même si les causes réelles de rupture des contrats de travail n'apparaissent pas en tant que telles dans les décisions de licenciement. Souvent, il ne s'agit que d'un arrangement imposé au salarié : « Le licenciement autre qu'économique est difficile à cerner, et la catégorie administrative et statistique "autre licenciement" ne rend pas compte de l'hétérogénéité des situations qui en sont à l'origine » (Pignoni, Zouary, 2003 : 7). Ce type de licenciement progresse fortement (+ 4 % en août 2003), corroborant une tendance à la hausse des licenciements pour motifs personnels observée par la Dares depuis 1997, en lien

1. Mouvement pour une union nationale des consultants en informatique ; voir <http://www.munci.org/>



avec de nouvelles pratiques de gestion de l'emploi. Ainsi, les cadres sont les plus touchés par le licenciement pour autre motif, soit 28,8 % des demandes d'emploi enregistrées à l'ANPE – ce qui représente plus du double des autres catégories.

4 – Les acteurs en présence

La principale fédération patronale de la branche est le Syntec, lui-même membre du MEDEF. Créée en 1969, elle représente aujourd'hui environ 80 % du chiffre d'affaires du secteur des SSII et éditeurs de logiciels. Elle regroupe 480 sociétés représentant un effectif de 160 000 salariés. Notons qu'il s'agit en majorité des grandes SSII, notamment en raison du mode d'adhésion, les entreprises de moins de 10 salariés ne pouvant être membres de Syntec-informatique. Sa représentativité est au final plutôt limitée au regard des 17 000 à 18 000 entreprises du secteur.

Côté salariés, chacune des cinq grandes confédérations représentatives a créé des structures syndicales dans le secteur des SSII régi par la convention collective dite Syntec. Cependant, le poids global des syndicats dans la branche est très faible. Seules trois confédérations sur cinq peuvent revendiquer une présence (très relative) au sein du secteur. La première en termes d'adhésion semble être la CFDT par l'intermédiaire de sa fédération Betor Pub. Elle compterait entre 1 000 et 2 000 syndiqués. Vient ensuite la fédération CGT des sociétés d'études avec environ 500 adhérents en SSII, suivie par la FIECI de la CFE-CGC (syndicat de l'encadrement). Hormis quelques sections syndicales, FO et la CFTC sont très peu présentes, tout comme d'autres syndicats « non représentatifs » (UNSA, SUD...).

Au final, les effectifs syndiqués s'élèvent à environ 3 000 personnes, soit environ 1 % des salariés de la branche. Ce taux est extrêmement faible, notamment au regard des effectifs syndicaux français chez les cadres (environ 7 % en moyenne tous secteurs confondus).

Face à cette très faible syndicalisation, mais aussi face au fait que les différentes fédérations syndicales ne défendent pas exclusivement les intérêts des salariés de SSII (le Betor Pub CFDT et la CGT Sociétés d'études couvrent par exemple plusieurs conventions collectives), le MUNCI, association professionnelle autonome, s'est constituée en février 2003 – au moment de la crise qu'a connue le secteur et en réaction à la forte augmentation des licenciements abusifs durant cette période – avec l'objectif de défendre prioritairement la branche de la prestation de services informatiques. Plus globalement, elle se donne l'objectif de constituer une grande union professionnelle autonome. Ses activités sont diverses. Le MUNCI, composé de militants bénévoles, de salariés de SSII, d'informaticiens indépendants, mais aussi de demandeurs d'emploi, agit d'abord en apportant une connaissance précise des logiques de fonctionnement du secteur, tant au niveau des pratiques d'emploi, de l'organisation du travail que des conflits

individuels dans l'entreprise. En cela, il cherche à créer un outil global d'action et de solidarité à destination d'informaticiens habituellement isolés par leurs missions. Par le biais d'articles et dossiers très rigoureux, de forums de discussion, de sondages et d'enquêtes via son site Internet, il tente ainsi de faire reconnaître à un niveau plus large (national, pouvoirs publics...) les réalités de la situation professionnelle et sociale des informaticiens en France. Enfin, il s'investit dans le lobbying et souhaite accéder à certains comités d'entreprise par le biais de ses sympathisants. En septembre 2004, le MUNCI recensait près de 800 membres adhérents et sympathisants déclarés.

Tout en restant dans une posture externe à la SSII, ce qui se comprend par son identité associative, cet acteur cherche à se forger une légitimité d'intervention dans les rapports de travail qui structurent les SSII. Mais il fait face aux difficultés de revendication des salariés, de nature collective, liées au fonctionnement du secteur et à la méconnaissance des acteurs professionnels, et plus individuelle, liées à la répression patronale et l'exercice du métier.

5 – Les origines de la faiblesse syndicale et de la faible mobilisation des informaticiens

L'hypothèse d'une logique sociale propre au « monde de l'informatique » est bien sûr à retenir. Les informaticiens, de jeunes diplômés pour la plupart (35 ans de moyenne d'âge), connaissent très peu ou mal le rôle des représentants du personnel (38 % des informaticiens enquêtés par la DARES l'affirment). Cela s'explique par le manque d'expérience du monde du travail (premier emploi) et des conflits traditionnellement plus faibles dans le secteur des services. Les informaticiens qui étaient en poste durant la forte période de croissance du secteur (1990-2001) ont rarement été confrontés à des conflits dans leur entreprise, ce qui aurait pu générer des revendications ou un début de coordination. De plus, leur socialisation scolaire (écoles d'ingénieur) est plus encline à privilégier l'aspect technique du travail et une logique de compétition individuelle. Ces salariés produisent un service intellectuel de manière individuelle (« être seul devant son ordinateur »), ils se sentent ainsi plus dans le rôle d'un professionnel « indépendant ».

Les propos suivants du responsable du MUNCI sont très révélateurs sur ce point. Au moment de sa fondation, il voulait faire de cette association un véritable syndicat. Cependant, il s'est très vite heurté à une logique sociale qui semble spécifique au monde des informaticiens :

A la question « Votre objectif est de devenir un syndicat du secteur ? », il nous répond :

« Le principe effectivement était de devenir un grand syndicat professionnel en espérant être à la table des négociations avec le Syntec tout ça. Mais, pour être

franc, on n'y croit plus beaucoup. On s'est rendu compte qu'il faudrait au moins quinze ans pour avoir 10 % du secteur au rythme actuel des adhésions... Non, mais il y a un problème majeur d'individualisme et de repli sur soi qui est terrible dans l'informatique... Y a rien à faire... Ce qui est vrai pour les syndicats est aussi vrai pour nous. Pendant longtemps, on a pensé que ce problème d'adhésion était lié à l'image des syndicats, mais ce n'est pas vraiment ça. »

La seconde hypothèse renvoie à l'importance des relations sociales informelles. De manière significative, les relations de travail au sein des SSII varient fortement avec la sous-traitance, le carnet de commandes principalement. Tant que l'entreprise est rentable, il n'y aura pas de répression patronale. Par contre, dès que la demande des clients diminue, la répression sera utilisée pour pousser les salariés au départ (jeunes débutants, femmes...). Un informaticien nous dira que ceux-ci sont tellement atteints par certaines pressions qu'ils décident de quitter d'eux-mêmes l'entreprise sans recourir à des acteurs collectifs, syndicats ou conseil de prud'hommes : « Ça prendra deux ans, pour eux ça ne vaut pas la peine au vu de l'évolution professionnelle, même si les entreprises perdent toujours aux prud'hommes. » La poursuite d'une carrière dans la profession informatique avec sa logique de mobilité individuelle au sein de plusieurs sociétés restreint un recours trop visible à des acteurs collectifs. Les informaticiens se retrouvent sous pression, car ils savent qu'ils doivent constamment apprendre de nouvelles technologies pour retrouver des missions et se maintenir en emploi, ce qui laisse penser que les licenciements seront moins contestés. On pourrait dire que cette logique de compétences va à l'encontre d'une logique sociale de revendication.

5 – Place des IRP : entre absence et faible implication

La présence d'IRP (délégués du personnel, délégués syndicaux, CE) se concentre surtout dans les grandes SSII, où ils restent tout de même peu représentatifs. De plus, leur rôle se limite souvent à une présence formelle selon plusieurs informaticiens. Au sein des PME, les salariés rencontrés notent leur absence et dans certains cas, malgré leur présence, ils restent peu informés ou bien ne s'estiment pas directement représentés.

Une enquête de la Dares (Fondeur et Sauviat, 2003 ; 2002) auprès d'informaticiens travaillant tant en SSII qu'au sein d'entreprises « utilisatrices », notait que seulement 14 % des salariés jugent important le rôle des représentants du personnel et 48 % le jugent marginal. Mais on verra plus loin que nombreux sont ceux qui situent mal leur rôle, pour d'autres, c'est leur faible revendication lors des réunions qui est reprochée : « Ils prennent des notes seulement, et n'évoquent pas les points importants avec le directeur ». Le responsable du Munci utilise quant à lui l'expression « comités d'entreprises de commerciaux » pour souligner à la fois la proximité

récurrente des IRP avec les directions, et la limitation de leur action aux œuvres sociales des CE.

Face à de telles pratiques et des rôles mal définis, les directions d'entreprise gèrent les relations sociales de manière individuelle, informelle et dissimulée, ce qui laisse place à de nombreux abus et chantages, en particulier pour les jeunes diplômés qui ne connaissent pas les normes implicites du secteur.

Plus fondamentalement, ce type d'arrangement imposé est favorisé par une pratique du travail à la mission chez divers clients, et moins sur un contrat de travail censé régir une relation d'emploi durable qui s'incarnerait en partie sur un lieu de travail fixe.

6 – Types de conflits : entre gestion individuelle et action revendicative

Un informaticien travaillant dans une SSII de taille moyenne nous a fait part de plusieurs conflits avec le service des ressources humaines de son entreprise : des lettres de sanction du DRH pour le pousser à partir, des intimidations ou encore des pressions sur son travail (délais...). Ces lettres n'étaient jamais fondées sur des fautes réelles, mais plus sur des réprimandes liées au temps de travail habituellement laissé à l'autonomie des salariés. Or, dès que l'on veut licencier quelqu'un, il lui sera reproché des retards ou des points que l'on ne relevait jamais en période de forte activité où, là, au contraire, c'était plutôt la flexibilité du travail qui était encouragée ou exigée.

Dans une telle situation, il a toujours eu recours à des conseils extérieurs (syndicats) pour s'informer des règles de droit du travail et ainsi mener sa propre défense par des courriers motivés cherchant à contredire la direction. En outre, depuis qu'il a commencé à travailler en SSII, il s'est toujours senti mal informé sur ses droits : « Les salariés n'ont pas de connaissance des règles de droit du travail, ils rechercheront personnellement les informations juridiques sur Internet ou s'adresseront à des amis. » Ainsi, à défaut de présence syndicale et de représentation sociale dans l'entreprise, c'est davantage la recherche personnelle et la débrouillardise qui prévalent dans la gestion des conflits.

Selon l'enquête citée de la DARES, dans ce secteur, « la régulation collective des relations de travail est extrêmement faible, et, en cas de problème, on s'adresse à son supérieur hiérarchique plutôt qu'à un syndicat » (Fondeur et Sauviat, 2003 : 4). Les entretiens que nous avons effectués auprès de salariés de SSII montrent pourtant que cet argument reste variable suivant le contexte, le recours aux syndicats demeure même s'il n'est pas systématique. Ainsi, de par leur absence en interne, certains salariés auront recours ponctuellement à des unions locales pour répondre à une situation urgente de conflit tandis que d'autres s'informeront auprès de

leur entourage. Ils peuvent être guidés par une logique opportuniste en « consommateurs » de services, mais ces comportements s'expliquent surtout par un manque d'information et de transparence dans l'entreprise, et aussi par peur du déclassement. Cette ouverture à des acteurs externes est donc plus adaptée pour répondre à des besoins et des situations spécifiques (conseil juridique...) que le contexte de travail ne permet pas. En effet, les SSII que l'on peut aussi qualifier d'espace « intérimaire » se caractérisent par une forte opacité sur les pratiques de sous-traitance et de marchandage qui en résultent. Dans ces conditions incertaines de travail, les informaticiens ne ressentent plus le lien social qui les lie à un lieu de travail identifiable et qui apporterait une base sociale (un point de départ) pour dénoncer ce qui les fragilise le plus : « J'ai pas de relations de travail avec mon entreprise, enfin des relations de salarié normal quoi. »

Cette socialisation particulière au travail aboutit rarement à des actions coordonnées ou durables, mais elle n'implique pas forcément le rejet du collectif. La demande de protections, voire d'engagement militant, est simplement latente, en particulier lorsque les acteurs existants ou les modes d'actions possibles sont peu connues, telle l'attente d'un jeune informaticien : « Si je connaissais des personnes qui y sont et qui m'invitent, pourquoi pas parce que c'est l'occasion de se former. Mais là, je ne connais personne. » L'enquête DARES le confirme : « Lorsqu'ils déclarent la présence de représentants du personnel, ils sont 28 % à ne pouvoir nommer aucun syndicat et 38 % à avouer qu'ils ne connaissent pas bien leur rôle » (Fondeur et Sauviat, 2003 : 5).

Depuis quelques mois, un mécontentement général commence à prendre forme. La précarisation de l'emploi est davantage dénoncée et les informaticiens sortent du silence, conduisant à des grèves et des manifestations, comme le montre les récents conflits dans plusieurs grandes SSII début 2005 : « Malgré une légère reprise, constructeurs et SSII poursuivent leurs plans de restructuration. Frustrés, leurs salariés contestent. Ceux d'IBM protestent mondialement contre les licenciements. Et, dans les SSII, ils font grève contre la précarisation de leur emploi » (Burger et Discazeaux, 2005 : 6).

Une exaspération générale et une volonté de ne plus subir des rapports d'exploitation ont permis ce début de mobilisation collective (Cours-Salies et Vakaloulis, 2003), qui demeure toutefois peu étendu. Il faut bien prendre conscience du mépris et du manque de considération qu'ils subissent au quotidien sans pouvoir contester : « En SSII, en fait t'es un pion qu'il faut vendre à n'importe quel prix. On n'est pas considéré. » Alors, lorsque des petits espaces apparaissent pour dire sa colère et dévoiler la réalité des relations de travail, les informaticiens, aidés de relais syndicaux, savent se mobiliser.

En résultera-t-il une plus grande solidarité entre informaticiens ? « Parler de solidarité est encore prématuré. Il s'agit avant tout de réactions

de défense collective de salariés attaqués », nuance le responsable du MUNCI. Nous pensons que ce début de mobilisation, même balbutiant, permet aux informaticiens de mieux comprendre les enjeux sociaux de leur travail, il a aussi le mérite de révéler publiquement la répression générale du secteur qui sert de mode régulateur des relations sociales.

BIBLIOGRAPHIE

- Burger C., Discazeaux O. (2005), « Les informaticiens dans la rue », *01 Informatique*, le 27/05/2005, n° 1816, 82 pp.
- Cours-Salies P. et Vakaloulis M. (dir.), (2003), *Les mobilisations collectives : Une controverse sociologique*, Actuel Marx Confrontation, Paris, PUF, 128 pp.
- Fondeur Y, Sauviat C. (2003), « Technologies de l'information : normes d'emploi et marché du travail », *Premières Synthèses*, n° 13.2, mars, 8 pp.
- Fondeur Y, Sauviat C. (2002), « Normes d'emploi et marché du travail dans les métiers liés aux technologies de l'information », *Document d'études DARES*, n° 63, novembre, 116 pp.
- Pignoni M.-T., Zouary P. (2003), « Les nouveaux usages du licenciement pour motif personnel », *Premières synthèses*, n° 28.2, juillet, 7 pp.

3 d'ici et d'ailleurs

Travailleuses du tiers-monde : pour ou contre l'instauration de droits fondamentaux du travail

Naila Kabeer*

Introduction

Dans leur grande majorité, ce sont les damnés de la terre qui fabriquent les vêtements du monde entier. La concurrence est rude entre “made in Bangladesh”, “made in Honduras”, “made in the Philippines” ou “made in Macao”, en fait entre tous. Ces réservoirs du tiers-monde où grouille une abondante main-d’œuvre – des lieux où le travail ne manque pas, mais où les salaires sont misérables et où le plus terrible est de voir à quel point il est difficile d’obtenir un emploi (Barry Bearak, 2001).

Je m’appelle Fatema Akhter. Je suis ouvrière du textile. (...) Les ouvrières du textile vivent et travaillent dans des conditions difficiles, mais au moins nous arrivons à gagner notre vie. On entend des rumeurs selon lesquelles l’industrie du prêt-à-porter pourrait fermer d’ici deux à quatre ans. Que deviendrons-nous alors ? Vous connaissez peut-être la situation des femmes au Bangladesh. Il y a très peu d’emplois pour elles. Cependant, petit à petit, les choses s’améliorent. Grâce aux emplois dans l’industrie textile, il y a beaucoup d’autres Fatema qui, comme moi, parviennent à travailler dignement. Le prêt-à-porter est notre seule option. S’il vous plaît, ne nous privez pas de ces emplois, ni de notre droit au travail dans la dignité (Mouvement des peuples pour la santé, 2002).

*Institute of Development Studies, University of Sussex, Brighton BN1 9RE, Grande-Bretagne.
n.kabeer@ids.ac.uk

Chacune de ces citations décrit le même phénomène, mais d'un point de vue très différent. La première est celle d'un journaliste américain. Pour lui, il y a une apparente contradiction entre ce qu'il considère être les conditions inhumaines de travail qui prévalent dans les usines de confection des pays les plus pauvres du monde et le fait que tant de « damnés de la terre » dans ces pays se livrent une farouche concurrence pour y travailler. Le point de vue de Barry Bearak correspond à une opinion largement répandue dans les médias occidentaux et permet de comprendre pourquoi de plus en plus de voix réclament une « clause sociale », à savoir la mise en place d'accords commerciaux internationaux incluant des droits fondamentaux du travail, avec éventuellement des sanctions de l'Organisation mondiale du travail à l'encontre des pays qui ne s'y conformeraient pas.

L'auteur de la seconde citation est une femme du Bangladesh, une de ces « damnées de la terre » qui travaille dans le type d'usine décrit par Barry Bearak, mais pour qui un tel emploi représente une des rares chances de « travailler dans la dignité ». Fatema Akhter témoignait devant un parterre de plusieurs milliers de militants qui participaient à l'Assemblée du mouvement international des peuples pour la santé qui s'est tenue au Bangladesh en 2000. Elle se faisait l'écho des sentiments des travailleuses de ces « réservoirs du tiers-monde où grouille une abondante main-d'œuvre ». Ses propos permettent de mieux comprendre pourquoi ces femmes et ceux qui les soutiennent s'opposent fortement à l'idée que la mise en place de droits fondamentaux du travail à l'échelle mondiale puisse servir les intérêts des travailleurs du tiers-monde.

Cet article reflète le point de vue de ces femmes. Il reconnaît que le débat sur la nécessité ou non d'instaurer des droits fondamentaux du travail est à la fois extrêmement complexe et très polarisé, avec d'un côté des accusations de protectionnisme et de double standard et de l'autre d'exploitation et de « dumping social ». Il reconnaît aussi que, aussi bien pour ses partisans que pour ses opposants, l'instauration de droits fondamentaux du travail à l'échelle mondiale est proposée dans un esprit de solidarité internationale et dans l'intérêt même des travailleuses, plutôt que dans un esprit de protectionnisme et de libre-échange. Je ne soutiens certes pas l'idée qu'une compétition mondiale déréglementée puisse servir les intérêts des travailleuses pauvres à travers le monde, mais je reste sceptique quant à l'idée que la situation de ces travailleuses serait meilleure avec l'instauration de droits fondamentaux du travail. Si ce scepticisme découle des pratiques protectionnistes qui continuent de caractériser le commerce international, la critique du protectionnisme qui est faite ici découle d'une analyse des mécanismes à l'œuvre dans un monde où règne l'inégalité plutôt que d'une adhésion aux principes de l'économie néo-libérale.

Ce qui suit est un aperçu du contexte mondial dans lequel se situe le débat quant à la pertinence de la mise en place de droits fondamentaux du travail. Je décrirai ensuite les politiques de représentation qui ont aidé

l'opinion publique à se mobiliser en leur faveur. Le contexte une fois défini, je me pencherai sur les expériences des ouvrières des entreprises de prêt-à-porter au Bangladesh et ailleurs afin de proposer une alternative à l'instauration de droits fondamentaux du travail. J'étudierai les conditions de travail, je tenterai de comprendre pourquoi ces femmes ne s'élèvent pas contre des situations qu'elles jugent opprimantes et je poserai la question de savoir si un mouvement en faveur des droits fondamentaux du travail est la réponse la plus appropriée pour les intéressées. En dernier lieu, je proposerai une nouvelle piste de réflexion : plutôt que de se battre pour une « clause sociale » qui ne servira qu'à une minorité, ne renforcerait-on pas davantage la solidarité entre les peuples en incitant le mouvement syndical international à militer en faveur d'une couverture sociale universelle qui assurerait les besoins élémentaires de tous les citoyens, quel que soit leur statut sur le marché du travail ?

La mondialisation de l'économie et l'évolution de la division du travail

Le XX^e siècle a commencé avec une division internationale du travail en grande partie façonnée par les agissements du colonialisme, les pays pauvres exportant des matières premières vers les pays riches tandis que ceux-ci se spécialisaient dans la production et l'exportation des produits manufacturés. Avec l'indépendance, beaucoup de pays pauvres se sont lancés dans une stratégie industrielle de « substitution des importations » en érigeant leurs entreprises derrière des barrières protectrices. Depuis les années 70 toutefois, une combinaison de facteurs, notamment l'augmentation des coûts du travail dans les pays industrialisés, une évolution dans la technologie des transports et des communications, la libéralisation du commerce et la déréglementation des marchés, y compris des marchés financiers, a radicalement modifié le sens et la rapidité des flux mondiaux des capitaux, des produits, des services et du travail. En conséquence, beaucoup de barrières protectionnistes sont tombées. Les changements intervenus dans le volume et la structure des échanges commerciaux, ainsi que l'évolution de la division internationale du travail occupent une place essentielle dans l'analyse que je présente ici.

Le volume des échanges qui était de 25 % environ du PNB mondial en 1970 est passé à 45 % aujourd'hui (Banque mondiale, 1995). Cet accroissement est dû en grande partie à la fabrication des produits manufacturés qui représentaient 59 % des exportations mondiales en 1984 et 74 % au milieu des années 90. Les pays développés ont connu de bons résultats dans ce domaine : la part des produits manufacturés dans leurs exportations a triplé entre 1970 et 1990, passant de 20 à 60 % (Banque mondiale, 1995). La croissance a été la plus forte dans les industries qui nécessitent l'emploi d'une main-d'œuvre importante : les évolutions

technologiques ont permis la fragmentation des processus de production tandis que les écarts de salaires à travers le monde ont encouragé la relocalisation des industries du Nord – où les salaires et le taux de syndicalisation sont élevés – au Sud où la main-d'œuvre est faiblement rémunérée, peu syndicalisée et en grande partie féminine. Dans le secteur du prêt-à-porter, le déclin des ateliers de coupe-assemblage-finition dans les pays de l'OCDE durant cette période et leur essor dans les régions du monde à faibles revenus illustrent bien cette tendance.

Pour rester compétitifs dans une économie de plus en plus mondialisée, beaucoup de pays ont déréglementé leurs marchés afin de rendre la main-d'œuvre plus flexible (Guy Standing, 1999). L'emploi stable, l'emploi à durée indéterminée, essentiellement masculin et protégé par tout un éventail de réglementations, a cédé la place à des formes de travail plus diversifiées et moins protégées comme la sous-traitance, l'intérim, le travail à temps partiel ou le travail à domicile. La détérioration des perspectives d'emploi et des conditions de travail qui en découle a touché le plus violemment les couches les moins qualifiées de la population des pays du Nord qui se retrouvent souvent en compétition directe avec les travailleurs du Sud. Si bien que l'on peut craindre de voir se développer à travers le monde une sorte de course au « moins-disant ».

Ce n'est peut-être pas une coïncidence si cette même période a vu l'émergence de la notion d'« éthique » dans le commerce international. L'opinion publique s'est soudain intéressée aux conditions de travail dans ces industries à forte utilisation de main-d'œuvre – un secteur dans lequel les pays les plus pauvres ont gagné un « avantage comparatif », pour reprendre les termes utilisés dans la vulgate économiste (et qui pour d'autres serait plutôt un « avantage injuste »). La notion d'éthique a également permis de mobiliser une partie de l'opinion publique contre les conditions d'exploitation dans lesquelles sont fabriqués de nombreux produits qui sont importés dans les pays du Nord.

On s'accorde aujourd'hui à penser qu'une réglementation minimale du travail devrait être appliquée à la fabrication des produits et des services importés dans nos pays, que ces produits soient achetés par des sociétés d'importation ou qu'ils soient directement fabriqués par elles. Pour beaucoup, cette réglementation minimale est assimilée aux standards de base définis par l'Organisation internationale du travail (OIT), à savoir la liberté d'association, le droit à la négociation collective, l'abolition du travail des enfants et l'interdiction de la discrimination au travail, toutes notions qui ont obtenu une adhésion internationale et qui sont considérées comme des valeurs morales universelles.¹ Diverses stratégies ont été élaborées pour soutenir ces réglementations minimales : boycotts de consommateurs, campagnes de dénonciation, étiquetage de produits dits « sociaux », mise en place de codes de bonne conduite dans les entreprises, accords de commerce équitable et collaboration des entreprises, des

1. Les huit conventions qui ont été proposées n'ont pas reçu le même soutien au plan international. 95 pays ont ratifié les huit conventions et 35 autres (le Bangladesh compris) en ont ratifié sept. Les États-Unis, qui n'ont ratifié que deux des conventions, se situent tout en bas de l'échelle.

syndicats et des ONG pour promouvoir ces valeurs et assurer leur application. En outre, les divers groupes de pression exigent de plus en plus que les droits fondamentaux du travail figurent dans les accords commerciaux internationaux sous l'appellation de « clause sociale ». Dans le même ordre d'idées, ces groupes réclament que ce soit l'Organisation mondiale du commerce, dans la mesure où elle a le pouvoir d'imposer des sanctions, qui supervise une harmonisation internationale des droits fondamentaux du travail, plutôt que l'Union internationale du travail, l'organisme qui est actuellement chargé de cette responsabilité et qui a jusqu'ici joué un rôle de soutien et de contrôle, mais sans pouvoir de coercition.

À une époque antérieure, lorsque les débats sur les droits fondamentaux du travail se déroulaient dans le contexte économique propre à chaque pays, les divergences étaient relativement simples. Les employeurs et les économistes de centre droit y étaient hostiles, arguant que l'instauration de droits fondamentaux fausserait le fonctionnement du marché, entravant l'emploi et les revenus, tandis que les syndicats et leurs alliés du centre gauche y étaient favorables, estimant qu'ils ne pouvaient qu'améliorer la motivation et la santé des travailleurs, et donc leur productivité. Dans les dernières décennies du XX^e siècle toutefois, lorsque les débats ont pris un tour international, ces divergences sont devenues beaucoup moins nettes.

Parmi les partisans de la « clause sociale », on compte des gouvernements, des organisations de consommateurs, des étudiants militants, des syndicats et des universitaires progressistes, ainsi que des féministes. La plupart, mais pas tous, viennent de pays de l'hémisphère nord (Nilufer Cagatay, 1996, 2001 ; Andrew Ross, 1997 ; Rohini Hensman, 2000 ; Ronaldo Munck, 2002). Dans la mesure où les changements intervenus dans la division internationale du travail menacent les emplois au Nord, certains syndicats ont bien senti qu'il était de leur intérêt de soutenir la « clause sociale ». Mais d'autres raisons, plus désintéressées, expliquent ce soutien. Il y a une sorte d'indignation morale à voir l'indifférence de certaines entreprises parmi les plus riches du monde devant les conditions d'exploitation auxquelles elles soumettent directement ou indirectement des travailleurs qui sont parmi les plus pauvres du monde. Pour ceux que cette situation indignait, l'instauration de droits fondamentaux du travail apparaît comme la seule solution pour tous les travailleurs du monde : ceux du Nord en bénéficieraient puisque ces normes permettraient d'accroître le prix des exportations des pays en voie de développement et de diminuer l'attraction qu'ils exercent comme centres de production à bas prix pour les investisseurs du Nord. Quant aux travailleurs du Sud, ils bénéficieraient de salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail, ce qui en retour pourrait accroître la demande globale et l'emploi (Steve Charnowitz, 1987 ; John Cavanagh, 1997).

Pour leur part, les économistes de droite s'opposent à la notion de droits fondamentaux du travail à l'échelle mondiale. Selon eux, le libre-

échange international permet aux pays de se spécialiser dans les activités pour lesquelles ils sont le mieux placés et de tirer des bénéfices mutuels de leurs échanges commerciaux. Avec leurs vastes réservoirs de main-d'œuvre non qualifiée, les pays les plus pauvres ne peuvent espérer être compétitifs sur le marché mondial qu'en développant les produits et les services qui font un usage intensif de main-d'œuvre. Leur imposer des droits fondamentaux du travail reviendrait à accroître le coût du travail et réduirait leur marge de compétitivité.

La plupart des pays en voie de développement soutiennent également ce point de vue. Leur opposition à des droits fondamentaux du travail est encore renforcée par ce qu'Eddie Lee appelle le « gouffre de méfiance » qui les sépare des nations industrialisées (1997). Ils font valoir que les échanges internationaux penchent de toute façon en faveur des pays riches et que toute tentative d'inclure des droits fondamentaux du travail dans les accords commerciaux ne serait qu'une « nouvelle forme de conditionnalité » qui ne ferait que consolider les intérêts des pays du Nord (Nicolas Bullard, 2001). En 1998, Julius Nyerere, qui fut le premier président du Centre Sud, une organisation intergouvernementale des pays en voie de développement créée à Genève en 1996, estimait que la demande de droits fondamentaux du travail à l'échelle mondiale était en réalité une façon d'utiliser la rhétorique de la classe ouvrière pour masquer les tendances protectionnistes des pays les plus riches.

Ces accusations ne sont pas sans fondement. De longue date, les pays riches ont su prêcher les vertus du commerce équitable tout en recourant au protectionnisme lorsque ça leur convenait (Oxfam International, 2002). Les États-Unis, par exemple, ont été les champions du libre-échange et ont usé de leur influence au sein des institutions financières internationales pour encourager l'ouverture des économies mondiales au capital international et pour tenter de pénaliser les pays qui adoptaient une position protectionniste contre leurs exportations. Ils ont également été parmi les premiers à inclure des droits fondamentaux du travail dans des accords commerciaux bi-nationaux, régionaux et même multilatéraux. Pourtant, dans un premier temps, ils s'étaient opposés à la création de l'Organisation internationale du travail en 1948, en raison justement du lien explicite que faisait cette institution entre les droits fondamentaux du travail et le commerce (Ajit Singh et Ann Zammit, 2000). À ce jour, les États-Unis n'ont ratifié que deux des huit conventions qui constituent le noyau des réglementations du travail de l'OIT, ce qui en fait le plus mauvais score parmi les pays de l'OCDE et l'un des plus mauvais au monde. Et ils continuent à recourir aux subventions et aux contrôles lorsque ceux-ci sont jugés nécessaires pour protéger leurs propres travailleurs de la compétition internationale.

Récemment, l'administration Bush – partisane inconditionnelle du libre-échange – n'a-t-elle pas décidé de soutenir le projet de loi sur l'agri-

culture de 2002 qui proposait d'accorder des subventions de plus de 180 milliards de dollars aux fermiers américains pour les dix prochaines années ? Une décision qui compromet la capacité des États-Unis de concurrencer l'agriculture européenne, elle-même fortement subventionnée, et qui réduit les capacités des fermiers des pays en voie de développement de résister aux importations américaines à bas prix. Mais, clairement, ces objections n'ont guère d'impact sur les politiciens américains. Selon le *London Times*, l'auteur de ce projet de loi, le sénateur démocrate Tom Harkin, aurait déclaré : « Ce n'est pas un projet de loi allemand, chinois, ou français. C'est un projet de loi agricole pour les fermiers américains. Que les autres pays s'occupent de leurs propres fermiers ! » (Bronwen Maddox, 2002).

C'est cette longue expérience de la double mesure pratiquée par les pays riches en matière de commerce international, combinée à des craintes quant aux conséquences que pourrait avoir toute tentative d'inclure des droits fondamentaux du travail dans les accords commerciaux sur la compétitivité et l'emploi dans les pays du Sud, qui explique pourquoi ce ne sont pas seulement les pays en voie de développement qui s'opposent à l'idée d'une « clause sociale ». De nombreux syndicats, des organisations non gouvernementales et des réseaux féministes s'y opposent également, sans oublier un certain nombre d'intellectuels progressistes et d'économistes critiques des théories néo-libérales (Alice Amsden, 1994 ; Kaushik Basu, 1999 ; Pranab Bardhan, 2000 ; Naila Kabeer, 2000 ; Jayati Ghosh, 2001).

Ajit Singh et Ann Zammit sont catégoriques là-dessus :

« Toute tentative pour imposer des droits fondamentaux du travail en recourant à des sanctions économiques risque fort d'affecter économiquement la majorité des pays exportateurs en voie de développement, du moins à court et à moyen terme, et de ne pas faire grand-chose pour améliorer leur réglementation en matière de travail. De fait, il est très probable qu'une telle approche devienne gravement contre-productive et entraîne une baisse généralisée des droits fondamentaux du travail. »

Des syndicalistes et des organisations syndicales ont également soulevé des questions sur la « clause sociale », de façon systématique en ce qui concerne l'Inde, mais aussi à propos d'autres pays en voie de développement (J. John et A.M. Chenoy, 1996 ; Women Working Worldwide, 1996). Un certain nombre d'ONG basées dans des pays du Sud ont également émis des critiques. Comme le remarque Martin Khor du Third World Network (Réseau du tiers-monde, 1994), les bons arguments ne manquent pas en faveur d'une amélioration des droits fondamentaux du travail, non seulement dans les pays du Nord, mais aussi dans ceux du Sud. Toutefois, « relier ces droits fondamentaux à des sanctions commerciales n'est pas justifié et pourrait bien conduire à une dégradation des conditions de vie et de travail plutôt qu'à leur amélioration. » Selon lui, deux

conditions pourraient permettre d'atténuer l'opposition à la « clause sociale » des pays en voie de développement, conditions qui résument bien la nature des inquiétudes de ces pays. La première renvoie à un souci de représentativité équitable. Il s'agirait de faire en sorte que la mise en place de droits fondamentaux du travail ne soit pas un moyen pour introduire en douce toute une série d'autres réglementations. Quelles que soient les limitations des droits fondamentaux du travail, ils sont les seuls à recueillir un certain consensus dans la communauté internationale dans la mesure où ils sont considérés comme acceptables, quels que soient les niveaux de développement atteints. Les pays en voie de développement craignent que, une fois obtenu un accord de « clause sociale » lié à des droits fondamentaux du travail, d'autres droits annexes, qui ne recueillent pas le consensus international mais qui ont le soutien de nombreux militants du mouvement anti-sweat-shop, pourraient être introduits en catimini pour favoriser encore un peu plus les intérêts protectionnistes (voir Pranab Bardhan, 2000).

La seconde condition avancée par Martin Khor indique une préoccupation pour les problèmes de développement. Il s'agit de faire en sorte que la « clause sociale » n'entraîne pas de perte d'emplois dans les pays en voie de développement. On peut craindre en effet que des tentatives pour mettre en place des droits fondamentaux du travail n'accroissent le coût du travail de telle sorte que les pays pauvres perdraient toute compétitivité sur les marchés mondiaux.

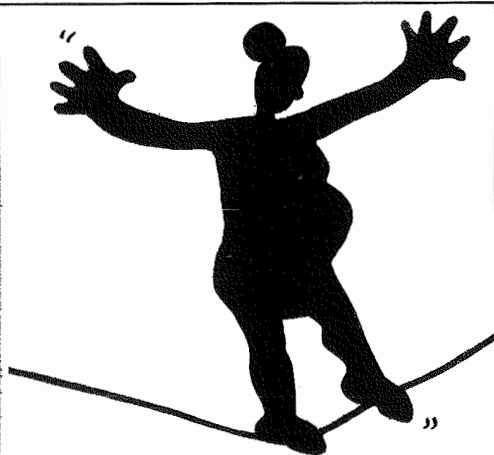
Plusieurs tentatives ont été faites pour estimer les effets probables sur l'emploi de l'introduction de droits fondamentaux du travail, mais elles ont été jusqu'à présent peu concluantes. Il est difficile de démêler les changements intervenus dans les champs de la compétitivité et de l'emploi dus à l'évolution du coût du travail des autres changements qui ont affecté l'économie dans son ensemble (OCDE, 1996). Mais, en dernière analyse, il est probable que les bénéfices qu'on pourra retirer de l'inclusion de droits fondamentaux du travail dans les accords commerciaux varieront selon les pays. Selon Alice Amsden (1994), l'introduction de ces droits fondamentaux aurait peu d'incidence sur des économies comme celle de l'Inde, qui possède une large base salariale, un vaste marché intérieur et dont les exportations sont relativement insignifiantes. D'un autre côté, dans des pays en voie de développement plus petits – comme le Bangladesh, qui dépend de plus en plus du commerce international pour accroître son accès aux marchés – des salaires plus élevés dans le secteur des exportations pourraient accroître la demande intérieure, mais pas jusqu'au point de compenser la baisse de la demande mondiale pour des produits comme le prêt-à-porter dont les prix sont élastiques. Au contraire, une hausse des coûts dans le secteur des exportations pourrait affecter la compétitivité de ces pays et à coup sûr diminuer leur croissance à long terme.

OUVRIER INSTANTANÉ

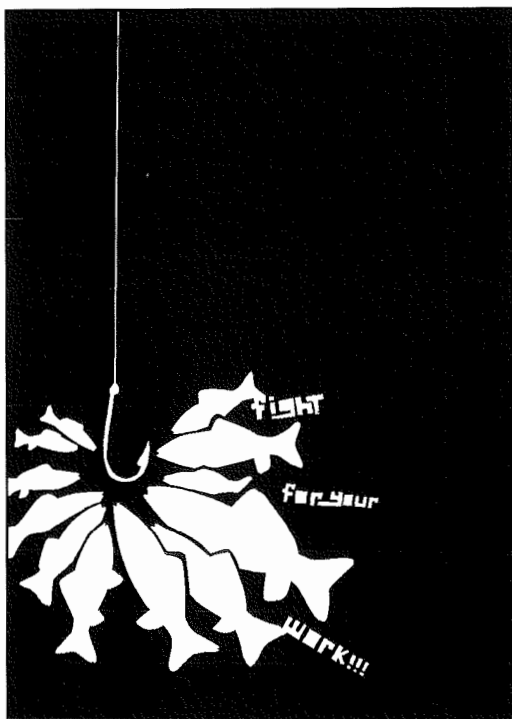
L'intérim n'est pas une solution durable

VOCA TION ALIMEN TAIRE

Faites-vous partie des gens qui ont choisi leur travail?



ON
S'EN
FOUT.



Nous n'avons pas la place ici de démêler tous les fils des arguments avancés par les divers groupes de diverses tendances pour soutenir ou rejeter les tentatives d'inclusion de droits fondamentaux du travail dans les accords commerciaux internationaux. Je me bornerai ici à remettre en question la conception selon laquelle l'instauration de droits fondamentaux du travail à l'échelle mondiale serait de l'intérêt de tous les travailleurs et notamment de ceux qui ne peuvent pas se battre pour obtenir ces droits pour eux-mêmes. Je ne doute pas qu'une telle conception soit sincère, mais je suis convaincue qu'elle se fonde sur une mauvaise connaissance de l'histoire et du contexte de ce qui est en jeu. La façon dont les partisans des droits fondamentaux du travail ont présenté la situation dans le tiers-monde a joué un grand rôle dans le succès qu'ils ont remporté auprès des militants, des étudiants et des associations de consommateurs. Qu'on en juge par ce genre de description où les entreprises du tiers-monde sont montrées comme des « vitrines de l'exploitation dans toute son horreur, avec la bénédiction du libre-échange international, des lieux où le travail des enfants, les salaires de misère et la cruauté des employeurs sont légion » (Andrew Ross, 1997).

Ce type de plaidoyer fonctionne d'autant mieux que, dans les pays du Sud, un grand nombre d'entreprises d'exportation fabriquent des produits de consommation courante (vêtements, chaussures, tapis, ballons de football) et que le pouvoir d'achat des consommateurs peut être une arme efficace. En outre, le fait qu'une part significative des travailleurs de ces entreprises soient des femmes alimente les idées reçues et largement disséminées sur les femmes pauvres du tiers-monde, représentées comme les victimes impuissantes du libéralisme mondial – « des femmes indifférenciées, homogènes, sans visage et sans voix » (Diane Wolf, 1992). Pour l'opinion publique des pays du Nord, de telles représentations aident à susciter et à justifier des actions en faveur de ces travailleuses apparemment incapables de se défendre elles-mêmes.

Il n'est pas étonnant que le Bangladesh, qui est l'un des pays les plus pauvres du monde et qui connaît l'un des niveaux de vie les plus bas, soit souvent cité dans ces campagnes. Comme exemple type de ces formes de représentation, je citerai cette contribution d'Elinor Spielberg (1997), membre de UNITE, le syndicat américain des ouvriers du textile, publiée dans un ouvrage sur le mouvement anti-sweatshop aux États-Unis. S'appuyant sur ce qui semble avoir été une brève et superficielle visite au Bangladesh, elle commence son récit par cette étonnante assertion : « Il existe un dicton sur les jeunes filles des bidonvilles au Bangladesh : si tu as de la chance, tu seras prostituée, si tu n'as pas de chance, tu seras ouvrière du textile. » Je n'ai personnellement jamais entendu un tel dicton dans mes recherches sur les travailleuses de la confection, ni dans les travaux des

chercheurs et des militants actifs dans les bidonvilles du Bangladesh. Comme dans beaucoup d'autres pays au monde, et tout particulièrement dans ceux où la morale sexuelle est très conservatrice, ce qui est le cas du Bangladesh, la prostitution est sans doute l'une des professions les plus stigmatisées socialement, malgré les campagnes des associations féministes, y compris des associations de prostituées, pour faire valoir ses droits.

Plus étonnante encore est la description détaillée que donne Elinor Spielberg de la condition des pieds d'une jeune fille qu'elle a rencontrée, une condition qu'elle associe, de façon invraisemblable, aux conditions de travail dans les usines de textile à majorité féminine :

« Déjà fort affaiblies par la malnutrition dans son enfance, ses chances de se marier ont été anéanties par l'industrie textile. À première vue, on a du mal à comprendre que de tels appendices soient attachés à une créature qui marche debout. Ils sont aplatis et élargis à tel point qu'ils conviendraient mieux à une espèce aquatique. On dirait des palmes, mais recourbées l'une vers l'autre. Comme une carpe qui aurait grandi dans une écuelle en forme de haricot. L'esprit tente de s'accrocher à quelque chose de plus noble, peut-être un phénomène scientifique, pour expliquer comment une enfant, une enfant qui est en train d'admirer ses nouveaux bracelets de plastique et de lisser l'ourlet de sa plus belle robe, a été affligée de tels pieds. Le mot scientifique que j'ai trouvé est "compensation" : comme les os de ses pieds étaient trop faibles pour supporter le poids du corps, ils se sont adaptés au sol ! »

De toute évidence, la connexion entre cette description horrifiée des pieds de la jeune fille et les conditions de travail dans l'industrie textile est extrêmement ténue. Le type de malnutrition que l'auteur décrit est très répandu chez les enfants pauvres, notamment chez les filles, au Bangladesh, mais c'est une conséquence des privations et aussi de la discrimination que connaissent les filles dès la naissance dans cette société sous-développée et patriarcale. Ce n'est en rien le résultat de quelques années passées dans une usine textile. Ce récit permet à son auteur de donner libre cours à son indignation, mais il réduit la jeune fille au statut de l'« autre », qui certes mérite la sympathie, mais qui est aussi le témoignage vivant des conditions déshumanisantes contre lesquelles milite Elinor Spielberg et son syndicat.

Les tactiques employées par la National Labor Coalition (Coalition nationale du travail), autre organisation très active dans le mouvement anti-sweatshop aux États-Unis, sont tout aussi troublantes. Son dirigeant se présente, non sans fierté, comme n'étant pas un professionnel – « ni un organisateur, ni un économiste, ni un universitaire » – et se vante que son organisation s'appuie sur « des histoires de cas, des anecdotes racontées dans un langage accessible à tous » pour gagner l'opinion publique à sa cause (cité dans Kitty Krupat, 1997). Les jeunes ouvrières du tiers-monde sont encore les meilleurs atouts de cet organisme qui a souvent fait venir par avion des échantillons de victimes pour témoigner lors d'assemblées

publiques : « Nous avons cherché les ouvrières les plus authentiques, les plus directes, quasiment les plus naïves que nous puissions trouver. Nous étions convaincus que ces jeunes filles diraient simplement la vérité et que ce serait plus préjudiciable que tout ce que pourraient dire des universitaires. » Toutefois, poursuit Kitty Krupat, la National Labor Coalition ne se satisfait pas de vérités simples, spontanées et directes. Elle s'appuie au contraire sur des « techniques d'éducation intensive » pour faire en sorte que ces ouvrières « authentiques, directes et quasiment naïves » soient des « témoins convaincants » :

Elles (les jeunes travailleuses) restent dans notre appartement. Nous discutons constamment et nous apprenons les unes des autres. À mon avis, il serait très grossier de faire venir une jeune ouvrière d'Amérique centrale et de lui dire simplement : "voilà ton discours, vas-y". Elle dirait : "Nous sommes opprimés." Qu'est-ce que cela veut dire ? Personne ne lui a jamais demandé de définir l'oppression. Pourquoi ? Comment ? Mets un nom dessus. C'est ce que nous faisons. Nous les encourageons à être spécifiques :

- Ils nous crient dessus !*
- Qu'est-ce qu'ils disent ? Comment ?*
- Ils nous appellent têtes de rat, enfants de putain ! Ils nous frappent.*
- Comment est-ce qu'ils vous frappent ?*
- Ils nous frappent sur la tête.*
- Comment ?*
- Avec les poings.*

On leur fait tout mettre par écrit et on les aide à articuler tout ça jusqu'à ce que tout soit parfait. Elles sont tellement excitées que quelqu'un leur donne l'occasion de parler au nom de toutes leurs collègues de travail qu'elles cherchent au plus profond d'elles-mêmes et ne peuvent plus s'arrêter.

Une telle technique d'« éducation intensive » est certes une façon d'obtenir la vérité, comme l'estime la National Labor Coalition. C'est aussi une façon de s'assurer que les ouvrières illustrent leurs témoignages avec les « bonnes » anecdotes.² En d'autres termes, les formes de représentation peuvent très vite être dénaturées si les personnes qui en sont responsables estiment qu'il y a peu à gagner à donner un compte rendu nuancé, équilibré et différencié des réalités de base des pays en voie de développement (comme, par exemple, établir une distinction entre des situations dans lesquelles les conditions de travail sont le produit de la pauvreté et du sous-développement et des situations en totale violation des droits de l'homme). Pourtant, de telles distinctions sont essentielles si on veut éviter que les travailleurs pauvres du Sud soient pénalisés pour leur pauvreté ou pour la pauvreté de leur pays. Comme le souligne Fiona Wilson (1991) dans son étude sur les ouvrières de la confection au Mexique, on ne manque pas d'études sur « l'exploitation et la fragilité du travail dans le contexte d'un capitalisme sauvage où il y a peu ou pas de protection à

2. Certaines allégations de la National Labor Coalition ont été contestées par des journalistes du Los Angeles Times (« *Stitching together a crusade* ») et du New York Times (« *Honduras in 'sweatshops' see opportunity* ») pour lesquels les travailleuses des usines en question ont sur leur emploi des perceptions bien différentes.

attendre de l'État ou de quelque autre institution ». Mais, ajoute-t-elle :
« Lorsqu'on discute de cas particuliers dans le tiers-monde, il faut adopter un point de vue plus complexe si l'on veut comprendre la signification des processus de précarisation et leur implication en termes de relations de classe et de genre. Les expériences distinctes des capitalistes et des travailleurs, ainsi que celles des hommes et des femmes doivent être reconsidérées à la lumière des conditions historiques spécifiques (comment étaient les choses avant ?)... La tendance générale vers une précarisation et un assujettissement provoque des inquiétudes, du moins chez ceux qui se définissent comme étant à gauche. Les droits des travailleurs sont bafoués ; des victoires remportées par la classe ouvrière à travers la lutte des classes ont été balayées. Il faut s'opposer à ces défaites (...).

Mais lorsqu'on se place au niveau local et qu'on regarde d'en bas, on n'a pas nécessairement les mêmes impressions. Certes, on peut décrire l'exploitation éhontée du travail. Néanmoins, de nouvelles classes ouvrières émergent, composées de gens qui n'ont jamais eu l'opportunité de rejoindre le vieux prolétariat "mâle" qui fut à la pointe de la lutte contre le capital. Ces nouvelles classes ouvrières n'ont pas été passives. Elles ont mené leurs propres batailles. »

Dans ce qui suit, je vais explorer ces vues d'en bas et me demander « comment étaient les choses avant » pour les travailleuses de nombreux pays en voie de développement. Poser cette question, c'est considérer sous un autre éclairage ce que le salariat peut représenter pour les travailleuses. C'est aussi proposer des raisons de s'opposer à l'instauration de droits fondamentaux du travail qui ne sont pas celles qui sont généralement mises en avant lors des colloques internationaux. Je m'appuierai essentiellement sur les recherches effectuées au Bangladesh, en partie parce que ce pays est souvent cité à propos des histoires effrayantes que l'on raconte lors des campagnes anti-sweatshop et en partie parce que j'ai moi-même longuement enquêté depuis 1988 sur les ouvrières de la confection dans ce pays (Naila Kabeer, 2000). Je m'appuierai également sur des recherches qui ont été entreprises dans d'autres parties du monde afin de montrer que les arguments que je soutiens ici ne sont pas exclusives au Bangladesh mais peuvent être applicables ailleurs.

L'importance de l'industrie exportatrice du prêt-à-porter au Bangladesh

Selon la classification officielle des Nations unies, le Bangladesh compte parmi les quarante-huit pays « les moins développés » du monde. C'est une société essentiellement agraire et l'agriculture emploie encore aujourd'hui la majorité de sa main-d'œuvre. L'exportation du jute et des produits à base de jute a longtemps constitué sa principale source de devises étrangères,

mais celle-ci a connu un déclin brutal avec la baisse des prix sur le marché mondial. Depuis les années 80 toutefois, le pays a vu l'émergence et l'expansion rapide de l'industrie exportatrice du prêt-à-porter. Une expansion due à une nouvelle politique industrielle de libéralisation de l'économie en réponse aux pressions des institutions financières internationales. Le développement de cette industrie a également bénéficié de la clause de « stabilité » de l'Accord multifibres³, à savoir l'imposition de quotas par un certain nombre de pays développés sur les exportations de vêtements des pays exportateurs du Sud qui réussissaient le mieux. Ce système de quotas a permis de contrôler le commerce mondial du prêt-à-porter en offrant à certains des pays les plus pauvres comme le Bangladesh un accès préférentiel aux marchés du Nord.

Le Bangladesh compte aussi parmi les sociétés les plus patriarcales du monde. Il fait partie de la ceinture régionale qui s'étend de l'Afrique du Nord au Moyen-Orient, en passant par le Pakistan jusqu'aux plaines septentrionales de l'Inde. Dans ces régions, les principes patrilinéaires régissent la transmission du patrimoine, les structures familiales, la mise à l'écart des femmes et une préférence marquée pour les garçons (Naila Kabeer, 2003). La discrimination des femmes se fait sentir non seulement dans l'accès à l'éducation et à l'emploi – ce qui est une pratique courante dans d'autres parties du monde – mais aussi dans l'accès à des services de base comme la santé et la nourriture. Cette discrimination a pris de telles proportions que c'est dans cette région que l'on trouve les niveaux de mortalité les plus élevés chez les femmes et chez les jeunes filles.

Le Bangladesh toutefois a connu d'importantes améliorations au cours de la dernière décennie. En 1991, il est passé d'une dictature militaire à une démocratie fragile et relativement dysfonctionnelle. La pauvreté a diminué, surtout ces dernières années, et le programme de sécurité alimentaire a été amélioré. Néanmoins, la moitié environ de sa population continue de vivre en dessous du seuil de pauvreté et n'arrive pas à subvenir à ses besoins essentiels. Et, tandis que des décennies de pauvreté ont conduit de nombreuses femmes des familles les plus miséreuses à chercher du travail, les freins culturels à leur mobilité, ainsi que les obstacles qu'elles rencontraient sur le marché du travail les ont contraintes historiquement à se réfugier dans les marges de l'économie informelle où les salaires sont les plus bas et les conditions de travail les plus avilissantes (petits commerces, employées de maison, travaux à temps partiel, prostitution).

Dans ce contexte historique d'invisibilité de la femme dans la sphère publique, l'un des aspects les plus remarquables de l'essor de l'industrie textile d'exportation dans les années 80 a été l'émergence, pratiquement du jour au lendemain, d'une première génération d'ouvrières d'usine. La grande majorité des femmes qui travaillent dans cette industrie viennent de familles pauvres et ont émigré des régions rurales les plus miséreuses du Bangladesh pour chercher du travail. Les raisons pour lesquelles cette main-

3. L'Accord multifibres de 1974 a été mis en place pour assurer un « commerce bien ordonné » entre pays développés et pays en voie de développement dans les secteurs du prêt-à-porter et du textile. Une clause de stabilité permettait d'imposer des quotas lorsque les exportations d'un pays en voie de développement vers un pays développé étaient supérieures à 6 % par an (note de la traductrice : l'Accord multifibres a pris fin le 1^{er} janvier 2005, supprimant de ce fait le système des quotas).

d'œuvre est essentiellement féminine tiennent à ce que la position défavorisée des femmes sur le marché du travail est en réalité un « avantage relatif », ce qui d'ailleurs n'est pas propre au Bangladesh (Naila Kabeer, 2000). Ce qui compte pour les employeurs de ce pays, ce ne sont pas tant les « petites mains habiles » des ouvrières – beaucoup estiment d'ailleurs que le travail masculin est plus productif – que leur docilité. Et les femmes savent fort bien pourquoi on les préfère. Comme l'explique l'une d'elles :

« Voyez-vous, nous autres femmes, nous avons une aile qui est brisée. Nous n'avons pas le même courage que les hommes parce qu'une de nos ailes est brisée. Un homme peut dormir n'importe où, il peut simplement s'allonger dans la rue et s'endormir. Une femme ne peut pas faire ça. Elle doit penser à son corps, à sa sécurité. Et donc les patrons des usines de prêt-à-porter préfèrent embaucher des femmes, parce que les hommes connaissent mieux leurs possibilités. Une fois formés dans une usine, ils peuvent toujours aller voir ailleurs. Le patron qui compare un petit garçon et une jeune fille plus âgée pensera : "ce n'est qu'une fille, elle ne peut pas s'en aller très loin !" » (Naila Kabeer, 2000).

On compte aujourd'hui 3 480 usines de prêt-à-porter au Bangladesh qui emploient environ 1,8 million de travailleurs, dont 1,5 million de femmes. L'industrie se compose de différentes structures (Naila Kabeer et Simeen Mahmud, 2003). Les plus grosses usines, qui emploient souvent des milliers d'ouvriers et traitent directement avec les acheteurs internationaux, se trouvent dans les deux zones de production destinées à l'exportation. Il s'agit de vastes complexes industriels qui ont été constitués en zones franches par le gouvernement. Ces zones toutefois ne représentent que moins de 10 % de l'ensemble des emplois du secteur textile (rapport d'Anaya Rahman). Bien que le gouvernement ait interdit les syndicats dans ces zones, les salaires et les conditions de travail y sont bien meilleurs que dans le reste de l'industrie exportatrice et même que dans l'industrie dans son ensemble (Naila Kabeer et Simeen Mahmud, à paraître).

Le reste de l'industrie textile est réparti dans des usines éparpillées à travers les principales zones urbaines du pays. Environ 30 % de ces usines traitent directement avec les acheteurs (entretien de l'auteur avec des employeurs, 2003). Leur taille varie, mais elles emploient en général entre 300 et 500 travailleurs. Les syndicats y sont autorisés, mais les employeurs font tout pour les décourager, recourant à la fois à la manière forte pour intimider les délégués et aux pots-de-vin pour les acheter. Toutefois, les conditions de travail y sont généralement bonnes. Cela est dû d'une part à la pression des acheteurs internationaux, eux-mêmes soumis aux pressions des associations de consommateurs et des syndicats des pays du Nord et d'autre part à une meilleure prise de conscience des employeurs eux-mêmes. Le reste de l'industrie se compose de petites usines et d'ateliers qui travaillent le plus souvent en sous-traitance pour permettre aux grosses usines d'assurer le juste à temps. Ce segment de l'industrie se fond

imperceptiblement dans l'économie parallèle : il se caractérise par des salaires très bas et de mauvaises conditions de travail et est généralement ignoré du mouvement syndical qui a toujours préféré se concentrer sur les secteurs de l'économie officielle.

Les aspects négatifs du travail des femmes dans l'industrie du prêt-à-porter

Plusieurs études ont été menées sur la situation des ouvrières dans l'industrie du prêt-à-porter destinée à l'exportation. L'une d'elles, en cours de rédaction, a été conduite par moi-même et Simeen Mahmud en 2001. Son objet est de comparer les salaires, les conditions de travail et les comportements des femmes qui sont employées dans l'industrie du prêt-à-porter avec ceux d'un échantillon de femmes issues des mêmes quartiers pauvres mais qui travaillent dans l'économie parallèle (Naila Kabeer et Simeen Mahmud, à paraître).

Nous pouvons d'ores et déjà tirer certains enseignements de ces études. Par exemple, il apparaît que le niveau des salaires n'est pas la principale source d'insatisfaction pour les ouvrières du textile. D'une façon générale, les salaires sont plus élevés dans cette industrie que dans les autres emplois salariés accessibles aux jeunes femmes, que ce soit dans les zones urbaines ou dans les zones rurales. Et l'écart des salaires entre les sexes est généralement moins élevé (Debrapriya Bhattacharya et Mustafizur Rahman, 2001). Par contre, l'irrégularité du versement des salaires mensuels est souvent source de mécontentement. Les employeurs en effet ne sont pas obligés de payer les salaires mensuels le même jour de chaque mois. Bien qu'une législation fixe les délais de paiement, les employeurs y contreviennent régulièrement. Les paiements sont souvent retardés, parfois de deux ou trois mois, parfois même suspendus délibérément pour s'assurer que l'ouvrière n'abandonnera pas son poste, parfois encore parce que les employeurs doivent faire face aux retards de paiement des acheteurs. Les heures supplémentaires représentent une autre cause d'insatisfaction pour les ouvrières, mais pas toujours pour les mêmes raisons. Pour les femmes mariées, le problème vient des heures supplémentaires obligatoires : si elles avaient le choix, beaucoup préféreraient rentrer chez elles pour s'occuper de leur foyer. Les femmes célibataires, pour leur part, accueillent favorablement les heures supplémentaires qui représentent un complément de salaire. Le problème est que les employeurs notent rarement les heures supplémentaires sur les fiches de paye. Les ouvrières se plaignent de l'absence de clarté qui en résulte et ont le sentiment qu'elles ne reçoivent peut-être pas tout ce qui leur est dû.

En ce qui concerne les questions d'hygiène et de sécurité, les médias nationaux et internationaux ont beaucoup parlé des risques d'incendie dans les usines. Mais les ouvrières évoquent rarement ces risques. Peut-être

parce que beaucoup d'employeurs ont commencé à prendre des mesures adéquates de sécurité ; peut-être aussi parce que les incendies ne se produisent pas tous les jours et ne font donc pas partie des préoccupations quotidiennes des ouvrières ; ou peut-être encore parce que les incendies ne sont qu'un risque parmi d'autres dans un environnement où les dangers de tout ordre ne manquent pas (Geoff Wood et Sarah Salway, 2000 ; Naila Kabeer, 2003). Autre source de mécontentement, la question des toilettes est fréquemment citée, en raison notamment du nombre limité des « pauses pipi » autorisées. Ces restrictions, ainsi que les longues heures de travail passées dans des espaces confinés ont, à long terme, des répercussions sur la santé des ouvrières. Et cela expliquerait les changements fréquents de personnel dans l'industrie textile. Bien qu'on ne dispose pas de chiffres exacts sur le pourcentage du *turnover*, on note qu'en moyenne les ouvrières de notre enquête restaient cinq ans en poste.

Un petit nombre d'ouvrières que nous avons interrogées ont été victimes de harcèlement sexuel dans leur usine, et d'autres en ont entendu parler. Toutefois, les cas de harcèlement sexuel et parfois de viol ont plutôt lieu sur le chemin du travail qu'à l'usine (Protima Paul-Majumder et Anwara Begum, 2000 ; Naila Kabeer et Simeen Mahmud, 2003). En outre, des études sur le travail des enfants dans les quartiers misérables de Dacca indiquent que les parents préfèrent que leurs filles travaillent dans les usines de prêt-à-porter parce qu'ils estiment qu'elles seront moins sujettes aux harcèlements sexuels qu'ailleurs (Emily Delap, 1998). Beaucoup estiment également qu'il est plus sûr que leurs filles travaillent à l'usine plutôt que de rester seules chez elles (Naila Kabeer, 2003). Petra Dannecker a également constaté des cas de harcèlement sexuel dans les usines, mais elle met en garde contre la tendance des communautés locales à considérer les filles comme sexuellement passives. Il arrive, dit-elle, que des femmes aient une liaison avec des hommes rencontrés dans l'atelier, que certaines y aient trouvé un époux et que d'autres encore se servent de leur corps pour obtenir des avantages sur leur lieu de travail. De tels comportements dans une culture particulièrement répressive pour tout ce qui touche à la sexualité féminine expliquent pourquoi les femmes qui travaillent dans le textile sont souvent considérées comme des « femmes faciles » et pourquoi les hommes se comportent mal avec elles lorsqu'ils les rencontrent dans la rue (Naila Kabeer, 2000).

L'éducation des enfants est une autre préoccupation majeure des ouvrières. Si beaucoup de femmes quittent l'usine lorsqu'elles se marient ou qu'elles ont un enfant – ce qui explique en partie l'importance du *turnover* chez les ouvrières –, elles y retournent souvent lorsque les enfants sont plus grands. Et, bien qu'un certain nombre d'études continuent à qualifier les ouvrières de l'industrie du prêt-à-porter comme de « jeunes femmes célibataires », les statistiques indiquent qu'une forte proportion d'entre elles (entre 40 et 50 %) sont ou ont été mariées et qu'un bon nombre ont des

enfants. La plupart de ces femmes doivent se débrouiller par elles-mêmes pour faire garder leurs enfants. Certaines les laissent à leur famille à la campagne, d'autres en confient la garde à leurs frères et sœurs ou à des voisins.

Autre source de mécontentement qui revient régulièrement dans notre enquête : le manque de respect des contremaîtres pour les ouvrières. Comme le souligne Petra Dannecker dans son étude : « Toutes les femmes interviewées parlaient d'un sentiment d'insécurité et d'impuissance face à la façon dont les contremaîtres s'adressaient à elles et les traitaient » (2002). Ce manque de respect est souvent de nature sexuelle. Les patrons et les contremaîtres sont beaucoup plus circonspects vis-à-vis des hommes, lesquels sont bien moins soumis que les femmes. On en tiendra pour preuve que les femmes, beaucoup plus que les hommes, mettent leur satisfaction ou leur insatisfaction au travail sur le compte du comportement des chefs à leur égard (Salma Chaudhuri Zohir et Pratima Paul-Majumder, 1996). On voit donc que si les conditions de travail ne sont pas aussi extrêmes que le prétendent les militants anti-sweatshop, elles laissent néanmoins beaucoup à désirer. Comment alors expliquer que les femmes subissent ces conditions sans protester ? Et pourquoi ceux qui assurent avoir à cœur les intérêts de ces ouvrières résistent-ils à l'idée d'imposer des sanctions internationales pour améliorer leurs conditions de travail ? La réponse à la première question permettra de répondre à la seconde. Cette réponse tient compte en partie des aspects les plus positifs du travail en usine, aspects que les militants anti-sweatshops ignorent royalement. Pourtant, ces aspects positifs doivent être reconnus si l'on veut comprendre comment les ouvrières considèrent leur travail. Une autre partie de la réponse tient à la faible capacité d'organisation des ouvrières et à ses causes. Enfin, il faut voir s'il existe pour ces femmes d'autres alternatives au travail en usine et considérer l'importance d'une « option de sortie » qui leur donnerait plus de forces pour se battre. Pris ensemble, ces facteurs montrent bien que, si l'on veut s'adresser aux intérêts des travailleurs pauvres, il faut employer des stratégies bien différentes de celles utilisées par les tenants de la « clause sociale ».

Évaluer le travail des femmes : comment étaient les choses avant ?

Les études que j'ai menées au Bangladesh, ainsi que les travaux entrepris par d'autres dans ce pays, laissent penser que, bien qu'elles aient de nombreuses sources de mécontentement, les ouvrières de la confection ont fait des avancées qui ne sont pas négligeables. Par exemple, les femmes apprécient le fait d'avoir un « vrai » emploi, par contraste avec les emplois précaires qui leur étaient réservés jusque-là. Le fait de pouvoir toucher un revenu régulier leur donne un sentiment d'indépendance et l'impression de garder la tête haute. Elles apprécient aussi de pouvoir avoir accès à de nouveaux réseaux de relations dans les ateliers, ce qui tranche avec

l'isolement qu'elles subissaient lorsqu'elles restaient chez elles. Le fait qu'elles participent à l'économie du ménage leur donne plus de pouvoir au sein de leur foyer. Enfin, elles acquièrent le sentiment de leur propre valeur et, dans certains cas, plus de liberté et plus d'autonomie (Nazli Kibria, 1995 ; Zohir et Paul-Majumder, 1996 ; Sajeda Amin, Ian Diamond, Ruchira T. Naved et Margaret Newby, 1998 ; Naila Kabeer, 2000 ; Paul-Majumder et Anwara Begum, 2000 ; Petra Dannecker, 2002 ; Naila Kabeer et Simeen Mahmud, à paraître).

Certaines femmes ont utilisé les nouveaux pouvoirs que leur confère le fait de toucher un salaire pour renégocier leurs relations au sein du foyer. D'autres ont quitté un mari qui les traitait mal. D'autres encore se sont mises à aider financièrement leurs parents, ce qu'elles ne pouvaient faire qu'une fois mariées (Naila Kabeer, 2000). Citons encore ces femmes qui, grâce à leurs salaires, peuvent désormais repousser l'heure du mariage et donc échapper plus longtemps à toutes les responsabilités qui viennent avec le mariage et les enfants (Amin et al., 1998). Selon une étude subventionnée par l'UNICEF sur le travail des enfants dans les bidonvilles, il apparaît que les emplois dans l'industrie textile sont « recherchés » parce qu'ils sont considérés comme « prestigieux et bien rémunérés » par rapport à d'autres emplois peu satisfaisants comme les emplois domestiques ou la prostitution (Najima Chawla, 1996). Enfin, une enquête conduite par un groupe de travail de la Banque mondiale sur les ONG indique que les usines de confection et les ONG sont les seules activités qui aient une influence positive sur les conditions de vie des citoyens pauvres (Rashed un Nabi, Dipankara Datta, Subrata Chakrabarty, Masuma Begum et Nasima Jahan Chaudhury, 1999).

Ces constatations ne correspondent pas vraiment aux descriptions simplistes que font les militants anti-sweatshop qui décrivent les usines de prêt-à-porter comme « l'exemple même de l'exploitation dans toute son horreur, avec la bénédiction de l'économie néolibérale ». Dans la conclusion de son étude, Petra Dannecker saisit on ne peut mieux la complexité des réalités de la vie quotidienne du point de vue des ouvrières :

« (...) les ouvrières n'idéalisent pas leur emploi, leur mariage, ni aucun autre aspect de leur vie quotidienne. Elles sont conscientes d'être exploitées, elles savent qu'elles sont mal rémunérées, qu'elles sont maltraitées sur leur lieux de travail et qu'elles subissent de nombreuses injustices. Mais elles sont également convaincues que leur travail leur apporte des avantages matériels et personnels, ce que négligent trop souvent les chercheurs » (2002).

Ce paradoxe d'une évaluation subjective largement positive du travail dans un contexte de conditions de travail objectivement négatives est loin d'être spécifique au Bangladesh. On le retrouve dans de nombreuses autres parties du monde. Dans son étude ethnographique sur les ouvrières du textile de l'île de Java, Diane Wolf montre bien comment les ouvrières sont

conscientes des conditions d'exploitation auxquelles elles sont soumises, mais elle souligne également « les avantages matériels et personnels auxquels peu d'entre elles seraient prêtes à renoncer » (1992). En Turquie où, comme au Bangladesh, le travail des femmes est limité par les traditions culturelles, une étude sur des salariées de l'industrie du prêt-à-porter montre que beaucoup de femmes ne définissent plus leur travail comme quelque chose de temporaire, qu'elles abandonneront une fois mariées, mais comme un mode de vie permanent (Ayda Eraydin et Asuman Erendil, 1999). Une très grande majorité d'entre elles ont pris la décision d'aller travailler en usine pour diverses raisons, certaines souhaitant faire usage de leurs savoir-faire, d'autres voulant échapper au contrôle de leur famille et de leurs voisins.

Delia Davin (2001) parle des milliers de jeunes femmes célibataires de la Chine du Sud qui quittent les campagnes pour aller travailler dans les zones de production destinée à l'exportation. Là aussi, les salaires sont bas comparés aux normes internationales, les conditions de travail sont dures et le travail à la chaîne est considéré comme l'un des emplois les moins satisfaisants. Et, pourtant, ces emplois sont l'objet d'une vive compétition entre les femmes de la campagne dont beaucoup travaillaient sans aucune rémunération sur les fermes familiales et qui ont désormais l'occasion de gagner plus d'argent en un mois qu'elles ne gagnaient en un an à la campagne (ce qui est aussi le cas des hommes de leurs villages). Comme le remarque Delia Davin :

« Nous ne pouvons ignorer comme étant dépourvues de sens les voix de ces nombreuses jeunes femmes qui assurent avoir trouvé un sentiment d'accomplissement et de fierté dans le fait d'être devenues ouvrières d'usine. (...) Et la souffrance au travail est sans doute le prix à payer si l'argent qu'elles gagnent leur permet de changer quelque chose qu'elles n'aimaient pas dans le passé ou qu'elles souhaitent éviter dans l'avenir » (2001).

Virginia Guzman et Rosalba Todaro (2001) arrivent à des conclusions similaires dans leur étude sur les travailleurs d'Amérique latine. Elles notent que si la déréglementation du marché du travail a conduit les femmes à rejoindre les rangs des travailleurs salariés, les emplois auxquels elles peuvent prétendre restent dans l'ensemble précaires. Toutefois, observent les auteurs :

« Même dans des conditions précaires, avec une action syndicale peu développée et des protections sociales médiocres, on trouve que l'accès des femmes à un emploi, même à durée déterminée, peut signifier dans beaucoup de cas une amélioration par rapport à la situation qu'elles ont connue antérieurement. Autrefois, des femmes qui devaient quitter la campagne parce qu'il n'y avait plus assez de terres ou à cause de la restructuration agraire n'avaient d'autre option que d'émigrer dans les villes. Et là, la seule possibilité qui s'offrait à elles était de devenir employées de maison. Aujourd'hui, les femmes des campagnes

peuvent travailler de façon saisonnière dans le secteur agricole destiné à l'exportation. L'existence de ces nouvelles opportunités de travail a même amélioré les conditions de travail des employées de maison. (...) Les femmes ont désormais le droit de choisir leur destin en tant que personnes à part entière et non plus comme simples membres d'une famille » (2001).

Et finalement, si nous remontons aux débuts de l'industrialisation européenne, nous nous apercevons que la façon dont les femmes ont considéré le travail en usine à l'époque était similaire. Comme le souligne Nancy Fraser (1997), les chercheurs féministes qui comparent l'émergence du salariat capitaliste en Europe à de « l'esclavage salarial » passent à côté des implications de l'emploi salarial dans la vie des ouvrières, implications qui sont contradictoires, et spécifiques aux femmes :

« Il est certain que les artisans et les petits propriétaires fermiers qui, au début du XIX^e se sont prolétariés et ont perdu non seulement la possession de leurs outils et de leurs terres, mais aussi le contrôle qu'ils avaient sur leur travail, ont vécu douloureusement ces changements. Mais leur réaction était due à un contexte spécifique et au fait que c'était des hommes. Par contraste, regardez l'expérience très différente des jeunes femmes célibataires qui ont quitté les campagnes – où elles connaissaient des horaires de travail illimités, un contrôle parental étendu et peu de vie personnelle autonome – pour les villes ouvrières. Là, si la surveillance dans les usines est draconienne, elles sont relativement libres en dehors du travail et elles jouissent de l'autonomie que leur confère leur salaire. De leur point de vue, le contrat d'embauche est une libération » (1997).

Le travail en usine ne représente qu'une partie de la vie des femmes. Il y a aussi le marché auquel elles ont désormais accès grâce à leurs salaires et il y a la sphère domestique où elles continuent d'exécuter le travail non rémunéré de la reproduction sociale. Dans cette sphère, dominée par le pouvoir et l'inégalité, le salaire des femmes est à la fois « une ressource et un pouvoir » (Nancy Fraser, 1997). Grâce à lui, elles peuvent remettre en question l'archétype du soutien de famille masculin et transformer la nature du contrat patriarcal à l'intérieur du foyer.

Au Bangladesh, les emplois des femmes dans la confection ont toujours été précaires, mais aujourd'hui l'avenir même de l'industrie est incertain : il est probable que de nombreuses usines ferment leurs portes avec la suppression planifiée de l'Accord multifibres à la fin 2004 et l'entrée de la Chine dans l'Organisation mondiale du commerce. Plusieurs milliers de femmes risquent de perdre leur emploi et de plonger à nouveau dans la misère avec leur famille. Toutefois, l'expérience que les femmes ont faite du monde du travail a permis de remettre en question les préjugés fortement enracinés concernant leurs capacités économiques. Et cela pourrait avoir des conséquences à long terme sur les relations entre hommes et femmes au Bangladesh.

Lorsque l'on a compris à quel point l'entrée dans le salariat ouvre de nouveaux horizons aux femmes qui jusqu'alors avaient des possibilités très limitées, on comprend mieux pourquoi elles ne considèrent pas leur travail sous l'angle catégoriquement négatif qui est celui des militants anti-sweatshops. De fait, les enquêtes montrent que beaucoup de femmes entrent à l'usine contre le souhait des anciens de leur famille, y compris leur mari et leur père. Dans une enquête qu'elles ont menée en 1997, Pratima Paul-Majumder et Anwata Begum (2000) relèvent que 37 % des 589 ouvrières interrogées étaient entrées à l'usine malgré l'opposition de leur famille. Pour ma part, j'ai étudié l'ensemble complexe de marchandages, de négociations et de défis auxquels les ouvrières ont dû se livrer pour vaincre l'hostilité de leur famille et entrer dans la vie active (2000). En ne s'attachant qu'aux problèmes que connaissent les ouvrières et en ignorant les avantages qu'elles retirent de leur travail, on laisse de côté la possibilité qu'elles aient pu réellement faire des choix et qu'elles⁴ puissent estimer que leurs emplois valent la peine d'être défendus.

Dans le même temps, bien des aspects de leurs conditions de travail sont vécus comme injustes par les ouvrières, si bien que, pris isolément, les aspects positifs de leur travail ne suffisent pas à expliquer complètement l'absence de revendications dans les usines. Comme dans la plupart des pays, la législation nationale du Bangladesh comporte un certain nombre de mesures relatives au travail, y compris le droit de se syndiquer. Si les zones franches industrielles échappent à ces réglementations, elles ne représentent qu'une très faible minorité de travailleurs de l'industrie de la confection. Le Bangladesh a également ratifié sept des huit conventions de l'Organisation internationale du travail portant sur des réglementations minimales du travail. Et, bien que ces réglementations ne soient généralement pas observées en pratique, elles fournissent un cadre légal à la lutte des travailleurs pour l'amélioration de leurs conditions de travail. Des salariées des usines de prêt-à-porter ont traduit leurs employeurs en justice, souvent avec le soutien d'ONG, et souvent avec succès. Comme le faisait remarquer une avocate travaillant auprès de ces ouvrières, les tribunaux prennent généralement le parti des salariées contre les patrons : « Les juges sont favorables aux ouvrières dans la majorité des cas, c'est notre chance » (cité par Petra Dannecker, 2000). La plupart des affaires que cette avocate a plaidées ont connu une issue favorable, la menace de recourir à la loi étant souvent suffisante pour persuader les employeurs d'accepter un règlement à l'amiable.

Toutefois, de telles démarches sont le plus souvent le fait d'initiatives sporadiques et sont rarement entreprises dans le cadre plus large d'une action collective. Celle-ci est entravée en grande partie par l'hostilité manifeste des employeurs à toute action syndicale (Shamsul I. Khan,

4. Comme Fatema Akhter dans la citation qui figure au début de cet article.

2002). Mais il faut voir aussi que les efforts du patronat pour réprimer toute activité syndicale sont grandement facilités par l'échec des syndicats eux-mêmes à prendre au sérieux les problèmes des ouvrières. En Asie du Sud, le syndicalisme a plus de cent ans et la plupart des ouvrières de la confection en connaissent l'existence. Peu toutefois sont syndiquées. Ceci n'est pas particulier aux femmes. Moins de 5 % des travailleurs mâles, dont la majorité travaillent dans le secteur public de l'économie officielle, sont membres d'un syndicat.

Ce faible taux de syndicalisation reflète bien la place des syndicats en Asie du Sud. Beaucoup sont étroitement liés aux principaux partis politiques et agissent comme le prolongement industriel de ces partis plutôt que comme les représentants des intérêts des travailleurs (voir Sharit K. Bhowmik, 1998, pour une analyse du syndicalisme en Inde). Ce n'est pas un hasard si les syndicats représentent essentiellement le secteur officiel de l'économie dans une région où la très grande majorité des travailleurs sont employés dans l'économie parallèle. Jan Breman a bien décrit l'attitude des syndicats indiens envers ces travailleurs comme étant une forme « d'indifférence, voire d'animosité », étayée par « la peur que la pression venue d'en bas ne vienne progressivement éroder les droits obtenus après de longues luttes par les travailleurs protégés » (1996). En ce qui concerne les femmes qui, à leur grande majorité, travaillent dans l'économie parallèle, cette discrimination prend nettement une forme sexuée : non seulement les syndicats, exclusivement composés d'hommes, sont très largement indifférents à leurs besoins et à leurs priorités en tant qu'ouvrières, mais ils ont également tendance à reproduire les stéréotypes selon lesquels les femmes seraient une catégorie subalterne dont les besoins et les priorités sont négligeables (Sharit K. Bhowmik, 1998 ; Petra Dannecker, 2002).

Un certain nombre d'ONG, dont certaines travaillent directement auprès des ouvrières, sont plus sensibles à leurs besoins et à leurs droits. Au Bangladesh, Nari Uddug Kendra offre des logements sûrs et à bas prix aux ouvrières ; Uthsao et Phulki proposent des crèches dans les quartiers mais aussi dans les usines ; Ain-o-Shalish Kendra et l'Association des avocats du Bangladesh procurent une aide légale gratuite aux ouvrières. On voit aussi apparaître de nouvelles formes d'organisations syndicales implantées dans les communautés qui offrent un bien plus large éventail de services que les syndicats traditionnels, comme par exemple des informations sur les législations en vigueur. Au Bangladesh, la plus connue de ces organisations est le Syndicat indépendant des travailleurs du prêt-à-porter (Independent Garment Workers' Union), fondé et financé par USAID, l'agence de développement internationale américaine. Mais il en existe d'autres comme Kormojibi Nari, qui sont affiliées à des partis de gauche et sont conscientes des différences entre hommes et femmes dans le monde du travail. Ces différents groupes coopèrent de plus en plus entre eux, comme en témoigne la naissance d'une coalition comme la Bangladesh Garment Workers'

Protection Alliance qui s'est fixé comme objectif de faire en sorte que les voix des ouvrières soient entendues dans les forums internationaux à une époque où l'avenir de l'industrie du prêt-à-porter est de plus en plus incertain.

Ces organisations sont conscientes que l'action des femmes dans les ateliers a peu de chances de prendre la forme des grandes luttes héroïques qui constituent l'histoire du mouvement syndical (Suyata Gothoskar, 1997). Dans la mesure où les ouvrières doivent sans cesse se battre au niveau individuel pour arriver à mener de front leurs tâches ménagères et leur emploi salarié, et dans la mesure où elles doivent sans cesse négocier leur place dans un monde hostile à l'idée que des femmes travaillent en échange d'un salaire, les formes d'action évitent la confrontation directe et se font plus subtiles. Aujourd'hui, les ouvrières du prêt-à-porter mènent d'avantage d'actions collectives au niveau de leur entreprise qu'aux débuts de cette industrie. Ces actions peuvent prendre la forme de grèves, de négociations collectives avec les employeurs et d'actions en justice (interview avec Shireen Akhter de Kormojibi Nair, 1999). Mais l'action collective de masse à travers le mouvement syndical reste peu probable.

Les travaux réalisés sur l'attitude des syndicats envers les femmes dans d'autres parties du monde laissent penser que la situation au Bangladesh n'a rien d'exceptionnel (Sheila Rowbotham et Swasti Mitter, 1994 ; Amrita Chhachhi et Renée Pittin, 1996). C'est un problème qui existe partout où les syndicats, en tant que représentants des salariés de l'économie officielle, sont porteurs d'une culture et de pratiques machistes, en décalage complet avec les vies et les exigences des ouvrières (Swasti Mitter, 1994). Dans ce contexte, des formes alternatives d'organisation sont mises en place pour défendre les droits des femmes à travers des actions collectives qui ne sont pas nécessairement ancrées dans la tradition syndicale et qui ne recourent pas toujours aux tactiques de confrontation souvent associées aux syndicats traditionnels.

Dans son exposé sur le Réseau des femmes d'Amérique Centrale solidaires des ouvrières des *maquiladoras* (Central American Network of Women in Solidarity with Maquila Workers), Jenifer Bickham Mendez (2002) parle de l'échec du syndicalisme à soutenir le droit des ouvrières dans des termes qui font penser à la situation au Bangladesh. Là aussi, les organisations de femmes ont opté pour un accroissement minimal des droits du travail, ce que le réseau appelle une stratégie de « réformisme radical » ou de « radicalisme auto-suffisant » – une stratégie qui reconnaît les contraintes institutionnelles et cherche à les transformer de l'intérieur. Au lieu de chercher à renverser le système capitaliste et à prendre le pouvoir, le réformisme radical part de la réalité de la vie quotidienne des ouvrières et cherche à l'améliorer petit à petit à l'intérieur du système économique et politique en vigueur. Comme le reconnaissait un membre du Réseau : « Nous demandons le minimum. Nous ne remettons même pas en cause l'exploitation des ouvrières. Si notre objectif moral était de

démanteler le système capitaliste, nous serions grillés » (cité par Jenifer Bickham Mendez, 2002). Une telle position a évidemment ses limites, mais elle illustre une perspective ancrée dans la réalité présente des ouvrières qui établit une distinction entre ce qui est souhaitable et ce qui est possible dans les situations d'extrême pauvreté.

Traduire les droits en action

L'hostilité des employeurs à l'égard des syndicats, ainsi que la culture essentiellement machiste du mouvement syndical, expliquent en partie la faible mobilisation des ouvrières des usines d'exportation au Bangladesh. Réclamer le droit de se syndiquer sous peine de sanctions économiques ne modifierait sans doute pas ces préjugés fortement enracinés dans le mouvement syndical, mais pourrait permettre à d'autres formes d'organisation de s'épanouir. Cela, toutefois, ne se traduirait pas nécessairement par des actions collectives, en raison des choix que doivent faire les ouvrières dans une économie sous-développée où la main-d'œuvre est abondante. Un choix entre l'accès à l'emploi et les conditions d'emploi. Sur le marché du travail officiel au Bangladesh, la main-d'œuvre masculine, qui est de loin dominante et qui est surtout employée dans le secteur public, n'a pas eu à faire de tels choix. Les travailleurs ont pu améliorer leurs conditions de travail tout en conservant leurs emplois en raison des protections que leur offre le secteur nationalisé de l'économie, des barrières commerciales et aussi en raison de leur capacité à exclure les travailleurs les moins privilégiés, hommes ou femmes. Et si la libéralisation du commerce et les dénationalisations en cours modifient la situation, le fait que le salaire minimum dans ce secteur soit plus du double du PNB par tête d'habitant et représente plusieurs fois les salaires versés dans l'économie parallèle, est la preuve qu'ils ne s'en sortent pas trop mal.

Le reste de la main-d'œuvre toutefois s'est toujours vu refuser l'accès à de vrais contrats de travail et ce pour diverses raisons, y compris l'opposition des syndicats eux-mêmes. Pour ces travailleurs non syndiqués, le choix est terrible : l'exclusion du marché de l'emploi ou le travail exploité. Les ouvrières sont particulièrement prudentes lorsqu'il s'agit de lancer une action car elles risquent de perdre leur emploi dans un monde qui offre aux femmes peu de possibilités d'embauche (Petra Dannecker, 2002 ; Naila Kabeer, 2003). Grâce à l'essor de l'industrie textile, les femmes, après avoir longtemps été exclues du secteur public, ont eu pour la première fois l'opportunité d'accéder sur une grande échelle à des formes d'emploi relativement normales. Et, à une époque où la figure de l'homme comme soutien de famille s'estompe sous la montée de la pauvreté, les ménages comptent de plus en plus sur l'apport économique des femmes pour survivre. Enfin, pour les femmes elles-mêmes, et quels que soient les problèmes auxquels elles doivent faire face dans les ateliers, il est certain que

l'industrie du prêt-à-porter leur offre de bien meilleures conditions que ce qu'elles peuvent espérer trouver ailleurs. Elles hésitent donc à mettre en péril les gains réels du présent pour les bénéfices incertains que pourraient leur apporter dans l'avenir des luttes sur le terrain. Elles savent bien que pour chaque femme prête à se battre pour ses droits il y en a plusieurs qui attendent pour prendre leur place sans sourciller.

Face à cette réalité, on comprend mieux la principale faille des débats en cours sur l'instauration de droits fondamentaux du travail. Ces débats se concentrent presque exclusivement sur le commerce extérieur des économies nationales qui est soit amalgamé dans l'opinion publique à l'ensemble de l'économie, soit isolé du reste de l'économie nationale. Les militants anti-sweatshops ne cessent de comparer les salaires des femmes du tiers-monde dans les industries destinées à l'exportation avec le prix de vente de leurs produits dans les pays riches, ou encore avec le salaire que touchent leurs homologues dans l'hémisphère nord. Pourtant, et bien que de telles comparaisons puissent être nécessaires pour convaincre l'opinion publique de l'utilité d'un mouvement de protestation, aucune de ces données n'influence les décisions des ouvrières du Bangladesh. Au contraire, ce sont les salaires et les conditions de travail qui existent dans l'économie parallèle, ainsi que la perspective de n'avoir pas d'emploi du tout qui les influencent le plus. En d'autres termes, ce sont les conditions qui existent dans l'ensemble du marché du travail et en particulier dans l'économie parallèle où se trouvent concentrées la grande majorité des ouvrières, plutôt que les conditions qui règnent dans le secteur de l'exportation qui les aide à définir leur « options de sortie » et à décider ce pour quoi elles sont prêtes à risquer leurs emplois.

De semblables considérations sont à l'œuvre dans d'autres parties du monde. Elles expliquent la prudence avec laquelle le Réseau des femmes d'Amérique centrale aborde ces questions, ainsi que nous l'avons vu plus haut. On trouve de semblables considérations dans l'étude de Gillian Hart sur l'échec des syndicats d'Afrique du Sud à inciter les ouvrières du prêt-à-porter à réclamer des salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail. Un échec dû non seulement à l'hostilité des employeurs mais aussi « au fait que l'énorme masse des dépossédés recherche désespérément un minimum de sécurité économique et sociale » (Gillian Hart, 1995 ; cité par Shahra Razavi, 1999).

Tant qu'il existera une vaste réserve de main-d'œuvre féminine disponible et prête à accepter des emplois dans les entreprises de produits d'exportation et tant qu'il existera un grand marché parallèle dans lequel les salaires et les conditions de travail sont bien pires que ceux que l'on trouve dans ce secteur, la capacité des ouvrières à négocier collectivement une amélioration de leur situation restera sans doute très limitée. Et l'inclusion de droits fondamentaux du travail dans les accords commerciaux ne risque pas de les aider dans ce sens, ainsi que l'explique Jayati Ghosh (2000) :

« Une des raisons importantes pour lesquelles des éléments progressistes dans l'hémisphère sud ont tenté de s'opposer à des sanctions condamnant l'absence de droits fondamentaux du travail est que les pires conditions de travail se trouvent typiquement non pas dans les industries d'exportation mais dans divers secteurs d'activité et de services traditionnels. Ainsi, dans la plupart des pays en voie de développement, les industries de produits d'exportation parviennent à survivre et à tirer des bénéfices des bas salaires et des conditions de travail exécrables simplement parce que les emplois alternatifs sont pires ou non existants. (...) Bien souvent, les travailleurs eux-mêmes considèrent la croissance de l'emploi dans le secteur de l'exportation comme un élargissement positif des choix qui leur sont offerts et l'accueillent positivement, même si elle implique des conditions de travail qui sont en elles-mêmes insatisfaisantes et certainement bien pires que celles qui existent dans les pays développés. »

Politiques sociales pour les pauvres des pays pauvres : perspectives selon les sexes

Ces « vues d'en bas » qui servent d'ossature à cet article offrent de nouvelles perspectives pour analyser les inquiétudes soulevées par la question des droits fondamentaux du travail. Lorsque ceux qui se disent partisans d'une « clause sociale » évoquent le risque d'une « course à la protection sociale zéro », ils nous rappellent que les travailleurs des différentes parties du monde ne sont pas tous dans cette course au même titre. Dans les pays les plus pauvres, l'emploi à temps plein associé à des protections sociales n'a jamais profité qu'à une infime proportion de la population active – essentiellement des salariés employés dans le secteur public qui représentent au plus 10 % de la main-d'œuvre. Dans ces pays, la proportion est encore plus faible pour les femmes dont la grande majorité est employée dans une économie parallèle qui offre peu ou pas de protections d'aucune sorte. Ces ouvrières n'ont pas les mêmes priorités que ceux qui ont bénéficié de niveaux relativement élevés de protection sociale et qui aujourd'hui s'efforcent de les défendre.

De même, lorsque les adversaires de la « clause sociale » s'inquiètent des risques de répercussions négatives qu'elle peut avoir sur l'emploi, les « vues d'en bas » nous rappellent que ce sont les ouvrières qui ont le plus à perdre, si ces craintes se réalisaient, parce qu'elles occupent le plus souvent des emplois dans des secteurs qui sont vulnérables aux sanctions prises au nom de la « clause sociale ». Enfin, tandis que les deux parties de ce débat font référence aux réglementations minimales de l'Organisation internationale du travail comme constituant une sorte de consensus international, les « vues d'en bas » nous rappellent que la structure tripartite de l'OIT – États, entreprises et syndicats – a jusqu'ici exclu toute participation des femmes, et notamment de celles employées dans l'économie parallèle. Il est

certain que si ces femmes pouvaient faire entendre leurs voix, elles feraient savoir que pour elles les droits de se syndiquer et de participer à des négociations collectives sont des droits dépourvus de sens tant qu'il n'existe pas de droit au travail ou de moyens de survie alternatifs.

Comme nous l'avons indiqué plus haut, notre analyse tend à souligner la nécessité qu'il y a de s'écarter de ces préoccupations finalement assez limitées pour l'instauration de droits fondamentaux du travail dans les secteurs de l'exportation et de se soucier d'avantage des conditions de travail dans l'ensemble de l'économie. Celles-ci, en fin de compte, déterminent la volonté des travailleurs, de tous les travailleurs, de se battre pour leurs droits. Certaines des stratégies utilisées par le mouvement anti-sweatshops ont évidemment un rôle à jouer dans la lutte pour l'amélioration des droits des travailleurs. La mise en place de codes de bonne conduite dans les entreprises les oblige à rendre des comptes à leurs actionnaires et au public dans son ensemble et à renforcer leur responsabilité sociale. Les efforts pour mettre en vigueur la « clause sociale » à travers des accords commerciaux devraient également améliorer les conditions de travail de certaines catégories de travailleurs dans certains secteurs de l'économie.

Toutefois, ces stratégies restent partielles dans leurs objectifs. Comme l'indique Women Working Worldwide (une ONG britannique qui travaille avec des organisations syndicales à travers le monde), la plupart des femmes qui travaillent sont employées sans contrat et souvent sans salaire dans les secteurs comme les services ou l'agriculture et sont loin de pouvoir bénéficier des réglementations existantes au niveau national ou international. Même dans l'industrie de l'exportation, les femmes travaillent souvent à domicile ou dans des petits ateliers qui se trouvent tout au bout d'une cascade de sous-traitances. Si bien qu'elles ont beaucoup plus de chances d'être employées à mi-temps ou de façon temporaire que les hommes.

D'un autre côté, la « clause sociale » s'adresse au travail salarié, qui plus est aux salariés de l'économie officielle. Il est très improbable que les réglementations universelles qu'elle s'efforce de promouvoir puissent s'appliquer en dehors des frontières de l'économie officielle étant donné la quantité de ressources financières et administratives que cela nécessiterait. En conséquence, l'instauration de la « clause sociale » pourrait très bien accroître encore l'écart des salaires et des conditions de travail entre ceux qui travaillent dans l'économie officielle et ceux qui travaillent dans l'économie parallèle, et d'avantage encore entre les hommes et les femmes (Women Working Worldwide, 1996 ; voir aussi Angela Hale, 1996).

Si la lutte pour des conditions de travail correctes s'est mondialisée, de telle sorte que des réglementations du travail minimales dans un pays peuvent menacer de s'étendre à tous les pays, l'interdépendance est encore plus réelle à l'échelle locale. Tant qu'une économie parallèle subsiste avec des travailleurs privés de droits, ceux qui sont parvenus à se faire embaucher dans les secteurs mieux rémunérés de l'exportation hésiteront à se

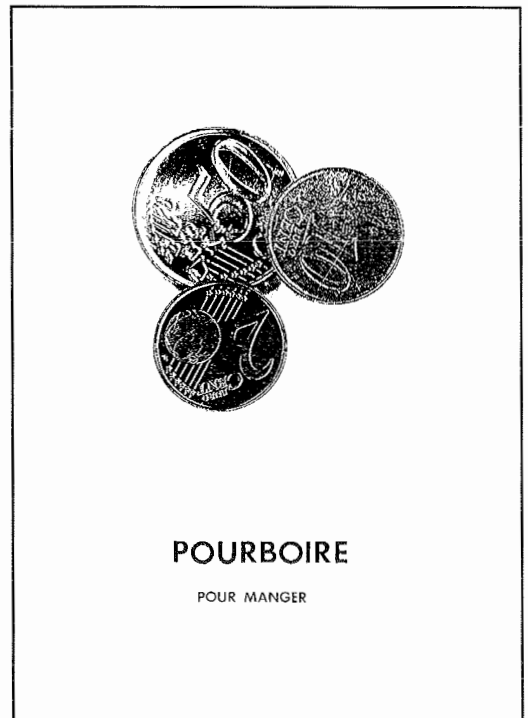
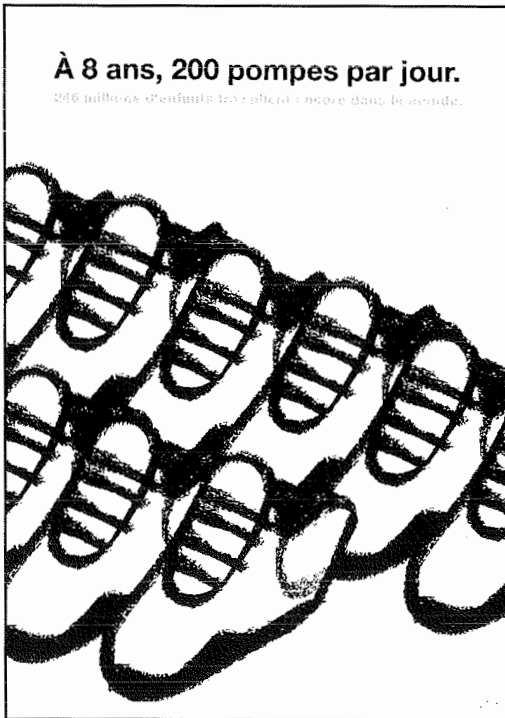
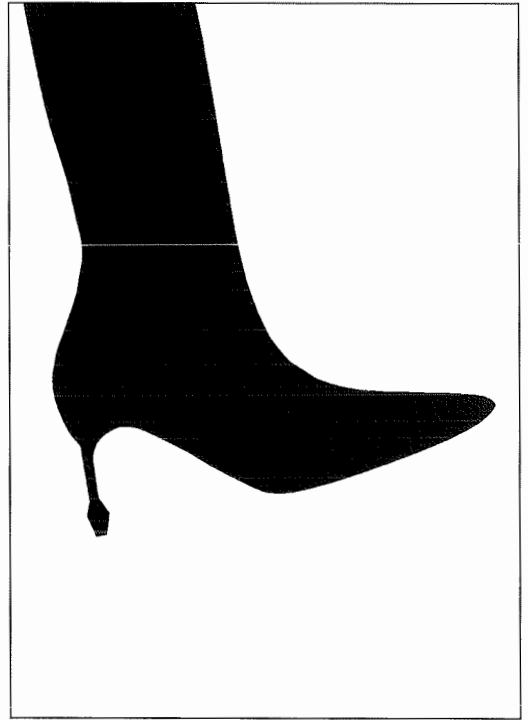
battre pour une amélioration de leurs conditions de travail. Il faut que la lutte pour l'instauration de droits fondamentaux du travail soit élargie et se transforme en une lutte pour l'obtention d'un « filet de sécurité » universel, de manière à ce que tous les travailleurs, hommes et femmes, citadins et ruraux, salariés ou marginaux, avec ou sans travail, puissent avoir les moyens de se battre pour tous leurs autres droits sans crainte de mettre en péril leurs moyens de survie.

Pour les pauvres dans leur ensemble, l'instauration d'un « filet de sécurité » universel qui garantirait à tous l'accès aux moyens élémentaires de la survie leur permettrait de participer, en tant que citoyens, à des luttes plus générales pour la justice sociale dans leurs pays. Pour les femmes pauvres en particulier, ce « filet de sécurité » serait une base à partir de laquelle elles pourraient remettre en question la double subordination qu'elles subissent chez elles et au travail. Cela leur donnerait la force de contester la domination patriarcale à l'intérieur de la famille, ce qu'elles ne parviennent à faire pour l'instant que grâce aux maigres salaires qu'elles perçoivent sur un marché du travail hautement discriminatoire. Et cela leur conférerait aussi un certain poids vis-à-vis de leurs employeurs en leur offrant en quelque sorte un terrain de repli dans le cas où elles perdraient leur travail pour avoir participé à des luttes pour le droit du travail.

En conséquence, la demande d'un « filet de sécurité » est à la fois un objet de lutte et une condition préalable importante pour renforcer les capacités de la lutte. Un mouvement syndical international qui se mobiliserait autour de la promotion universelle des droits des travailleurs plutôt que sur la mise en vigueur sélective de droits fondamentaux du travail donnerait tout son poids à une campagne en faveur d'un « filet de sécurité » universel. Cela légitimerait également les efforts entrepris localement pour renforcer la capacité des travailleurs à participer à une action collective, quel que soit le secteur économique dans lequel ils travaillent et quels que soient les marchés, domestiques ou mondiaux, pour lesquels ils produisent.

Au-delà des droits fondamentaux du travail : la solidarité internationale dans un contexte d'inégalité mondiale

Les arguments en faveur d'une conception universelle de la protection sociale reprennent les arguments qui, dans une période antérieure, ont permis de mettre en place les politiques sociales nationales et la « démarchandisation » du travail (Gosta Esping-Andersen, 1990). En Europe, l'État-providence a fait de l'accès à un salaire minimum un droit. Ce n'est plus un cadeau, une assistance ou un acte de charité, et les travailleurs sont ainsi passés du statut de marchandise pouvant être achetée ou vendue sur le marché à un statut de citoyens dotés des droits. Aux États-Unis, le New Deal est allé dans le même sens. Aujourd'hui, alors que la mondialisation



et les menaces de délocalisation diminuent leur capacité à continuer de protéger leurs salariés, les pays les plus riches du monde doivent à leur tour faire un choix entre l'exploitation et l'exclusion : « Plus ils améliorent la situation matérielle des travailleurs les plus pauvres, plus la pénurie d'emplois s'accroît et plus il y a de gens privés du privilège d'en avoir un » (Philippe Van Parijs, 1996).

En Europe, l'idée d'un « filet de sécurité » a pris la forme d'une revendication pour un salaire de base pour tous les citoyens (Guy Standing, 1999), selon le principe que chaque citoyen adulte de la Communauté européenne devrait automatiquement et inconditionnellement avoir droit à un salaire lui permettant de subvenir à ses besoins élémentaires. Un tel revenu pourrait être graduel, allant du revenu minimum partiel au revenu à taux plein. Il pourrait aussi être ajusté de manière à subvenir aux besoins des plus nécessiteux.

Une telle redistribution de l'argent risque fort de ne pouvoir s'appliquer dans les pays les plus pauvres, mais le principe d'un « filet de sécurité » universel qui couvrirait les besoins essentiels en nourriture, en santé et en logement pourrait être mis en place en construisant et en améliorant les systèmes existants de protection sociale incluant des garanties sur l'emploi, des programmes « travail contre nourriture », des aides alimentaires, des micro-prêts et des assurances maladie à bas prix. De tels services de base, notamment en ce qui concerne la santé et l'éducation, existent dans la plupart des pays développés et auraient existé dans bien d'autres pays s'ils n'avaient été démantelés sous la pression des institutions financières internationales dominées par ces mêmes pays riches qui aujourd'hui souhaitent l'instauration de droits fondamentaux du travail à l'échelle mondiale (Judith Tandler, 2000 ; Stephen Devereux, 2002).

Si les droits du travail doivent être défendus aujourd'hui, il est évident que les politiques sociales devront défendre le principe d'universalité à la fois au niveau national et mondial. Néanmoins, toute proposition de politique sociale globale se heurte aux obstacles que présente la distribution inégale des ressources à l'intérieur des pays et entre les pays. Il semble évident qu'une partie des coûts qu'entraînerait la mise en place d'un « filet de sécurité » pourrait – et devrait – être financée par les ressources domestiques. Toutefois, comme le souligne R. Beattie (2000), dans les pays où de nombreux habitants n'ont pas les moyens de contribuer à leur propre protection sociale, ces ressources devraient provenir du budget de l'État. Le niveau très faible des taxes prélevées par rapport au PIB qui prévaut dans de nombreux pays comme le Bangladesh reflète bien leur échec à prendre collectivement la responsabilité de traiter les conséquences de la pauvreté et de l'inégalité chez leurs propres administrés.

Dans le même temps toutefois, le niveau du PNB par tête d'habitant dans ces pays montre les limites des politiques de redistribution des richesses. Au Bangladesh, par exemple, le PNB par tête d'habitant était de

370 dollars en 1999, comparé à 32 000 dollars aux États-Unis. La proportion scandaleusement faible du PNB des pays les plus riches qui est réservée à l'aide au développement montre bien l'échec de ces pays à s'attaquer sérieusement au problème des inégalités mondiales. Les États-Unis par exemple ont alloué 0,10 % de leur PNB à l'aide au développement en 1999, dont un infime 0,16 % est allé aux pays les moins développés du monde. Mais les États-Unis ne sont pas les seuls à contribuer aussi chichement à l'égalité mondiale. D'une façon générale, les pays les plus riches se comportent assez mal dans ce domaine, les sept pays les plus riches (le G7) ayant les plus mauvaises performances, toutes proportions gardées (Nancy Birdsall et David Roodman, 2003).

Dans une économie mondialisée de plus en plus interdépendante et de plus en plus inégalitaire, une lutte pour une certaine redistribution des richesses du Nord vers le Sud, des riches aux pauvres, du capital au travail et des formes de travail les plus privilégiées aux moins privilégiées est la seule base à partir de laquelle les revendications de solidarité internationale pour les droits des travailleurs peuvent avoir un impact moral. En outre, une telle redistribution doit être une question de droit. Cela ne doit pas être un don, une assistance, une action charitable ou une aide. Cela nécessite que l'on prenne des mesures du type de celles proposées par la commission Brandt à la fin des années 70 qui recommandait que les pays soient imposés d'après une échelle mobile selon leurs revenus afin d'alimenter un fonds d'aide sociale mondial. Le rapport de la commission Brandt a été dépassé par le problème de la dette des pays en voie de développement, la montée des idéologies néolibérales dans la communauté internationale et le recours aux forces du marché comme étant la solution aux besoins sociaux. Depuis la fin des années 90, et à mesure que l'échec de la dérégulation des marchés à satisfaire les besoins sociaux est devenu patent aussi bien dans les pays développés que dans les pays en voie de développement, des propositions pour un système de taxation mondiale se font à nouveau entendre à travers le monde. Mais ces propositions continuent à se heurter à la résistance néolibérale. Lors de la conférence des Nations unies de Monterey en 2002 sur le financement de l'aide au développement, une proposition de loi a été déposée, réclamant la mise en place d'un organisme international chargé de développer un programme de transfert des richesses des pays riches aux pays pauvres qui soit efficace et cohérent. La résolution a été supprimée du document final parce qu'un certain nombre de gouvernements, les États-Unis en tête, se refusaient à envisager tout type de mesure de redistribution (Lourdes Beneria, 2003). Au lieu de cela, ils ont souligné l'importance d'encourager les marchés à aider les pays les plus pauvres et prôné les vertus du libre-échange.

En d'autres termes, « plus ça change... »⁶ (Lourdes Beneria, 2003). Face à la demande d'une redistribution globale des richesses, les grandes puissances continuent à prêcher les valeurs du libre-échange, mais elles prati-

6. En français dans le texte

quent chez elles le protectionnisme pour calmer les puissants lobbies politiques. Julius Nyerere, un socialiste convaincu et l'un des chefs d'État les plus respectés d'Afrique, a eu des mots très durs à ce sujet dans un discours prononcé peu de temps avant sa mort. Je terminerai cet article par un extrait de ce discours qui résume brillamment mon point de vue :

« Sous la pression implacable d'une mondialisation débridée, le monde devient un unique et gigantesque marché libre. C'est ce que souhaitent les pays développés. Et pour ne pas avoir d'ennuis avec leurs travailleurs tout en facilitant le processus de la mondialisation, ils ont maintenant cette idée de réclamer la mise en place de droits sociaux universels correspondant à ce qu'ils peuvent eux-mêmes accepter. Cela signifie que, par le truchement d'un traité officiel, on pourra prendre des sanctions économiques contre tout pays qui ne pourrait appliquer ces droits chez lui.

Pourtant, ils rejettent l'idée que les pays riches puissent être légalement obligés d'aider les pays pauvres à instaurer ces droits universels. Les propositions d'une taxe internationale d'une forme ou d'une autre, dans quelque objectif que ce soit, sont rejetées comme absurdes. Qui plus est, les pays pauvres sont de plus en plus obligés de diminuer leurs impôts de solidarité. Selon les règles internationales, il devient en effet de plus en plus difficile pour ces pays d'imposer leurs propres richesses pour améliorer le niveau de vie de leurs propres pauvres » (Julius Nyerere, 1998).

Sa conclusion fait écho à la nôtre. Étant donné l'ordre international foncièrement inégalitaire qui prévaut aujourd'hui, si l'on veut que les droits fondamentaux du travail soient réalisables ou soient compatibles avec les principes de justice il faut qu'ils soient liés et conditionnés à un programme global, réfléchi et consistant qui satisfasse les besoins essentiels et promeuve la dignité des hommes et des femmes où qu'ils se trouvent dans le monde. En l'absence d'un tel programme, la « clause sociale » ne sera finalement qu'une arme de plus avec laquelle les puissants de ce monde pourront continuer à dominer les opprimés.

REMERCIEMENTS

Je remercie Lourdes Beneria et Savitri Bisnath pour leurs commentaires portant sur une première version de cet article. Je remercie également Nilufer Cagatay qui m'a forcée à clarifier mon point de vue. Et je suis reconnaissante à *Feminist Economics* pour son soutien éditorial.

TRADUCTION

Catherine Pozzo di Borgo

BIBLIOGRAPHIE

Amin, S., Diamond, I., Ruchira, T.N., and Newby, M. (1998), « Transition to Adulthood of Female Garment Factory Workers in Bangladesh », *Studies in Family Planning*, 29(22), pp. 185-100.

- Armsden, Alice H. (1994), « Macro-Sweating Policies and Labor Standards ». In Sengenberger, W., and Campbell, D. (eds.), *International Labor Standards and Economic Interdependence*, Genève, International Institute of Labor Studies, pp.183-93.
- Bardhan, P. (2000), « Social Justice in the Global Economy : Governance and Policy Issues », ILO *Social Policy Lecture*, University of the Western Cape, South Africa.<http://www.ilo.org/punlic/english/bureau/inst/papers.sopolecs/bardhan/>
- Basu, K. (1999), « International Labor Standards and child labor ». In : *Challenge* 42(5), pp. 80-93
- Bearak, B. (2001), « Lives Held cheap in Bangladesh Sweatshops », *New York Times*, April 15.
- Beattie, R. (2000), « Social Protection for All : But How ? », *International Labor Review* 139(2), pp. 129-48.
- Beneria, L. (2003), *Gender, Development and Globalization. Economics as if All People Mattered*, Routledge, London.
- Bhattacharya, D., and Rahman, M. (2001), « Female Employment Under Export Propelled Industrialization: Prospects for Internalizing Global Opportunities in the Apparel Sector in Bangladesh », *Occasional Paper No. 10*, United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD).
- Bhowmik, Sharit K. (1998), « The Labour Movement in India : Present Problems and Future Perspectives », *Indian Journal of Social Work* 59(1) : 147-166.
- Birdsall, N. and Roodman D. (2003), *The Commitment-to-Development Index : A Scorecard of Rich-Country Policies*, Washington-DC, Center for Global Development
- Ibreman, J. (1996), *Footloose Labour : Working in India's Informal Economy*. Cambridge University press, Cambridge.
- Bullard, N. (2001), *Social Standards in International Trade*, Prepared for the Deutsche Bundestag Commission of Enquiry, « Globalization of the World Economy – Challenges and Answers ».
- Cagatay, N. (1996), « Gender and International Labor Standards », *Review of Radical Political Economics* 28(3), pp. 92-101.
- (2001), *Trade, Gender, and Poverty*, New York : UNDP.
- Cavanagh, J. (1997), « The Global Resistance to Sweatshops », in Ross A. (ed.), *No Sweat : Fashion, Free Trade and the Rights of Garment Workers*, Verso, London, pp. 39-50.
- Chamowitz, S. (1987), « The Influence of International Labor Standards on the World Trading Regime », *International Labor Review* 126 (5), pp. 565-584.
- Chawla, N. (1996). *In Search of the Best Interests of the Child*, Dhaka : UNICEF.
- Chhachhi, A., and Pittin, R. (eds.) (1996), *Confronting State, Capital and Patriarchy : Women Organizing in the Process of Industrialisation*. Basingstoke, UK : Macmillan.
- Dannecker, P. (2002), *Between Conformity and Resistance : Women Garment Workers in Bangladesh*. Dhaka, University Press.
- Davin, D. (2001), « The Impact of Export-Oriented Manufacturing on Chinese Women Workers. », *Prepared for the UNRISD Project on Globalization*, UNRISD, Genève, mimeo.
- Delap, E. (1998), « The Determinants and Effects of Children's Income Generating Work in Urban Bangladesh », Department of Economic and International Development, University Of Bath, UK.
- Devereux, S. (2002), « Safety Nets in Malawi : the Process of Choice », Presentend at IDS Conference On Surviving the Present, Securing the Future : Social Policy for the Poor in Poor Countries, Institute of Development Studies, Brighton, UK.
- Eraydin, A., and Erendil, A. (1999), « The Role of Female labor in Industrial Restructuring : New Production processes and Labor Market relations in the Istanbul Clothing Industry ». *Gender, Place and Culture* 6 (3), pp. 259-272.
- Esping Andersen, G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge, UK, Polity Press.
- Fraser, N. (1997), *Justice Interruptus : Critical reflections on the « Post-Socialist » Condition*, Routledge, London.
- Ghosh, J. (2000), « Rules of International Economic Integration and Human Rights », Background Paper for the Human Development Report, UNDP, New York.
- (2001), « Globalization, Export-Oriented Employment for Women and Social Policy : A Case Study for India », Prepared for the UNRISD Project on Globalization. Export-Oriented Employment for Women and Social Policy, UNRISD, Genève.
- Gosthoskar, S. (1997), « Introduction » in Gosthoskar, S. (ed.), *Struggles of Women at Work*, Indian Association

- for *Woman Studies*. New Delhi :Vikas Publishing House.
- Guzman, V., and Todaro, R. (2001), « Apuntes Sobre genero en la economia global » in Rosalba Todaro and Regina Rodríguez (eds.) *El genero en la economia*. Santiago : Isi International/CEM.
- Hale, A. (1996), « The Deregulated Global Economy : Women Workers and Strategies of Resistance », *Gender and Development* 6(3), pp. 8-15.
- Hensman, R. (2000), « World Trade and Workers' Rights. To Link or Not to Link? », *Economic and Political weekly* ; April 18.
- John, J., and Chenoy A. M. (eds). (1996), *Labor, Environment and Globalization*, New Age International Publications, New Delhi.
- Kabeer, Naila (2000). *The Power to Choose : Bangaldeshi Women and Labor Market Decisions in London and Dhaka*. London, Verso.
- (2003a), *Mainstreaming Gender Equality in Poverty Eradication and The Millenium Development Goals*. London and Ottawa. Commonwealth Secretariat and International Development Research Center.
- (2003b), « Past, Present and Future : Child Labor and the Intergenerational Transmission of Poverty in the Urban Slums of India and Bangladesh. » Presented at Chronic Poverty Research center Conference : Staying Poor. Available at www.idpm.man.ac.uk/cprc/Conference/conferencepapers/kabeer.pdf.
- & Simeen, M. (2003), « Globalization, Gender and the Millennium Development Goals : Women's Employment in the Bangladesh Garment Industry », Presented at Oxfam ; Institute of Development studies, Sussex, UK and the Bangladesh Institute of Development Studies Workshop : Beyond the Multi-Fibre Arrangements : A Value Chain Perspective on the Bangladesh Garment Industry.
- (2004), « Globalization, Gender and Poverty : Bangaldeshi Women Workers in Global and Domestic Markets », *Journal of International Development* 16(1), pp. 103-109.
- Khan, Sh. (2002), « Trade Unions, Gender Issues and the Ready-Made Garment Industry of Bangladesh », in Miller, C., and Vivian, J. (eds.), *Woman's Employment in the Textile Manufacturing Sectors of Bangladesh and Morocco*, Genève : UNRISD/UNDP.
- Kibria, N. (1995), « Culture, Social Class and Income Control in The Lives of Women Garment Workers In Bangladesh », *Gender & Society* 9(3), pp. 289-309.
- Krupat, K. (1997), "From War Zone to Free Trade zone", in Ross A., (ed.), *No Sweat : Fashion, Free Trade and the Rights of Garment Workers*, Verso, London, pp. 51-77.
- Lee, E. (1997), « Globalization and Labor Standards : A Review of Issues », *International Labour Review*, 136(2), pp. 173-189.
- Maddox, B. (2002), « Grotesque Bill Will Set Back Years of Reform », *The Times* (London), May 10.
- Mendez, J. B. (2002), « Transnational Organizing for Maquilla Workers' Rights », in Nancy A. Naples and Manisha Desai (eds.), *Women activism and Globalization : Linking Local Struggles and Transtaional Politics*, Routledge, London.
- Mitter, S. (1994), « On Organizing Women In Casualised Work : A Global Overview », in Rowbotham S. and Mitter, S. (eds.), *Dignity and Daily Bread : New Forms of Economic Organizing among Poor Women in the Third World and the First*, Routledge, London, pp. 14-52.
- Munck, R. (2002). *Globalization and Labour : The New « Great Transformation »*, Zed Books, London.
- Nabi, R., Dipankara Datta, Chakrabarty, S., Begum, M., and Chaudhury, N.J. (1999), « Consultation with the Poor : Participatory Poverty Assesment in Bangladesh », *Report of the NGO Working Group on the World Bank, Dhaka*.
- Newby, M.H (1998), « Women in Bangladesh : A study of the Effects of Garment Factory Work on Control over Income and Autonomy », PhD dissertation, University of Southampton, UK.
- Nyerere, Julius K. (1998), *Are Universal Social Standards Possible?* Presented to the North/ South Conference on Sustainable Development, Swiss Coalition for Development, Bern.
- OECD, 1996, *Trade, Employment and Labor Standards. A Cost Study of Core Workers' Rights and International Trade*, OECD, Paris.
- Oxfam International (2002), *Rigged Rules and Double Standards : Trade, Globalization and the Fight Against Poverty*, Oxford, UK, Oxfam.
- Paul-Majumder, P. and Begum, M. (2000), *The Gender Differentiated Effects of the Growth of Export-Oriented Manufacturing : A case for the ready-made Garment Industry in Bangladesh*. Prepared for the Policy research Report on Gender and Development. World Bank.

- People's Health Movement (2002), *Voices of the Unheard : Testimonies form People's Health Assembly*. Gonoshasthya Kendra, Savar.
- Razavi, Sh. (1999), « Export-Oriented Employment, Poverty and Gender; Contested Accounts » *Development and Change* 30 (3), pp. 653-684.
- Ross, A. (ed.) (1997a), *No Sweat : Fashion, Free Trade and the Rights of Garment Workers*, Verso, London.
- Rowbotham, Sh. and Miller S. (eds.) (1994), *Dignity and Daily Bread : New Forms of Economic Organizing Among Poor Women in the Third World and the First*, Routledge, London.
- Singh, A., Zammit A. (2000), *The Global Labour Standards Controversy : Critical issues for developing Countries*, Genève, South Centre.
- Spielberg, E. (1997), « The Myth of Nimble Fingers », in Ross (ed.), *No Sweat : Fashion, Free Trade and the Rights of Garment Workers*, pp. 113-122.
- Standing, G. (1999), *Global Labor Flexibility : Seeking for Distributive Justice*. Basingstoke, UK, Macmillan.
- Tendler, J. (2000), « Will Social Policy is Condemned to a Residual Category of Safety Nets and What to Do About it », Prepared for the UNRISD Programme On Social Policy in a Development Context, UNRISD, Genève.
- Third World Network (1994), *Asian Meet opposed to labor Link at WTO*. Available <http://www.twinside.org.sg/south/twn/title/tree-ch.htm>.
- United Nations (1999), *1999 World Survey on the Role of Women in Development : Globalization, Gender, and Work*, United Nations, New York.
- Van Parijs, Ph. (1996), « Basic Income and the Two Dilemmas of the Welfare State », *Political Quarterly* 61(1), pp. 63-66.
- Wilson, F. (1991), *Sweaters : Gender, Class and Workshop-Based Industry in Mexico*, Basingstoke, UK Macmillan.
- Wolf, D. L. (1992), *Factory Daughters : Gender, Housholed Dynamics and Rural Industrialization in Java*, Berkeley, CA : University of California Press.
- Women Working Worldwide (1996), *Trade-Liberalization and the Rights of Women Workers : Are Social clauses the Answer ?* Available www.poptel.org.uk/women.ww/trade_liberalisation.htm.
- Wood, G. and Salway S. (2000), « Securing Livelihoods in Dhaka Slums », *Journal of International Development* 12 (5), pp. 669-688.
- World Bank (1995), *World Development Report : Workers in an Integrating World*, Oxford University Press, London.
- Chaudhuri, Z., Paul-Majumder; P. (1996), « Garment Workers in Bangladesh : Economic, Social and Health conditions », Research Monograph 18, Bangladesh Institute Of Development Studies, Dhaka.

4 contrechamps

Chômage : prendre les questions par la racine

Christophe Ramaux*

L'activisme législatif vis-à-vis du marché du travail n'a guère cessé depuis le retour de la droite au pouvoir : remise en cause des 35 heures et du principe d'ordre social qui est au cœur du droit du travail¹, généralisation des « aides à l'emploi » au bénéfice des entreprises, création du RMA et d'autres formules de contrats aidés (contrat d'avenir, contrat d'accompagnement vers l'emploi, etc.), hausse et recentrage de la prime pour l'emploi afin de favoriser le développement du temps partiel, création du contrat nouvelle embauche pour les PME et d'un CDD « spécial » pour les seniors, exclusion des jeunes pour le calcul de certains seuils en matière d'institutions représentatives du personnel, contrôle accru sur les chômeurs, baisse de leurs droits à indemnisation avec une nouvelle dégradation programmée dans le cadre de la nouvelle convention Unedic qui doit être conclue avant le 31 décembre, etc. Quelle est la cohérence de ces mesures ? Pour en rendre compte, il n'est pas inutile de revenir sur deux questions clés : la définition même du chômage et les controverses quant aux politiques susceptibles de le réduire.

Le chômage : cette lourde responsabilité sociale

Ce n'est qu'à la fin du XIX^e siècle que le chômage est « inventé », c'est-à-dire reconnu par la société (Salais et *alii*, 1986). Une véritable

*Économiste, MATISSE, CNRS - université Paris I
ramaux@univ-paris1.fr

1. Ce principe stipule qu'une règle de niveau inférieur ne vaut que si elle accorde un « plus » au salarié (l'accord de branche doit être plus favorable que la loi, l'accord d'entreprise plus favorable que celui de branche, etc.).

révolution dont les enjeux restent d'actualité. De quoi s'agit-il ? Jusqu'à la fin du XIX^e siècle, le chômage est considéré comme un simple attribut du travail : les travailleurs « chôment » parfois, en raison notamment des saisons mortes agricoles. Aux côtés des travailleurs, la société ne reconnaît que les catégories suivantes : les vieillards et enfants qui ne sont pas en âge de travailler (avec un débat sur l'âge légal du travail des enfants), les invalides qui peuvent légitimement bénéficier des secours (avec un débat pour savoir s'ils doivent être privés ou publics) et, enfin, les « vagabonds ». Ces derniers, qui hantaient déjà l'Ancien Régime, sont réputés en âge de travailler, à même de le faire (ils ne sont pas invalides), mais s'y refusant afin de bénéficier indûment de la charité privée ou publique. Ils sont en conséquence pourchassés, parfois enfermés dans des « maisons de travail » (les fameuses *workhouses* en Angleterre). À la fin du XIX^e siècle, une rupture majeure s'impose. La société reconnaît une nouvelle catégorie : les chômeurs compris cette fois comme ceux qui sont sans emploi, qui en recherchent, mais qui n'en trouvent pas à défaut d'emplois suffisants. Rupture majeure car l'on sort du seul registre de la responsabilité individuelle. Si chômage il y a, ce n'est pas à cause de la volonté de ceux qui y sont, mais de la société elle-même. Il relève, par construction, d'une responsabilité sociale et appelle, en conséquence, une intervention sociale.

La loi sur les accidents du travail votée en 1898 confirme ce basculement majeur en termes de représentation (Ewald, 1986). Jusqu'au milieu du XIX^e siècle, le dommage causé par l'accident est supporté par le salarié au nom du fait qu'il est propriétaire de son travail et le vend librement. Au milieu du siècle, la jurisprudence donne aux salariés la possibilité de poursuivre l'employeur en justice. Encore faut-il qu'il apporte la preuve de la responsabilité pour faute de celui-ci. Cela arrive rarement, mais le grand patronat des secteurs à « risques » (mines, chemin de fer...) est suffisamment menacé (en cas de condamnation au pénal, c'est la prison qui guette) pour qu'il en appelle lui-même à un nouveau régime. D'où la loi de 1898 : si la pierre est tombée sur la tête de l'ouvrier, ce n'est ni de son fait, ni de la volonté de l'employeur. Le risque est social, inscrit dans la vie, la production collective. Il n'est imputable à personne si ce n'est à la société elle-même. C'est la société qui est responsable et c'est donc à elle d'offrir des garanties pour y remédier.

On conçoit que la reconnaissance du chômage ainsi que la loi sur les accidents du travail aient donné lieu à d'âpres débats (près de vingt ans de débats parlementaires pour le vote de la loi de 1898). Les libéraux ne sont pas dupes : si, à côté de la responsabilité individuelle – celle du contrat et de la responsabilité pour faute inscrite dans le code civil –, reconnaissance d'une responsabilité sociale il y a, c'est donc que le tout n'est pas réductible au jeu des parties, l'intérêt général au jeu des intérêts particuliers. Un raisonnement qui logiquement justifie que aux côtés des relations contractuelles et marchandes, de la prévoyance et de la bienfaisance individuelles,

se déploie une intervention publique. Leurs craintes étaient justifiées. *A posteriori*, on peut juger que c'est dès la fin du XIX^e siècle, avec notamment l'« invention » du chômage et la loi de 1898 sur les accidents du travail, que s'est, en effet, noué le basculement vers un nouveau monde, celui de l'État social. Par État social, on désigne les quatre piliers que sont la protection sociale, les instruments de régulation du marché du travail (droit du travail, négociation collective...), les services publics et les politiques économiques de soutien à l'emploi et à la croissance. Autour de ces quatre piliers, qui ont pris leur plein essor après la Seconde Guerre mondiale, le XX^e siècle nous a finalement légué une véritable révolution. Une révolution que l'on peut juger d'actualité si du moins on admet que l'intérêt général n'est pas réductible au jeu des intérêts particuliers.

L'État social n'est pas sans limites. Certaines d'entre elles sont endogènes, comme la bureaucratie, ce qu'il serait vain et surtout contre-productif de nier. D'autres proviennent du caractère inachevé de l'État social : la démocratie confinée aux portes de l'entreprise ou bien encore le statut des sans-emploi. Où l'on retrouve la question du chômage.

Les droits des chômeurs ont toujours été les parents pauvres de la protection sociale (Daniel et Tuchszirer, 1999). Si le chômage a été reconnu à la fin du XIX^e siècle, il a fallu attendre 1958 pour que soit créée l'Unedic. Entre-temps, la couverture des chômeurs incombaient essentiellement aux caisses locales (avec subventions de l'État). De 1958 à 1979, cette couverture s'est améliorée. Dès 1982 et 1984 cependant, avec l'instauration d'une séparation stricte entre régimes d'assurance (allocations proportionnelles au salaire antérieur, financées par cotisation, et limitées en durée selon la période de cotisation) et d'assistance (minima sociaux financés par l'impôt), les conditions d'indemnisation sont durcies. Elles n'ont cessé de se dégrader depuis lors.

Le chômage est sans conteste, en France, la première préoccupation sociale : on le comprend puisque près de 10 % de la population active est officiellement au chômage et que le sous-emploi global de la main-d'œuvre – en ajoutant donc les sans-emploi non recensés comme chômeurs, les temps partiels « contraints » et les diverses formules de cessation anticipées d'activité (préretraite, dispense de recherche d'emploi) – est plus proche de 30 %. Paradoxalement pourtant, l'effort financier de la société pour y répondre est particulièrement faible : les diverses allocations chômage représentent moins de 10 % du budget de la protection sociale, moins de 3 % du PIB.

Le fait que le chômage ait toujours été le parent pauvre de la protection sociale s'explique aisément. Le chômage, on l'a dit, engage une responsabilité sociale, au même titre que ce qu'on nomme les « risques sociaux » (retraite, santé, etc.). Mais il y a plus : il exhibe une faute particulièrement « lourde » de la société. La légitimité du capitalisme repose au fond sur l'idée qu'en dépit de ses multiples défauts (accroissement des

inégalités, tendance à la marchandisation de toutes les relations sociales...) il est le système le plus efficace pour accroître la richesse. Or le chômage vient percuter directement cette prétention. Qu'est-il d'autre en effet que l'interdiction faite *de facto* à 10 %, 15 %, 20 %, 50 % de la population dans certains pays de créer de la richesse ? Prendre la question sous cet angle, ce qui est rarement fait, permet de comprendre pourquoi les gouvernants ont toujours été enclins à revenir sur la reconnaissance même du chômage, en laissant entendre que si sans-emploi il y a, c'est de leur fait. La politique des gouvernements Raffarin puis Villepin l'illustre jusqu'à la caricature.

Placer comme priorité de son action vis-à-vis des chômeurs leur contrôle accru et le développement des incitations au travail, c'est instiller dans les têtes que les chômeurs sont quelque peu responsables de leur situation. À l'appui de cette politique, de très nombreux rapports ou études se sont succédé ces dernières années sur les fameuses « trappe à chômage ». Si on les suit, les sans-emploi préféreraient le confort supposé suffisamment douillet du chômage, avec ses allocations de remplacement (assurance chômage, ASS et RMI), à la reprise d'activité (d'où leur enfermement dans des « trappes » à chômage). La priorité serait donc de rendre le travail « attrayant », en baissant ces allocations, dans tous les cas en ne les augmentant pas, et en « incitant » les chômeurs à coups d'incitations disciplinaires (c'est le volet contrôle) et monétaires (c'est la vocation de la prime pour l'emploi²) à accepter des petits boulots mal payés, le mi-temps payé au Smic horaire devenant la norme en la matière.

Les limites de ce type de mesures sont connues. En premier lieu, nombreuses sont les études qui montrent que l'« incitation » à la reprise d'activité, y compris pour un simple temps partiel, existe déjà. La plupart des chômeurs, *a fortiori* lorsqu'ils ne perçoivent que l'ASS, le RMI ou rien du tout, comme nombre d'entre eux, ce qu'on oublie trop souvent³, sont prêts à accepter « n'importe quoi » pour travailler. Car le gain monétaire existe, y compris pour un temps partiel, *a fortiori* si on se réfère au gain futur « espéré » de la reprise d'emploi⁴. Car, au-delà du seul gain monétaire, l'emploi est synonyme de socialisation, de rupture avec la solitude et le sentiment d'« inutilité au monde ». Seconde limite : elles ne créent pas ou guère d'emploi. Selon les libéraux, conformément à la loi des débouchés, l'offre est réputée créer sa propre demande sur l'ensemble des marchés, y compris sur celui du travail. Les offreurs de travail (les travailleurs) n'auraient donc qu'à se « remuer » pour susciter une demande (de la part des entreprises). Avec cette difficulté : au (très) grand maximum, on enregistre 300 000 offres d'emploi non satisfaites à l'ANPE⁵ à comparer aux quelque 2,5 millions de chômeurs officiellement enregistrés. Troisième limite : ces dispositifs contribuent à « casser » l'un des piliers du pacte social le plus élémentaire qui veut que tout travail mérite salaire. Le patronat ne cesse ainsi de rappeler l'existence de la prime pour l'emploi pour refuser doré-

2. La prime pour l'emploi a été introduite par le gouvernement Jospin. Pour parer à l'accusation de conversion à l'impôt négatif, mesure défendue depuis longtemps par les libéraux afin de développer des petits boulots mal payés, il a décidé de « calibrer » la PPE sur le temps complet. On ne fait cependant pas impunément du keynésianisme avec des instruments néo-classiques. Ce qui était attendu est donc arrivé : au nom de la justice et de l'équité (un temps partiel ne mérite-t-il pas plus d'aides qu'un temps plein ?), le gouvernement Raffarin a recalibré la PPE sur le temps partiel.

3. L'ASS n'est accessible qu'aux salariés qui ont travaillé plus de cinq ans au cours des dix dernières années. Cela exclut *de facto* les jeunes, qui ne peuvent non plus prétendre au RMI (s'ils n'ont pas d'enfant). Ces deux minima sociaux sont en outre versés sous conditions de ressources du foyer, ce qui exclut nombre de ceux, quel que soit leur âge, dont le conjoint travaille.

4. Le chômeur qui accepte un temps partiel au SMIC horaire peu espérer obtenir ultérieurement un temps complet et/ou un salaire horaire plus élevé.

5. Les offres d'emploi non satisfaites enregistrées par l'ANPE sont en fait bien moindres et renvoient fréquemment à un simple « délai de réponse » (temps de sélection des candidats, d'enregistrement de l'embauche, etc.).

navant toute hausse des bas salaires ou du Smic. L'État, soutient-il, « n'a qu'à payer » s'il veut faire œuvre de justice. Combinés aux « aides à l'emploi », les dispositifs d'incitation à la reprise d'activité incitent en fait les entreprises à ne plus augmenter les salaires. Au nom de la lutte contre les « trappes à chômage », qu'on peine à repérer dans la réalité, ce sont de bien réelles « trappes à pauvreté » qui sont créées⁶. Des « trappes à pauvreté » par lesquelles des travailleurs se voient durablement offrir comme seule perspective de carrière un emploi au Smic (souvent à mi-temps). D'où la quatrième et dernière limite : l'incitation faite à spécialiser l'économie vers des emplois au rabais peu qualifiés, comme si un pays développé comme la France pouvait, à long terme, gagner à ce type de compétitivité.

Mais il y a plus grave : sous un vocable « moderniste » (« trappes à chômage », « désincitation au travail »...), on en revient, en fait, à la figure du vagabond d'antan. Redoutable régression de la responsabilité sociale au registre nécessairement culpabilisant de la responsabilité individuelle. Redoutable régression aussi d'un point de vue théorique. À partir des années 1980, un certain nombre de travaux néo-classiques s'étaient employés à rendre compte de l'existence d'un chômage « involontaire ». On pouvait, et l'on devait de notre point de vue, les juger fragiles et contestables (cf. infra). Ils témoignaient néanmoins d'un certain infléchissement que le retour en force des théories du chômage volontaire annihilait à l'évidence.

La manipulation de masse des chiffres du chômage n'est pas sans rapport avec ce qui vient d'être dit. Conformément au tournant opéré à la fin du XIX^e siècle, le BIT définit le chômage comme la situation de ceux qui sont sans emploi, en recherchant un et sont disponibles pour l'occuper. Ceux qui sont volontairement sans-emploi ne sont nécessairement pas pris en compte ici. Laisser entendre qu'une bonne partie des sans-emploi sont en fait dans cette situation légitime évidemment leur « sortie » des listes du chômage. Quelle est l'ampleur de ce traitement purement statistique du chômage ? On aimerait que l'Union européenne finance des recherches sur le sujet. On aimerait, à côté des innombrables thèses et travaux de recherches néo-classiques sur les « trappes à chômage » et autres « rigidités structurelles » du marché du travail, qui s'apparentent à ce qu'il faut bien nommer du simple « clonage » scientifique, tant le corpus d'hypothèses de base retenues est systématiquement identique, voir poindre quelques travaux de recherche audacieux sur la question. Les éléments de connaissance fragmentaire dont on dispose attestent de l'ampleur du phénomène : la Grande-Bretagne compte quelque 2 millions d'« invalides du travail » ou de « malades de longue durée », 1 million de plus qu'il y a dix ans, les Pays-Bas comptent 1 million d'invalides (12 % de la population active), soit deux fois plus que le nombre de chômeurs officiellement recensés. En France, l'ANPE a été massivement réorganisée afin de réduire administrativement le chiffre du chômage. Trois procédés sont en particulier utilisés : la

6. Les aides à l'emploi désincitent les entreprises à augmenter les salaires : en cas d'augmentation, elles paient, en effet, cette hausse mais aussi les cotisations dont elles étaient auparavant exonérées.

mise à l'écart des demandeurs d'emploi jugés « inemployables », *via* la multiplication des « contrôles » (l'absence au contrôle et la radiation administrative représentent 45 % des motifs de « sortie » du chômage, soit de l'ordre de 200 000 personnes par mois – données de septembre 2005) ; l'orientation des autres vers une demande d'emploi temporaire ou à temps partiel qui ne sont pas prises en compte dans les statistiques du chômage⁷ ; la « dispense de recherche d'emploi » qui ne l'est pas plus. Selon les données de l'ANPE elle-même, près de 2 millions de demandeurs d'emploi inscrits dans ses fichiers ne sont ainsi pas pris en compte dans les statistiques du chômage, sans compter donc ceux qui ne sont pas inscrits⁸.

La théorie néo-classique dominante aime à réduire les relations économiques et sociales à un simple jeu de maximisation des utilités individuelles. On aimerait qu'elle se penche, ne serait-ce qu'à cette aune, sur la désutilité que représente le chômage et le surcroît de désutilité que représente le fait d'être considéré comme « invalide », « malade » ou bien encore « chômeur volontaire » et, de ce fait, rendu responsable de son exclusion, alors même qu'on aspire à rien d'autre qu'à rejoindre le lot commun de ceux qui vivent de leur emploi. Au-delà, il reste à chiffrer le coût social global du chômage en intégrant la valeur de la production « perdue », les moindres recettes fiscales et sociales, les coûts induits en termes de santé, d'insécurité civile engendrée par l'insécurité sociale, même si celle-ci n'est pas réductible à celle-là.

La société, on l'a dit, consacre très peu de ressources à indemniser « ses » chômeurs. On peut ainsi estimer à moins de 15 milliards d'euros les fonds nécessaires afin de permettre à tous ceux qui sont sans emploi et qui reçoivent moins de 750 euros par mois – et ils sont nombreux – de percevoir cette somme. C'est moins que les aides à l'emploi distribuées aux entreprises pour des créations d'emploi qu'on peine à repérer. C'est moins que les cadeaux fiscaux distribués aux riches au cours des dernières années. C'est seulement 1 % du PIB, sachant qu'à l'inverse de ces derniers ces flux financiers se retrouveraient immédiatement en termes de surcroît de consommation et donc de production, ce qui permettrait, si on ajoute les moindres coûts sociaux notamment en termes de santé, d'autofinancer largement la mesure.

Le plein emploi est-il possible ?

Comment réduire le chômage ? Pour la théorie néo-classique dominante, il résulte d'un coût salarial trop élevé généré par les « structures » du marché du travail. Traditionnellement, les néo-classiques pointent le rôle de structures « exogènes », extérieures au marché (État et syndicats), qui viennent perturber son fonctionnement (SMIC, droit du travail, protection sociale qui augmente les « charges », salaire minimum, allocation chômage, etc.). Le chômage est le plus souvent ici considéré comme « volontaire » (il

7. Le chômage au sens de l'ANPE ne comprend que la catégorie 1 des demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) : ceux qui recherchent un CDI, à temps plein et qui n'ont pas travaillé plus de 78 heures dans le mois. Sont donc non intégrés ceux qui recherchent un temps partiel (cat. 2) et ceux qui recherchent un emploi temporaire (cat. 3), soit respectivement 450 000 et 300 000 personnes (données : septembre 2005). Ne sont pas non plus prises en compte les catégories 6, 7 et 8 (qui correspondent aux catégories 1, 2 et 3 mais avec plus de 78 heures de travail dans le mois), soit 700 000 personnes et les 400 000 « dispensés de recherche d'emploi ».

8. Outre les radiés, un certain nombre de nombreux chômeurs (jeunes diplômés notamment) ne s'inscrivent pas à l'ANPE.

est dans tous les cas volontairement créé par l'État, les syndicats). À partir des années 1980, de « nouvelles » théories (salaire d'efficience, *insider/out-sider...*) ont mis l'accent sur le rôle de structures « endogènes » liées à des imperfections propres au marché du travail (dans la circulation de l'information notamment, ce qui obligerait les entreprises à verser des salaires supérieurs au salaire concurrentiel). Un siècle après sa naissance, la théorie néo-classique disposait enfin de théories du chômage « involontaire ». Rupture à la fois réelle – largement remise en cause par le retour en force des théories du chômage volontaire – et secondaire, puisque l'essentiel n'est pas remis en cause : dans tous les cas, le chômage résulte d'un coût du travail jugé excessif. Partant de là, les néo-classiques se divisent à nouveau entre libéraux et sociaux-libéraux. Les premiers, qui s'appuient le plus souvent sur les vieilles explications, plaident pour un démantèlement des « structures » (baisse ou suppression du Smic, des allocations chômage, etc.). Les seconds, qui s'autoproclament « néo-keynésiens » (ou « nouveaux keynésiens »), plaident pour l'intervention publique. Pas n'importe laquelle cependant : il s'agit toujours de faire baisser le coût du travail, mais, en l'occurrence, *via* des « aides à l'emploi » ou des dispositifs d'« incitation » à la reprise d'emploi mal payé. Au final, les uns et les autres convergent pour juger que les politiques keynésiennes de relance sont inefficaces et même contre-productives (elles augmentent inutilement la sphère d'intervention publique). D'où la focalisation sur les « nécessaires politiques structurelles », entendues comme les politiques qui visent à assouplir les « structures » jugées intempestives sur le marché du travail. Une focalisation quasiment obsessionnelle dans le vocabulaire de certains cénacles, notamment européens (déclarations de la Banque centrale européenne, rapports de la Commission, contenu des Lignes directrices sur l'emploi, etc.).

Pour les keynésiens (ou les marxo-keynésiens), la baisse du coût du travail ne garantit pas l'emploi et peut même aboutir à l'inverse (en comprimant la consommation elle déprime les débouchés des entreprises et donc la production). Le niveau global de l'emploi, dans cette optique, n'est pas une « variable de marché ». Il ne dépend pas de la confrontation d'une offre de travail (des travailleurs) et d'une demande (des entreprises) autour d'un prix (le salaire réel). Il dépend du circuit global de l'économie et notamment de la demande d'ensemble anticipée par les entreprises. Le capitalisme libéral ne garantit en aucun cas le plein emploi. D'où la nécessité de politiques budgétaire, monétaire ou de redistribution des revenus. Les dépenses publiques, par exemple, permettent de soutenir la production et l'emploi et, partant, les recettes publiques futures, ce qui assure finalement la résorption « par le haut » des déficits publics⁹. La politique de création monétaire, de son côté, loin d'être nécessairement inflationniste comme le soutiennent les libéraux, peut favoriser l'investissement privé mais aussi public. Les « politiques de l'emploi », centrées sur le marché du travail, ne sont pas primordiales ici, même si certaines peuvent être utiles

9. Dans cette optique keynésienne, ce sont les dépenses initiales qui assurent, via la croissance qu'elles entraînent, les recettes (c'est l'« effet cagnotte ») et finalement l'équilibre des comptes publics. Les solutions libérales de baisse des dépenses publiques sont jugées contre-productives y compris pour l'équilibre des comptes publics : elles étouffent la croissance et l'emploi et donc les recettes.

(hausse des allocations chômage et du salaire minimum pour soutenir la consommation, réduction du temps de travail).

Les politiques de relance d'inspiration keynésienne sont-elles encore d'actualité ? Outre les arguments néo-classiques déjà évoqués, d'autres arguments leur sont fréquemment opposés sur lesquels il n'est pas inutile de revenir, pour montrer qu'on ne se défait pas si aisément de la controverse entre néo-classiques et keynésiens.

Premier argument : l'idée selon laquelle « la croissance ne créerait plus d'emploi ». Les controverses sur les politiques à mettre en œuvre pour soutenir la croissance seraient donc vaines. Cet argument est aisément réfutable : dans la plupart des pays industrialisés, les gains de productivité par tête sont (au moins) deux fois moindres, depuis 1975, qu'ils ne l'étaient durant les Trente Glorieuses. Toutes choses égales par ailleurs, la croissance est donc deux fois plus « riche en emploi » aujourd'hui¹⁰.

Deuxième argument : la baisse programmée de la population active permettra sans difficulté de résorber le chômage¹¹. L'idée sous-jacente a la force de la simplicité : le chômage n'étant rien d'autre que la différence entre la population active et l'emploi, il suffit d'attendre la baisse de la population active, sous l'impact de la démographie, pour que le chômage baisse mécaniquement. Inutile donc, à nouveau, de se pencher sur les controverses quant aux politiques à mettre en œuvre pour créer des emplois. Avec cette difficulté : les évolutions sur longue période montrent que ce sont les évolutions de l'emploi, et non de la population active, qui jouent un rôle majeur en matière de détermination du chômage. De 1950 à nos jours, les États-Unis ont vu leur population active multipliée par 2,5, le Japon par 2 et l'Europe par seulement 1,5. Des différences saisissantes que l'on ne retrouve pas, loin s'en faut, en termes de taux de chômage¹². Simplicité, *a fortiori* malthusienne, n'est décidément pas raison.

Troisième argument : des formules telles que l'« allocation universelle » ou le « revenu de citoyenneté » permettraient, dans un contexte de supposée crise de la « valeur travail », de résoudre la « question sociale » sans avoir à se soucier du niveau de l'emploi. Sans compter les risques de déstabilisation de l'ensemble du système de protection sociale que recèle nécessairement ce type de propositions, on peut leur opposer notamment l'objection suivante : à moins de considérer que la richesse monétaire se crée en quelque sorte toute seule, sous l'effet du *general intellect*, ce que certains n'hésitent pas à soutenir (cf. notamment Hardt et Negri, 2000)¹³, que vaut une société où certains travailleraient pour produire ladite richesse et d'autres pas ?¹⁴

Quatrième argument : la réduction du temps de travail suffirait à résoudre la question de l'emploi. Logiquement, cet argument n'est pas infondé, ce qui le rend d'ailleurs qualitativement différent des précédents. Reste néanmoins un problème concret. Selon les estimations les plus favorables, le passage aux 35 heures a permis de créer environ 500 000 emplois

10. En fait les choses ne sont pas « égales par ailleurs » : la croissance se traduit par une hausse des gains de productivité (rendements d'échelles plus aisés, etc.).

11. On retrouve cette idée, par exemple, dans l'ouvrage de J. Boissonnat (2001).

12. De même : la décroissance démographique enregistrée ces dernières années en Allemagne s'est accompagnée d'une explosion et non d'une baisse du chômage.

13. Cf. Ramaux (2004) pour une critique plus large de cet ouvrage considéré par certains comme la « bible » du mouvement altermondialiste, ce qui témoigne, à tout le moins, d'une certaine misère de celui-ci.

14. Pour une critique plus systématique des thèses en question, voir M. Husson (2005).

(Husson, 2002). Ce n'est évidemment pas négligeable et largement suffisant pour réfuter les discours libéraux à l'encontre de la RTT. Mais c'est aussi relativement peu au regard des quelque 1,8 million d'emplois créés entre 1997 et 2001. Le fait que les 35 heures aient été en partie entravées, dès les lois Aubry I et II, par une série de dispositions, en particulier pour les PME, ne change pas qualitativement ce diagnostic. Bref, si le ticket croissance et RTT est sans doute le bon pour réduire le chômage, on ne peut, en toute rigueur, négliger l'importance du premier terme et hypertrophier le second.

D'où un cinquième argument portant sur l'environnement : la pollution et l'épuisement des énergies fossiles ne rendent-ils pas caduque la recherche effrénée de la croissance ? Les thèses en faveur de la décroissance abondent en ce sens. Entre autres arguments, on peut leur opposer que la croissance ne signifie pas nécessairement celle des industries polluantes. Un enseignant, une infirmière, même du public, au même titre d'ailleurs qu'un producteur « bio », « contributeur » au PIB. À focaliser le débat sur le *niveau* de la croissance, on s'expose donc à deux écueils : être largement inaudible par tous ceux qui ont le sentiment de « manquer » de pas mal de choses (logement décent, santé, nourriture saine, etc.), travestir le débat indubitablement fécond que porte la contestation écologique sur le *contenu* de la croissance.

Last but not least : le dernier argument porte sur les marges de manœuvre en matière de politique économique. La mondialisation ne sonne-t-elle pas le glas des politiques keynésiennes ? Créditions à cet argument une part de vérité. Les politiques keynésiennes sont l'un des piliers de l'État social et le fait que celui-ci se soit déployé dans le cadre des États nations citoyens n'est pas le fruit du hasard. Dès lors que l'État se démocratise, repose sur la citoyenneté démocratique, on conçoit que « ceux d'en bas » réussissent à imposer une réorientation « sociale » de son intervention. La mondialisation, en ce sens, peut s'analyser comme un fantastique moyen pour contourner les limitations politiques opposées à la domination du capital. La citoyenneté étant, si du moins on en retient une acception forte (le pouvoir exercé par le peuple à travers notamment l'élection de ses représentants), une chimère à l'échelle mondiale (il n'existe pas de République mondiale... et quel monstre bureaucratique serait-elle d'ailleurs ?), on conçoit que le transfert des centres de décision à cette échelle soit fonctionnel pour certains intérêts. Poser les questions en ces termes invite, pour le coup, à critiquer le mouvement même de mondialisation¹⁵. À un niveau plus concret, on peut soutenir que des « marges de manœuvre » demeurent dans tous les cas. Au niveau national tout d'abord : les quelque 2 millions d'emplois créés, en France, entre 1997 et 2001, pour ne prendre que cet exemple, en témoignent. On peut, en effet, imputer ces créations d'emplois record à un relâchement, timide mais réel, des dogmes libéraux (Fondation Copernic, 2001). Le fait que l'Allemagne et l'Italie n'aient pas enregistré, au même moment, de telles performances le

15. Ce qui n'interdit pas de mettre en œuvre des politiques internationales sur certains domaines (environnement, taxation des mouvements de capitaux, etc.).

prouve. Au niveau européen ensuite : l'Europe, prise comme un tout, est un espace commercial relativement « fermé », au même titre que les États-Unis ou le Japon, ce qui plaide pour le déploiement de politiques de relance à cette échelle. Ces politiques, pour répondre à nouveau à l'argument précédent, peuvent parfaitement être « écologiquement correctes » : ferroutage, recherche, santé, soutien aux nouveaux adhérents (qui, par défaut, se lancent dans la concurrence socio-fiscale). Un tel déploiement suppose une réorientation radicale de la construction européenne. Est-ce possible ? Il ne faut pas sous-estimer les blocages à ce niveau. L'expérience du communisme aidant, on conçoit que certains pays européens soient réticents à l'accroissement de la sphère d'intervention publique. D'où la solution des coopérations renforcées qui permettraient aux pays qui le désirent d'avancer dans le déploiement de politiques publiques volontaristes, avec l'espoir que la démonstration de leur efficacité incite les réticents à suivre. Le programme ultra-libéral de la « grande coalition » en Allemagne ne plaide guère en ce sens à court terme. On peut néanmoins parier que son échec annoncé réhabilite rapidement cette question des coopérations renforcées.

En guise de conclusion : quelle sécurité sociale professionnelle ?

De nombreux travaux se sont succédé ces dernières années qui plaident en faveur d'une sécurité sociale professionnelle ou de dispositif de sécurité emploi-formation. Chacun, entre deux emplois, se verrait offrir une formation, ce qui permettrait de réduire les chiffres du chômage puisqu'un travailleur en formation n'est pas considéré comme chômeur.

De nombreuses critiques peuvent être adressées à ces travaux¹⁶. Souvent elliptiques sur l'explication du chômage, ils confortent ainsi l'idée selon laquelle les politiques keynésiennes de soutien à l'emploi seraient, au fond, dépassées. À l'instar des néo-classiques, ils se focalisent d'ailleurs sur le seul « marché du travail », même si les réformes qu'ils préconisent sont plus qualitatives qu'orientées vers la baisse quantitative du coût du travail. Autre limite : ils accèdent à l'idée selon laquelle émergerait un modèle d'emploi intrinsèquement instable. Les données statistiques indiquent pourtant que la durée du lien d'emploi n'a pas baissé dans les pays industrialisés au cours des vingt ou trente dernières années. Les choses ont certes bougé depuis lors. Sous la pression du chômage, la précarité incontestablement s'est accrue. Mais les mobilités volontaires se sont tassées. Plus que l'instabilité intrinsèque des emplois, ce sont donc les formes de la mobilité qui ont changé, la précarité et les licenciements se substituant aux démissions. De ce diagnostic, on peut déduire que l'enjeu est bien d'abord de réduire le chômage¹⁷.

Sur le papier, les dispositifs envisagés permettent de répondre à la question du chômage sans aborder de front la question du niveau de l'emploi.

16. Cf. Ramaux (2005) pour un exposé plus systématique de ces critiques.

17. Les évolutions de l'emploi sur la période 1997-2001 en témoignent. Dans un premier temps la précarité de l'emploi s'est certes accrue (30 % des emplois créés entre 1997 et 1999 étant précaires pour un stock initial de l'ordre de 10 %). Les 500 000 emplois nets créés entre mars 2000 et mars 2001 ont, à l'inverse, tous pris la forme de CDI à temps plein (Aerts et Mercier, 2001).

Peu importe, à la rigueur, le niveau de ce dernier, puisqu'un travailleur en formation n'est de toute façon pas chômeur. Mais que vaut une formation si elle ne débouche pas sur un emploi ? Si l'emploi vient à manquer, les formations ne risquent-elles pas de tourner à vide ? Peut-on exiger de la main-d'œuvre, *a fortiori* si elle est peu qualifiée et en souvenir d'échec de scolarisation, d'enchaîner formation sur formation, si elles ne débouchent pas sur un emploi ? Passé un certain temps, à défaut de véritable emploi, ne sera-t-on pas conduit à proposer des petits boulots ? Au final, le *learn-fare* proposé est-il si éloigné du *workfare* préconisé par les libéraux où, pour toucher leur allocation, les chômeurs doivent accepter des emplois mal payés ? Autant de questions qui montrent qu'on ne se débarrasse pas si facilement de la question du niveau de l'emploi et des controverses entre néo-classiques et keynésiens quant aux politiques économiques à mettre en œuvre pour l'augmenter.

Alors que le travail est de plus en plus cognitif, repose sur des connaissances en constante évolution, qu'il tend donc à se confondre avec la formation, l'expression même de sécurité emploi-formation tend à séparer ces deux termes. Avec une conséquence qui explique l'engouement du patronat pour la « formation tout au long de la vie » : favoriser le rejet de la formation hors de l'emploi, et son coût hors de la charge des entreprises.

Ces réserves étant posées, il est cependant un écueil : laisser entendre que la question posée, des garanties statutaires à offrir entre deux emplois, est infondée. En ayant le souci d'une certaine dialectique par rapport aux critiques avancées, on peut au contraire soutenir qu'elle est doublement fondée. En premier lieu car on ne peut décemment offrir comme seule réponse aux chômeurs d'attendre les effets des politiques keynésiennes sur l'emploi. En second lieu, il faut bien admettre que si on ne compte plus les luttes « contre les licenciements », on peine à se souvenir d'une issue victorieuse d'une seule d'entre elles. Le plus souvent, elles permettent uniquement d'en améliorer les conditions. La question du statut à offrir aux sans-emploi se pose donc. La notion de sécurité sociale professionnelle vise en ce sens juste. À la double condition de ne pas en faire un substitut aux politiques économiques de soutien à l'emploi et de ne pas lâcher la proie du droit du travail pour l'ombre du droit des reconversions, on peut même y voir l'un des axes majeurs de la nécessaire refondation de l'État social.

Preuve du caractère inachevé de celui-ci, les sans-emploi, on l'a dit, ont toujours été les parents pauvres de la protection sociale. Le fait que le travailleur puisse bénéficier d'un authentique statut, y compris quand il est privé d'emploi, peut être l'une des pistes pour un nouvel âge de l'État social. Mais quel doit être ce statut ? Plus que la formation, on peut soutenir que c'est la rémunération des sans-emploi qui est d'abord en jeu. Une rémunération, et les moyens ne manquent pas, qui contribuerait d'ailleurs à donner un sens aux formations. Au-delà, on peut soutenir que le

statut à bâtir doit viser à ce que le travailleur privé d'emploi ne soit plus considéré comme un chômeur, stigmatisé et insécurisé par de faibles ressources. En offrant un tel statut professionnel, c'est finalement la figure même du chômeur, telle qu'elle existe depuis un siècle, que la société peut se proposer de faire disparaître.

BIBLIOGRAPHIE

- Aerts, A.-T., et Mercier, M.-A. (2001), Enquête sur l'emploi de mars 2001. La forte hausse de l'emploi se poursuit, *Insee Première*, n° 785, 4 pp.
- Boissonnat, J. (2001), *La Fin du chômage*, Calmann-Lévy.
- Daniel, C., et Tuchsirer, C. (1999), *L'État face aux chômeurs*, Flammarion.
- Ewald, F. (1986), *L'État providence*, Grasset.
- Fondation Copernic (2001), *Un social-libéralisme à la française ? Regards critiques sur la politique économique et sociale de Lionel Jospin*, La Découverte.
- Hardt, M., et Negri, T. (2000), *Empire*, Exils, coll. Essais.
- Husson, M. (2005), « Fin du travail et revenu universel », *Critique communiste*, n° 176, juillet.
- Husson, M. (2002), « Réduction du temps de travail : une nouvelle évaluation », *La Revue de l'IES*, n° 38 - 1., pp. 3-32.
- Ramaux, C. (2004), « Misères de l'altermondialisme ? », *Mouvements*, La Découverte, janvier.
- Ramaux, C. (2005), « "Sécurité sociale professionnelle" ou "sécurité emploi - formation" : une solution au chômage en trompe-l'œil », *Working paper du Matisse*, septembre, <ftp://mse.univ-paris1.fr/pub/mse/cahiers2005/R05060.pdf>
- Salais, R., Baverez, N., et Reynaud, B. (1986), *L'invention du chômage*, PUF, coll. Economie en liberté.

Mondes du travail et populations

Un groupe de chercheurs du CEFRESS (Centre d'études, de formation et de recherche en sciences sociales), université de Picardie-Jules Verne
Site internet : www.lesmondesdutravail.net

Créé en 2002, ce groupe d'« intérêt thématique » étudie les mondes du travail, tout d'abord en Picardie, mais aussi dans d'autres régions et pays, car il entend relier les dimensions locales et globales. Il est temps en effet que les sociologues, anthropologues, historiens et démographes de l'UPJV *organisent* les recherches actuelles et futures sur l'univers des travailleurs salariés ou indépendants. Les ouvriers et les employés représentent environ 60 % de la population active française en l'an 2000 (de l'ordre de 30 % pour les ouvriers et de 30 % pour les employés)¹. La Picardie est devenue dans les années 1990 la première région ouvrière de France². Mais que connaissons-nous des conditions de travail, de vie, des luttes du monde ouvrier, ce « continent morcelé et

silencieux », rendu invisible ces vingt dernières années³ ? Une approche sociologique et anthropologique attentive aux *rapports sociaux de classe, de sexe, de génération* s'impose. Le regard historique et démographique également : le salariat se métamorphose constamment avec les révolutions industrielles et sociétales, avec les nouvelles formes de mondialisation et les mouvements migratoires. C'est pourquoi nous insistons sur le « hier et aujourd'hui » et leur relation mutuelle.

En Picardie, les ouvriers du textile (Val de Nièvre, entre autres), de la métallurgie lourde (bassin creillois, Amiens...) et légère (serrurerie et robinetterie dans le Vimeu), de la verrerie (Saint-Gobain dans l'Aisne et la vallée de la Bresle), de l'industrie sucrière, des exploitations agricoles ont fortement marqué la région hier. Il nous revient de dire pourquoi et comment. Certains de ces secteurs disparaissent, d'autres subsistent. L'agro-alimentaire a créé un nouveau bassin d'emplois mais celui-ci entre déjà en crise. La chimie et la parachimie se sont renouvelées (acides et parfums). Les ouvriers de l'entretien (répandus dans de nombreuses branches), les employés des centres d'appel (Amiens en est la capitale), des hypermarchés, des Mac Do, etc. se multiplient.

À côté des salariés existe un monde de travailleurs dit indépendants : artisans, petits commerçants... Numériquement moins important, il ne cesse d'être en mutation et d'occuper des positions significatives dans les trames sociales (voir par exemple les pêcheurs de la Picardie maritime)...

Les phases successives de globalisation du capital ont toujours eu des répercussions directes sur les conditions de travail locales. Plus que jamais, les relations entre marché mondial, nouvelles techniques d'information et de communication et situations de travail dans les différentes populations actives sont à explorer. Cependant, les facteurs économiques et technologiques ne doivent pas être appréhendés comme des déterminations indépendantes. Il convient de les analyser du point de vue des rapports sociaux et culturels, comme l'a montré l'historien de la classe ouvrière anglaise Edward Palmer Thompson¹. Autre approche réductrice : le regard trop homogénéisant du sociologue objectiviste. La notion de monde social permet d'insister sur le brouillage des frontières. L'expression « mondes du travail » désigne donc des ensembles d'individus vivant et travaillant dans des espaces sociaux et géographiques aux contours mouvants, marqués par des conditions matérielles d'existence, des pratiques, des perceptions, des régimes temporels qui, en dépit de leur hétérogénéité, voire de leur éclatement, peuvent faire, sous certains angles, sens commun. Le pluriel est donc méthodologiquement de rigueur : les situations de travail et les modes de vie se présentent d'abord dans leur diversité. Le singulier n'est pas pour autant écarté. La question de savoir si *les* mondes du travail ont été ou seront encore en mesure de former *le* monde du travail, *un* monde commun, porteur de projets d'émancipation, est récurrente. C'était déjà un débat d'ordre cognitif et politique entre Proudhon et Marx. Il est aujourd'hui repris à partir de nouvelles problématiques par les chercheurs qui interviennent dans les forums altermondialistes et, bien sûr, il nous intéresse.

Le travail demeure un facteur de socialisation fondamental – la marginalisation des chômeurs l'atteste –, mais aussi un creuset d'inégalités. On étudiera les répercussions des activités laborieuses dans l'espace privé et public, les interactions entre situations de travail et conditions féminines, familles, immigrations, politiques...

On distinguera quatre grands champs d'investigation :

1. *Les conditions de travail des hommes et des femmes dans tous les secteurs (industriel, agricole, commercial, services...) et selon toutes les formes de qualification et de contrats.*
2. *Les conditions de vie (famille, habitat, loisirs...) et de genre.*
3. *Les conflits et formes d'action collective spécifiques ou connexes aux mondes du travail ; le devenir du mouvement ouvrier.*
4. *Les mondes du travail et la politique.*

Ce découpage n'est pas intangible. Les enquêtes traversent ces champs selon les problématiques retenues (voir par exemple les relations entre travail et hors-travail, engagement syndical et modes de vie...). En outre, les espaces concrets du travail peuvent être analysés sous divers angles : régional, national, international. On s'interrogera sur les spécificités locales et on les comparera avec celles d'autres aires, pays européens et continents, afin de contribuer à une « anthropologie politique des travailleurs »⁵.

Alain Maillard

Mondes du travail en Picardie

Un réseau régional

Fondé en avril 2005, c'est un réseau régional d'informations et d'initiatives pour connaître le passé et le présent des mondes du travail en Picardie. Outre des universitaires de l'UPJV, des chercheurs du CEFRESS et du CURSEP, il comprend plusieurs dizaines d'habitants de la région : professeurs d'histoire dans le secon-

taire, archivistes, associatifs agissant pour sauvegarder le patrimoine industriel et ouvrier, syndicalistes et acteurs des mouvements sociaux...

Cette initiative est née d'un constat : celles et ceux qui s'intéressent au passé et au présent des mondes du travail en Picardie sont nombreux, mais dispersés dans des institutions et sur des lieux géographiques différents. Tous manquent d'un outil de liaison et de communication. Le besoin de disposer d'une « base » à l'université de Picardie-Jules-Verne a été exprimé.

La Picardie est aujourd'hui, d'après l'INSEE, la première région ouvrière de France. Mais c'est surtout sa dimension environnementale qui a été rendue visible (baie de Somme, mouvement de chasseurs...). Concernant son passé, c'est la Première Guerre mondiale qui a fait l'objet d'un véritable travail de mémoire et d'histoire ces dernières années (cf. l'Historial de Péronne, l'orientation du master d'histoire...). Un immense trou de mémoire est donc à combler. Des sites industriels, nombreux et variés, disparaissent et sont remplacés par de nouveaux espaces et formes de travail. Les mouvements ouvriers sont aussi en métamorphose... Archives et vestiges risquent d'être rapidement perdus si des solutions institutionnelles ne sont pas trouvées. Il y a donc matière pour de nombreuses recherches en sciences humaines et sociales. Parallèlement, une politique de la mémoire est à concevoir et à mettre en place. Les participants aspirent à voir naître un « lieu de mémoire, d'histoire et de documentation », un « historial » des mondes du travail dans cette région « picarde » (les mots sont entre guillemets car ils ne sont pas neutres et demandent un débat de fond).

Mais avant de s'attaquer aux « grands projets » et aux « grands travaux » de longue durée, il importe de déterminer des tâches réalisables à court et moyen termes et de commencer à apprendre à coopérer. Ont ainsi été proposés :

- la constitution d'un réseau de diffusion des informations sur Internet ;

- l'établissement d'une liste des associations actives, concernées par notre sujet ;

- le regroupement et le classement des ressources documentaires sur les mondes du travail en Picardie par des archivistes.

- la préparation d'un colloque sur immigrations et mondes du travail dans la région. Celui-ci est rendu possible grâce à l'enquête « Histoire et mémoire des immigrations en Picardie », commanditée par le FASILD et confiée au CEFRESS et au CURSEP (voir information ci-dessous).

Alain Maillard

Une enquête sur « Histoire et mémoire des immigrations en Picardie »

À la suite d'un appel d'offres du FASILD⁶, le CEFRESS-Mondes du travail et populations et le CURSEP ont été agréés pour mener une enquête sur le thème Histoire et mémoire des immigrations en Picardie.

Terre inséparablement agricole et industrielle, la Picardie, dont les contours administratifs sont à historiciser, a connu plusieurs vagues migratoires aux XIX^e et XX^e siècles. Dans la deuxième moitié du XIX^e siècle, une immigration de proximité s'observe avec la vague belge. Surtout flamande, elle gagne le Nord de la France et les départements de l'actuelle région, fournissant des ouvriers saisonniers dans l'agriculture (binage des betteraves, moisson des céréales) et dans l'industrie (briqueterie, sucrerie, métallurgie du bassin creillois...). Par la suite, une partie de ceux qui se sont établis définitivement a pu louer ou acheter des terres et devenir exploitants agricoles.

Au XX^e siècle, dans l'entre-deux-guerres, des Belges ont continué de venir (mise en valeur de terres dévastées). Des Européens de l'Est, Polonais, Tchèques... ont trouvé des emplois dans l'agriculture et dans l'industrie : ce sont des ouvriers agricoles permanents, ou

travaillant en alternance dans les usines de sucrerie (à Vauciennes, il existe un quartier nommé Varsovie), de chimie (à Villers-Saint-Paul par exemple)... On voit aussi apparaître les premiers contingents de travailleurs nord-africains à partir des années 1920. Les Italiens seront nombreux dans la vallée de l'Oise (Thourotte et Pont-Sainte-Maxence). Des Espagnols et des Portugais sont également arrivés de façon plus dispersée.

Après la Seconde Guerre mondiale, une immigration maghrébine s'affirme. Des Portugais viennent dans les années 1960-1970, travaillant entre autres dans le bâtiment, les industries du textile (vallée de la Nièvre...), de la métallurgie (Brissoneau-Chausson...).

Dans les trois dernières décennies du XX^e siècle, il faut mentionner la présence d'immigrés d'Afrique noire. On pourrait s'intéresser aussi aux petits groupes de migrants venus du Vietnam, de Turquie, aux étudiants maghrébins et d'Afrique noire inscrits à l'université de Picardie dans les années 1970-1980 et établis depuis dans la région comme enseignants, cadres, chefs de service ou d'entreprise.

Le CEFRESS et le CURSEP proposent de conjuguer leurs diverses compétences disciplinaires pour étudier les principaux aspects de l'immigration en Picardie. Une première étape consistera à dresser l'inventaire des sources publiques et privées : recension des fonds des archives départementales et municipales, puis des archives des organisations (associations d'immigrés, syndicats, partis : voir par exemple EPI, Espace picard pour l'intégration, qui regroupe de nombreuses associations). L'inventaire des documents audiovisuels existants dans la région, de sources publiques et privées est également prévu.

On distinguera quatre « entrées » à partir des disciplines mobilisées :

– Une démographie historique des migrations en Picardie visant à établir les recensements les plus précis possibles des vagues d'immigration, par nationalité et répartition géographique...

– Une socio-histoire des travailleurs immigrés en Picardie mettant au jour les formes de socialisation, d'insertion ou d'exclusion dans les mondes du travail ou dans le système scolaire au cours des différentes périodes historiques.

– Une socio-anthropologie des mémoires et des identités collectives construites par les migrants, notamment à travers le tissu associatif local.

– Une psychologie sociale et interculturelle des immigrés dans la région Picardie.

La méthodologie mettra en œuvre les procédés classiques : recherche documentaire quantitative et qualitative dans les archives publiques et privées ; entretiens directifs ou semi-directifs visant à établir des récits de vie auprès des migrants ou de leurs descendants, recueil de témoignages des acteurs associatifs, syndicaux et politiques...

Parallèlement, un film documentaire sera réalisé par Nabila Amghar et Corinne Wable sur ce sujet (projet soutenu par le Conseil régional, la Fédération des œuvres laïques et le FASILD).

Alain Maillard

NOTES

1. Voir l'article de Louis Chauvel « Le retour des classes sociales » dans *Revue de l'OFCE* (Observatoire français des conjonctures économiques), Paris, Presses de Sciences-Politiques, octobre 2001, n° 79, pp. 315-359.

2. D'après INSEE Picardie-Relais, n° 99, 2001.

3. La première expression est reprise au numéro d'Autrement « Ouvriers, ouvrières. Un continent morcelé et silencieux », Paris, Éd. Autrement, n° 126, janvier 1992 ; la seconde à St. Beaud et M. Pialoux, *Retour sur la condition ouvrière*, Paris, Fayard, 1999.

4. Edward Palmer Thompson, *The Making of the English Working Class*, 1963, trad. franç., Paris, Hautes études/Gallimard/Le Seuil, 1988.

5. Voir par exemple J. Copans, R. Cabanes, M. Sélim (sous la dir. de), dans *Salariés et entreprises dans les pays du Sud. Contribution à une anthropologie politique des travailleurs*, Paris, Karthala/ORSTOM, 1995.

6. FASILD : Fonds d'action et de soutien à l'intégration et la lutte contre les discriminations. Marché n° 2005 33 DED 02, Histoire des immigrations en régions, lot n° 10.

notes de lecture

6

Thierry Paquot, **L'Art de la sieste**
Cadeilhan, Editions Zulma, coll. « Grain
d'orage », 1998.

L'ouvrage de Corinne Maier *Bonjour paresse*, sorti en 2003, apparaît comme un lointain écho de celui de Thierry Paquot édité quelques années auparavant. Le corps de l'ouvrage de Corinne Maier consiste en une mise à distance cynique et ironique du discours d'entreprise. Elle s'accompagne d'un appel à trouver le bonheur ailleurs que dans l'activité salariale. Le grand succès de librairie de ce pamphlet a mis en lumière le malaise qu'entretiennent une majorité de salariés dans leur rapport subjectif au travail. Cette souffrance a par ailleurs été pointée dans les résultats contrastés d'une grande enquête sociologique portant sur le bonheur et le travail en France. L'ouvrage collectif *Travailler pour être heureux ?*, placé sous la direction de Christian Baudelot et Michel Gollac, invite à penser ce rapport particulier dans la vie quotidienne. Dans une perspective plus philosophique et temporaliste, débordant le seul cadre du travail, *L'Art de la sieste* prend en compte les mêmes inquiétudes et interrogations. Dans ce court essai, Thierry

Paquot pose la sieste comme acte de résistance aux dangers de ce qu'il nomme l'urbanisation des mœurs. Produit direct de la globalisation économique, ce processus complexe comporte certaines ambivalences quant à son déroulement et sa finalité. On peut, en effet, craindre à son encontre une homogénéisation radicale des manières de vivre et d'être. Par ailleurs on observe, à l'inverse, une propension au métissage favorable à la création d'une culture hétéroclite. Ce double mouvement paradoxal nous met, selon les mots de l'auteur, face au dilemme « civilisation » ou « barbarie » qu'on peut retranscrire, en d'autres termes, entre démocratie ou totalitarisme. Choix fondamental de société où s'oppose, d'une part, la richesse culturelle et la diversité des comportements et, d'autre part, l'uniformisation et la simultanéité des temps.

Une mise en perspective historique vient appuyer ce postulat. Les travaux des historiens Mumford, Le Goff et Thompson ont décrit la conquête progressive de la temporalité capitaliste sur toute autre temporalité. Ils ont mis en évidence l'hétérogénéité du processus de rationalisation entrepris à travers l'industrialisation et le salariat. Les temps de l'individu se sont transformés, pour les besoins de la production,

en un temps abstrait et uniforme symbolisé par l'horloge et la montre. Le temps mécanique de la machine, le temps discipliné de la fabrique et de l'usine a commencé par s'imposer au citoyen, libéré des cycles naturels. Plus tardivement mais tout aussi durement, il a fini par mettre au pas le monde paysan avec, notamment, la mécanisation du travail agricole et l'adoption de normes de productivité et rentabilité. L'emploi du temps ne souffre plus l'imprévu désormais et s'impose à tous. La domination de la temporalité économique atteint son paroxysme avec les excès du taylorisme qui réglemente, encadre, rentabilise le moindre moment.

La particularité de la mutation actuelle du travail salarié est mise en relief. Répétant l'analyse d'André Gorz, la flexibilité qui s'opère sur le temps de travail est vue comme une transformation irrémédiable du salariat et non comme une crise du travail. Il s'agit d'abord d'un réaménagement du capitalisme visant à se conformer aux nouveaux rythmes de la production et de sa consommation. Mais l'impact des nouvelles technologies dépasse le raisonnement strictement économique et touche à l'informel comme au culturel. Thierry Paquot voit ici la possibilité de réajuster temps personnel et temps de travail, d'ajouter à la « révolution du temps choisi » la « conquête d'un temps pour soi ». Cette chance est malheureusement entravée par la forte imprégnation dans les esprits d'une culture du temps de travail héritée du fordisme. Il reconnaît humblement à ce propos que celle-ci ne peut-être contrebalancée par la simple pratique de la sieste. Cette dernière continue néanmoins de revêtir à ses yeux une vertu émancipatrice.

Le temps urbain accompagne la rationalisation économique mondialisée et s'accapare notre existence, notre présent. Le quotidien est façonné par la discipline des rythmes de la ville moderne. Le citoyen est littéralement assailli d'activités multiples qui ont toutes leurs exigences propres. L'auteur oppose à ce schéma dépersonnalisant, voire déshumanisant, une tout autre conception de la chrono-

logie humaine. Les travaux du philosophe Georges Bachelard et du sociologue Henri Lefebvre dessinent le temps comme une multiplicité d'instantanés qui sont autant d'expériences uniques. La primordiale et la potentialité de la rythmique personnelle, imbriquée dans le quotidien, sont mises en avant. La répétitivité des gestes journaliers n'est qu'apparente et constitue un renouvellement constant éventuellement porteur de joie. Il faut réhabiliter et apprécier les jeux indisciplinés des temporalités inégales de chacun qui s'entremêlent aux différents temps sociaux comme au temps linéaire de la montre. La rationalité d'une société a longtemps été vue comme un équilibre et envisagée par l'instauration d'un ordre imposé. Au contraire, il faut incorporer la rupture et le désordre. La diversité est alors impérative et devient source de richesse. La sieste fait partie de ces espaces de liberté qui n'appartiennent qu'à soi. Elle permet de réunir une personnalité éparpillée par la vie moderne. Elle devient la preuve d'une capacité retrouvée à maîtriser son temps, à ne pas en gaspiller l'usage précieux en le soumettant aux différents temps imposés.

Ce plaidoyer pour une sieste définie comme un temps pour soi, opposé aux temps contraints de la raison économique, comporte de forts accents libertaires et hédonistes. L'auteur se défend de tout utilitarisme. Pour être réellement profitable, la sieste doit se faire évasion. Pour autant sa proposition ne va pas jusqu'à atteindre la force d'un acte de sabotage. Il n'est question à aucun moment de casser ou altérer la productivité mais bien plutôt d'ajuster harmonieusement nécessités de la vie sociale et temps personnel. La réhabilitation, parmi les utopies, du projet de Charles Fourier, seul apte à envisager et accepter la diversité des comportements, semble logique dans cette optique. L'auteur entrevoit dans son acte de résistance temporelle la possibilité lointaine d'une amélioration du cadre social. La méthode dessinée ici en filigrane, à savoir changer l'individu pour changer la société, peut soulever des réserves. Une des grandes

forces, cependant, de la proposition auto-émancipatrice de Thierry Paquot est de se focaliser sur le quotidien, aspect important de nos vies souvent oublié des programmes sociaux de réforme comme des grands projets révolutionnaires.

Bruno Scacciatelli

Gérard Noiriel, **Gens d'ici venus d'ailleurs. La France de l'immigration, 1900 à nos jours**
Editions du Chêne, 2004, 296 pages.

Gens d'ici venus d'ailleurs, dernier et « beau livre », de Gérard Noiriel, grand historien de l'immigration, des processus de formation de l'État-nation et de l'histoire ouvrière, se base sur 300 photographies (commentées) en noir et blanc, œuvrant à exposer la sombre réalité au quotidien de l'immigrant – comme lui nous emploierons le terme « immigrant » plutôt que « immigré » marqué d'une valeur péjorative.

Ce phénomène de l'immigration, au cœur du débat public, a déchaîné successivement enthousiasme et rejet : l'immigration, amarrée à l'essor de la grande industrie, a bien souvent connu des fluctuations en fonction des besoins de main-d'œuvre de l'industrie. Gérard Noiriel énumère trois grandes périodes de flux migratoires. La première sous le second Empire correspond à la première révolution industrielle qui nécessite de nombreux bras – les Français se réservant au travail de la terre – ; celle-ci rassemble des immigrants des pays voisins : Belgique, Allemagne, Italie, Espagne. La deuxième coïncide avec l'après-Première Guerre mondiale dans les années 1920 ; la France, ayant souffert d'un déficit démographique, fait appel aux immigrants de toute l'Europe et surtout de la Pologne, afin d'accomplir le travail parcellaire. Enfin, la troisième se situe autour des années 1970, période des Trente Glorieuses où sont sollicités les

immigrants de l'empire colonial. À ces trois grandes vagues s'opposent des périodes de crise comme celle de 1880, 1930 et 1980 où on assiste à une fermeture des frontières. Rappelons que par « immigrants » cet ouvrage comprend également les demandeurs d'asile et les réfugiés.

L'immigrant, d'« aujourd'hui », perçu comme individu « à problème » – première phase, comme le souligne Gérard Noiriel, des processus conduisant assurément aux discriminations – le plus souvent issu d'Afrique du Nord et noire, victime d'élucubrations diverses, s'oppose dans les laïus à celui d'« hier », européen catholique dont l'immigration est considérée comme réussie. Pourtant depuis le XIX^e siècle, ces êtres humains se heurtent aux mêmes épreuves de l'exil à l'accueil. En cela, cet ouvrage se veut thématique et non chronologique. Cette suite de monochrome étaye cette thèse : il est plus difficile aux lecteurs de dater ces photos. Gérard Noiriel, au travers de son livre, tente de montrer toutes les difficultés rencontrées : partir, se faire une place, s'intégrer tout en cultivant sa différence. En effet, l'immigrant se trouve face à une double nécessité, fixer son histoire personnelle dans celle de la nation française, sans oublier celle du pays d'origine riche par son héritage linguistique et culturel.

Aujourd'hui, les immigrants sont définis par un critère juridique symptomatique du monde moderne. Dès 1889, une première loi est votée pour différencier Français et étrangers, loi érigée pour lutter contre un fléau, le chômage. En 1893, elle est suivie par une autre, exigeant des étrangers de se faire immatriculer dans la commune où ils demeurent. Ces « lois sur la protection du marché du travail national » se basent sur un droit légitime de résidence, réservé aux nationaux, sur le territoire de leur État. Pourtant, la France, depuis 1789, est terre d'accueil et patrie des droits de l'homme.

Quotidiennement, les immigrants affrontent l'État, celui-ci a le pouvoir de ne pas autoriser sur son territoire et d'expulser certains

individus. Ils vivent avec la peur au ventre d'être à tous moments chassés de ce pays, réexpédiés dans celui d'origine pour situation irrégulière, condamnation... voire pour l'utilisation de leurs droits tels le droit de grève, la liberté d'expression. En 1934, soixante-dix-sept Polonais, à la suite d'une grève le 11 août 1934 à la compagnie des Mines de l'Escarpelle, sont expulsés. Les immigrants, constamment, font face à de nombreux tracasseries de par leur condition : ce sont les premières victimes des licenciements lors de fermeture d'usines, du chômage, les premiers relégués dans les branches de métiers que les Français évitent à cause de conditions de travail pénibles et de salaires dérisoires.

Mais la plus grande souffrance est le déracinement, la séparation de leur famille, de leurs proches. Ils arrivent en terre inconnue, dans un monde urbanisé et industrialisé, éliminant par la même occasion leurs cadres spatio-temporels entraînant parfois un non-respect des rites et prières.

La question du logement est également problématique, depuis longtemps, pour ces « gens d'ici venus d'ailleurs ». Sous la monarchie de Juillet, les immigrants vivaient déjà dans des logements insalubres. Au milieu des années 60, on dénombre plus de 250 bidonvilles, créant sous-scolarisation, mort infantile élevée, maladies chroniques, prix à payer lorsqu'on est immigrant. Malgré cela, une majorité d'immigrants est heureuse d'être en France. Et ils ont, tous, espoir de retourner « au pays ».

Plus qu'un compte rendu classique, cette note de lecture propose aussi de relayer l'objectif de ce livre ; Gérard Noiriel souhaite donner une place légitime à l'immigration dans la « grande » histoire de France, notamment par un lieu de mémoire rappelant à chacun notre dette collective. Là où les États-Unis reconnaissent à l'immigration une place primordiale dans la mémoire collective américaine avec des lieux symboliques du type Ellis Island, la France, l'assimile à un phénomène secondaire. Prenons l'exemple du centre de

Toul détruit à la suite de la fermeture des frontières.

Pourtant, les immigrants concourent au succès de la seconde révolution industrielle entre 1890 et 1930. Pendant la Première Guerre mondiale, nombreux sont ceux issus de l'Empire colonial venus « mourir pour la France » : 225 000 travaillent dans les usines et 480 000 deviennent soldats, fréquemment en première ligne. En 1938, ils manifestent contre la remise en cause des acquis de 1936 et ils sont également présents dans les mouvements résistants de la Seconde Guerre mondiale. Grâce aux immigrants, la haute couture française connaît une réputation sans précédent ; les grandes infrastructures telles les voies ferrées du XIX^e (œuvre de techniciens anglais) et les autoroutes voient le jour. Cet ouvrage tente de rectifier cette « amnésie ».

Pour Gérard Noiriel, cette omission s'explique par le fait que la nation française est une vieille nation, empreinte des mythes fondateurs telle la Révolution française, avant l'arrivée des différentes vagues migratoires. L'immigration revêt, pourtant, un aspect universel ; elle permet les échanges entre peuples, synonymes d'évolution.

L'immigration comme phénomène historique, voilà à quoi œuvre ce livre. La grande variété des noms en France en témoigne.

Mélanie Roussel

Sous la direction de Catherine Pozzo di Borgo, **Vues de l'Europe d'en bas. Chômage et résistances**
Éd. L'Harmattan, Coll. L'Esprit économique,
Paris, 2005.

Ce livre dresse un état des lieux de la situation sociale en Europe, à travers l'exemple de divers pays comme la France, la Belgique, le Royaume-Uni, l'Allemagne, l'Italie... À l'origine de celui-ci un film documentaire, *Chômage et précarité, l'Europe vue d'en bas*, réa-

lisé par Catherine Pozzo Di Borgo. Constatant que la politique de *workfare* instaurée aux États-Unis par B. Clinton en 1996 commence à s'établir en Europe, la réalisatrice part à la rencontre de chômeurs et précaires de plusieurs pays afin de recueillir leur vécu ; elle devient ainsi l'« accoucheuse des souffrances de l'autre » (p.17). Une équipe européenne de chercheurs ayant enquêté sur les minima sociaux – la méthodologie originale de cette enquête est exposée par C. Lévy – a rassemblé des contributions, d'universitaires et de militants, pour constituer cet ouvrage.

M. Debouzy relate les conséquences du passage du *welfare*, qui définit l'aide sociale, au *workfare* (par opposition au *welfare*) aux États-Unis. Dans ce système du *workfare*, l'aide sociale n'est plus un droit universel, elle doit être enjointe d'une contrepartie : le chômeur doit accepter un travail ou des travaux d'intérêt général, qui vont lui être imposés, s'il veut continuer de bénéficier de l'aide sociale. Cette politique créée, de la sorte, une masse de travailleurs sous-payés et sans droits garantis, qualifiée par M. Debouzy de « main-d'œuvre captive » (p. 65). Des mesures identiques d'activation des chômeurs ont été adoptées par la Commission européenne, dans le but de baisser le coût du travail, de réduire les dépenses publiques...

S. Boutillier dresse un rapide panorama de l'évolution du capitalisme et de la condition salariale en Europe. Le capitalisme industriel, caractérisé dans les années 60 par une croissance économique et une politique keynésienne garantissant d'une certaine stabilité de la condition salariale, disparaît au profit d'un « nouveau capitalisme » (S. Boutillier, p. 95), où le développement des marchés financiers et des nouvelles technologies de communication s'emploient à un seul objectif : maximiser les profits par une recherche accrue de la réduction des coûts en capital et en travail. Le facteur travail doit donc s'adapter en continu aux fluctuations capitalistiques ainsi source d'instabilité sociale. Le nombre d'emplois précaires se multiplie (contrats aidés, CDD, intérim...),

et les inégalités sociales se creusent. Cette transition fait perdre au travail de sa « consistance » (R. Castel, p. 78), les entreprises recourent de plus en plus aux emplois temporaires pour adapter en continu le niveau de main-d'œuvre en fonction de la production. La norme d'emploi change, l'emploi n'est plus synonyme de stabilité et de permanence, il n'est plus le garant d'un certain nombre de droits et d'assurances pour le futur. Malgré ces mutations, le travail conserve une place centrale chez les individus, puisqu'il confère aux salariés une reconnaissance sociale, une « consistance sociale », une intégration, par l'obtention de droits, d'un salaire qui rend l'individu digne et indépendant. Aujourd'hui, la précarisation des emplois, le chômage de masse, la casse des acquis sociaux remettent cela en cause ; comme le proposent le rapport Supiot ou la CGT, attacher des droits au travailleur mobile, alternant périodes de travail et de non-travail (idée de sécurité sociale professionnelle), permettrait de garantir à chacun des revenus décents et un minimum de reconnaissance sociale. L'existence du marché étant inéluctable aujourd'hui, R. Castel propose donc, au cours de son entretien, de le « domestiquer » (R. Castel, p. 75) en redéployant des protections pour les citoyens.

La politique d'activation des chômeurs a été initiée par la Commission européenne, nous rappelle M.-P. Connan, les pays membres commencent à prendre des mesures dans ce sens : les sans-emplois sont contraints d'accepter le travail proposé, pour évaluer leur degré d'« employabilité », en percevant un salaire équivalent au montant de l'aide sociale – et non pas équivalent au type d'emploi – sous peine de perdre leur indemnisation. Ces mesures engendrent de nombreuses répercussions. Elles font de ces chômeurs des travailleurs pauvres et précaires, or près de 14 % de la population européenne vit déjà en dessous du seuil de pauvreté, selon les chiffres cités par l'auteur. De plus, ces chômeurs entrent en concurrence avec les travailleurs sur le marché du travail : ils coûtent moins cher à

l'employeur que des ouvriers non qualifiés, créant ainsi une pression pour maintenir les salaires les plus bas possibles. Cette résultante correspond aux objectifs voulus par la Commission européenne ; l'extrait issu du texte « Croissance et emploi dans le cadre de la stabilité européenne » en donne l'illustration :

« Afin d'obtenir les résultats souhaités, il convient de réduire de 20 à 30 % les salaires des emplois les moins qualifiés, à l'exemple de ce qui a été fait aux États-Unis entre 1970 et 1980. En outre, pour être efficace, une telle mesure nécessiterait en Europe une baisse équivalente des allocations de chômage et des aides sociales afin d'éliminer ce qu'il est convenu d'appeler "le piège de la pauvreté". » Une interrogation pointe alors des constats effectués par les auteurs : celle de la démocratie. Si aucune marge de manœuvre n'est permise aux gouvernements nationaux face à l'Europe, quel pouvoir de contrôle reste-t-il au peuple ? Les diverses contributions montrent bien que les directives sont prises à Bruxelles, et que les gouvernements se contentent seulement de les appliquer (quelle que soit l'orientation du gouvernement en place). La méconnaissance du fonctionnement des institutions européennes par les peuples pose également la question du respect démocratique.

Cette coexistence des chômeurs au travail et des ouvriers ne crée pas de solidarité mais à l'inverse un sentiment de rivalité : pour les travailleurs il est inacceptable que les chômeurs acceptent d'aussi bas salaires. Très peu de chômeurs sont organisés syndicalement, d'où la faible dénonciation de ces mesures. D'autre part une syndicalisation accrue de ce groupe faciliterait leur intégration dans l'entreprise, avec l'aide des réseaux de militants. Cette intégration est rendue d'autant plus difficile par le turn-over de ces travailleurs précaires, notamment chez les intérimaires (le texte d'A. Gray leur est consacré), auxquels on confie les tâches les plus difficiles.

Autre conséquence de ces politiques, la culpabilisation des chômeurs. Ces personnes

privées malgré elles d'emploi, souffrent de revenus insuffisants et de disqualification sociale. Au sein de la société salariale le travail permet d'accéder à la consommation mais aussi de donner un sens à sa vie : les chômeurs sont donc victimes d'une « double peine » (D. Linhart, p. 122) qui les exclut totalement de la société. C'est aussi dans cette situation qu'arrivent brutalement les personnes licenciées pour cause de fermeture d'usine, comme les salariés de Chausson à Creil qu'a rencontrés D. Linhart.

L'application de ces mesures nécessite une systématisation du contrôle social des chômeurs, instaurant une relation de suspicion et d'hostilité entre le chômeur et le travailleur social, comme l'illustre la situation belge rapportée par E. Krzeslo. Le non-respect des règles engendre des sanctions, qui peuvent aboutir à la radiation des allocataires, qui disparaissent ainsi des chiffres du chômage.

La dernière partie du livre explore les différents mouvements de lutte des chômeurs : d'associations de lutte contre le chômage (entretien avec la cofondatrice d'AC !) aux Marches européennes (contribution d'une militante, A. Klein), le nombre de mobilisés s'accroît mais il reste mince. Le chômage est vécu comme un état provisoire, et s'engager dans une organisation de chômeurs signifie que cette situation va perdurer, or il est difficile de se projeter dans l'avenir en tant que chômeur. Par ailleurs, les centrales syndicales ont du mal à organiser les chômeurs et les précaires. S. Bouquin indique que c'est également le cas en Belgique où les syndicats sont pourtant des organismes payeurs de l'allocation chômage. L'insertion des chômeurs dans de telles structures se révèle pourtant essentielle, ils peuvent ainsi retisser un lien social qui avait disparu. Le mouvement des Marches européennes – dans lequel A. Mathers espère voir le moyen d'émergence d'un mouvement social européen – de même que celui des chômeurs « rebelles » de Marseille et des chômeurs « organisés » de Naples (M.-P. Pignoni, p. 245) ont offert aux chômeurs une « visibi-

lité d'acteurs en lutte » (S. Bouquin, p. 240) et une reconnaissance de la condition de chômeur. L'article d'E. Perrin témoigne que la contestation commence à toucher les jeunes précaires, ils dénoncent les mauvaises conditions de travail auxquelles ils sont confrontés dans les chaînes de restauration rapide ou la grande distribution.

Cet ouvrage, éclairant et original par son point de départ (un documentaire), conduit à nous interroger sur les conséquences politiques de cette situation. Ces personnes qui se trouvent exclues de la société présentent des comportements électoraux particuliers : abstention, vote extrême. Ces tendances gagnent même d'autres catégories sociales ; elles traduisent un rejet du néolibéralisme et des partis politiques traditionnels. Le récent scrutin en Allemagne montre que les électeurs ne veulent plus faire confiance aux partis conservateurs ni aux sociaux-démocrates. Ces débuts de mobilisations de chômeurs, le « non » à la Constitution européenne de certains pays ouvrent peut-être la voie à un renouveau politique qui pourrait se concrétiser avec l'influence montante des organisations altermondialistes.

Isabelle Farcy

Béatrice Appay, **La dictature du succès. Le paradoxe de l'autonomie contrôlée et de la précarisation**

L'Harmattan, Paris, 2005.

Dans cet ouvrage qui réunit et met en perspective plusieurs travaux publiés de 1993 à 2002, l'auteure nous conduit à une analyse des processus en œuvre dans les stratégies de compétitivité des entreprises, dans les modes d'appropriation des objectifs dans le travail et dans les incidences de la précarisation de l'emploi.

Cette analyse se fonde sur un travail de recherche sur l'apprentissage qui fait référence¹. Depuis lors, la précarisation n'a cessé de

s'accroître, sous l'effet des stratégies de démantèlement de nombreuses structures de production, s'accompagnant d'un changement profond du travail qui conduit à la concentration croissante de la décision et de l'information.

Ainsi, le paradoxe de « l'autonomie contrôlée » peut rendre compte de cet alourdissement des contraintes vécues dans le travail où les relations sociales sont transformées sur un modèle concurrentiel. L'« autonomie contrôlée » désigne ici une forme de domination qui repose sur l'individualisation apparente des fonctions et l'imposition constante des normes de production comme une contrainte extérieure, « mondiale »... Mais, au-delà, c'est aussi l'ensemble des autres relations sociales qui incorpore cette mutation fondamentale.

Ces processus de domination peuvent opérer par différents modes qui sont connus : la sous-traitance, la flexibilité, la précarisation sociale... La précarisation, comme élimination violente du salariat stable, bafoue le droit à l'existence individuée qui avait été progressivement conquis par les femmes. L'individualisation apparente des fonctions représente ici une violence, contraire aux apparences de responsabilisation. Dès lors on observe, dans la prise de conscience de cette mystification, un très fort sentiment d'injustice qui devient mobilisateur, qui peut conduire à de nouvelles formes d'action collective, et à l'élargissement de la solidarité au-delà de la sphère familiale, à l'opposé précisément de l'individualisme.

L'irruption croissante des conséquences de la flexibilité et de la variabilité du temps de travail dans la sphère privée accroît cette violence, atteignant davantage les femmes salariées. L'exemple de la grande distribution révèle notamment la densification du travail, avec la structuration d'un profil « petit cadre », appelé à étendre lui-même son temps de travail, à l'opposé des caissières, à temps partiel, dont les « temps morts » se trouvent toujours plus réduits par une gestion rigoureuse de la variabilité de leur temps de travail.

L'érosion régulière du code du travail et la diminution de la taille des structures de production – avec des incidences notables sur la désyndicalisation – se conjuguent avec un contrôle accru par la concentration des traitements de l'information. L'« autonomie contrôlée » atteint ses limites avec le remplacement des caissières par des lecteurs optiques mis à la disposition des clients sur des caisses automatiques...

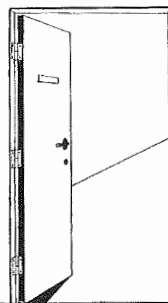
Une bibliographie importante sur l'évolution récente des conditions de travail complète cet ouvrage.

Georges Cazanave

NOTES

1. Béatrice Appay, *Les Jeunes et l'apprentissage*, Casterman, Paris, 1982.

**DÉSOLÉ
ON FERME.**



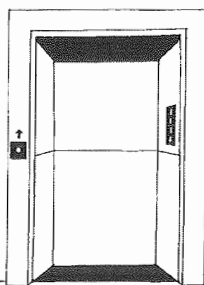
Les discriminations à l'embauche, ça ne s'excuse pas.

**DÉSOLÉ
CETTE PLACE EST PRISE.**



Les discriminations à l'embauche, ça ne s'excuse pas.

**DÉSOLÉ
IL N'Y A PLUS DE PLACE.**



Les discriminations à l'embauche, ça ne s'excuse pas.

BULLETIN D'ABONNEMENT

Nom et prénom :

Adresse :

Code postal :

Localité : Pays :

Courriel :

| Numéro 1* | Abonnement pour 4 numéros | |
|--------------|---------------------------|------|
| individus | 11 € | 40 € |
| institutions | 11 € | 60 € |

Adresse de correspondance : Les Mondes du Travail – CEFRESS
Faculté de Philosophie, sciences humaines et sociales,
Chemin du Thil 80025 Amiens cedex – France (*joindre un chèque à la commande*)

www.lesmondесdutravail.net
lesmondесdutravail@wanadoo.fr

*envoi en France métropolitaine frais de port compris

Thèmes du dossier des prochains numéros et échéances pour soumission de textes

N°2 Temporalités sociales et temps de travail (1^{er} mai 2006)

N°3 Pratiques syndicales et patronales : entre conflit et gestion (1^{er} octobre 2006)

N°4 Les sciences au travail : tensions et usages (1^{er} mai 2007)

Recommandations aux auteurs

Adresse de correspondance : Les Mondes du Travail / CEFRESS - Faculté de Philosophie, sciences humaines et sociales, Chemin du Thil – 80025 Amiens cedex 1 – France

Courriel : lesmondesdutravail@wanadoo.fr

Les articles proposés sont soumis à trois membres du comité d'orientation pour lecture. Les textes traduits et comptes-rendus de lecture ne sont pas soumis à des lecteurs au sein du comité d'orientation.

Présentation générale

Le texte est saisi en simple interligne. Les titres des chapitres sont numérotés selon la numérotation internationale (1. ; 1.1. ; 1.1.1., etc.). Les tableaux, avec leurs titres, et les figures, avec leurs légendes doivent être intégrés dans le corps du texte. Les ponctuations propres à chaque langue doivent être utilisées (point-virgule, deux-points, point d'interrogation et point d'exclamation ne sont jamais précédés d'espace en anglais), les parenthèses et les crochets ouvrants et fermants sont collés aux mots qui les suivent ou les précèdent, quelle que soit la langue. Les accents doivent être mis sur les grandes capitales.

Le manuscrit est soumis en trois exemplaires. Aucun article ne doit excéder 35 000 signes (espaces non compris). Les notes de lecture et de recherche ne doivent pas excéder 10 000 signes. Après acceptation, les auteurs sont invités à fournir à la rédaction la version définitive du manuscrit par courriel (au format RTF, pour les textes saisis sous Word ou équivalent).

Références bibliographiques

Dans le texte, les références sont citées dans le texte entre parenthèses : (Ramaux, 2005 : 25-29), (Kabeer, 2002 ; Farcy et Roussel, 2002). La liste des références bibliographiques est non numérotée et organisée par ordre alphabétique en fin d'article par noms d'auteurs et par ordre chronologique pour un auteur donné. Toutes les références de la bibliographie doivent correspondre à des références citées dans le texte, et vice versa. Le style et la ponctuation des références sont conformes aux modèles illustrés dans les exemples suivants :

Article de revue: Doray, B. (1998), « Temps et mémoire de la production industrielle », in *Territoires du Travail*, n° 1, pp. 15-25.

Ouvrage: Mariotti, F. (2005), *Qui gouverne l'entreprise en réseau ?*, Presses de Sciences Po, Paris.

Chapitre ou article d'ouvrage collectif avec coordinateur: Freyssinet, J. (2002), « Modes d'accumulation du capital et nature du rapport salarial : une nouvelle dialectique ? ». In : Dockès, P. (éd.), *Ordre et désordres dans l'économie-monde*, PUF, Paris, pp. 55-80.

Figures et tableaux

Les figures et tableaux seront numérotées en chiffres arabes et seront indexés dans le texte par rappel de leur numéro (figure 1, tableau 1). Les tableaux seront saisis dans Word ou Excel et ne doivent pas comporter plus de 60 caractères par ligne. Si les figures sont transmises sur disquette, elles doivent être enregistrées au format TIFF (300 dpi).

Épreuves d'imprimerie et tirés à la suite

Les épreuves d'imprimerie sont envoyées à l'auteur. L'auteur reçoit dix tirés à part, ainsi qu'un exemplaire du numéro. Un bon de commande pour des exemplaires supplémentaires est joint aux épreuves.

10 €

