

# Les Mondes du **Travail**

Semestriel • numéro 12 • nouvelle série • novembre 2012



**GRAND ENTRETIEN AVEC ANSELM JAPPE** « La financiarisation et la spéculation sont des symptômes »

## **DOSSIER : TRAVAIL ET ACTION COLLECTIVE EN TEMPS DE CRISE**

Introduction par **Mélanie Guyonvarch** et **Jean Vandewattyne**

Les effets de la récession dans la filière automobile en France / **René Mathieu** et **Armelle Gorgeu**

Travailler dans une industrie en crise(s) : le cas des chantiers navals de Saint-Nazaire / **Pauline Seiller**

La crise ne date pas d'hier : enquête parmi les cadres, ingénieurs et techniciens (2001 - 2006) / **Mélanie Guyonvarch** et **Gaëtan Flocco**

Répondre au dumping salarial par la grève ? Le cas de l'Aéroport de Genève / **Nicola Cianferoni**

Les syndicats grecs dans le contexte de crise économique / **Christina Karakioulafis**

Défis et perspectives pour le syndicalisme en Espagne / **Antonio Antón Morón**

La crise et ses effets vus par des syndicalistes allemands de l'IG Metall / **Meike Brodersen** et **Jean Vandewattyne**

Quand les réformes du marché du travail favorisent l'insécurité socio-professionnelle / **Stéphen Bouquin**

## **CONTRE-CHAMP**

Résistance, autonomie et implication des salariés.  
Quelle sociologie pour le travail ? / **Daniel Bachet**

## **NOTES DE LECTURE**

## I grand entretien

**« La financiarisation et la spéculation sont des symptômes, non les causes de la crise »**

Entretien avec Anselm Jappe réalisé par Gaëtan Flocco et Mélanie Guyonvarch I

## 2 dossier

**Travail et action collective en temps de crise**

**Introduction**

Mélanie Guyonvarch et Jean Vandewattyne 13

**Les effets de la récession sur le travail ouvrier dans la filière automobile en France : regards croisés d'ouvriers, de représentants syndicaux et de médecins du travail**

René Mathieu et Armelle Gorgeu 19

**Travailler dans une industrie en crise(s) : le cas des ouvriers des chantiers navals de Saint-Nazaire I**

Pauline Seiller 33

**La crise ne date pas d'hier. Enquêtes parmi les cadres, ingénieurs et techniciens (2001-2007)**

Mélanie Guyonvarch et Gaëtan Flocco 49

**Répondre au dumping salarial par la grève ?  
Le cas de l'Aéroport International de Genève (AIG)**

Nicola Cianferoni 65

**Les syndicats grecs dans un contexte de crise économique**

Christina Karakioulafis 77

**Difficultés et perspectives pour le syndicalisme en Espagne**

Antonio Antón Morón 89

**La crise et ses effets vus par des syndicalistes allemands de l'IG Metall**

Meike Brodersen et Jean Vandewattyne 105

**Quand les réformes du marché du travail favorisent l'insécurité socio-professionnelle**

Stephen Bouquin 121

### 3 **contre-champs**

#### **Résistance, autonomie et implication des salariés Quelle sociologie pour le travail ?**

Daniel Bachet

**139**

### 4 **notes de lecture**

Xavier Dunezat, Jacqueline Heinen, Helena Hirata,  
Roland Pfefferkorn – *Travail et rapports sociaux de sexe,  
Rencontres autour de Danièle Kergoat*

(Jean-Daniel Boyer)

**149**

Annie Thébaud-Mony, Véronique Daubas-Letourneux, Nathalie Frigul,  
Paul Jobin (dir.) – *Santé au travail : approches critiques*

(Hervé Polesi)

**151**

Maurizio Lazzarato (2011) – *La fabrique de l'homme endetté.  
Essai sur la condition néolibérale*

(David Jamar)

**153**

Didier Fassin – *La Force de l'ordre. Une anthropologie  
de la police des quartiers*

(Marc Loriol)

**155**

Isabelle Forno – *Travail, peurs et résistances.  
Critique de la victimisation du salarié,*

(Françoise Piotet)

**159**

# grand entretien

## **«La financiarisation et la spéculation sont des symptômes, non les causes de la crise»**

Entretien avec Anselm Jappe réalisé par Gaëtan Flocco et Mélanie Guyonvarch

*Né en Allemagne en 1962, Anselm Jappe est philosophe et enseigne l'esthétique en Italie. Il réside actuellement en France. Il est l'un des représentants de la « critique de la valeur ». Ce courant théorique international trouve ses racines surtout dans les oeuvres du penseur allemand Robert Kurz, mais aussi dans celles du philosophe américain Moishe Postone et du philosophe français Jean-Marie Vincent. Il a appartenu au groupe Krisis qui rassemblait depuis 1987 les théoriciens allemands de ce courant ; depuis sa scission en 2004, il collabore avec la revue Exit ! dirigée par Robert Kurz. Après avoir grandi en Allemagne, Anselm Jappe part faire des études de philosophie en Italie, où il rédige un mémoire sur Guy Debord sous la direction de Mario Perniola. Il en tirera un premier ouvrage intitulé Guy Debord, paru en Italie en 1993, puis édité en France chez Via Valeriano en 1995 et chez Denoël en 2001. En 2000, il soutient à l'École des Hautes Études en Sciences sociales (Paris) sa thèse de doctorat, qui est à l'origine du volume Les aventures de la marchandise. Pour une nouvelle critique de la valeur paru en 2003 chez Denoël. Il y développe sa conception de la théorie de la valeur à partir d'une lecture renouvelée de Marx. En 2004, il publie aux éditions Lignes/Léo Scheer L'avant-Garde inacceptable. Réflexions sur Guy Debord, qui rassemble quatre essais sur l'héritage situationniste. Enfin, en 2011, et en pleine crise économique et financière, Crédit à mort. La décomposition du capitalisme et ses critiques paraît aux éditions Lignes. L'ouvrage est un recueil de textes récents, revus et augmentés pour l'occasion. On y trouve*

entre autres une analyse originale de la crise financière, et un questionnement sur les limites de la pensée de gauche. Intéressés par ce regard iconoclaste porté sur cette crise qui défraie la chronique, mais sceptiques quant à l'annonce d'une « décomposition » imminente du capitalisme, nous avons décidé de rencontrer ce penseur atypique. L'entretien a été l'occasion de revenir sur son parcours intellectuel, sur une présentation concise de la critique de la valeur et surtout sur l'analyse qu'il livre de la crise et de sa thèse du « déclin » ou de « l'autodestruction » amorcée par le capitalisme. .

## I – Le cheminement intellectuel de jeunesse

*Nous voudrions, pour commencer, aborder votre parcours intellectuel et politique, afin de comprendre le cheminement jusqu'à votre positionnement actuel*

*Anselm Jappe* : Je me suis formé surtout sur des amitiés et dans des groupes politiques à l'école : à la fin des années 1970 en Allemagne, à Cologne pour être précis. À cette époque-là, au-delà des agitations plus directement politiques (la guerre au Vietnam venait de se terminer), au-delà des protestations visant seulement certains aspects de l'ordre existant, il y avait des approches assez radicales, où l'on protestait contre l'ensemble des conditions de vie dominantes. On peut les considérer comme une espèce de révolte existentielle – qui m'attirait beaucoup. Je crois qu'il y a une forte différence à ce niveau entre les années 1970 et maintenant : aujourd'hui, dans l'altermondialisme, par exemple, on trouve souvent des protestations essentiellement moralistes contre les guerres, les exploitations du travail des enfants, les dévastations de la nature, etc. Mais à l'époque dont je parle, nous étions nombreux à vivre avec l'impression très nette que le monde n'est pas là pour nous faire plaisir, mais au contraire, comme on dirait dans les banlieues, « pour nous niquer ». Les choses étaient alors beaucoup plus tranchées : ainsi, l'école était vraiment ressentie comme répressive ; des conflits assez forts au sein des familles étaient à l'ordre du jour ; il existait encore le service militaire ; il y avait en Allemagne des « vieux nazis » qui t'apostrophaient dans la rue si tu traversais au rouge. Il régnait une séparation assez nette entre ceux qui étaient *dans* la société et ceux qui étaient *contre* elle. En Allemagne, encore plus qu'ailleurs, le fait d'être anarchiste ou communiste était considéré comme incompréhensible, presque comme illicite. Nous estimions que ce monde n'était pas là pour nous faire des cadeaux, et qu'il fallait plutôt se défendre contre lui. Cela m'a poussé très tôt à m'intéresser aux théories radicales. Je me situais dans une optique de contestation des institutions. Beaucoup d'idées relevant du marxisme hétérodoxe circulaient dans ces milieux-là, et il y avait, parmi mes camarades, un véritable enthousiasme pour découvrir des livres nouveaux et pour sortir des sentiers battus. J'ai commencé alors à me familiariser avec la pensée de Marx. Mais ce n'était pas encore une lecture systématique. Le premier livre de critique sociale que j'ai lu a été *L'homme unidimensionnel* de Marcuse, puis *La Dialectique de la Raison* d'Adorno et Horkheimer. Et j'ai eu un bon professeur de philosophie qui m'a fait découvrir *La Dialectique de la Raison* et *Les*

*manuscrits de 1844* de Marx. Ces textes m'impressionnaient aussi pour leur côté stylistique. Un ami un peu plus âgé m'a fait connaître les situationnistes ; mais au début leur critique du militantisme gauchiste – auquel je participais pendant quelques années avec ferveur – m'était presque incompréhensible.

## 2 – La stabilisation d'une réflexion : entre l'École de Francfort, les situationnistes et la pensée de Marx

Vers la fin de l'adolescence, j'ai donc rencontré les deux pôles autour desquels devait se développer ma réflexion jusqu'à aujourd'hui : l'École de Francfort et les situationnistes, et de manière plus générale la pensée de Marx.

À 19 ans, je suis parti faire des études de philosophie assez classiques en Italie. Les années 1970 avaient été très agitées dans ce pays-là, mais dans les années 1980 c'était le calme plat. Il y avait très peu d'activité politique. Pendant mes dernières années en Allemagne, je m'étais déjà détaché de l'activisme militant. Ce qui ne m'a pas complètement empêché par la suite de participer à d'autres formes d'activité « pratique ». Ainsi, j'ai animé, pendant deux ans, dans une petite ville en Italie un comité qui s'est opposé – et avec succès – à l'installation de deux antennes de téléphonie mobile.

À la fin de mes études universitaires en Italie, j'ai repris de manière approfondie l'étude des textes situationnistes. En cherchant un exemplaire italien de *La Société du spectacle*, livre alors semi-clandestin, j'ai rencontré Mario Perniola qui avait bien connu les situationnistes vers 1968. Il était devenu professeur d'esthétique à Rome et m'a proposé de faire un mémoire (*tesi di laurea*) avec lui. J'ai travaillé sur le concept de « fin de l'art » chez Theodor Adorno et Guy Debord. Ensuite, j'ai utilisé une partie de ce matériel pour écrire mon livre sur Debord, et une autre partie pour rédiger l'essai sur Adorno et Debord qui se trouve dans mon livre *L'avant-garde inacceptable*. À l'époque, j'avais aussi commencé une lecture systématique de Marx et de Lukács.

## 3 – La thèse principale défendue : une critique radicale de la valeur

Après, je suis venu en France pour mon doctorat. Au même moment, vers 1992, j'ai appris l'existence de la critique de la valeur en Allemagne, c'est-à-dire les travaux de Robert Kurz et de la revue *Krisis*, fondée en 1987. La première lecture a été pour moi une véritable révélation intellectuelle. C'était foudroyant ! Il n'y a pas de filiation directe entre les situationnistes et la critique de la valeur allemande, mais j'y trouvais le même degré de cohérence théorique et de radicalité, une radicalité pas seulement dans la forme, mais aussi dans le fond : une mise en discussion du fondement même des sociétés capitalistes. La critique de la valeur était axée sur ce mot un peu magique de « marchandise ». Dans mes lectures antérieures,

j'avais déjà remarqué que la grande importance accordée à la critique de la « marchandise » caractérise souvent les critiques sociales les plus profondes. Les approches basées sur la critique de la marchandise possèdent en plus un côté « existentiel », parce qu'elles mettent en discussion, pas simplement quelques nuisances particulières, mais notre mode de vie entier, notre manière d'être satisfaits de la vie ou pas.

*Justement, cette critique de la valeur, de laquelle vous vous réclamez et que vous développez dans Les aventures de la marchandise, est-ce que vous pourriez en dire quelques mots ?*

*Anselm Jappe* : En quelques phrases, c'est l'idée que la société capitaliste n'est pas seulement une société divisée en classes et basée sur l'exploitation économique, mais qu'il y a un autre niveau plus profond. Ce niveau, à la différence de l'exploitation et de la domination, n'appartient qu'à la seule société capitaliste : la marchandise, la valeur, le travail abstrait et l'argent, qui constituent sa base même, ne sont pas des facteurs naturels, supra-historiques, ontologiques, qui existent toujours et partout. L'aspect le plus important de l'œuvre de Marx est justement le regard critique qu'il porte sur ces catégories mêmes. Il a vu que le dépassement de la société capitaliste ne peut pas se concevoir sans un dépassement du fait même que la reproduction sociale prenne la forme d'une production de valeur à travers le travail abstrait, qui trouve son expression visible dans l'argent. Je rappelle ce qu'est le « travail abstrait » au sens de Marx : chaque travail – matériel ou immatériel – possède une double nature. Il est toujours d'un côté spécifique et concret, mais il est aussi, en même temps, une simple durée, une quantité de temps employé sans égard au contenu. La valeur de la marchandise ne dépend pas de son utilité, mais du temps indifférencié nécessaire à sa production – c'est le côté abstrait. Voilà pourquoi la production de marchandises est nécessairement aveugle face à toute question de contenu et si incapable de prendre en compte le qualitatif. Il ne s'agit pas nécessairement de la 'qualité' du produit particulier, parce que le luxe se vend souvent très bien. C'est la qualité en tant que 'propriété inhérente' qui est absente : le capital va toujours là où il réussit à se valoriser, que ce soient des hamburgers McDonald's ou de la nourriture bio, des avions ou des bouquets de fleurs, que ce soit en polluant la nature ou en l'assainissant, en disséminant des mines anti-personnel ou en déminant. Son indifférence au contenu le rend même aveugle à la perspective de sa propre destruction.

La critique de la valeur dans la forme élaborée par Kurz et par *Krisis* affirme en plus (ici il s'agit d'une différence avec l'analyse de Moishe Postone) que l'accumulation de la valeur crée une dynamique qui pousse le capitalisme vers une crise absolue. Celle-ci n'est pas due seulement à l'action d'un ennemi extérieur, comme le prolétariat ou d'autres groupes sociaux désavantagés. Elle est surtout la conséquence de l'épuisement de la production de valeur causé par les technologies remplaçant le travail. Critiquer le concept de lutte de classes n'équivaut pas du tout à renoncer à l'idée d'antagonisme social, mais signifie reconnaître qu'être exploités est devenu aujourd'hui presque un privilège dans un monde où le véri-

table problème, c'est la masse de personnes qui n'ont plus de place dans le système, même pas pour être exploitées. C'était une des premières affirmations de Kurz que j'avais lue ; elle m'avait énormément frappé, parce que cela introduisait un point de vue totalement différent par rapport à ce que disait toute la gauche radicale à l'époque.

#### 4 – D'une critique de la gauche radicale...

*Est-ce que vous voulez parler de l'idée, défendue notamment par la gauche aujourd'hui, que la priorité réside dans le fait de pouvoir donner un travail à chacun, coûte que coûte ?*

*Anselm Jappe* : Lorsque j'ai rejoint les collaborateurs de *Krisis* en 1992, ils étaient déjà arrivés à la critique du concept même de travail, alors que presque toute la gauche s'est toujours basée sur la défense du travail. *Krisis*, au contraire, soutenait que la réduction de l'activité humaine au travail est quelque chose qui doit être dépassé. Ce n'était pas seulement un refus subjectif du travail, tel qu'il s'était déjà répandu en certains milieux après 1968 (des hippies aux opéraïstes italiens et à la mouvance « autonome »), en tant que refus de « perdre sa vie à la gagner ». *Krisis* offrait une explication en termes de critique de l'économie politique : le travail ne peut pas être la base de l'émancipation humaine. Ce que nous nommons « travail » n'est pas identique à l'« activité productive », au « métabolisme avec la nature » (Marx). Le travail est plutôt une « abstraction réelle » d'origine sociale : on y réduit toutes les activités possibles à leur seul dénominateur commun, celui d'être une « dépense de cerveau, de nerfs, de muscles » (Marx). Le travail est ainsi une spécificité capitaliste ; il ne faut pas le défendre ou vouloir le « libérer », mais s'en libérer et organiser la production selon les besoins. Dans le capitalisme, le travail est un but en soi, non un moyen pour atteindre des buts.

Il y avait alors chez *Krisis* également des aspects qui me convainquaient moins : surtout les traces d'une certaine technophilie, c'est-à-dire la conviction que le travail est dépassé historiquement parce qu'il peut être exécuté par les machines – affirmation que l'on retrouve d'ailleurs aussi chez les situationnistes au début. La méfiance envers la tyrannie de la technologie et l'idéologie du « progrès » remonte, chez moi, également à l'adolescence – Ivan Illich est un autre auteur que j'ai lu assez tôt. L'écrit de *Krisis* le plus connu en France est probablement toujours *Le Manifeste contre le travail*, publié pour la première fois en 1999. Mais je ne souscrirais plus qu'à une partie de ses thèses, parce qu'il est trop proche de l'affirmation que c'est la technologie qui va nous libérer. Les positions de *Krisis* et d'*Exit !* à ce sujet ont ensuite évolué, au moins chez une partie de ses collaborateurs.

*Mais sinon, que pensez-vous de l'idée que la distinction gauche/droite tendrait aujourd'hui à s'effacer lorsqu'il s'agit d'expliquer la crise ?*

*Anselm Jappe* : Là, on est face au genre de populisme que j'ai dénoncé dans mes écrits. Il existe une critique de la financiarisation de l'économie et de la spéculation, qui, au-delà des intentions subjectives de leurs auteurs, est assez voisine de l'anticapitalisme de droite. Cette critique de la finance devient vite une critique des banquiers escrocs qui affament les travailleurs honnêtes. Là, on n'est pas loin des stéréotypes antisémites. Lorsque je choisissais le titre de mon livre *Crédit à mort*, en invertissant le titre du roman de Céline, je ne jouais que sur les mots, sans allusion directe aux contenus de Céline. Mais après coup je me suis rendu compte qu'il y avait quand même une référence, parce que Céline a été effectivement un précurseur du populisme qui défend le bon peuple contre les parasites prétendus. Évidemment, des mouvements actuels comme les « indignés » ne s'y reconnaissent pas du tout. Mais malheureusement, on peut quand même retrouver des traces de ce genre de critique dans le mouvement altermondialiste, là où il se limite à une critique de la spéculation et des politiciens corrompus, au lieu de s'attaquer que trop rarement au capitalisme en tant que système de production.

## 5 – ...à une explication de la crise actuelle

*Cela fait écho à une deuxième question : quelle explication fournissez-vous de la crise actuelle, exposée dans votre dernier ouvrage ?*

*Anselm Jappe* : Il faut insister sur le fait que la financiarisation et la spéculation sont des symptômes, non les causes de la crise. Elles ont *prolongé* la vie du capitalisme au lieu de la raccourcir. Le crédit est l'élément qui tente de substituer une accumulation du capital qui ne marche plus depuis longtemps et ne marche plus à cause du remplacement du travail vivant – au sens de la valeur – par la technologie. Dès le début, l'accumulation capitaliste se trouve prise dans un piège : ce n'est que le travail « vivant », le travail au moment de son exécution, qui crée la valeur. Les machines ne font que transmettre la valeur du travail qui les a créées. La course à la rentabilité du travail, inévitable dans un régime de concurrence entre capitaux, pousse cependant les capitalistes à faire travailler chaque ouvrier avec un maximum de technologie. Il obtient ainsi un avantage dans l'immédiat. Mais la généralisation rapide de chaque nouvelle invention technologique fait chuter la masse de valeur, parce que le rôle du travail vivant dans la production entière diminue.

## 6 – Une distinction fondamentale pour comprendre la crise : travail productif – travail improductif

Chez Marx, le concept de « travail productif » n'a rien à voir avec son utilité réelle. « Productif » est le travail qui aide à reproduire le capital. En principe, si je paie un salaire à un ouvrier et je vends son produit avec profit, son travail a été productif. En revanche, le travail pour l'achat duquel je dépense mon revenu, sans un retour de l'argent investi, est un travail non productif : si je vais chez le coiffeur, ou au restaurant, mon argent disparaît

sans retour. Le coiffeur, ou le restaurateur, n'est donc pas un travailleur productif, parce qu'il n'aide pas ses clients à reproduire leur capital.

Aujourd'hui, il est à peu près impossible de déterminer dans le cas concret quel travail est productif ou pas. La question est plutôt de savoir combien de l'activité totale de la société est vouée à des activités qui reproduisent du capital, et combien ne l'est pas. La création d'un profit pour un capital particulier – une entreprise – n'est pas un critère suffisant ; il faut regarder au niveau du capital total d'une société s'il y a assez de capital productif. Un exemple : dans l'usine classique, c'était l'ouvrier à la chaîne qui produisait la valeur, et donc le profit. Celui – ou celle – qui nettoyait l'usine ne produisait pas de la valeur : il était évident que son salaire était une *déduction* par rapport au profit que le capitaliste obtenait à travers l'ouvrier. En effet, plus il avait des ouvriers, plus augmentait la masse de profit, et moins il y avait des personnels de nettoyage, mieux c'était pour le profit. Si l'on fait de l'*outsourcing*, et on appelle une entreprise extérieure pour nettoyer, le propriétaire de l'entreprise de nettoyage réalise un profit pour lui en exploitant ses employés – mais il l'obtient aux dépens du capitaliste qui a investi son capital dans l'usine et qui paie le service externalisé avec ses profits. La masse de travail productif ne s'est pas accrue avec l'externalisation du nettoyage, comme il serait le cas avec une augmentation du nombre des travailleurs d'usine (à condition que chacun puisse être utilisé selon les standards de productivité du moment). On ne peut pas transformer avec un coup de baguette magique le travail improductif en travail productif. Mais ce niveau de la réalité, accessible seulement avec les instruments conceptuels de la critique de l'économie politique, est négligé autant par le discours néolibéral que par les analystes de gauche, qui voient partout des nouvelles sources de profit et d'exploitation profitable...

Mais la société ne peut pas se passer des activités improductives, qui sont souvent les plus nécessaires à la reproduction quotidienne. Improductives sont une grande partie des activités en amont ou en aval du procès productif, de même que tout ce qui est éducation et santé, ainsi que le secteur de la sécurité, en forte expansion. Un secteur productif toujours plus réduit – à cause de l'automatisation de la production – doit maintenir des secteurs improductifs en expansion continue. C'est une des causes cachées de l'endettement inévitable des États, et donc aussi des politiques d'austérité qui frappent toujours les dépenses « non productives ».

*Et quelle en est la raison ? Est-ce que c'est pour occuper les individus avant tout en leur donnant des emplois ? Est-ce de cette façon que vous envisagez la croissance du secteur de l'aide à la personne, qui sont des activités improductives au sens que vous venez de dire ?*

*Anselm Jappe* : Dans ce cas-là, on propose simplement aux chômeurs d'aller cirer les bottes et faire les lits à ceux qui (provisoirement) sont encore parmi les « gagnants ». Dans presque tous les secteurs de la vie, la technologie remplace la force de travail humaine, qui devient peu à peu

aussi archaïque, inutile et invendable que, disons, la capacité de réciter par cœur la Bible ou de construire des carrosses. Parmi les rares domaines où les riches acceptent de dépenser leur argent pour la force de travail vivant plutôt que pour un objet technique, il y a les « services à la personne » – c'est-à-dire, sans euphémisme, pour avoir des domestiques. Aucun gadget ne peut procurer le même vilain plaisir que donne à certains le fait d'avoir d'autres humains à leur disposition. Cette nouvelle domesticité, en forte augmentation, ne crée pas du tout de la valeur, mais permet d'alléger les statistiques du chômage.

La question du travail productif ou non productif semble être très théorique. Elle a cependant des répercussions pratiques directes, car elle explique pourquoi la base productive du capitalisme est toujours plus restreinte et pourquoi il y a un recours si massif au crédit. Si l'on n'admet pas que cela est dû au manque de rentabilité du capital, on tombe facilement dans des analyses comme celle de Bourdieu et d'autres auteurs qui fondent leur critique du néolibéralisme sur les agissements présumés de sociétés mystérieuses comme la Société du Mont Pèlerin : pour eux, le néolibéralisme est plus ou moins le fruit d'une conspiration.

Mais il ne faut pas seulement admettre qu'il y a des causes structurelles à la crise actuelle, il faut aussi voir que le capitalisme a épuisé ses possibilités d'accumulation de la valeur. La date symbolique de la fin du capitalisme en tant qu'économie réelle, on peut l'indiquer dans l'abandon de l'étalon or du dollar en 1971. Pour sauver l'économie, il fallait créer des volumes de crédit qui dépassaient absolument tout ce qui était convertible en or. Voilà pourquoi je suis très peu convaincu de toute la critique qui est faite actuellement de la spéculation. Bien sûr, c'est immoral que les banques obtiennent des profits énormes. Mais tout cela n'est que la conséquence de quelque chose qui est plus grand et qui vient de plus loin. Certains commencent à le dire, mais d'autres, surtout les économistes de gauche, pensent que l'on peut simplement retourner aux années 1960, au plein emploi, au keynésianisme, à l'État social. Ils refusent de comprendre qu'il y a des raisons qui dérivent de la dynamique même du capitalisme : on ne peut plus annuler les technologies, notamment la micro-informatique, qui ont réduit à une portion minime le travail vivant, la seule source de la valeur marchande. Pour le comprendre, on doit d'abord reconnaître que l'argent, la marchandise, la valeur et le travail sont des constructions capitalistes, qui sont venues au monde à une certaine date et qui sont vouées à disparaître un jour. Mais cela va totalement au-delà de l'horizon des économistes et des sociologues de gauche : pour ceux-là, on peut songer à une autre distribution de la valeur et de la sur-valeur, de l'argent, du travail et de la marchandise, mais jamais à une sortie de la société basée sur ces catégories. Ils jugent tout de suite « utopique » un tel projet, sans voir que c'est la dynamique folle du capitalisme lui-même qui est en train de vider ces catégories et de les abolir peu à peu – mais sans permettre l'émergence de rien de positif pour les remplacer. La gauche, dans presque toutes ses nuances, semble convaincue de l'éternité du capitalisme et ne veut que changer des détails – ce qui, paradoxalement, se révèle être vraiment « utopique » dans le sens d'« impossible ».

## 7 – « L'illusion politiciste »

*Alors, vous considérez donc que l'économie politique, le capitalisme possèdent finalement une logique propre, presque intrinsèque et indépendante de l'action de l'homme. Un peu à la différence de ce que dit Jacques Généreux dans son dernier livre, où il dit, « tout est politique, et finalement, en économie, tout est possible à partir du moment où il y a une volonté politique... »*

*Anselm Jappe* : Oui, c'est l'illusion politiciste. Je suis absolument d'accord avec Marx lorsqu'il dit que les capitalistes ne sont que les « sous-officiers du capital ». On se méprend totalement sur la nature du capitalisme si on y voit la domination d'un ensemble de personnes sur d'autres. Je pense que Postone a été très clair là-dessus <sup>1</sup>. S'il y avait quelqu'un dans la cabine de pilotage, cela serait mieux, parce qu'on pourrait simplement le remplacer par un autre pilote. Or, nous nous trouvons tous dans une voiture qui marche sans conducteur, et à une vitesse folle. Le véritable sujet du capitalisme est le « sujet automate » : c'est le terme, apparemment très étrange, qu'utilise Marx pour dire qu'il n'y a pas un sujet conscient dans le capitalisme, parce que le sujet, c'est la valeur. Chez Marx, le fétichisme de la marchandise n'indique pas un « voile », n'est pas une « mystification » de la réalité comme l'ont cru beaucoup de marxistes traditionnels. Le concept de fétichisme de la marchandise décrit un véritable système où l'homme a projeté ses pouvoirs sur un objet externe. De même que le « sauvage » adore les totems, nous considérons l'argent ou le capital comme des dieux tout-puissants sans comprendre que ce sont nous qui transférons notre pouvoir dans ces fétiches. Mais « derrière » il n'y a pas des personnes qui tirent les ficelles. Évidemment, les détails sont réglés par des personnes – il existe une classe capitaliste qui a intérêt à maintenir ce système. Mais son pouvoir dépend de sa capacité de servir le « sujet automate » de la valorisation de la valeur.

## 8 – Une crise de légitimité du capitalisme ?

*Nous voudrions maintenant aborder votre thèse de la « décomposition » du capitalisme ». Qu'entendez-vous par là ? S'agit-il pour vous d'une crise de légitimité du capitalisme ? Car tout laisse à croire que les populations sont loin d'être prêtes à remettre en question le système capitaliste aujourd'hui, y compris malgré la crise. Or, dans votre livre, il semblerait que vous soyez confiant dans l'idée d'un effondrement imminent du capitalisme et du passage à une autre société ?*

*Anselm Jappe* : Je ne suis nullement optimiste. Nous vivons depuis au moins vingt ans le déclin du capitalisme, et une forte aggravation de la crise semble imminente. Toutefois, personne ne peut dire pour le moment si c'est une bonne nouvelle ou pas. On peut l'exprimer avec une métaphore : c'est comme si l'on était dans une prison, et on voit qu'elle commence à prendre feu. La porte est cependant verrouillée, et l'on ne sait pas si l'on va sortir de prison ou être brûlés. Dans la préface de *Crédit à mort*, j'ai beaucoup insisté sur le fait que le lien entre crise et éman-

1. Voir notamment le grand entretien de Moïshe Postone, « Repenser la critique du capitalisme à partir de la domination sociale du temps et du travail », *Les Mondes du Travail*, n° 9-10, 2011, p. 5-15.

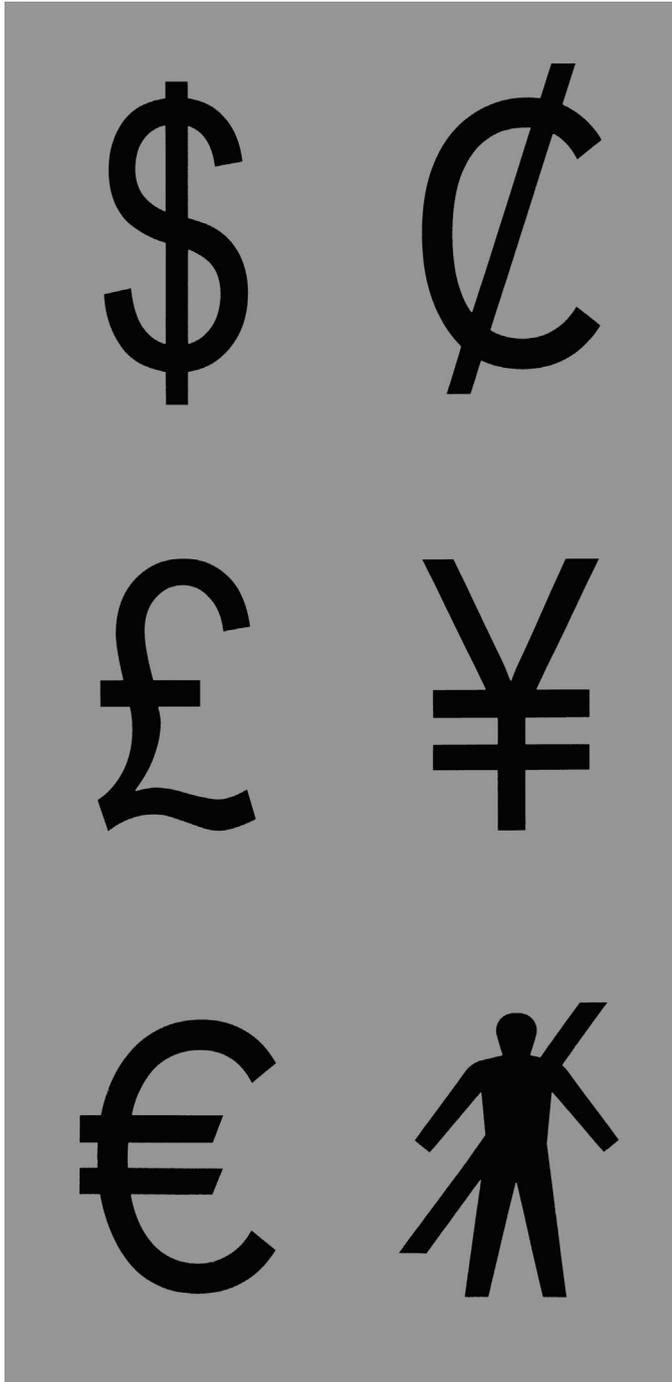
cupation, s'il n'a jamais existé, est désormais coupé. Auparavant, le mouvement ouvrier et ses théoriciens pensaient que le capitalisme était un système stable en termes de reproduction interne et que c'est l'opposition du prolétariat qui y mettrait un terme. Mais si le capitalisme était dépassé de cette manière, cela veut dire que l'alternative serait déjà prête et qu'il se terminerait à cause de la victoire de ce modèle alternatif. Aujourd'hui, on se trouve dans la situation exactement inverse. Le capitalisme ne va pas finir d'un jour à l'autre, mais il est quand même entré dans un cycle d'autodestruction, de régression permanente. Et c'est essentiellement par sa logique intérieure qu'il est en train de s'enrayer. S'y ajoutent les facteurs écologiques et énergétiques qui renforcent la désintégration opérée par l'épuisement de la valeur marchande. Rien ne garantit cependant que cela débouchera sur quelque chose de meilleur – cela ne reste qu'une possibilité parmi d'autres. Pendant longtemps, j'avais pensé, comme tant d'autres à gauche, que la crise réveillera les gens et les poussera vers des alternatives. Mais ce n'est pas du tout sûr. Historiquement, les luttes pour l'émancipation ont souvent eu lieu à des moments d'épanouissement du système, quand les individus ne se sentaient pas un nœud coulant à la gorge. Sur quoi étaient basées les révolutions classiques, en Russie en 1917 ou en Espagne en 1936 ? Il y avait déjà une autre société en germe à l'intérieur de la société existante, surtout dans le cas espagnol. Il y avait des artisans et des paysans qui étaient encore porteurs d'une autre manière de vivre. Ils étaient tentés de se libérer du capitalisme en tant que carcan qui les emprisonnait de l'extérieur. Aujourd'hui, cette situation n'est plus donnée, au moins depuis la Deuxième Guerre mondiale. Dans les sociétés occidentales, la marchandise a totalement envahi toutes les couches de la société. Ce qui fait que les oppositions restent en général enfermées dans le cadre même de la société qu'elles prétendent combattre. Même avec les révoltes des banlieues en 2005, il y avait des gauchistes qui voulaient encore y voir des révoltes sociales ou une lutte de classes. Peine perdue ! Il s'agit plutôt de crispations intérieures au système de la marchandise. Ces émeutiers semblent essentiellement des gens qui veulent avoir la marchandise sans travail. C'est compréhensible, mais n'a rien de révolutionnaire. Cela ne veut pas dire qu'ils sont plus bêtes que les anciens ouvriers, mais qu'ils ne se trouvent pas dans une situation d'extériorité comme les anciennes classes dominées.

## 9 – Contre les déterminismes individuels, l'espoir d'une émancipation humaine ?

La crise, en tant que telle, ne facilite donc pas l'émancipation humaine. Au contraire : elle assombrit encore plus l'horizon. Les travailleurs classiques pouvaient encore vouloir s'emparer des moyens de production, tandis que la chose la plus terrible dans la situation actuelle est l'existence des « déchets humains » : les nombreuses personnes jetées aux marges qui ont beaucoup plus de difficultés à élaborer quelques projets alternatifs. Leurs réactions peuvent alors être tout aussi barbares que le système qui les exclut. Le fait d'être une victime ne représente pas une supériorité et ne se situe pas au cœur d'un projet alternatif. Cela veut aussi dire

qu'aujourd'hui il n'existe pas une classe de personnes qui est destinée à critiquer ou renverser cette société. Ni les prolétaires classiques, ni les marginaux, ni les intellectuels précaires, ni les femmes, ni les immigrés, personne, aucun groupe en tant que tel n'est plus proche qu'un autre de la critique sociale. Cependant, cette conclusion ne me semble pas purement négative : cela veut aussi dire qu'il existe une marge de liberté.

Différemment d'une opinion assez répandue, la critique de la valeur n'est pas 'déterministe' et ne comporte pas de croiser les bras et d'attendre les événements. Si le déclin du capitalisme est effectivement dû à sa propre dynamique et se déroule presque sans interventions conscients des acteurs, les réactions à cette situation ne sont pas du tout prédéterminées. La crise peut porter à la barbarie comme à des efforts d'émancipation, et absolument rien n'est joué actuellement. Comment quelqu'un se comporte face à la fin d'une 'civilisation' ne découle pas mécaniquement de sa propre position socio-économique, de sa profession, du pays, du sexe, du couleur de la peau. Pour moi, le rôle de la critique est d'accompagner l'émergence d'un esprit post-capitaliste, critiquant ses manifestations encore insuffisantes pour le pousser à aller plus loin, plutôt que de s'enthousiasmer devant n'importe quelle expression d'antagonisme, pour sectorielle qu'elle soit, et devoir déchanter bientôt, comme dans le cas des « printemps arabes ». Le traditionnel cycle maniaque-dépressif du militantisme politique, toujours lié à l'actualité politique, me semble finalement déboucher sur un pessimisme beaucoup plus grand – les défaites se répètent éternellement – que l'affirmation selon laquelle le capitalisme est régi par un 'sujet automate', mais qu'il n'est pas une fatalité, parce que ses catégories de base, comme la marchandise et le travail abstrait, sont des facteurs historiques, et non des données éternelles avec lesquelles nous serions obligés à nous arranger in *saecula saeculorum*.



Money, Lex Drewinski (Allemagne)  
8° Triennale de l'affiche politique, Mons 2001

# 2 dossier

## **Travail et action collective en temps de crise**

**Introduction** par Mélanie Guyonvarch et Jean Vandewattyne

Les controverses sur la crise économique, apparue début 2007 avec la crise dite des « *subprimes* », sont nombreuses. Globalement, elles opposent trois grands types de grille de lecture. Selon celles-ci, elle serait soit une crise du néolibéralisme, soit une crise de suraccumulation à dominante financière, soit encore comme une crise de la surcréditisation (publique et privée) se conjuguant en Europe avec une détérioration de la compétitivité. Mais, par-delà les divergences, les analyses convergent au moins sur un point : la dégradation de la situation économique serait la plus grave depuis la Grande Récession de 1929. De fait, une récession mondiale a succédé à la crise financière, se traduisant par un effondrement des volumes de production avec d'importantes conséquences en termes d'emploi et de chômage. Parallèlement, au niveau mondial, la pauvreté a gagné du terrain alors que la concentration des richesses s'est considérablement accrue. Dès lors, il semblait incontournable qu'une revue telle *Les Mondes du Travail* consacre tout un dossier à cette question.

Au départ, l'objectif était de réunir des contributions permettant principalement de cerner et de débattre de la manière dont la crise affectait tant les travailleurs dans leur diversité que les relations de travail. Cependant, à la lecture des propositions reçues et plus encore de celles retenues, l'intitulé du dossier a été quelque peu reformulé : « Travailler en temps de crise », qui était le titre initial de l'appel à communication, est devenu « Travail et action collective en temps de crise ». En outre, de manière à favoriser la cohérence du dossier, il a été décidé de limiter les contributions à l'Europe, qui connaît une situation tout à fait particulière en comparaison avec les autres régions du monde.

\* Mélanie Guyonvarch,  
Centre Pierre Naville, Université d'Evry Val d'Essonne

Jean Vandewattyne, Université de Mons (UMONS) et Université libre de Bruxelles (ULB)

*In fine*, le dossier se compose de huit contributions structurées autour de trois niveaux d'analyse allant des réalités les plus locales au niveau européen.

Quatre articles forment le premier niveau. Ils abordent la réalité de la crise et ses conséquences sur les relations collectives de travail dans différents secteurs de l'économie. L'industrie automobile est abordée par **René Mathieu** et **Armelle Gorgeu** qui ont mené une enquête auprès d'ouvriers, de représentants syndicaux et de médecins du travail. Ces auteurs montrent comment la crise est utilisée comme motif pour accélérer le processus de détérioration des conditions de travail et d'emploi débuté bien avant 2007. **Pauline Seiller** présente ensuite une enquête sur les chantiers navals de Saint-Nazaire : elle propose une réflexion sur le rapport à l'avenir des ouvriers les plus stables actifs dans un secteur en restructuration permanente depuis la fin des années 1970 et où le recours massif aux sous-traitants et aux ouvriers étrangers crée d'importantes tensions. Les secteurs dits de pointe constituent le terrain sur lequel **Gaëtan Flocco** et **Mélanie Guyonvarch** ont mené plusieurs enquêtes auprès de salariés qualifiés, c'est-à-dire auprès de travailleurs censés être les mieux adaptés aux exigences managériales. Leur contribution, portant sur la France, analyse la rhétorique de crise, d'une part, telle qu'elle est véhiculée dans les stratégies d'entreprises et les discours managériaux et, d'autre part, telle qu'elle est reçue par les salariés les plus qualifiés. Ils mettent ainsi en évidence la permanence du discours de la crise comme levier visant à enjoindre les salariés à faire l'effort de s'adapter aux « contraintes de la mondialisation financière ». La quatrième contribution concerne le secteur aéronautique avec une contribution de **Nicola Cianferoni** portant sur une grève intervenue à l'aéroport international de Genève et visant à dénoncer la dégradation des conditions de travail et la baisse des salaires. Si ce conflit ne constitue pas la conséquence directe de la crise économique actuelle, l'auteur pose la question de l'apparition, sous la pression de celle-ci, de relations de travail durablement plus conflictuelles dans ce secteur en Suisse.

Le deuxième niveau met beaucoup plus l'accent sur la dimension nationale. Il est constitué par trois contributions portant sur la Grèce, l'Espagne et l'Allemagne. **Christina Karakioulafis** se focalise sur l'état du syndicalisme et des relations collectives de travail en Grèce juste avant que la crise n'éclate. Cette démarche lui permet de mieux faire ressortir l'impact qu'a eu la crise sur les syndicats grecs et leur difficulté tant à organiser la résistance qu'à proposer des alternatives à la politique d'austérité imposée par la troïka composée de la Commission Européenne, du Fonds Monétaire International et de la Banque Mondiale. La difficulté à résister à la crise est également au cœur de la contribution d'**Antonio Moron** portant sur l'Espagne où la grève du 29 mars 2012 a représenté un véritable tournant contre l'offensive d'austérité du gouvernement de droite formé par le Parti Populaire. Enfin, **Meike Brodersen** et **Jean Vandewattyne** mobilisent une enquête qualitative réalisée auprès de syndicalistes de l'IG Metall pour souligner combien le diagnostic d'un « miracle allemand » doit être nuancé du fait des conséquences pour les travailleurs des politiques mises en œuvre. L'enquête attire également

l'attention sur la permanence depuis plusieurs décennies d'une situation de crise qui atteint durablement tous les travailleurs, les actifs comme les non-actifs.

Enfin le dossier se termine par un article de **Stéphen Bouquin** qui met en perspective ces éclairages nationaux par le biais d'une analyse des politiques de réformes des marchés du travail menées en Europe, notamment dans les pays du Sud, qui y prennent la forme de véritables « thérapies de choc » imposant l'austérité tout en exigeant le démantèlement des mécanismes de protection sociale afin de restaurer la compétitivité de ces économies par le retour à un fonctionnement « normal » du marché du travail. S'il est permis de douter des effets bénéfiques des mesures prises sur le plan économique, il est en revanche évident que leur principal effet indirect sera d'accroître l'insécurité professionnelle.

Au-delà de la variété des niveaux d'analyse, chaque article privilégie aussi certains aspects de la réalité socio-économique observée comme, par exemple, les politiques des marchés du travail, les entreprises, les discours managériaux, les syndicats et les mouvements sociaux ou encore les perceptions des salariés. Il en ressort une grande diversité et richesse des points de vue développés, qui permet de satisfaire à un objectif primordial de ce dossier : décrire la façon dont s'incarnent les perturbations et les manifestations de cette crise dans les mondes du travail.

A l'intérieur de cette diversité, les contributions font également ressortir de nombreux et importants points de convergence qui renforcent la cohérence (ou tout du moins une cohérence) d'ensemble du dossier. Trois de ces convergences méritent, à nos yeux, d'être explicitement soulignées.

Premièrement, la crise touche diversement les secteurs, les pays et les populations, même si tous sont déstabilisés. La Grèce, en premier lieu, mais aussi l'Espagne et plus globalement les pays du Sud de l'Europe ont été frappés de plein fouet par un affaissement des conditions d'emploi et de vie, par contraste avec l'Europe du Nord. Pour autant qu'ils soient déstabilisés, les salariés allemands, français ou suisses ne le sont pas dans les mêmes mesures et les différences internes sont aussi palpables, notamment en France, entre la population ouvrière traditionnelle, dans l'automobile ou les chantiers navals et la population des cadres, ingénieurs et managers, quoiqu'également touchés par des plans de restructuration.

Deuxièmement, la crise vient retravailler les rapports de force entre les acteurs sociaux tout en faisant émerger de nouveaux acteurs qui viennent questionner les organisations traditionnelles et conduisent dans certains cas à des prises de positions assez inédites. Cette question de la redéfinition des rapports de force traverse quasiment tous les articles. Elle montre des travailleurs et des organisations syndicales sur la défensive voire même en profond désarroi par rapport aux politiques gouvernementales d'austérité et aux politiques de compétitivité des entreprises. Parallèlement, les articles sur la Grèce, l'Espagne et la Suisse pointent l'apparition de nouvelles dynamiques sociales portées notamment par les jeunes et les pré-

caires. Le cas de l'Espagne est à cet égard le plus marquant. C'est en effet là que le mouvement des indignés - indignados - est né au printemps 2011. Un mouvement qui a été initié par des groupes de jeunes militants. Né à la Puerta del Sol de Madrid, il a rapidement essaimé en Europe mais aussi en-dehors avec notamment « Occupy Wall-Street » aux Etats-Unis et son slogan : « Nous sommes les 99 % ». Comparativement aux organisations syndicales, les indignés innoveront en utilisant les réseaux sociaux pour mobiliser et leurs revendications font une place importante à la démocratie directe. Tant en Espagne qu'en Grèce, l'articulation entre l'ancien mouvement social et le nouveau mouvement social, pour reprendre une terminologie très tourainienne, est intéressante à observer. Si, par contraste, l'article sur les grèves à l'aéroport international de Genève peut paraître plus classique, ces dernières dénotent cependant par le fait que le personnel non syndiqué a été invité à participer aux assemblées et que les grévistes ont été impliqués dans toutes les décisions inhérentes aux conflits. Ce conflit témoigne donc de profondes remises en cause de pratiques syndicales plus traditionnelles consistant notamment à éloigner les travailleurs du processus de négociation.

Troisième point de convergence, et non des moindres puisqu'il constitue la trame – plus ou moins explicitement – de tout le dossier, a-t-on affaire à une « crise » ? Se situe-t-on dans une logique de rupture ou de continuité avec la situation de plus long terme, antérieure à 2007 ? Si l'on se rapporte à une définition simple, la crise économique désigne communément un affaissement brutal de la croissance économique, comme il a pu déjà en exister dans l'histoire du capitalisme (Clerc, 1999). La crise mondiale qui défraie la chronique depuis septembre 2008 relève de cette conception très largement partagée, en désignant l'éclatement d'une bulle financière et immobilière, ayant entraîné une récession économique dans la plupart des pays industrialisés. Mais c'est bien plutôt sur la continuité que sur la rupture avec la période antérieure à la survenue de la crise qu'insistent l'ensemble des contributions. En ce sens, les manifestations de ces perturbations économiques sont certes dues à un enchaînement d'événements ayant provoqué d'innombrables faillites d'organismes de crédits et une contagion à l'ensemble de la sphère économique (Trémoulinas, 2009) ; mais les causes de tels phénomènes seraient à rechercher plus en amont, cette crise s'inscrivant dans une temporalité bien plus longue dont les origines remontent à la crise de surproduction et de valorisation qui a éclaté au début des années 1970 (premier choc pétrolier) et qui fut suivie, dans les années 1980, par le triomphe des thèses néo-libérales permettant au capitalisme financier et à son « ivresse » spéculative de se déployer mondialement. La nouveauté se situe donc du côté de la crise du capital (ou de l'accumulation à dominante financière) tandis que la stagnation voire la régression des revenus salariaux et la déstabilisation de la condition salariale seraient largement antérieures à l'éclatement de la bulle des subprimes. Là-dessus vient se greffer un renouvellement de l'appareil productif et une nouvelle division internationale du travail. Ce processus est notamment particulièrement visible dans les secteurs de l'industrie lourde (les chantiers navals, sidérurgie...) qui, dans les années 1970, ont été parmi les premiers victimes de la crise mais aussi dans bien d'autres secteurs tels,

par exemple, l'industrie automobile. Dans les entreprises, ce processus est également visible au niveau des salariés soumis à des discours et des stratégies d'entreprise qui font de l'instabilité permanente l'aiguillon principal de l'activité économique et banalisent ainsi l'idée de la crise comme un état normal du vécu contemporain du travail.

#### RÉFÉRENCES CITÉES

Clerc Denis (1999), *Déchiffrer l'économie*, 13ème éd, Paris, Syros.

Trémoulinas Alexis (2009), *Comprendre la crise*, Paris, Bréal.



Frost, Mantow, Spiekermann  
© Bastian Silberhüch  
Postfach 7/310 1000 Berlin 12

*La génération des chômeurs fait son chemin, Gert Frost (R.D.A)  
2<sup>e</sup> Triennale de l'affiche politique, Mons 1982*

# Les effets de la récession sur le travail ouvrier dans la filière automobile en France : regards croisés d'ouvriers, de représentants syndicaux et de médecins du travail

René Mathieu et Armelle Gorgeu\*

**Résumé :** Cet article s'appuie sur des entretiens réalisés d'octobre 2010 à avril 2011, période de reprise provisoire après la récession de 2008-2009, auprès d'ouvriers, de représentants syndicaux et de médecins du travail d'usines de la filière automobile. Nos interlocuteurs ont tous fait état d'une détérioration de l'emploi et des conditions de travail depuis plusieurs années qui s'est aggravée avec la récession. Celle-ci a été l'occasion d'accroître la pression envers le personnel ouvrier, de supprimer des postes et de durcir les modes de management, pour réduire les coûts, même dans des usines peu touchées par les baisses de commandes. La perception par les ouvriers de la récession diffère en fonction de l'usine et de l'atelier où ils travaillent, de l'emploi qu'ils occupent, et du chômage partiel qu'ils ont subi.

**Mots clés :** Crise structurelle - Chômage partiel - Intensification du travail - Délocalisations de production - Réorganisations

**The effects of the recession on workers in the automotive industry in France: viewpoints of workers, union leaders and occupational physicians**

**Abstract :** This article is based on interviews conducted from October 2010 to April 2011, temporary recovery period after the 2008-2009 recession, with workers, union leaders and occupational physicians from factories in the automotive industry. The interviewees have all noted a deterioration of employment and working conditions for many years which has worsened with the recession. This has been an opportunity to increase pressure on the workers, eliminate jobs and tighten management methods to reduce costs, even in plants unaffected by lower orders. Workers' perceptions of the recession differ depending on the factory and the workshop in which they work, the type of work they do, and the short-time work they have suffered.

**Keywords :** Structural crisis - Short-time work - Intensification of work - Relocation of production - Reorganizations

La filière automobile en France, c'est-à-dire les constructeurs et leurs fournisseurs, a été très touchée par la récession consécutive à la crise financière de la fin 2008, qui a entraîné des fermetures d'usines fournisseurs et des conflits importants contre les plans sociaux (Perrin, 2012). La dégradation de l'emploi dans cette filière, antérieure à la récession, est à replacer dans le cadre des transformations de la structure de l'emploi en France depuis une trentaine d'années, et notamment de 2000 à 2008.

Depuis 1978, l'emploi dans le secteur industriel a connu une baisse quasiment ininterrompue, de 1,3 % par an en moyenne, soit une destruction annuelle de 60 000 postes, quand les services marchands en créaient 150 000 par an (Bouvier, Pilarski, 2008). Sur la période 2000-2008, l'emploi dans l'industrie a diminué de 500.000 personnes, passant de 3,86 millions de salariés à 3,36 millions, soit de 16 % à 13 % de l'emploi total (Gauron, 2010) <sup>1</sup>. La direction du Trésor, dans le rapport sur la désindustrialisation en France (Demmou, 2010) estime que deux millions d'emplois industriels ont disparu en trente ans, tandis que la perte de valeur ajoutée pour l'industrie est sur cette période de 40 %. Comme Guillaume Duval (2010) le souligne, 269 000 emplois ont été supprimés dans l'industrie entre début 2008 et fin 2009, soit une baisse de 7,7 % sur des effectifs déjà fortement comprimés au cours des années précédentes, ceci alors même que les suppressions d'emploi des intérimaires travaillant dans l'industrie ont concerné 121 000 personnes. Ce déclin serait le produit d'un choix, celui d'une économie post industrielle fondée sur les services, servi par des mesures comme les exonérations des cotisations sociales en faveur des emplois peu qualifiés (Gauron, 2010).

Cet article s'appuie sur des entretiens, réalisés d'octobre 2010 à avril 2011, avec des ouvriers, des représentants syndicaux et des médecins du travail d'usines de la filière automobile, dans le cadre d'une post enquête financée par la DARES, suite à l'enquête statistique Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (SUMER) de 2009. Il analyse les effets de la récession sur l'emploi et les conditions du travail ouvrier en croisant les regards de ces trois catégories d'interlocuteurs et en mettant en relief le ressenti des ouvriers interrogés. Trente quatre entretiens ont été effectués, dix neuf avec des ouvriers (dont sept femmes), sept avec des médecins du travail interentreprises, et huit avec des représentants syndicaux <sup>2</sup>. Les régions concernées sont la Bretagne, le Nord-Pas-de Calais, la Lorraine et la Franche Comté. La post enquête SUMER porte sur treize usines, trois usines constructeurs, et dix usines fournisseurs. Nos interlocuteurs font tous état d'une détérioration de l'emploi et des conditions de travail depuis plusieurs années qui s'est aggravée avec la récession. Celle des conditions du travail ouvrier dans cette filière (Ardenti, Mathieu, Gorgeu, 2010) s'inscrit dans le contexte plus général d'une augmentation des risques professionnels et des pénibilités pour les ouvriers qui a été mise en valeur par les résultats d'enquêtes statistiques récentes <sup>3</sup>.

## I – L'impact de la récession sur l'emploi et les heures travaillées

### I.1 Une dégradation de l'emploi depuis plusieurs années qui s'est accélérée avec la récession

La crise financière et économique de 2008-2009 a affecté une filière dont l'emploi était en baisse depuis plus de trois ans (Ardenti, Mathieu, Gorgeu, 2010). Ainsi durant l'année 2005 les effectifs avaient diminué de 2 % chez les fournisseurs automobiles, cette réduction étant la plus importante

1. La baisse de l'emploi industriel de 13% de 2000 à 2008 a concerné tous les secteurs, mais elle a été plus forte dans les biens de consommation (-23,3%), l'automobile (-15,6%), et les biens intermédiaires (-15,2%) que dans les biens d'équipement (-8,1%) et l'agroalimentaire (-3,2%).

2. Les entretiens auprès d'ouvriers ayant participé à l'enquête Sumer se sont déroulés à leur domicile et précèdent ceux auprès des deux autres catégories.

3. Les résultats de l'enquête SUMER 2003 (Arnaud et alii, 2004) montrent que depuis 1994, l'exposition des salariés à la plupart des risques et pénibilités du travail a eu tendance à s'accroître, surtout pour les ouvriers et les employés, qui sont notamment de plus en plus exposés aux produits chimiques. Les ouvriers, qui représentent près du quart de la population active, subissent un cumul de pénibilités organiques, physiques, et psychosociales, qui a été mis en valeur par une étude de la DARES réalisée sur la base des données de cette enquête (Waltisperger, 2007). L'enquête conditions de travail de 2005 montre que la catégorie ouvrière est la seule à avoir connu un accroissement des pénibilités physiques entre 1998 et 2005. Arnaud Mias (2010) note qu'en 2005 plus de la moitié des ouvriers « subit quatre pénibilités ou plus (chiffre en progression) » et que pour les ouvriers la progression entre 1998 et 2005 est particulièrement marquée pour le port de charges lourdes, les mouvements douloureux ou fatigants, les secousses et vibrations et les bruits intenses.

depuis huit ans, et les années 2006-2007 ont été des années noires pour l'emploi chez les équipementiers et les autres fournisseurs automobiles, suite à la mévente de certains véhicules et surtout à des délocalisations de productions dans les pays à bas salaires de l'Europe <sup>4</sup>. Durant le premier semestre 2006, la Fédération des Industries des Equipements pour Véhicules (FIEV) aurait comptabilisé 5000 suppressions de postes chez ses adhérents et estimait que les effectifs de ces derniers qui étaient de 124 260 à la fin de 2005 seraient ramenés à 110 000 à l'horizon 2010 (diminution de 12 %). Ces prévisions ne concernaient que les équipementiers et n'incluaient pas les autres fournisseurs automobiles, notamment ceux classés en mécanique, caoutchouc, plastiques etc., qui ont réduit leurs effectifs au premier semestre 2006, et prévoyaient d'autres suppressions d'emplois en 2006 et 2007.

Fin 2008 des mesures ont été prises par les Pouvoirs Publics pour la sauvegarde de l'industrie automobile. L'Etat a accordé aux constructeurs un prêt de six milliards d'euros sur cinq ans sous conditions de ne plus opérer de délocalisations, de ne fermer aucun site, de ne réaliser aucun plan social en 2009. Les suppressions d'emplois chez les constructeurs ont été réalisées sous forme de départs volontaires négociés, ce qui n'a pas été toujours le cas chez les équipementiers et autres fournisseurs, où il y a eu en 2009 de nombreux licenciements et fermetures d'usines. La seule aide dédiée aux fournisseurs a reposé sur la mise en place du fonds de modernisation des équipementiers, financé par l'Etat, par PSA et Renault. Ce fonds devait faciliter, via des alliances, l'émergence de fournisseurs d'envergure européenne. Quant à la prime à la casse, elle a eu peu d'effets sur l'emploi en France, car elle a concerné essentiellement les petits modèles de voitures produits dans les usines localisées dans des pays à bas salaires. Malgré les mesures prises par les Pouvoirs Publics, l'année 2009 a été très mauvaise pour l'industrie automobile. D'après l'Usine Nouvelle (n° 3180 du 18 février 2010), Renault a connu en 2009 une perte nette de 3,1 milliards d'euros, celle de PSA étant de 1,16 milliard, et, en France, la production de Renault a chuté de 19 % et celle de PSA de 13,6 %.

A la fin 2010 et début 2011, lors de nos entretiens, la conjoncture automobile est meilleure. D'après un article sorti en octobre au moment du Mondial de l'automobile (Robishon, Le Nagard, 2010), une petite accélération de la production se fait sentir sur les sites français des constructeurs, après les vastes plans de départ mis en œuvre les années précédentes, et le groupe PSA recommence à embaucher en France, avec 2000 recrutements en CDI d'ici fin 2010, dont 1150 pour des postes d'opérateurs de production. Ces recrutements sont loin de compenser les 12500 départs volontaires cumulés les trois années précédentes et s'accompagnent d'un recours accru aux CDD et à l'intérim, avec la constitution d'une équipe de nuit à durée variable. Cette amélioration de la conjoncture s'est fait sentir surtout dans les régions où les usines de montage des constructeurs sortent plusieurs nouveaux modèles de voitures. Dans ces usines et dans celles des fournisseurs qui en dépendent, il n'y a plus de chômage partiel fin 2010, et il peut y avoir constitution d'une équipe de nuit à durée variable, composée de personnes en CDD à temps

4. En 2006, 23 cessations de paiements ont été enregistrées chez les équipementiers de rang 1 (c'est-à-dire ceux qui travaillent directement pour les constructeurs), soit une hausse de 53,3 % par rapport à 2005.

partiel. Par contre dans d'autres régions qui bénéficient moins de la sortie de nouveaux modèles de voitures et sont spécialisées dans des modèles hauts de gamme, la situation à la fin 2010 reste préoccupante, et le chômage partiel est toujours d'actualité.

## 1.2 Le cas des usines analysées dans la post-enquête

La récession de 2008-2009 a été diversement ressentie par nos interlocuteurs, car certaines usines ont été très affectées et le sont toujours, alors que d'autres n'ont été touchées qu'à la fin 2008 et au début de l'année 2009. Les trois usines constructeurs concernées par notre enquête ont connu des réductions d'effectifs sans licenciements avant 2008, mais seule l'usine de montage de Rennes a été très fortement touchée par la récession et l'est encore lors des entretiens, car elle est spécialisée dans les voitures haut de gamme. La production du nouveau modèle, en démarrage fin 2010 pour remplacer des modèles en fin de vie, est limitée à la moitié de celle des années précédentes, ce qui signifie des suppressions d'emplois en perspective malgré le plan de départs négociés<sup>5</sup>. Les deux autres usines constructeurs ont été moins affectées par la récession et plus tardivement, en 2010, mais l'une d'entre-elles a néanmoins proposé un plan de départs volontaires dès 2009. La situation des usines fournisseurs est tributaire de celle de leurs principaux donneurs d'ordres, ce qui explique que celles qui travaillent exclusivement pour l'usine de montage de Rennes soient particulièrement touchées, ce qui n'est pas le cas d'usines travaillant surtout pour les constructeurs allemands ou pour les usines de montage de Franche Comté ou d'Alsace. Fin 2010, début 2011, la situation semble meilleure dans la plupart des usines étudiées.

Les effets de la récession en termes d'emploi et de diminution des heures travaillées ont été immédiats ou différés, de courte durée ou durables. Toutes les usines étudiées ont, dès qu'elles ont été touchées par des baisses de commandes, renvoyé leurs intérimaires et leur personnel en CDD et fait du chômage partiel. Plusieurs usines constructeurs et fournisseurs ont proposé des départs ou des mutations dans le cadre d'un volontariat plus ou moins contraint, même celles qui ont été peu touchées par la récession. Celle-ci a pu être une occasion pour licencier comme en témoignent les propos d'un ouvrier et d'un médecin du travail dans cette usine fournisseur de 220 personnes peu affectée par la crise économique. Un licenciement de 81 personnes a eu lieu en 2009, « *sous prétexte de la crise alors que la récession n'avait rien à voir avec ce licenciement* » (un ouvrier). La décision de faire un plan social avait été prise dès 2007, à la suite d'une étude faite cette année là qui montrait « *qu'il fallait réduire les ratios et rentabiliser la boîte* » (le même ouvrier). Au départ les suppressions d'emplois ne devaient se faire que par des départs volontaires. En réalité, cela a été un vrai licenciement, qui s'est fait dans la précipitation, et qui a été source d'angoisse et de rancœurs. D'après le médecin, un bon plan social avait été négocié, et beaucoup de gens souhaitaient partir de tous les âges, plutôt des anciens, la moyenne d'âge étant de 35-40 ans : « *Les gens ayant 20 à 25 ans dans le secteur automobile sont usés, démotivés, ils voulaient partir* » (le médecin). Or ce ne sont pas les personnes qui le désiraient qui sont parties.

5. Le site de montage Citroën de Rennes a mis en place en 2009 un Plan de Redéploiement des Emplois et des Compétences. D'après le dossier de presse du site daté du 9 juillet 2010, 1792 personnes ont adhéré à ce plan de départs volontaires pour un objectif fixé à 1750 départs. D'après ce document, le site de Rennes comptait 8480 personnes en janvier 2008 et 6476 en juillet 2010, dont 76 % d'ouvriers, 17,5 % d'employés, de techniciens et de maîtrise et 6,5 % de cadres.

« La liste des licenciés a été annoncée au dernier moment, juste avant la fermeture annuelle pour vacances. Les gens ont eu un courrier pour leur annoncer qu'ils étaient licenciés et ne devaient pas revenir à la rentrée » (le même médecin). Un établissement fournisseur en logistique, dédiée à l'usine de montage de Rennes a fermé fin 2009, le constructeur ayant décidé de n'avoir plus sur ce site qu'un seul fournisseur pour livrer en synchrone l'usine de montage. L'ouvrier interrogé qui y travaillait a été repris chez le concurrent.

La reprise d'activité, provisoire ou plus durable selon les établissements, a entraîné une surcharge de travail et un recours important aux heures supplémentaires, certaines considérées comme obligatoires (pour rembourser les heures non travaillées précédemment ou dans le cadre d'accords sur le temps de travail), d'autres dans le cadre du volontariat (ou d'un soit disant volontariat, car la pression était importante). Il n'y avait pas d'embauche pour remplacer les départs, ni de recours aux intérimaires si le surcroît de travail était jugé provisoire. Ceux-ci n'ont été repris « qu'au compte goutte », et généralement pendant une courte durée, sauf si la reprise s'avérait plus durable que prévu.

Les pratiques en matière de chômage partiel ont été aussi très différentes d'une usine à l'autre. En règle générale, au sein d'une même usine, les personnes n'ont pas été affectées de la même manière, y compris à l'intérieur de la catégorie ouvrière. Le nombre d'heures non travaillées a varié selon l'atelier et selon les postes de travail. Des ouvriers ont été très touchés, d'autres très peu, voire pas du tout. Ceux qui n'ont pas ou peu connu de chômage partiel étaient spécialisés en logistique ou travaillaient dans un atelier destinant sa production à un constructeur allemand n'ayant pas vraiment ressenti la récession comme Volkswagen ou pour des modèles de voiture de gamme inférieure continuant à se vendre en raison de la prime à la casse. Les heures non travaillées étaient, selon les usines et les moments, payées dans le cadre du chômage partiel (à des taux variant de 75 % à 95 % d'après les personnes interrogées), prises sur les congés et les RTT, ou à récupérer par du travail obligatoire le samedi ou par des heures supplémentaires non payées comme telles, dans le cadre des accords annuels ou d'accords mettant en place des compteurs personnalisés. Certains ont connu un mixte de ces différentes solutions. Le recours important aux heures supplémentaires, lors de reprises plus ou moins durables, a créé également des inégalités. Certains, surtout des jeunes ayant fait des emprunts pour acquérir un logement, sont très preneurs, alors que d'autres, usés, souhaitent pouvoir refuser si celles-ci ne sont pas obligatoires, mais ils peuvent être sanctionnés en cas de refus. Cela a été le cas pour cette ouvrière de 51 ans qui a été contrainte de travailler en travail posté (une semaine le matin, une semaine l'après-midi), alors qu'elle était par choix depuis dix ans en équipe permanente de nuit.

### **1.3 La perception de la récession par les ouvriers interrogés**

La perception de la récession est très différente selon les personnes car les effets de celle-ci dépendent de la région, de l'usine et de l'atelier où elles travaillent, de l'emploi qu'elles occupent et du chômage partiel qu'elles

ont subi. La période où les ouvriers disent avoir été les plus touchés est également très variable. Certaines personnes ressentent cette récession non pas comme conjoncturelle mais comme structurelle en raison des restructurations permanentes et des délocalisations de productions dans les pays à bas salaires. L'année où l'inquiétude a été la plus importante pour les ouvriers enquêtés peut être 2006 ou 2007. Enfin, plusieurs personnes perçoivent la récession comme un prétexte pour justifier des changements indésirables et des réorganisations entraînant une détérioration de leurs conditions de travail et des suppressions d'emplois. C'est notamment le cas de trois personnes qui sont en chômage au moment de l'entretien.

Pour cet ouvrier de 58 ans, Robert, salarié d'un constructeur, en chômage depuis janvier 2010, ce n'est pas la récession qui est à l'origine de la fermeture de l'atelier outillages où il travaillait. Il sentait depuis longtemps que celui-ci allait être supprimé. La production baissait progressivement depuis 2000, les départs n'étaient pas remplacés, toutes les personnes qui y travaillaient avaient plus de 50 ans, les équipements étaient vétustes. Le rapatriement de cet atelier fin 2008 au sein de l'usine du constructeur n'était que l'étape ultime d'un processus décidé plusieurs années auparavant. Pour lui la récession de 2008-2009 a accéléré la fermeture d'un atelier en perte de vitesse, la fabrication d'outils n'étant plus faite en France mais à proximité des usines de montage du groupe implantées dans les pays à bas coûts, notamment en Roumanie et en Inde. La détérioration des conditions de travail suite à ce rapatriement et l'annonce de sa suppression, ont incité les ouvriers de cet atelier à accepter le plan de départs négociés : « *on nous a proposé un plan pour partir, on ne savait pas où on allait, ce n'était pas pour partir en retraite. Autant partir que de rester travailler ailleurs. Je pense que l'indemnité n'était pas mal.* » (Robert). Cet ouvrier a dû donner sa démission pour adhérer au plan de départs négociés, mais il considère qu'il a été licencié, car l'usine ne lui a pas proposé de le reclasser.

Deux autres personnes, un ouvrier et une ouvrière, qui étaient l'une en CDI, l'autre en CDD au moment de l'enquête SUMER 2009, sont sans emploi au moment de l'entretien fin 2010, mais ce n'est pas la récession qui est mise en relief dans leurs propos, mais le mode de gestion de leur usine. Pour le premier, son licenciement pour inaptitude suite à une dépression provoquée par un déclassement, n'a aucun lien avec la récession, « *il n'y a pas eu de problème de crise, de conjoncture, un à trois jours de chômage partiel, un petit peu, presque rien* ». Son déclassement est dû uniquement aux nouvelles formes de management introduites par la nouvelle direction, le responsable logistique qui voulait « *révolutionner la logistique* » étant « *le bras droit* » du directeur. La seconde, qui travaillait en CDD dans une usine très touchée par la récession, ne comprend pas qu'elle ait été « *virée à cause de la crise* » en septembre 2009 ainsi que six autres personnes handicapées en CDD, « *alors que les intérimaires qui n'étaient pas handicapés ont été gardés pour faire le même travail* ».

Dans l'ensemble l'inquiétude face à la récession apparaît davantage pour les ouvriers rencontrés dans leurs réponses à l'enquête SUMER 2009, où treize personnes sur dix neuf considéraient que leur emploi était

menacé, que dans les entretiens menés fin 2010 ou début 2011, où seuls quatre hommes de plus de quarante ans expriment des craintes concernant leur emploi. La situation est, rappelons-le, meilleure dans la plupart des usines où travaillent les ouvriers interrogés lors de l'entretien qu'en 2009. Leurs propos sont plus axés sur l'incertitude dans leurs perspectives d'avenir et sur les effets à moyen ou long terme du travail sur leur santé que sur leurs problèmes d'emploi à court terme. Une souffrance qui va au-delà de l'insécurité immédiate, c'est aussi celle qui se manifeste dans les cabinets des médecins du travail, comme le montrent les propos de ce médecin. « *Ce n'est pas tant l'angoisse de perdre son emploi qu'une angoisse d'une autre nature. Il y a moins d'intérimaires, moins de manœuvre. Les gens ont peur de ce que l'on va exiger d'eux. Il n'y a plus de porte de sortie, leur avenir est de rester opérateur toute leur vie. On s'use sans espoir d'en sortir. Si je n'y arrive plus qu'est ce que je deviens ? Le groupe a été touché par la récession, et l'usine n'est pas bénéficiaire. Il y a une refonte des postes depuis 2009, et des spécialistes sont venus travailler sur la recomposition. Le discours officiel, c'est l'accroissement de la productivité, celle de la qualité, et l'amélioration des conditions de travail, mais le but c'est d'enlever des personnes. Les gens disent qu'ils ont davantage de fatigue et qu'ils n'ont plus le temps de récupérer* ».

## 2 – L'impact de la récession sur l'organisation et les conditions de travail

Organisation du travail et conditions de travail sont liées car, pour nos interlocuteurs, les conditions de travail se seraient détériorées avec la récession suite aux réorganisations qu'elle aurait provoquées.

### 2.1 Une accélération des réorganisations

Dans les usines étudiées, la récession a été l'occasion d'accroître la pression envers le personnel pour réduire les coûts, avec la mise en place ou le renforcement des méthodes Toyota. Les différents interlocuteurs rencontrés s'opposent à la diffusion de ces nouvelles formes d'organisations qui intensifient le travail et à celle des modes de management déshumanisés mis en place en parallèle, qui provoquent des tensions avec les supérieurs hiérarchiques et une dégradation de l'ambiance. La détérioration des conditions de travail se serait aggravée avec la récession parce que les transformations de l'organisation avaient comme principal objectif de supprimer des postes de travail. En même temps, les méthodes de gestion de la main-d'œuvre se seraient durcies pour les mêmes raisons, même dans des établissements peu touchés par la crise. Le rejet par les médecins du travail, les représentants syndicaux, et les ouvriers de tout ce qui a trait à la *lean production*<sup>6</sup>, notamment le *lean manufacturing*<sup>7</sup>, la mise en ligne des machines, et les méthodes japonaises qui consistent à chronométrer et à filmer les ouvriers pour accroître les cadences et réduire l'effectif, est à rapprocher de résultats plus généraux tirés d'enquêtes statistiques. Les liens entre la *lean production*, l'intensité du travail et les risques pour la santé des salariés, ont été mis en valeur par les recherches d'Antoine Valeyre qui s'appuient sur les résultats des enquêtes européennes sur les conditions de

6. « Le modèle de la *lean production* s'apparente au modèle toyotien dont il constitue une adaptation dans le contexte de systèmes productifs nord américain et européen » (Valeyre, 2010). Les principales caractéristiques de ce modèle sont la qualité totale, le juste à temps, l'amélioration continue, la polyvalence, et le travail en équipe.

7. Le *lean manufacturing* consiste à « compacter » les usines en réduisant les surfaces de production, à resserrer les postes de travail, à supprimer les déplacements, tout ce que l'ouvrier a besoin étant placé à son poste de travail.

travail, notamment de celle de 2005, qui porte sur les 27 pays de l'Union européenne (Valeyre, 2010). Antoine Valeyre distingue deux nouvelles formes d'organisation du travail, celle des organisations apprenantes où les salariés disposent d'une large autonomie, et celle des organisations en *lean production* où les salariés sont confrontés à des situations d'autonomie beaucoup plus restreinte et contrôlée. Ces deux nouvelles formes d'organisation sont comparées à deux formes plus anciennes, l'organisation taylorienne, et les organisations en structure simple. Si les organisations apprenantes sont en rupture avec le modèle taylorien, les organisations en *lean production* en conservent de nombreux traits. Il montre que les conditions de travail sont particulièrement dégradées dans les organisations tayloriennes et dans celles en *lean production*. Les risques pour la santé et la sécurité sont importants dans ces deux formes d'organisation, puisqu'en 2005, les proportions de salariés européens déclarant que le travail porte atteinte à la santé étaient de 44 % en *lean production* et de 43 % en organisation taylorienne, contre un tiers pour l'ensemble des salariés (Valeyre, 2010). Certains troubles, ceux liés aux risques chimiques, les blessures et les troubles psychologiques, sont nettement plus fréquents dans les organisations en *lean production* que dans les organisations tayloriennes. C'est dans les organisations en *lean production* que les contraintes de rythme de travail et les dynamiques d'intensification du travail sont les plus importantes, ce qui explique les nombreuses atteintes à la santé dans cette forme d'organisation.

Dans les usines concernées par la post enquête, l'organisation en *lean production* prédomine, en raison des exigences de qualité totale, de juste à temps, d'amélioration continue, de lutte contre les temps morts, de responsabilités accrues pour l'opérateur. Mais en pratique s'y ajoute un certain retour de l'organisation taylorienne, avec une répétitivité des gestes accrue, une division des tâches plus importante, surtout ces dernières années où la polyvalence et le travail en équipe sont remis en cause pour réduire les coûts. Il y a ainsi dans ces usines un cumul des inconvénients de ces deux formes d'organisations, notamment depuis la récession, et une autonomie plus réduite qu'il y a quelques années, d'où des risques accrus pour la santé des ouvriers, car les exigences à leur égard sont en augmentation en raison des nombreuses suppressions d'emplois. Ce médecin du travail d'une usine fournisseur s'inquiète ainsi des effets délétères de la réorganisation en cours dans son usine : « *Le lean manufacturing, c'est-à-dire la production maigre dans un contexte de demande changeante, cela ne va pas améliorer les choses, bien au contraire. On pense à la place des autres pour chasser les mauvais gestes, on reconfigure en permanence, on fait la chasse au gaspillage. On m'a montré un aménagement dans ce cadre. Je pense que cela enlève de l'autonomie aux gens. On leur demande de moins réfléchir et les chefs d'équipe auront une charge plus importante. C'est une réorganisation qui risque de dégrader encore les conditions de travail. Des gens des méthodes du constructeur se sont proposés de venir aider à faire la réorganisation* ». Ce retour de l'organisation taylorienne pourrait s'expliquer par la mise en concurrence des usines françaises avec celles des pays de l'est de l'Europe, car les travaux sur les modèles d'organisation qui s'appuient sur l'enquête européenne de 2005 sur les conditions de travail montrent que dans ces derniers pays prédominent à la

## **2.2 Une détérioration des conditions de travail depuis plusieurs années aggravée par la récession**

La détérioration des conditions de travail qui apparaît dans les propos à la fois des ouvriers et ouvrières, des représentants syndicaux, et des médecins du travail, ne semble pas due seulement à la récession de 2008-2009, mais à une crise plus structurelle qui se fait sentir dans la filière automobile depuis au moins la seconde moitié des années 2000 suite notamment, rappelons-le, aux délocalisations de production dans le cadre de la mondialisation. Néanmoins la récession semble avoir eu un impact important sur les conditions de travail des personnes interrogées, y compris de celles qui disent avoir peu ressenti celle-ci, en raison de l'accélération des réorganisations, mais aussi pour les usines fournisseurs, de la pression accrue de leurs donneurs d'ordres.

En période de récession, dans les usines fournisseurs, les commandes sont passées au dernier moment, par petits lots, ce qui occasionne des dysfonctionnements dans l'organisation du travail et une surcharge de travail car l'objectif de l'usine est de satisfaire les demandes des clients dans les temps impartis. Les ouvriers subissent alors un accroissement des cadences ; ils peuvent être contraints de travailler en mode dégradé, c'est-à-dire manuellement, sans pouvoir utiliser les automatismes installés pour réduire la pénibilité du travail, en raison de la diversité des commandes. Ils sont soumis à une tension nerveuse plus importante avec une marge de manœuvre plus réduite que d'habitude, en raison du peu de temps dont ils disposent. Avec la réduction des lots, les containers sont tous différents et plus petits, ce qui oblige à porter davantage, à se pencher. Les dysfonctionnements liés aux modifications dans la manière de passer les commandes et d'opérer les livraisons sont sources de risques accrus de troubles musculo-squelettiques (TMS), de dorsalgies, d'accidents du travail, de stress. D'après un représentant syndical, en période de récession, *« on est de plus en plus serviable avec les clients...on ne peut rien leur dire, rien leur demander »*.

La situation est aggravée lorsque ce sont les clients qui fournissent les composants, comme le montrent nos interlocuteurs dans le cas d'une usine fournisseur spécialisée dans le montage de colonnes de direction. Les constructeurs sont alors en position de domination à la fois comme fournisseurs et comme clients. Ils exercent une pression dans la vie quotidienne de l'usine car beaucoup de choses dépendent d'eux, notamment la taille et la configuration des containers, qui peuvent provoquer des dorsalgies chez les salariés qui les portent, surtout si ces containers ne leur permettent pas d'utiliser les équipements d'aide à la manutention. Seul le coût intéresse les constructeurs, ce qui veut dire qu'ils ne tiennent pas compte des conditions de travail dans l'usine fournisseur.

A cette pression accrue des clients, s'ajoute celle des états majors des groupes qui contrôlent les usines. Les établissements fournisseurs, où travaillent les personnes interrogées, appartiennent quasiment tous à des groupes importants, qui, pour la plupart, sont à capitaux étrangers (allemands, américains, indien). Les directions de ces groupes, localisées à l'étranger, « profitent de la récession pour serrer la vis des usines, y compris de celles peu touchées par la récession » (un représentant syndical). Cette pression des états majors se diffuse dans les usines le long de l'échelle hiérarchique : les « chefs », cadres et agents de maîtrise « essaient de manager comme ils le peuvent, et avant tout dans leur intérêt » (le même représentant syndical). La situation n'est pas nécessairement meilleure dans le cas d'usines dépendant de groupes français, notamment de cet équipementier, largement implanté dans le monde, qui a profité de la récession pour accroître la concurrence entre ses usines, délocaliser des productions, supprimer des emplois, fermer des usines. Il a mis en place en 2010 dans une usine concernée par la post enquête le *lean manufacturing*, ce qui intensifie le travail et détériore les relations déjà tendues des ouvriers avec une hiérarchie ressentie comme méprisante, comme le montrent ces propos de trois ouvrières. « La hiérarchie nous estime très bas » ; « On a l'impression que l'on fait jamais rien de bien...on nous le fait sentir, ça ne va jamais » ; « Vous avez l'impression d'être dans une secte...parole d'évangile, vous n'avez pas à penser...nous sommes les bras et eux la tête ».

La disparition d'usines, d'ateliers, et de façon plus générale les délocalisations de productions, outre les problèmes d'emploi qu'elles entraînent pour les personnes directement concernées, peuvent occasionner des dysfonctionnements en matière d'approvisionnement et de maintenance qui détériorent les conditions de travail. C'est le cas dans les usines de Lorraine de ce groupe sidérurgique indien où la fermeture de l'aciérie en 2009 a provoqué des problèmes d'approvisionnement qui perturbent la production, et où le manque d'investissements, notamment en maintenance, a dégradé les conditions de travail des ouvriers de production, car quand il y a des pannes qui mettent à l'arrêt les robots, les salariés sont obligés de travailler en mode dégradé.

Autres effets de la récession, un accroissement des inégalités entre les personnes dans la même usine, dû notamment aux modalités du recours au chômage partiel, et une montée de l'individualisme en raison de la peur du chômage, ce qui ne facilite pas les résistances collectives. La récession a favorisé une augmentation des discriminations, notamment à l'égard des femmes et des handicapés, comme l'ont précisé plusieurs de nos interlocuteurs. Certains représentants syndicaux considèrent que la récession a anesthésié toute forme de résistance, et cela d'autant plus que les débrayages, même de quelques heures, diminuent le salaire des ouvriers. Ce pessimisme est surtout visible dans les usines où la division syndicale est très importante, notamment dans cette usine fournisseur où le syndicat majoritaire fait cause commune avec le directeur, ou dans des usines où les réductions d'effectifs ont été importantes et ont concerné surtout les plus jeunes. Dans certaines usines, ce sont, en effet, les ouvriers les plus jeunes qui sont les plus combatifs, ce sont eux aussi qui expriment

le plus leur mécontentement. Le niveau de résistance à la détérioration des conditions de travail pourrait s'être accru avec la récession dans les usines où les réductions d'effectifs ont concerné surtout les plus âgés, fatalistes, et au contraire s'être réduit dans celles où elle a entraîné un vieillissement de la main-d'œuvre ouvrière. Dans quelques usines, les représentants font état depuis 2008 d'une montée des voix en faveur de leur syndicat, parce qu'il est le plus revendicatif, et d'une conflictualité plus importante, notamment de mouvements de débrayages spontanés dus au « *ras le bol* » et à « *un pic de stress* », face à la dégradation des conditions de travail.

### 2.3 Une intensification du travail fortement ressentie depuis la récession

La récession n'incite pas les ouvriers interrogés à minimiser les risques professionnels et à accepter sans se plaindre la détérioration de leurs conditions de travail. Bien au contraire, la plupart ressentent davantage la pénibilité et l'intensification de leur travail. Même les personnes qui sont relativement satisfaites de leur travail reconnaissent qu'elles ont des ennuis de santé en lien avec leur travail. Ces ennuis sont récents pour des ouvrières et ouvriers jeunes qui font le lien entre l'intensification de leur travail suite à la récession et les troubles qu'ils commencent à avoir. C'est le cas de quatre personnes, trois ouvrières et un ouvrier. La première ouvrière (28 ans), régleur en injection, qui travaille dans une usine fournisseur ayant licencié fin 2008 et début 2009, commence depuis un an à avoir une sciatique par intermittence, et tout récemment à avoir mal aux mains à force de serrer et de desserrer les moules, « *ça me fait peur* ». La mauvaise conjoncture n'a fait qu'aggraver ses conditions de travail déjà pénibles, car il n'y a plus assez de personnel, et depuis la fin 2009 avec la reprise, elle a été obligée de faire des heures supplémentaires, « *si on refuse il y a allusion au licenciement par le directeur* » ajoute-t-elle. La seconde (38 ans), moniteur dans une usine fournisseur peu touchée par la récession, a été déclassée comme agent de production sous prétexte de la récession, « *fin 2008, début 2009, c'est un moment dur où les intérimaires ont été renvoyés. Je remplaçais en production quatre intérimaires. Les cadences étaient plus faibles au départ, mais elles ont augmenté ensuite. Je me suis disputé avec le chef car il y avait trop de travail* ». Son travail de production lui a occasionné des « *ennuis de santé au niveau cervical, c'était parce que j'étais trop grande par rapport à mon poste de travail* ». La troisième ouvrière (40 ans), qui est opératrice « *spécialiste* » dans une usine de montage d'un constructeur, commence à avoir des troubles musculo squelettiques, « *J'ai un problème au niveau du coude depuis deux ans, le bras qui porte l'ordinateur, et je prends des cachets quand j'ai mal...selon le mouvement que je fais...ça me gêne dans ma vie quotidienne* ». Depuis la récession, l'intensité de son travail s'est accrue car à son poste l'effectif s'est réduit (deux personnes au lieu de trois) et le nombre d'opérations a augmenté. Un ouvrier de 28 ans, adjoint au chef de poste dans une usine fournisseur peu touchée par la récession, se plaint de troubles auditifs liés au bruit, mais aussi de troubles d'estomac et d'eczéma en raison de sa charge de travail : « *On était à trois à faire mon boulot. Maintenant je suis seul, et ils demandent de plus en plus. Je suis officiellement à 35h, j'en fais 45h. Depuis la crise, ils ont décidé de ne plus embaucher, et de restructurer sans embauche* ».

Les ouvriers et ouvrières ont connu en 2008-2009 beaucoup de changements dans leur situation de travail, pertes d'emploi rappelons-le dans le cas de trois personnes, déclassements, modification de l'organisation de leur travail, etc., dont ils se plaignent, mais ils ne font pas toujours le lien avec la récession, car ce sont de leur point de vue les modes de management qui en sont à l'origine, comme le montrent les propos de cette ouvrière. « *Les changements pour nous, c'est de la détérioration, ils veulent toujours plus de rendement, moins de personnel. Tout ce qu'ils peuvent grappiller, ils grappillent, ils le font toujours...maintenant, il faut toujours travailler et ils nous mettent devant le fait accompli. C'est nous qui devons nous adapter au poste. Le moins de personnes possible sur un espace réduit. On se déplace le moins possible (deux pas au lieu de cinq)...on piétine au poste...je ne m'adapte pas* ». Seuls quelques uns montrent que c'est à l'occasion de la récession que leur situation s'est dégradée. C'est le cas de deux ouvrières d'une même usine fournisseur peu touchée par la récession qui ont été déclassées fin 2008. Monitrices, elles ont été remises en production comme agents de production en gardant le même salaire. Pour elles, c'est leur comportement « d'insoumis », et leurs mauvaises relations avec leur supérieur hiérarchique qui expliquent ce déclassement, mais elles reconnaissent aussi que l'effectif de moniteurs a été réduit lors de la récession. Les relations sont beaucoup plus tendues depuis la récession avec les supérieurs hiérarchiques qui exercent une pression très importante pour réduire les temps morts et intensifier le travail, et qui semblent avoir un pouvoir exorbitant, celui de déclasser notamment et de bloquer les carrières et les salaires. L'entretien annuel d'évaluation permet en effet au supérieur hiérarchique de répartir, selon son bon vouloir ou selon des grilles complexes, les augmentations individuelles de salaires entre les personnes sous sa responsabilité, certaines ne recevant rien.

### **En conclusion : une relation étroite entre la détérioration de l'emploi et celle des conditions de travail**

Dans la filière automobile, la récession a touché des usines qui, pour la plupart, avaient déjà supprimé des emplois et connu de ce fait une intensification du travail. Elle a accéléré un mouvement, amorcé depuis plusieurs années, de réorganisations de la production et de standardisation du mode opératoire dont l'objectif est de réduire les coûts et d'augmenter la productivité du travail. La récession a aggravé la situation de travail des ouvriers en réduisant leur autonomie et leurs espaces de liberté, et en augmentant les exigences à leur égard sans contreparties, comme le montrent les propos de l'ensemble de nos interlocuteurs. Cette situation inquiète les représentants syndicaux et les médecins qui ont peu de moyens pour s'opposer à l'intensification du travail, surtout quand il y a des craintes en matière d'emploi. La plupart des ouvriers interrogés se rendent compte que l'intensification accroît les risques pour leur santé. Plusieurs jeunes qui ne supportent plus leur travail envisagent de quitter l'établissement où ils travaillent. Des personnes de plus de 40 ans sont inquiètes pour leur avenir. Les seules personnes qui semblent relativement satisfaites de leur travail lors de l'entretien occupent un emploi spécifique

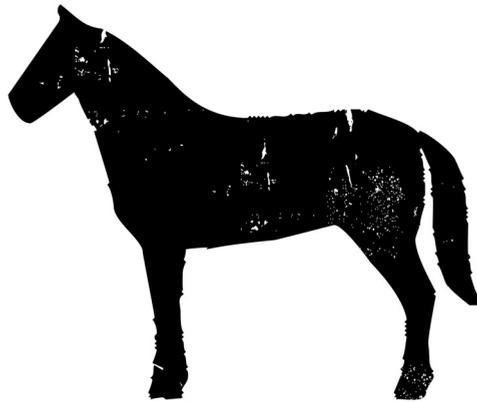
dans leur usine, animateur logistique, moniteur flux matières, moniteur coordinateur, et mouleur en fonderie, dans le cas des hommes, et dans celui de deux femmes, des postes d'opérateurs « polyvalent » ou « spécialiste ». Leur travail leur permet d'avoir une certaine autonomie ou de garder des espaces de liberté, et toutes s'entendent bien avec leurs collègues et leurs supérieurs hiérarchiques.

#### BIBLIOGRAPHIE

- Ardenti R., Mathieu R., Gorgeu A., (2010), « Caractère soutenable du travail et trajectoires ouvrières : Etudes de cas dans la filière automobile et les industries agroalimentaires », *Sociétés contemporaines*, n° 78, pp. 87-113.
- Arnaudo B., Magaud Camus I., Sandret N., (2004), « L'exposition aux risques et aux pénibilités du travail de 1994 à 2003 », *Premières Synthèses*, n°52.1, Dares, décembre.
- Bouvier G., Pilarski C., (2008), « Soixante ans d'économie française ; des mutations industrielles profondes », *INSEE Première*, n° 1201, juillet.
- Demmou L. (2010), *La désindustrialisation en France*, Documents de Travail de la DG Trésor, n° 2010/01, juin.
- Duval G., (2010), « 2010, priorité à la lutte contre le chômage », *Alternatives économiques* n°287, janvier.
- Gauron A., (2010), « Désindustrialisation et choix politiques », *Problèmes économiques*, n°3003, 29 septembre (repris d'un article « Croire en l'avenir de l'industrie », *Societal*, n°69, troisième trimestre 2010).
- Mias A., (2010), *Les risques professionnels*, Paris, éditions Ellipses.
- Perrin E., (2012), *Haute Tension. Les luttes des salariés contre les plans sociaux 2008-2010*, (à paraître à La Dispute).
- Robishon C., Le Nagard G., (2010), « Mondial de l'automobile. En sortie de crise, les constructeurs français parient sur la flexibilité », *Entreprises et Carrières*, n°1018, 5 au 11 octobre.
- Valeyre A. et alii, (2009), *Working conditions in the European Union : work organisation*, rapport publié par La Fondation européenne.
- Valeyre A., (2010), *Nouvelles formes d'organisation du travail et santé des salariés en Europe*, communication pour le colloque du GRIS, « Organisation, gestion productive et santé au travail », Université de Rouen, 16 et 17 décembre (à paraître).
- Waltisperger D., (2007), « Les ouvriers sont stressés eux aussi », *Santé et Travail*, n°57.



**PEOPLE**



**BANKS**

UNIMUNDOFELIZ  
MUNDO FELIZ

Un Mundo Feliz (Espagne), 2011

# Travailler dans une industrie en crise(s) : le cas des ouvriers des chantiers navals de Saint-Nazaire<sup>1</sup>

Pauline Seiller\*

**Résumé :** Cet article propose d'engager une réflexion sur le rapport à l'avenir des ouvriers les plus stables dans une industrie cyclique : les chantiers navals. La construction navale est un secteur où les crises se succèdent et où les modes de gestion de la main-d'œuvre font la part belle à la sous-traitance, nationale et étrangère. Dans ce cadre, les ouvriers dits « maison » sont pris dans des relations de travail complexes avec les ouvriers de la sous-traitance : ils sont mis en concurrence et développent des formes de mépris croisé. La présence massive des sous-traitants et des ouvriers étrangers exacerbe également le sentiment d'incertitude du lendemain pour les ouvriers les plus stables.

**Mots-clés :** Ouvriers, Crises, Incertitude, Relations de travail, Chantiers navals

**Abstract :** Working in an industry in crisis: the case of shipyard workers of Saint-Nazaire (Pauline Seiller)

*This paper analyses the ways integrated and “steady” workers who work in a cyclical industry (shipbuilding) see their future. Shipbuilding is an industry where crises are observed on a regular basis. This industry deals with these crisis by using local and foreign subcontractors’ workers. This context creates some complicated relationships between the workers who are directly hired by the shipbuilding and the subcontractors’ workers. They are in competition and develop a form of mutual disdain. What’s more, the massive presence of local and foreign subcontractors’ workers intensifies the uncertainty for the future felt by the most steady workers.*

**Key Words :** Blue-collar workers; Crisis; Uncertainty; Work relationships; Shipyards.

\*Doctorante et ATER en sociologie à l'Université Paris Descartes / CERLIS (Centre d'étude sur les liens sociaux)  
seillerpauline@gmail.com

1. Je remercie Pascal Barbier, Lise Bernard et Anne Monjaret pour leurs suggestions sur des versions antérieures de cet article. Je remercie également les membres du comité de rédaction de la revue Les Mondes du travail pour les remarques et suggestions qu'ils ont adressées à cet article.

Les ouvriers de la grande industrie sont pris dans un ensemble de mutations industrielles bien connues des sociologues : évolutions des méthodes de travail, usage massif de l'intérim, développement de la sous-traitance, recours à la main-d'œuvre étrangère etc. Or ces transformations conduisent à l'éclatement des statuts professionnels et reconfigurent le travail ouvrier (Gorgeu et al., 1998 ; Beaud, Pialoux, 1999 ; Durand, 2004 ; Monchatre, 2004). Dans ce cadre, les salariés les plus stables semblent eux-mêmes « déstabilisés » (Castel, 1999). J'apporterai ici un éclairage sur la condition de ces ouvriers stables de la grande industrie en temps de crise à partir du cas des chantiers navals de Saint-Nazaire. Ce site industriel peut fonctionner comme un « laboratoire social » des mutations industrielles contemporaines, d'une part, parce qu'il est traversé par ces évolu-

tions qui reconfigurent le monde ouvrier et, d'autre part, parce qu'il est éclairant pour comprendre les conséquences des crises sur les travailleurs. En effet, la construction navale est une industrie cyclique, dépendante des commandes de navires par les armateurs et très largement touchée par les crises (voir encadré). Les modes de gestion de la main-d'œuvre sont par conséquent étroitement dépendants de cette incertitude continuelle du secteur de la construction navale. L'entreprise externalise tout un pan de sa production : aux chantiers navals, environ 80% de la production d'un navire est sous-traitée, dont 15 à 20% par des entreprises étrangères <sup>2</sup>. Ce net développement de la sous-traitance se retrouve dans un nombre croissant d'entreprises <sup>3</sup> et implique la cohabitation de salariés « du cœur » avec des salariés « de la périphérie » (Linhart, Maruani, 1982). Aux chantiers navals de Saint-Nazaire cohabitent donc des ouvriers salariés de l'entreprise donneuse d'ordres, des ouvriers sous-traitants, et des ouvriers sous-traitants étrangers. Quels sont les effets des crises successives dans la construction navale sur ces ouvriers ?

Les crises ont d'abord des conséquences sur les travailleurs les moins intégrés : les intérimaires sont les premiers à souffrir des périodes de non-activité aux chantiers navals ; certaines petites entreprises sous-traitantes ont fermé du fait de leur trop grande dépendance vis-à-vis du donneur d'ordres ; des ouvriers étrangers <sup>4</sup> quittent le site lorsque la charge de travail est insuffisante. Pourtant, je m'intéresserai principalement ici aux ouvriers les plus stables de cette industrie, les ouvriers « maison » – appelés « Chantiers » en référence au nom traditionnel de l'entreprise donneuse d'ordres « Chantiers de l'Atlantique » <sup>5</sup> – qui cumulent stabilité de l'emploi et rapport au travail positif. On peut émettre l'hypothèse que les expériences de ces ouvriers stables sont reconfigurées en temps de crise(s) par la présence des ouvriers « extérieurs » : ils sont pris dans de nouvelles relations de travail et leur rapport à l'avenir est étroitement dépendant de l'incertitude propre à leur industrie.

Je montrerai tout d'abord en quoi les ouvriers « Chantiers » forment un segment professionnel stable dans un cadre d'éclatement des statuts. J'analyserai ensuite le système d'interdépendances (Elias, Scotson, 1997) dans lequel ils sont pris avec les ouvriers sous-traitants car ces relations, entre coopérations et conflits, mettent en évidence les conséquences de l'externalisation du travail sur le quotidien des ouvriers. Enfin, je m'interrogerai sur leur rapport à l'avenir dans une industrie où les crises se succèdent.

Cette réflexion s'appuie sur une enquête ethnographique menée aux chantiers navals de 2006 à 2011. J'ai réalisé des observations ponctuelles à bord des navires et autour du site (dans des cafés, lors de débrayages, etc.). J'ai également effectué des entretiens avec des ouvriers « Chantiers » (33), avec des sous-traitants français (5), avec des ouvriers étrangers (8), et avec des personnels de l'encadrement (12). Enfin, j'ai réalisé une analyse des documents d'entreprise.

2. Il s'agit essentiellement d'entreprises européennes. Néanmoins, certaines entreprises hors Union Européenne ont aussi travaillé sur le site.

3. 60 % des entreprises en France sous-traitaient en 1984 ; 87 % en 2003 (Perraudin et al., 2006 : 7)

4. Lorsque j'évoque les ouvriers « étrangers », je fais référence aux ouvriers étrangers en termes de nationalité. Ils sont généralement présents à Saint-Nazaire dans le cadre de déplacements professionnels au sein de leurs entreprises nationales, sous-traitantes du donneur d'ordres ou sous-traitantes de « rang 2 ». Lorsque je fais référence aux ouvriers « extérieurs » j'inclue tous ceux qui ne sont pas salariés de l'entreprise donneuse d'ordres (sous-traitants nationaux et étrangers).

5. Comme le fait Nicolas Roinsard dans son article sur les ouvriers des chantiers navals de Saint-Nazaire, je désignerai par « Chantiers » l'entreprise donneuse d'ordres anciennement « Chantiers de l'Atlantique », et par « chantiers navals » le site industriel dans son ensemble. (Roinsard, 2012).

## Les crises aux chantiers navals de Saint-Nazaire

Implanté à Saint-Nazaire en 1862, le premier chantier naval (chantier de Penhoët) fait travailler 1 800 ouvriers mais, dès 1866, le chantier arrête son activité. En 1882, les Chantiers de Penhoët sont rouverts et les Ateliers et Chantiers de la Loire s'implantent aussi à Saint-Nazaire. 12 500 ouvriers travaillent alors dans la construction navale à Saint-Nazaire. Au lendemain de la guerre, la crise de 1919 entraîne des licenciements et c'est l'intervention de l'Etat en 1922 qui permet de relancer l'industrie de la navale. Par la suite, la crise économique de 1929, qui affecte tous les secteurs d'activité, touche durement les Chantiers, qui subiront ses effets jusqu'en 1938 (en 1933, les effectifs des chantiers chutent brutalement de 5 300 à 3 400 personnes). La Seconde Guerre Mondiale et les bombardements à Saint-Nazaire contraignent les Chantiers à fermer. En 1955, les deux chantiers fusionnent et Saint-Nazaire devient « la capitale de la construction navale » (Rochcongar, 1999 : 101). Les chantiers navals sont à nouveau menacés en 1960, car leur configuration et les modes de production sont inadaptés face à la concurrence mondiale. Dans les années 1970, les crises se succèdent encore : le carnet de commandes est intégralement vide entre 1976 et 1978, les périodes de chômage partiel se multiplient et s'éternisent. Cette situation se renouvelle en 1984 et 1985. Entre 1989 et 1995, l'activité des chantiers navals se recentre sur les paquebots mais seuls neuf paquebots sont construits durant cette période. Le chômage partiel touche les bureaux d'études durant l'année 1993. En 1994, un plan de réorganisation est par conséquent mis en place, plan qui permet d'utiliser massivement la sous-traitance. Plus récemment, on recense trois crises notables dans la construction navale à Saint-Nazaire : de 1995 à 1997 ; en 2003 et 2004 suite au départ du Queen Mary 2 et du fait des conséquences des attentats du 11 septembre 2001 sur le marché de la croisière ; de 2008 à 2010 à cause de la crise financière. Les salariés ont dû faire face à plusieurs reprises à des périodes de chômage technique. Ces crises ont contribué à faire de la sous-traitance aux chantiers navals, une sous-traitance structurelle. A partir de 1995, les chantiers navals, optent pour une sous-traitance globale. Ils se recentrent sur les métiers de la coque métallique et confient ensuite à des entreprises sous-traitantes des zones entières du navire. Depuis, la direction des Chantiers a réaffirmé sa volonté de développer la sous-traitance. Sur le Queen Mary 2, la sous-traitance était massive et le donneur d'ordres favorisait une « sous-traitance exotique » (Tripier, 2004 : 176). En décembre 2006, le directeur des achats annonçait dans le journal interne de l'entreprise : « Les sous-traitances vont être généralisées ». Dans ce cadre, les effectifs des ouvriers « maison » sont passés de 2770 en 1995 (sur un ensemble de 4456 salariés) à 1554 en 2006 (sur 3622 salariés). Cette chute des effectifs est dépendante d'une part des non-remplacements des départs en retraite et, d'autre part, des plans de départs volontaires qui ont été mis en place à plusieurs reprises (acceptés par 250 salariés en 2010). Les récents rachats successifs de l'entreprise témoignent également du maintien difficile de la construction navale à Saint-Nazaire : propriété d'Alstom jusqu'en 2006, les Chantiers ont été rachetés par Aker Yards (un groupe norvégien) en 2006, puis par STX (un groupe coréen) en 2008. De plus, l'Etat est intervenu pour « sauver » l'industrie de la navale : depuis 2008, l'Etat français est actionnaire à 33,24% de STX France.

## I – La fragmentation des conditions ouvrières : le statut favorable des ouvriers « Chantiers ».

Les modes de gestion de main-d'œuvre aux chantiers navals font coexister des ouvriers dont les « intégrations professionnelles » (Paugam, 2000) sont très hétérogènes. Dans ce cadre, les ouvriers de l'entreprise donneuse d'ordres forment un « noyau stable » de salariés. Même si leur statut est remis en cause par les évolutions de l'organisation de la production, ils sont des ouvriers « privilégiés » aux yeux des ouvriers extérieurs. Leur position est enviée sur le site parce qu'ils travaillent au sein d'une entreprise qui leur permet une inscription durable dans l'emploi, qu'ils bénéficient des protections offertes par cette grande entreprise, et qu'ils jouissent de conditions de travail spécifiques.

### I.1 Les « Chantiers », des « fonctionnaires » ?

L'entreprise donneuse d'ordres recrute principalement ses salariés en CDI. La plupart des salariés « Chantiers » débudent aux chantiers navals par une mission d'intérim, mission qui fonctionne comme « une sorte de longue période d'essai » (Roinsard, 2012 : 202) avant l'embauche en CDI. Cette « norme du CDI » permet à ces ouvriers une insertion durable dans l'emploi. Décrocher une place aux Chantiers c'est donc la garantie d'une stabilité de l'emploi comme l'exprime David, ouvrier « Chantier », dont le père et le grand-père travaillaient déjà aux chantiers navals :

*« Et comment vous êtes arrivé aux Chantiers ? »*

Ah ! Je suis allé aux Chantiers parce que je voulais y rentrer. Tout simplement pour avoir la sécurité de l'emploi comme les fonctionnaires ! [rires] Après dix-quinze ans d'intérim ça devenait terrible [...]. Et puis c'est ce que je disais tout à l'heure, il y a la sécurité de l'emploi. On rentre aux Chantiers, on se dit quand même, on n'est pas fonctionnaire, mais quand même pas loin ! »

(David, 40 ans, ouvrier « Chantier », juillet 2007)

La comparaison avec les fonctionnaires, répandue dans le discours des ouvriers « Chantiers », n'est pas anodine dans le secteur industriel privé tandis que « la probabilité des salariés de perdre leur emploi et de faire l'expérience du chômage a fortement augmenté » (Paugam, 2000 : 79).

De même, aux yeux du personnel extérieur, qui travaille dans des entreprises sous-traitantes, cette norme d'emploi donne aux ouvriers « Chantiers » un statut de « privilégiés ». Ces différences de statuts entre « Chantiers » et sous-traitants ont toujours existé (car la construction navale a toujours eu recours à la sous-traitance), mais elles apparaissent renforcées par la multiplication des entreprises sous-traitantes sur le site industriel :

*« On avait aussi des différences aussi comme ça avant, on a quand même toujours été considéré un peu nantis aux Chantiers, encore un peu plus maintenant. »*

(Michel, 58 ans, technicien « Chantier », élu CFDT, octobre 2008)

Si les ouvriers « Chantiers » sont perçus comme des « nantis », c'est donc parce qu'ils cohabitent avec des ouvriers extérieurs, dont les conditions d'emploi sont moins avantageuses. Cependant, certains ouvriers de la sous-traitance sont « mieux lotis » que les « Chantiers » : ils disposent d'un emploi stable dans de grands groupes industriels et bénéficient de salaires plus avantageux que les ouvriers « Chantiers »<sup>6</sup>. Malgré tout, les ouvriers « Chantiers » font figure de « fonctionnaires » sur le site industriel.

Cette inscription dans l'emploi stable garantie par le donneur d'ordres contribue au prestige de l'entreprise. Thomas, serrurier, avait postulé à l'âge de 20 ans mais n'est entré aux Chantiers qu'à 32 ans :

*« Et à 20 ans, vous aviez envie de rentrer aux Chantiers ?*

J'avais envie.

*Pourquoi ?*

L'image de marque Chantiers était bien déjà tablée. Et on était sûr de faire la pérennité de notre famille. Au niveau pécuniaire, tous les mois on aurait eu un salaire, tous les mois ci, tous les mois ça... »

(Thomas, 40 ans, ouvrier « Chantier », juin 2006)

« L'image de marque » de l'entreprise contribue à faire des ouvriers « Chantiers » un groupe de « nantis », de « privilégiés », de « fonctionnaires ».

## 1.2. Les « avantages maison »

« L'image de marque » du donneur d'ordres tient également aux avantages salariaux que confèrent les grandes entreprises. Ces dernières offrent en effet des garanties et des protections aux salariés par leurs « avantages maison » (Pinçon, 1987 : 71). Aux Chantiers, ces avantages sont les suivants : un treizième mois de salaire, des primes variées, une mutuelle de santé prise en charge par l'entreprise, etc. La prime de travail salissant, distribuée aux ouvriers par leur hiérarchie lorsqu'ils ont réalisé une tâche dans une zone de travail particulièrement sale, fournit un bon exemple des différences de statuts entre ouvriers « Chantiers » et ouvriers sous-traitants :

*« Quelles sont les relations entre les gars Chantiers et les gars en sous-traitance ?*

**Gary :** Elles sont vachement ambiguës ces relations. La direction fait tellement... Comment expliquer ça ? Nous on est un peu montrés du doigt en tant que nantis on va dire. On a quelques accords d'entreprise, on a un peu d'acquis, on a un vestiaire... c'est des choses qui paraissent complètement...

**Alexis :** Les douches, un vestiaire c'est obligatoire !

**Gary :** Nous le travail qu'on a, on a des primes de travail salissant... Si on a fait un travail sale, le chef on va pouvoir aller le voir – ça fait encore partie des relations qu'on a entre chefs et ouvriers – on va pouvoir lui demander une prime de douche, on va pouvoir lui demander parce qu'on a eu un travail dégueulasse. La plupart des sous-traitants arrivent ici en bleu, quand ils arrivent le lundi matin il est propre, mais quand ils repartent le vendredi leurs bleus ils sont dégueulasses, ils sont plein de graisse... »

(Alexis, 40 ans, et Gary, 35 ans, ouvriers « Chantiers », élus CGT, mars 2010)

6. Ces ouvriers sous-traitants ne représentent pas l'ensemble de la population sous-traitante, caractérisée plutôt par sa flexibilité (selon la CGT, près de 80% des sous-traitants ont des conditions d'emploi précaires). Cependant, parmi les ouvriers sous-traitants enquêtés, certains s'estiment « mieux lotis » que les « Chantiers » : Jean, 37 ans est tuyauteur-soudeur dans un grand groupe industriel et son coefficient salarial est de 255 alors que, à niveau égal de qualification, les ouvriers « Chantiers » sont au coefficient 190 ; de même, selon Alberto, un ouvrier italien en CdI dans son entreprise Italienne : « Je connais pas les prix de Aker [le donneur d'ordres de 2006 à 2008] mais je crois pas que ce sont des prix... c'est clair que nous on gagne plus que les gars d'Aker: » (Alberto, 49 ans, ouvrier sous-traitant, Italien)

Par les primes dont ils bénéficient, les avantages salariaux, mais aussi les conditions de travail (le vestiaire, les douches), les ouvriers « Chantiers » sont, là encore, perçus comme des « nantis ».

L'implantation syndicale participe aussi au maintien d'une strate d'ouvriers stables. Alors que « la main-d'œuvre périphérique n'est presque pas organisée syndicalement » (Durand, 2004 : 198), les syndicats « Chantiers » restent relativement puissants et garantissent certaines protections <sup>7</sup>. À l'inverse, les entreprises sous-traitantes disposent d'une faible implantation syndicale (à l'exception des grands groupes industriels de la sous-traitance) <sup>8</sup> :

*« Et il n'y a pas de syndicats dans ces boîtes là [les entreprises sous-traitantes] ?*

D'abord, les entreprises sous-traitantes c'est souvent des structures plus petites avec une implantation syndicale inexistante. Il n'y a pas d'organisation syndicale dans 90% des cas. Le pire c'est les entreprises qui viennent des pays étrangers. Parce qu'il y a des pressions qui sont liées... y compris les Polonais, il y a des pressions qui sont liées à la famille qui est restée dans le pays d'origine : « Bouge pas le petit doigt parce que sinon on te renvoie chez toi et on va te virer ». Il y en a quelques-uns qui ont témoigné de ça. »

(Jean-Michel, 45 ans, dessinateur « Chantier », élu Force Ouvrière, mars 2007)

Les ouvriers « Chantiers » disposent de ressources pour défendre leur statut. Serge Paugam a montré comment les syndicats participent à la transmission d'un « esprit maison » pour les agents EDF (Paugam, 2000 : 159). Parce qu'ils assurent la transmission de l'histoire collective de l'entreprise, et qu'ils protègent le statut des ouvriers maison, les syndicats des chantiers navals contribuent à la construction, et au maintien, d'une identité collective « Chantiers ».

### 1.3. Travail ouvrier et conditions de travail

Par leur rapport au travail également, les ouvriers « Chantiers » se distinguent de toute une frange d'ouvriers sous-traitants dont les conditions de travail peuvent être marquées par une pénibilité plus importante.

Les ouvriers « Chantiers » exercent des métiers traditionnels de la construction navale (ajusteur-traceur, charpentier fer, soudeur). Ces métiers de la métallurgie sont valorisés parce qu'il s'agit de postes d'ouvriers qualifiés et qu'ils sollicitent un fort engagement physique et des compétences en lecture de plans. Leur travail bénéficie aussi d'un prestige important par l'image positive de la production à laquelle ils participent : les paquebots de luxe essentiellement. Dans l'ensemble, les ouvriers « Chantiers » tirent des formes de satisfaction au travail et s'y engagent fortement par la dépense physique qu'il implique, par leur appartenance à une grande entreprise et par la fierté que leur procurent les produits finis.

Certains ouvriers sous-traitants exercent eux aussi des métiers prestigieux puisqu'une partie de la sous-traitance de spécialité est dédiée à l'aménagement des navires (les marbriers en fournissent un bon exemple <sup>9</sup>). Cependant, les ouvriers des entreprises extérieures, et plus

7. Le taux de syndicalisation dans l'entreprise donneuse d'ordres s'élève à un peu plus de 10% tandis qu'en France, il se stabilise autour de 8%, et est inférieur à 5% pour les ouvriers des entreprises privées entre 2001 et 2005 (Wolff, 2008)

8. C'est pourquoi a été créée en 1999 l'USM CGT (Union des syndicats de la métallurgie), union du syndicat de l'entreprise donneuse d'ordres, du syndicat des intérimaires et des syndicats des sous-traitants, dont la revendication principale est « Un site = un statut ». Sur ce point, voir Pemet, 2008

encore les ouvriers étrangers, sont les seuls qui sont sollicités pour le « sale boulot », celui « dont on devrait avoir un peu honte » (Hughes, 1997 : 5). Il ne faut pas en conclure que tous les ouvriers étrangers exercent des métiers en bas de la hiérarchie ouvrière, mais le « sale boulot » est effectué uniquement par des ouvriers étrangers. Les métiers ouvriers éclairent donc les distinctions entre « Chantiers », sous-traitants, et sous-traitants étrangers.

De plus, les ouvriers maison jouissent de conditions de travail favorables comme me le suggérait une ouvrière sous-traitante :

« Les gars Chantiers sont des privilégiés ! Nous on n'a pas de beaux bleus comme vous ! [Alors que je portais un bleu estampillé « Chantier »] »

(journal de terrain, mars 2006)

La segmentation du marché du travail implique des conditions de travail souvent peu satisfaisantes pour les sous-traitants. Tandis que les ouvriers « Chantiers » disposent d'outils et d'équipements fournis par leur entreprise, le matériel des salariés « périphériques » est souvent inadéquat. L'analyse de Nicolas Jounin sur les ouvriers du bâtiment le confirme : « Les sous-traitants et les intérimaires ont généralement moins de droits que les ouvriers de l'entreprise générale, et moins de possibilités de les faire valoir » (Jounin, 2008a : 195). Nicolas Jounin met également en évidence les différenciations des conditions de travail selon la nationalité des ouvriers. A bord des navires, alors que la plupart des ouvriers travaillent en bleu, j'ai vu certains sous-traitants étrangers en blue-jean, parfois sans casques ou avec des équipements de protection périmés.

Matériellement et symboliquement, les ouvriers « Chantiers » constituent une frange d'ouvriers stables, voire même privilégiés, malgré les crises que traverse régulièrement l'industrie de la navale et les modes de gestion de main-d'œuvre associés.

## 2 – Les effets de la sous-traitance sur les relations de travail

La sous-traitance structurelle dans une industrie cyclique implique de « nouvelles » relations de travail pour les ouvriers. Bien que ces relations ne soient pas foncièrement nouvelles puisque la sous-traitance a toujours existé dans la construction navale, elles sont perçues comme telles par les ouvriers au vu de l'évolution du nombre de sous-traitants <sup>10</sup>. Les interdépendances entre « Chantiers » et sous-traitants sont complexes et ambivalentes, à la manière des établis et marginaux étudiés par Norbert Elias et John L. Scotson (Elias, Scotson, 1997). Elles oscillent entre coopérations et conflits.

### 2.1. « Si le travail est mal fait » : dévalorisation réciproque entre « Chantiers » et sous-traitants

Mes observations des relations de travail m'ont permis d'identifier un mécanisme de dévalorisation réciproque à l'œuvre entre, d'une part, les

9. Ils posent le marbre dans les locaux les plus prestigieux du navire : casinos, salles de restaurant, halls etc. Les marbriers que j'ai rencontrés étaient des ouvriers Portugais.

10. En 2007, pour 2 700 salariés « Chantiers » (dont un millier d'ouvriers) il y avait plus de 6 000 sous-traitants sur le site.

ouvriers nationaux et les ouvriers étrangers et, d'autre part, les « Chantiers » et les sous-traitants. On comprend relativement bien la tendance des « privilégiés » à dévaloriser le travail des autres ouvriers, qui pourraient remettre en cause leur statut justement. Mais cette dévalorisation est réciproque et les ouvriers sous-traitants, nationaux comme étrangers, « résistent » face aux ouvriers « Chantiers ».

De tels conflits se donnent à voir en premier lieu dans les interactions entre les ouvriers « Chantiers » et les ouvriers étrangers à travers des propos comme « si le travail est mal fait... ». Aux yeux des ouvriers nationaux, les ouvriers étrangers travaillent certes vite, mais mal. Cependant, les ouvriers étrangers résistent à ces formes de dévalorisation d'abord par des « contestations silencieuses » (Jounin, 2008b) qui passent par le vol d'outils ou le fait de feindre une non connaissance de la langue <sup>11</sup>. Dans leurs discours également, ils stigmatisent les ouvriers nationaux. Du point de vue des ouvriers étrangers, les ouvriers français seraient des « feignants » :

« [...] Parce que, on travaille bien et vite. Alors les Français...  
 Les Français travaillent moins vite ?  
 Ca fait pause. Cigarette...  
 Vous ne prenez pas de pause vous ?  
 Non. Une heure pour manger à midi, c'est tout.  
 Vous n'arrêtez jamais pour prendre un café ?  
 Non, non. Eux à 9h arrêtés, jusqu'à 9h30. Un café, une cigarette... Nous non ! »  
 (Brojan, 29 ans, ouvrier sous-traitant, Croatie, avril 2010)

« Ils savent qu'ils ont 35 heures à faire. Et, toutes les dix minutes ils font une pause. Bonjour par ci, bonjour par là, un café, tiens on va fumer une clope ? Et la journée se termine comme ça »  
 (Marcello, 36 ans, ouvrier sous-traitant, Italien, mars 2007)

Ils dévalorisent ici les ouvriers nationaux du fait de leur usage du temps dans le travail, ici à travers la question des pauses. Aux yeux des ouvriers extérieurs, les pauses prises par les ouvriers maison fonctionnent comme un révélateur de leur manque d'investissement dans le travail. Cette représentation de « l'ouvrier français » entre en contradiction avec la manière dont les ouvriers « Chantiers » valorisent la dépense physique (Schwartz, 1990). La représentation qu'ont les ouvriers étrangers du chômage en France renforce également ce sentiment de dévalorisation :

« Le chômage, le chômage ici en France... tu veux travailler, tu trouves du travail ! Mais il y en a beaucoup qui profitent du système. Donc c'est vrai quelqu'un qui veut pas changer son métier et tout ça... Mais quelqu'un qui veut travailler il trouvera toujours du travail. Moi j'en trouve plein ! Plein ! J'en refuse même ! [*Il fait des travaux non déclarés en plus de son travail aux chantiers*] Et il y a beaucoup de Français... je dis ça parce que je paye des impôts tout ça, et je trouve que les impôts sont beaucoup augmentés »  
 (Vladi, 50 ans, ouvrier sous-traitant, Russe, janvier 2007)

11. Les ouvriers étrangers ne parlent pas tous le français ou l'anglais. Cependant, le fait de feindre l'incompréhension linguistique est une pratique relativement courante selon les superviseurs que j'ai rencontrés.

Le regard que les ouvriers étrangers posent sur le chômage en France, qui semble suggérer que les ouvriers français choisiraient leur condition de chômeur, associe là encore les travailleurs français à des « fainéants ».

Cette dévalorisation réciproque ne caractérise pas uniquement les relations entre nationaux et étrangers au travail, elle se donne aussi à voir dans les interdépendances entre les ouvriers « Chantiers » et l'ensemble des ouvriers sous-traitants concernant la sécurité. Les ouvriers maison ont tendance à critiquer les comportements dangereux et irresponsables des sous-traitants concernant la sécurité au travail (Jounin, 2008). A l'inverse, les ouvriers sous-traitants reprochent à l'entreprise donneuse d'ordres les tolérances accordées aux ouvriers « Chantiers » vis-à-vis des règles de sécurité. Selon eux, les ouvriers « Chantiers » sont moins visés par les cartons jaunes, qui sanctionnent les ouvriers qui ne portent par leurs équipements de protection :

« Ils ne les mettent pas à leurs gars ! Moi j'en ai pris un une fois. J'étais dans un magasin à Aker<sup>12</sup>. Je sors et j'étais juste devant en train de lire alors j'enlève mes lunettes. L'autre il est arrivé comme ça et carton jaune ! [...] Oui ! Et puis à coté de ça y avait un groupe de personnes «Chantiers», des ouvriers d'Aker et ils n'avaient pas leurs lunettes ! Alors je lui ai dit : «pourquoi vous ne leur mettez pas le carton jaune ?» Le gars il me dit qu'il fait ce qu'il veut et que ce n'est pas pareil. Je ne sais pas moi mais faut être raisonnable quand même ! »

(Clément, 37 ans, ouvrier sous-traitant, avril 2007)

Les regards croisés entre sous-traitants et « Chantiers » témoignent de la complexité des relations de travail entre des ouvriers aux statuts professionnels fortement différenciés. Si les ouvriers « Chantiers » semblent « faire la loi » à bord des navires en construction, les ouvriers sous-traitants se défendent en critiquant le travail des salariés du donneur d'ordres. Cette dévalorisation est similaire à celle mise en évidence par Bruno Mahouche à propos des réparateurs de lignes téléphoniques : les statutaires accusent les autres de mal travailler ; pour les non-statutaires, les statutaires sont des fonctionnaires (Mahouche, 2010). Aux chantiers navals, la distinction entre étrangers et nationaux vient amplifier ce mécanisme.

## 2.2. Les formes de coopération dans le travail

Si l'éclatement des statuts d'emploi dans l'industrie contemporaine semble mettre en concurrence les salariés et conduire à des formes de conflits entre les ouvriers, il existe toutefois une coopération technique et matérielle entre « Chantiers » et sous-traitants. L'univers du « bord », propre à la construction navale, place les ouvriers dans un même environnement de travail, contrairement à l'industrie automobile par exemple où les sous-traitants travaillent dans leurs propres ateliers. Cette nécessaire coopération technique et matérielle – et « l'obligation d'entraide » entre ouvriers (Brochier, 2011 : 23) – passe par les transmissions de « coups de main » et d'astuces, le prêt des outils, les discussions de travail et les résolutions de problèmes techniques sans passer par la hiérarchie.

12. AkerYards est le nom de l'entreprise donneuse d'ordres qui exploitait les chantiers navals de 2006 à 2008.

Cette coopération dans le travail n'occulte cependant pas le pouvoir symbolique des ouvriers « Chantiers » vis-à-vis des ouvriers sous-traitants. Ils s'estiment en effet prioritaires dans le travail comme le montre Thomas, un ouvrier « Chantier » :

« *Ça se passe bien avec les sous-traitants ?*

Ça se passe bien parce qu'ils tiennent à garder leur place. Et moi, Chantier, je suis prioritaire. Je m'octroie des... Même aujourd'hui, je me suis octroyé des gestes, une position que je n'aurais normalement pas dû prendre. [...] J'ai été voir directement le sous-traitant. Je crois que c'était un Polonais. Avec les mains, je lui ai demandé si c'était son lot, il m'a dit oui. Je lui ai demandé de mettre ça propre.

*Et il l'a fait ?*

Oui, ils ne veulent surtout pas faire mal. Ils veulent pas faire de bruit tout en préservant leur travail.»

(Thomas, 40 ans, ouvrier « Chantier », juin 2006)

Les ouvriers de l'entreprise donneuse d'ordres disposent de petits pouvoirs sur les ouvriers d'autres entreprises, et d'autant plus lorsqu'il s'agit des ouvriers étrangers. Ces pouvoirs leur confèrent une autorité symbolique puisqu'ils donnent des consignes directement aux ouvriers extérieurs, sans passer par la hiérarchie, ou ne respectent pas la coordination prévue des travaux.

On aperçoit également des formes de coopération entre « Chantiers » et sous-traitants à travers les résistances organisées par les ouvriers « Chantiers » pour soutenir les ouvriers sous-traitants (et plus particulièrement les ouvriers étrangers). Ils ont, par exemple, initié et soutenu les manifestations des ouvriers étrangers dans des cas de non paiement des salaires<sup>13</sup>. Mais ces initiatives visent également à défendre le statut même des ouvriers « Chantiers » :

« On se bat pour que ces gens là aient le même statut que nous et que quand ils auront le même statut, notre patron il aura plus besoin d'aller les chercher quoi... Il n'y a plus lieu d'aller les chercher.»

(Alexis, 40 ans, charpentier fer « Chantier », élu CGT, mars 2010)

Cet extrait d'entretien témoigne de la position ambiguë des ouvriers « Chantiers » vis-à-vis des ouvriers sous-traitants. Il donne des indices sur le rapport à l'emploi des ouvriers « Chantiers », que je vais désormais analyser.

### 3 – Des stables en crise(s) : le rapport à l'avenir des ouvriers « Chantiers »

La fragmentation des statuts d'emploi complexifie les relations de travail entre ouvriers. Leurs expériences au travail, dans une entreprise où les crises se succèdent, façonnent de plus un type de rapport à l'emploi marqué par l'incertitude chez les ouvriers « Chantiers ». Les attitudes vis-à-vis de l'avenir de la construction navale diffèrent selon la trajectoire socio-professionnelle des ouvriers : une partie des ouvriers « Chantiers » semble

13. Entre 2003, des équipes de travailleurs Indiens, Roumains et Grecs se sont mises en grève pour non paiement de leurs salaires. L'USM-CGT a initié et soutenu ces mouvements et certains ouvriers « Chantiers » y ont participé.

confiante quant à l'avenir de leur entreprise ; les autres ont peur du lendemain et critiquent violemment les modes de gestion de main-d'œuvre aux chantiers navals.

### **3.1. « Ca fait soixante-dix ans que les Chantiers doivent fermer et ils sont toujours là! »**

Malgré les crises régulières dans la construction navale, toute une frange des ouvriers « Chantiers » ne semble pas inquiète pour l'avenir de l'entreprise. Ce sont des ouvriers avec un fort ancrage local qui peuvent faire valoir un « capital d'autochtonie » (Retière, 2003). Ils détiennent une connaissance approfondie sur l'industrie de la navale et sur l'histoire de l'entreprise. Pour ces ouvriers nazairiens, l'incertitude propre à l'industrie de la navale est réelle, mais elle ne menace pas leurs emplois :

« Ca fait des années qu'on entend que le Chantier ça va fermer, fermer, fermer. Et ils sont toujours là ! Moi je ne m'inquiète pas pour ça »

(Luc, 39 ans, ouvrier « Chantier », février 2006)

« Ca fait soixante-dix ans que les Chantiers doivent fermer et ils sont toujours là ! Faut pas écouter ce genre de trucs... »

(Cédric, 25 ans, ouvrier « Chantier », février 2006)

Ces ouvriers stables et confiants détiennent effectivement une connaissance fine de l'histoire des chantiers navals par leur intégration professionnelle aux Chantiers et par leur héritage familial. En effet, les ouvriers qui s'estiment protégés sont majoritairement ceux qui ont une expérience longue au sein de l'entreprise : ils sont entrés rapidement aux Chantiers après l'obtention d'un diplôme professionnel dans la métallurgie et y ont fait leur carrière complète. Ils mettent en avant un certain attachement à l'entreprise qu'ils estiment pérenne. Certains jeunes ouvriers insérés depuis moins longtemps aux Chantiers, comme Cédric, tiennent également un discours confiant vis-à-vis de l'avenir de la construction navale car leurs parents ou grands-parents ont travaillé dans l'entreprise. Puisque l'histoire professionnelle de leurs parents montre que la crise est routine dans la construction navale, ces jeunes ouvriers intériorisent l'incertitude. L'ancrage local et familial confère aux travailleurs des formes de confiance malgré la situation incertaine de l'entreprise.

### **3.2. L'incertitude du lendemain**

A l'inverse, certains ouvriers « Chantiers » s'inquiètent du développement de la sous-traitance et des rachats successifs de l'entreprise. Les bouleversements de leur entreprise participent selon eux au « grignotage de leur statut » (Linhart, Maruani, 1982 : 31). Ils soupçonnent leur activité professionnelle de pouvoir être prochainement sous-traitée, les excluant alors du statut favorable que j'ai décrit précédemment. Comme l'a formulé Jean-Marie Pernot, « aux Chantiers, l'inquiétude a un nom : la sous-traitance. Comme un cancer, c'est elle qui ronge la vie de travail, avec son alliée l'intérim » (Pernot, 2008 : 26).

La peur du lendemain caractérise une frange d'ouvriers dont les trajectoires professionnelles ont été plus morcelées. Jean-Paul a décroché tardivement un CDI aux Chantiers après avoir exercé des « petits » boulots dans différents secteurs (restauration, bâtiment, etc.) :

**« Là vous ne conseillerez à personne de rentrer aux Chantiers ?**

Non personne. Surtout pas un jeune. Ça va fermer.

**Ah vous pensez que ça va fermer ?**

Ouais, c'est une question de temps. Ça va fermer.

**Pourquoi vous pensez ça ?**

Pour moi c'est inévitable.

**Parce que ça tourne pas bien ?**

Il y a à peu près deux ou trois ans on disait qu'on allait garder une cellule et tout baser sur la tôlerie, mais petit à petit tous les autres corps de métiers, on va sous-traiter. Bah vas voir le nombre de tôliers qu'il reste maintenant à bord ! Il n'y a plus de tôliers. Je sais pas combien ils sont, mais avec tous les anciens qui sont partis avec l'amiante et les postes qui sont pas renouvelés, c'est fini. La tôlerie, on va chercher des Polonais, on va chercher des Portugais, que ce soit pour la tôlerie ou autre chose d'ailleurs. Donc bah, c'est terminé quoi. Les autres corps de métiers c'est pareil, tout ça c'est sous-traité. Nous, on nous a dit qu'on allait garder un petit noyau pour faire les portes. Même les escaliers que nous on est en train de monter, c'est terminé, ils veulent pas garder ça. On va dire... une dizaine d'années et ce sera déjà beaucoup. »

(Jean-Paul, 47 ans, ouvrier « Chantier », mai 2006)

La première source d'inquiétude de ces ouvriers « Chantiers » réside dans la place prise par la sous-traitance : selon eux, elle empiète sur les activités du « noyau stable ».

Ces peurs du lendemain impliquent parfois des formes de racisme lorsqu'il est question de la sous-traitance étrangère car, aux yeux de certains ouvriers « Chantiers », les étrangers leur « piqueraient » leurs emplois. Ainsi, une partie des ouvriers « Chantiers » s'inquiète de la manière dont l'entreprise met en concurrence les salariés :

« On a eu les Indiens, les Polonais etc. Ce qui a bloqué un peu c'est au niveau salarial. Employer des personnes à quatre euros c'est facile. Surtout qu'ils ont eu des problèmes pour se faire payer... Au départ il y a eu des paroles dites, ça c'est certain. Mais vu les problèmes qu'ils ont eu après... [...] Maintenant c'est facile pour un patron de payer des gens quatre euros mais ça fait pas travailler les gens de la région. Je pense qu'ils devraient faire travailler les gens de la région avant tout. Après on en revient sur la qualité. Beaucoup de choses ont été à refaire. On n'a pas du tout la même façon de travailler. Il y a des incompréhensions par rapport à la langue déjà, par rapport aux plans. [...] On a toujours eu des Italiens, des Anglais, là ça passait. Mais prendre le travail, excusez-moi l'expression, alors que sur place on a du chômage. Tout ça pour les payer moins cher ! »

(Pierre, 40 ans, ouvrier « Chantier », mars 2007)

Ce discours montre que la question du racisme ouvrier est complexe (Beaud et Pialoux, 2006) car Pierre met en évidence l'ambivalence des

nationaux vis-à-vis des étrangers : d'une part, il pointe les difficultés que rencontrent les ouvriers sous-traitants étrangers (en termes de salaires et de respect du droit du travail français) et, d'autre part, il stigmatise les ouvriers étrangers qui viennent « prendre le travail » des ouvriers nationaux. Cette ambiguïté caractérise la manière dont les ouvriers « Chantiers » se représentent la présence des ouvriers étrangers.

Il est relativement rare que les relations entre ouvriers nationaux et ouvriers étrangers aux chantiers navals prennent la forme de conflits ouverts. Les ouvriers qui ont tendance à s'en prendre fortement aux étrangers sont les ouvriers « les plus faibles » comme l'a rappelé Philippe Bataille (Bataille, 1997 : 146). Les propos d'Agnès, une ouvrière qui s'estime mal reconnue dans son travail, et qui a souffert de nombreuses difficultés avec sa hiérarchie, l'illustrent :

« Ces Polonais, tout, ça qui commencent à venir prendre notre boulot... Maintenant, on leur fait comprendre qu'on est chez nous. »

(Agnès, 27 ans, ouvrière « Chantier », mai 2006)

Les ouvriers « Chantiers » qui s'inquiètent de l'avenir de l'entreprise et de la présence des ouvriers étrangers sont des salariés aux trajectoires socioprofessionnelles heurtées : leur inscription dans l'emploi durable s'est faite tardivement ou ils tirent peu de satisfactions de leur travail. Selon Nouria Ouali « le racisme constitue un des modes d'expression des tensions qui traversent le monde du travail » (Ouali, 2009 : 99). Les ouvriers qui subissent plus fortement les évolutions du travail sont ainsi les plus critiques vis-à-vis des étrangers.

## Conclusion

L'objectif de cet article était de montrer les effets des crises successives sur le travail et l'emploi des ouvriers les plus stables de la grande industrie. Dans le travail, les ouvriers « Chantiers » doivent désormais « faire avec » des relations de travail avec les ouvriers sous-traitants et les étrangers qui sont, on l'a vu, complexes et ambivalentes. Certes, des formes de coopération existent entre les différents segments ouvriers en présence. Mais leurs relations peuvent également prendre la forme d'évitements, de dévalorisations, de conflits etc. Or, ces interdépendances influent sur le rapport à l'avenir des ouvriers : la sous-traitance et le recours à la main-d'œuvre étrangère transforment le rapport à l'emploi d'une partie des ouvriers « chantiers ». Ils apparaissent finalement déstabilisés par « la dure épreuve de la concurrence au travail » (Beaud, Pialoux, 1999 : 62). Cette mise en concurrence des ouvriers peut aussi donner lieu à des discours racistes de la part des ouvriers les plus stables vis-à-vis des étrangers. Le racisme aux chantiers navals semble se développer en temps de crise comme l'a suggéré Philippe Bataille : « De façon plus générale, les différentes crises économiques qui ont ponctué le développement industriel se sont toujours révélés propices à la diffusion de sentiments xénophobes » (Bataille, 1997 : 147). Dans une industrie comme la construction navale, où la crise est routine, les ouvriers étrangers sont régulièrement stigmatisés.

Dans ce cadre, les ouvriers « Chantiers » tentent d'organiser la défense de leur statut par plusieurs voies, la principale reposant sur les syndicats relativement puissants implantés dans l'entreprise. Ils participent en effet au maintien du statut favorable des ouvriers « Chantiers ». De plus, ils initient et soutiennent les revendications des ouvriers sous-traitants nationaux et des ouvriers étrangers pour leur assurer de meilleures conditions de travail et des protections vis-à-vis de leur emploi. De ce fait, les syndicats s'exposent aux critiques d'une partie des ouvriers « Chantiers » qui s'inquiètent de la présence des étrangers. Le travail des organisations syndicales, qui vise à obtenir un statut unique pour tous les ouvriers du site, est donc remis en cause par une frange d'ouvriers stables. Cette question témoigne des conséquences de l'évolution des modes de gestion de la main-d'œuvre en temps de crise sur l'activité syndicale, qui dispose de peu de ressources pour unifier un monde ouvrier traversé de tensions et de dévalorisations.

#### BIBLIOGRAPHIE

- Bataille, P. (1997), *Le racisme au travail*, La Découverte, Paris.
- Beaud, S., Pialoux, M. (1999), *Retour sur la condition ouvrière*, Fayard, Paris.
- Beaud, S., Pialoux M., (2006), « Racisme ouvrier ou mépris de classe ? Retour sur une enquête de terrain », in Fassin E., Fassin D. (dir.), *De la question sociale à la question raciale ?*, Paris, La Découverte : 72-90.
- Brochier, C. (2011), « Le monde social d'une petite usine. Relations individuelles et groupales », in *Revue française de sociologie*, vol 52, n°1, pp. 3-36.
- Castel, R. (1999), *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard, Paris.
- Durand, J-P. (2004), *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*, Seuil, Paris.
- Elias, N., Scotson, J-L. (1997), *Logiques de l'exclusion*, Fayard, Paris.
- Gorgeu, A., Mathieu, R., Pialoux, M. (1998), *Organisation du travail et gestion de la main-d'œuvre dans la filière automobile*, La Documentation française, dossier du CEE n°14, Paris.
- Jounin, N. (2008a), *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, La Découverte, Paris.
- Jounin, N. (2008b), « Humiliations ordinaires et contestations silencieuses. La situation des travailleurs précaires des chantiers », in *Sociétés contemporaines*, n°70, pp. 25-43.
- Hughes, E. (1997), *Le regard sociologique*, EHESS, Paris.
- Linhart, D., Maruani, M. (1982), « Précarisation et déstabilisation des emplois ouvriers. Quelques hypothèses. », in *Travail et emploi*, n°11, pp. 27-36.
- Mahouche, B. (2010), « Les modalités d'engagement dans le travail des réparateurs de lignes téléphoniques statutaires et hors statut », in : Cartier, M., Siblot, Y., Retière, J-N. (éd.), *Le salariat à statut*, Presses universitaires de Rennes, pp. 273-285.
- Monchatre, S. (2004), « De l'ouvrier à l'opérateur : chronique d'une conversion », in *Revue française de sociologie*, vol 45, n°1, pp. 69-102.
- Ouali, N. (2009), « Le racisme au travail à Bruxelles et à Londres : un effet de la précarisation », in *Les mondes du travail*, n°7, pp. 87-101
- Paugam, S. (2000), *Le salarié de la précarité*, PUF, Paris.
- Pernot, J.-M., (2008) « Syndicats et sous-traitance aux chantiers de l'Atlantique », in: Beroud, S., Denis, J.-M., Dufour, C., Hege, A., Pernot, J.-M. (éd.), *Flexibilité et action collective. Salariés précaires et représentation syndicale*, DARES, Document d'études n° 144, pp. 25-46.

- Perraudin, C., Thévenot, N., Valentin, J. (2006), « Sous-traiter ou embaucher ? Une analyse empirique des comportements de substitution des entreprises de l'industrie en France entre 1984 et 2003 », CEE, n°78.
- Pinçon, M. (1987), Désarrois ouvriers. Familles de métallurgistes dans les mutations industrielles et sociales, L'Harmattan, Paris.
- Retière, J.-N. (2003), « Autour de l'autochtonie. Réflexion sur la notion de capital social populaire », in *Politix*, volume 16, n°63, pp. 121-143.
- Rochcongar, Y. (1999), Des navires et des hommes. De Nantes à Saint-Nazaire, deux-mille ans de construction navale, Nantes : Maison des hommes et des techniques
- Roinsard, N. (2012), « Entrer aux Chantiers : les transformations de la socialisation professionnelle et des rapports intergénérationnels aux Chantiers de l'Atlantique (1950-2005) », *Sociologie du travail*, volume 54, n°2, pp. 197-216
- Schwartz, O. (1990), Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord, PUF, Paris.
- Tripier, M., (2004), « Immigration et dynamiques ouvrières » in Bouffartigue, P. (éd.), Le retour des classes sociales, La Dispute, Paris, pp 175-187.
- Wolff, L. (2008), « Le paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents mais des syndicats bien implantés », *DARES*, Premières synthèses, n°16.1.



Giuseppina Caci (Belgique)  
II<sup>e</sup> Triennale de l'affiche politique, Mons 2011

# La crise ne date pas d'hier. Enquêtes parmi les cadres, ingénieurs et techniciens (2001-2007)

Mélanie Guyonvarch et Gaëtan Flocco\*

**Résumé :** *La crise financière apparue en 2007 est souvent appréhendée comme un tournant majeur. Sans nier les impacts délétères qu'elle a pu exercer sur le travail et l'emploi, l'article montre que la rhétorique de crise est récurrente dans les entreprises. Pour cela, il s'appuie sur deux enquêtes réalisées auprès de salariés qualifiés entre 2001 et 2006 en France. L'analyse rappelle ainsi que les stratégies d'entreprise et les discours managériaux visaient déjà à adapter les salariés et les organisations à un contexte économique en permanence en crise. Elle observe également que l'économie apparaissait aux salariés comme complexe, inéluctable et naturelle, à l'image de la crise aujourd'hui, tandis que les tensions du travail étaient déjà l'œuvre.*

**Mots-clés :** *crise financière / discours managérial / rapport au travail / restructuration / stratégies d'entreprise*

## **“The crisis”, a recurrent reference in the labor field**

**Abstract :** *The financial crisis, which has appeared in 2007, is often regarded as a major turning point. Without denying the deleterious impacts that have been caused on work and employment, the paper highlights that the crisis rhetoric is recurrent in the firms. With this aim in view, it relies on two surveys conducted amongst high skilled workers between 2001 and 2006 in France. The analysis reminds firms' strategies and managerial discourse already aimed at adapting workers and organizations to an economical context in constant crisis. It also emphasized that economy appeared to the workers to be complicated, unavoidable and natural, as the today crisis, while labors tensions were already applied.*

**Key words :** *financial crisis / managerial discourse / commitment to work / company restructuring / firm strategy*

La crise économique et financière survenue en 2007 a eu des conséquences durables sur le fonctionnement des marchés, des firmes et du monde du travail : de nombreuses entreprises ont mis en œuvre des plans sociaux ou ont eu recours au chômage technique, affectant les salariés de manière variée et accentuant la précarisation du travail (Trémoulinas, 2009). Les interprétations de ses causes sont multiples. Un ensemble de travaux arguent qu'elle proviendrait d'une bulle immobilière apparue en 2007 et qu'elle se serait progressivement diffusée à la sphère financière puis, plus largement, à « l'économie réelle » (Aglietta, 2008 ; Sapir, 2008 ; Orléan, 2009). Ils mettent ainsi en exergue le tournant majeur constitué

\* Centre Pierre Naville,  
Université d'Evry-Val  
d'Essonne ;  
mguyonvarch@free.fr et  
gaetan.flocco@wanadoo.fr

par l'enchaînement d'événements en 2007-2008 (faillites de banques et d'organismes de crédit, krach des bourses mondiales, etc.) ayant conduit à cette situation. D'autres approches avancent la thèse quasi inverse de l'existence d'une crise *longue* du capitalisme, survenue à la fin des années 1970, et dont la dimension financière – avec ses crises à répétition – serait une conséquence plutôt qu'une cause première (Amiech, 2009 ; Généreux, 2010 ; Jappe, 2011 ; Kurz, 2011).

Dans le prolongement de cette seconde explication, cette crise <sup>1</sup> ne relève-t-elle pas d'une rhétorique bien antérieure à 2007, nettement perceptible à travers les pratiques organisationnelles et les discours managériaux des entreprises ? L'article montre que les déstabilisations du monde du travail et de l'emploi n'ont pas attendu l'effondrement des places financières mondiales pour se déployer avec force et parfois violence. Ces dernières révéleraient ainsi tout autant de l'effondrement actuel de ce système que de sa prospérité antérieure.

Deux enquêtes auprès d'une centaine de salariés qualifiés – managers, ingénieurs et techniciens – ont été menées entre 2001 et 2007 dans divers secteurs en France (industrie pharmaceutique, conseil en management, énergie, aérospatiale, télécommunication). Elles confrontent une situation de plans sociaux donnant lieu à des licenciements et une situation dite ordinaire de travail (cf. « Repères méthodologiques »). On y perçoit une banalisation de l'idée de crise et une tension permanente provenant du système financier. Ceci engendre des formes multiples de fragilisations, y compris dans des secteurs dits compétitifs et pour des salariés censés être les mieux armés pour s'adapter à ses exigences.

La première partie analyse la façon dont cette rhétorique de crise permanente s'incarne depuis plusieurs décennies dans les pratiques des entreprises et les discours managériaux. La seconde examine les effets produits par cette rhétorique de crise auprès de salariés qualifiés de grandes entreprises, illustrant à nouveau leur antériorité par rapport à la période de 2007-2008.

**Repères méthodologiques :** La présente analyse repose sur deux enquêtes qualitatives réalisées auprès de salariés qualifiés, censés être les mieux adaptés aux pratiques et discours innovants des entreprises. Les entretiens ont été menés dans des situations dites « de routine » ou « ordinaires » et dans des situations de restructurations <sup>2</sup>. La première enquête a été réalisée de 2001 à 2003 dans quatre grandes entreprises localisées en région parisienne. Ces entreprises appartiennent aux secteurs de l'industrie pétrolière, de l'électronique, de l'aérospatiale et de l'ingénierie nucléaire. 55 entretiens ont été réalisés avec des ingénieurs d'études, ingénieurs d'affaires, chefs de projet, analystes « marketing », experts en qualité ou encore des managers tels que des chefs de départements ou de direction.

1. Dans le sens commun, la notion de crise revêt plusieurs acceptions. Nous l'envisageons ici comme l'apparition d'une phase grave et de forte perturbation, voire de remise en question d'une tendance. C'est précisément cette signification qui est fréquemment appliquée au domaine économique. Une crise économique désigne alors communément un affaissement brutal de la croissance économique, comme il a pu déjà s'en produire dans l'histoire du capitalisme (Clerc, 1999). La crise mondiale qui défraie la chronique depuis septembre 2008 relève de cette conception très largement partagée. Elle désigne l'éclatement d'une bulle financière et immobilière, ayant entraîné une récession économique dans la plupart des pays industrialisés.

2. José Allouche et Janine Freiche définissent les restructurations comme « un ensemble diversifié d'opérations de réorganisations interne ou d'alliances avec d'autres partenaires, voulues ou subies, et qui entraînent des modifications dans les configurations d'activités, les implantations géographiques, la structure du capital et l'emploi » (Allouche et Freiche, 2007 : p. 1). Nous ne considérons ici que des restructurations ayant donné lieu à des réductions d'effectifs, ici dans le cadre de plans sociaux. Les autres entreprises, en situation dite de routine ou ordinaire ne se définissent ici que par le fait qu'elles ne sont pas en situation de plan social au moment de l'enquête.

La deuxième enquête porte sur deux plans de licenciements collectifs. 69 entretiens ont été menés avec des cadres d'entreprise ou managers et des techniciens de recherche, tous licenciés pour motif économique. Ces plans sociaux sont intervenus entre 2003 et 2007 dans un grand groupe de l'industrie pharmaceutique et dans une Société de Services et d'Ingénierie Informatique (SSII). Les secteurs d'activité touchés appartiennent à des secteurs dits de pointe, réputés rentables au vu des normes en vigueur. Ces entreprises suppriment pourtant les emplois de salariés qualifiés, censés posséder les ressources adéquates pour «rebondir» face au licenciement.

Ces enquêtes ont eu essentiellement recours à des entretiens semi-directifs approfondis d'une durée comprise entre 1h30 et 3h. Le choix des enquêtés a été effectué selon des variables telles que l'âge, le sexe, le degré d'ancienneté, le niveau hiérarchique ou encore la fonction occupée. Les salariés étaient interrogés sur leur activité, son organisation, ainsi que sur leur rapport au travail et à l'entreprise. L'enquête en situation de routine a particulièrement insisté sur les points de vue portés par ces salariés sur l'économie actuelle, à l'image de la mondialisation de l'économie, des plans sociaux, des fusions acquisitions, des marchés financiers, du pouvoir des actionnaires, etc. L'enquête en situation de crise a quant à elle mis l'accent sur leurs perceptions de la perte d'emploi et des répercussions de celle-ci dans leur trajectoire socioprofessionnelle et personnelle.

Au cours de ces deux recherches, l'accès au terrain s'est effectué le plus souvent par l'intermédiaire de salariés que nous connaissions personnellement ou avec le concours de syndicalistes et de consultants. Ces « alliés », comme les appellent Stéphane Beaud et Florence Weber (1998), nous ont permis d'entrer en contact avec les responsables des ressources humaines et des comités d'entreprises des différentes organisations afin d'obtenir l'autorisation de réaliser une enquête au sein de leur organisation.

## I – De l'instabilité permanente dans les pratiques et les discours des entreprises

L'idée d'une crise permanente se manifeste en premier lieu au niveau des stratégies d'entreprise et des évolutions de l'organisation du travail : la mondialisation financière constitue à ce titre la toile de fond indispensable pour comprendre que la réussite financière puisse produire des suppressions d'emplois, dans un contexte de restructurations de compétitivité. La rhétorique de crise s'exprime en second lieu à travers des discours managériaux, induisant des représentations et des pratiques de gestion de ressources humaines particulières. L'instabilité permanente est donc analysée dans le cadre des stratégies d'entreprise en situation ordinaire (1.1), de celles menées en situation de restructuration (1.2), ainsi que des discours managériaux (1.3).

Depuis la fin des années 1970, les orientations stratégiques et l'organisation du travail des entreprises se sont profondément transformées. Pour les comprendre, il est nécessaire de les resituer dans le contexte de la mondialisation financière, exerçant une pression sans précédent sur le monde du travail et de l'entreprise (Plihon, 2004). Un discours diffus invoque des contraintes extérieures inédites : le pouvoir des actionnaires, la concurrence internationale ou encore la centralité conférée aux marchés et aux clients. Cet ensemble de justifications s'impose comme une réponse au déclin des grandes tendances caractérisant le capitalisme des années 1945-1975 : une production de masse impulsée par l'offre, des entreprises à taille plus réduite<sup>3</sup>, des marchés locaux et nationaux, des directions d'entreprises non atomisées par l'actionnariat.

Les économies capitalistes sont entrées dans une ère nouvelle à l'orée des années 1980, suite à l'épuisement du modèle fordiste de production et de consommation de masse. C'est à partir de cette période que s'est mise en place ce qui est communément appelé la globalisation financière (Michalet, 2002). En France, de nouvelles politiques économiques ont encouragé le désengagement de l'État dans l'économie et ont favorisé la dérèglementation financière. Elles se sont accompagnées de privatisations qui ont transformé les orientations stratégiques des grandes entreprises. Ainsi, le rôle des actionnaires est devenu de plus en plus important dans le pilotage des entreprises, avec notamment l'instauration de la « gouvernance d'entreprise » (Pérez, 2002). Désormais, ce seront ces acteurs – souvent lointains et désincarnés – qui justifieront, dans les entreprises, des décisions très fluctuantes et parfois contradictoires entre elles.

Les fusions-acquisitions se sont également multipliées au cours des deux dernières décennies, ajoutant à la contrainte actionnariale celle de la concurrence internationale. Pour affronter cette dernière, la création de grandes concentrations capitalistiques permet de gagner des parts de marché tout en visant à l'amélioration de la compétitivité en abaissant les coûts de main-d'œuvre grâce aux délocalisations d'activités. La logique des filiales s'est considérablement développée, s'accompagnant d'un recours de plus en plus fréquent à la contractualisation interne et à la sous-traitance. En outre, les entreprises se sont recentrées sur leurs activités de base – « le cœur de métier » – ce qui a fréquemment généré des réductions d'effectifs et des reclassements de salariés (Plihon, 2004). Ces stratégies d'entreprises inédites répondent à une situation de crise, entendue au sens d'une adaptation permanente à une série de contraintes extérieures issues de la mondialisation financière. La nécessité de se conformer à ces contraintes extérieures se manifeste également au niveau microsocial de l'organisation du travail, dont les maîtres-mots sont la réactivité et la flexibilité. Dans les entreprises de hautes technologies étudiées, les contraintes financières sont désormais déclinées au plus bas des échelons hiérarchiques. Elles prennent la forme d'objectifs que les salariés qualifiés – managers, ingénieurs, techniciens – se doivent d'atteindre, les sou-

3. C.-A. Michalet situe le début du développement de grands groupes multinationaux à partir des années 1960, annonçant l'avènement d'une « configuration internationale du capitalisme » (2002).

mettant dès lors à une obligation de résultats (Cousin, 2004). Un manager travaillant dans une entreprise de lanceurs de satellites, résume bien la manière dont cette tendance structure son activité :

« J'ai deux objectifs à atteindre, en ce qui me concerne et les gens qui travaillent avec moi. C'est respecter des dates de lancement et des plannings. Donc c'est clair; quand on a dit « on lance le 20 juin », et bien il faut lancer le 20 juin, il ne s'agit pas de trouver des prétextes pour lancer le 21, ça c'est évident. Puis après, c'est la réduction des coûts, ce sont les deux moteurs. Les deux moteurs, chez moi, c'est la réduction des coûts et le respect de la date de lancement. »

(52 ans, directeur des opérations de lancement).

Ces contraintes inédites auxquelles les salariés doivent impérativement se soumettre s'incarnent également dans la prépondérance accordée au client. Alors que sous le modèle fordiste, l'offre déterminait la demande dans le cadre d'une production standardisée très peu diversifiée, aujourd'hui, la contrainte s'est quasiment inversée et les entreprises cherchent à s'adapter au plus près des exigences de la demande <sup>4</sup>.

L'ensemble de ces stratégies et de ces pratiques organisationnelles en vigueur depuis au moins trois décennies témoignent bien de la nécessité des entreprises à s'adapter à un nouveau contexte économique, celui de la mondialisation financière. Si ce dernier n'est pas toujours défini de cette façon, il représente pourtant bien une situation de crise économique, dans le sens d'un état instable présenté comme la norme, bien antérieure à la crise financière et économique de 2007. Cette période de crise, envisagée sur un long terme depuis la fin des années 1970, marque en effet une réelle rupture avec les caractéristiques de la phase antérieure du capitalisme, entre 1945 et 1975. Cette situation de crise est encore plus manifeste lorsque les entreprises de ce nouveau capitalisme engagent des restructurations.

### **1.2. En situation de restructuration : une invocation systématique de « l'instabilité des marchés »**

Un autre aspect qui nuance l'idée d'une rupture entre la crise actuelle et la situation antérieure du monde du travail apparaît lorsqu'on analyse les stratégies des entreprises procédant à des suppressions d'emploi. Nous nous situons ici dans le cas – restreint en nombre, mais primordial en termes de poids économique et financier – des firmes multinationales cotées sur les marchés financiers et employant plusieurs milliers de salariés dans différents pays du globe. Ces dernières sont soumises à la mise en place d'un « Plan de Sauvegarde de l'Emploi » (PSE) régi par le Code du Travail. Or, l'étude des textes réglementaires donne des indications sur les justifications mises en avant par les directions d'entreprise pour expliquer la décision de licencier.

L'accent y est mis sur « l'instabilité permanente » des marchés financiers. Ces justifications soulignent aussi plus largement l'ensemble des « risques » et des « incertitudes » qui pèsent aujourd'hui sur l'économie

4. Selon François Dupuy, « nous sommes passés d'une période où les produits (biens ou services) étaient rares, à une période où ce sont les clients qui le sont » (Dupuy, 2005 : p. 11).

mondiale et sur le devenir de l'entreprise. L'acuité de la concurrence et de la compétitivité internationale est également mise en exergue. Cela conduit ces entreprises à souligner la « nécessité » de consentir à des « sacrifices » en termes d'emplois afin d'assurer la « survie » du groupe. La déconstruction de ces argumentaires et l'analyse des justifications énoncées montrent qu'il n'y a pas de caractère inévitable pour légitimer les licenciements, mais que des choix de gestion en sont à l'origine (T. Boyer, 2003)<sup>5</sup>. Cela est nettement visible dans les deux entreprises en restructuration étudiées : le groupe pharmaceutique qui ferme son centre de Recherche et Développement en antibiothérapie souligne la nécessité de sauvegarder la compétitivité du groupe au niveau international. Sa survie est en ce sens remise en cause par la perte de « *leadership* » auquel il risquerait, à moyen terme, d'être confronté. L'idée de crise est perceptible à travers une rhétorique de « guerre économique et financière » qui se jouerait entre les groupes du secteur. Le caractère stratégique de cette réorganisation réside dans le choix de se recentrer sur les activités les plus profitables (maladie d'Alzheimer, oncologie, diabète, médicaments « *blockbusters* » capables de générer plus d'un milliard d'euros de chiffre d'affaires par an) au détriment des « populations non solvables » (les vaccins envoyés en Afrique principalement). Dans le cas de la société de conseil, l'activité est fortement réduite, en raison de l'instabilité du marché et de la nécessaire adaptation à la situation de crise résultant des incertitudes qui pèsent sur le secteur (crise de septembre 2001, caractère erratique de l'activité conseil, concurrence forte).

Pour ces raisons, ces restructurations peuvent être qualifiées d'offensives. Il n'existe pas à proprement parler de données attestant de leur part relative parmi l'ensemble des réorganisations d'entreprises. L'objectif n'est d'ailleurs pas tant la représentativité statistique des cas évoqués<sup>6</sup> que de souligner l'importance des questions que cela pose.

Premièrement, les raisons avancées par les directions d'entreprises font explicitement référence, ou de façon à peine masquée, à une recherche d'amélioration de la compétitivité. C'est pourquoi, tout en affirmant la nécessité de détruire des emplois, les entreprises fournissent des données financières et économiques témoignant de leur « bonne santé » au vu des normes financières en vigueur. Par exemple, le groupe pharmaceutique fermant son centre de Recherche et Développement se présente comme le champion français du domaine pharmaceutique et un des principaux leaders mondiaux qui se doit de supprimer des centaines d'emplois afin de conserver sa position dans la compétition internationale. Partant, ces licenciements ne peuvent être considérés comme des dysfonctionnements ponctuels, mais représentent au contraire une conséquence « normale » du fonctionnement économique global dans lequel s'insèrent ces grands groupes. À ce titre, prospérité et crise génèrent le même type de phénomènes, ainsi que le montre l'analyse de la crise financière par Frédéric Lordon (2009).

Deuxièmement, la continuité avec la période de récession actuelle réside dans le fait que l'idée de crise est un ressort important utilisé dans les stratégies de ces entreprises. Celle-ci est entendue au sens d'une ins-

5. L'auteur fait apparaître la nature stratégique de la décision de suppressions d'emplois, souvent incarnée par un modèle d'argumentation très redondant : « Le marché a conduit l'entreprise à de mauvais résultats auxquels il convient de réagir par une amélioration de la productivité qui passe par des licenciements douloureux mais indispensables à la survie de l'entreprise » (Boyer, 2003 : p. 3).

6. La banalisation des licenciements signifie aussi que beaucoup de ces réorganisations n'apparaissent pas dans les statistiques usuelles relatives aux restructurations.

tabilité incessante de marchés potentiellement versatiles auxquels il faut nécessairement s'adapter. Cela justifie par la même que la « masse salariale » soit la variable d'ajustement privilégiée comme l'exposait Rachel Beaujolin dans son étude sur les réductions d'effectifs (Beaujolin, 1999).

### **1.3. L'omniprésence des rhétoriques du changement et de l'adaptation des salariés**

Les discours managériaux – pour autant qu'ils ne déterminent pas complètement les pratiques – jouent également un rôle majeur dans l'émergence de nouvelles normes orientant le rapport à l'emploi et leur légitimation. Or, ils sont marqués par la prégnance des « incertitudes » qui seraient constitutives de l'emploi moderne et par une rhétorique appuyée du changement permanent. Les points de vue de ces acteurs en charge de l'application des licenciements sont ainsi centrés sur une forte valorisation de la mobilité, de l'instabilité professionnelle et des ruptures considérées comme autant de « transitions » dans un parcours « nécessairement » discontinu. Ces représentations sont érigées en nouvelles normes exigées des salariés et comme sources potentielles d'épanouissement personnel.

Plusieurs procédés perceptibles dans leurs discours traduisent cette idée. Cela passe notamment par une euphémisation systématique des effets douloureux induits par la perte d'emploi et l'évitement de phénomènes jugés négatifs : le « redéploiement » remplace les restructurations, la « dynamique de potentialisation des personnes » se substitue à leur licenciement, une attitude « proactive » figure la démarche à adopter face à la perte d'emploi, pour ne citer que quelques exemples. En outre, l'opposition est érigée de façon récurrente entre une « conception anglo-saxonne » du rapport au travail et à l'emploi adapté aux nouvelles exigences économiques et un « modèle français » jugé dépassé. La première est focalisée sur la flexibilité et la recherche de performance individuelle tandis que le second incarne à leurs yeux les valeurs opposées. C'est d'ailleurs la principale raison avancée pour expliquer les « rigidités » persistantes dans la gestion des plans sociaux et des licenciements en France. Lorsqu'ils sont interrogés sur les causes de la prépondérance de ces nouveaux impératifs requis des salariés, ces acteurs s'accordent sur un ensemble de transformations qui en sont à l'origine : les soubresauts économiques, l'exigence actionnariale et une compétition entre travailleurs à l'échelle internationale sont autant d'aspects qui les font parler d'une « guerre économique » à laquelle il faut se résoudre. Ce climat hostile est décrit avec une neutralité de rigueur, voire avec un certain cynisme, comme un élément à part entière du rapport au travail auquel doivent se conformer les individus. Si plusieurs interprétations permettent d'expliquer ces positionnements des gestionnaires des ressources humaines, il n'en demeure pas moins qu'ils véhiculent une vision largement banalisée de la crise et du licenciement.

En quels sens parle-t-on ici d'une rhétorique de la crise ? Les désablisations générées par le licenciement sont banalisées du fait de cette euphémisation systématique des aspects négatifs liés à la perte d'emploi

d'une part et de la valorisation de la mobilité et du changement d'autre part. Davantage qu'un « parler creux » managérial (Dujarier, 2001), cela induit un ensemble de représentations auxquels doivent s'adapter les salariés, *a fortiori* les salariés qualifiés censés mieux armés pour affronter ces évolutions diffuses. Il y règne un climat général de guerre économique et d'adaptation à cette instabilité, cette dernière devenant la norme. Cette conception de la mobilité et du licenciement revêt certes une violence singulière du fait de la crise économique de 2007-2008. Néanmoins, ces discours lui sont bien antérieurs et on les trouve déjà largement présents avant cette date. C'est pourquoi on peut estimer que les discours promus depuis la crise sur la nécessaire adaptabilité des salariés trouvent d'une certaine façon leurs sources dans des évolutions de plus long terme du discours managérial.

En outre, au-delà de sa dimension idéologique, cette prégnance du changement renvoie également à des modalités *concrètes* de gestion propres à la « cité par projets » étudiée par Luc Boltanski et Ève Chiapello (1999). La mobilité est en effet une ressource indispensable et valorisée dans un monde qui serait devenu « connexionniste ». Les auteurs mettent en évidence l'opposition entre « mobiles » et « immobiles », faisant de la mobilité et de la capacité au changement des ressources primordiales dans un monde en réseau (p. 451). Face à ces nouvelles valeurs, les principes d'enracinement local et de fidélité ne sont plus reconnus comme des notions positives et valorisées. Ces approches trouvent d'ailleurs un certain écho dans des travaux sociologiques comme l'analyse de *La société du risque* d'Ulrich Beck (1986) et celle d'Anthony Giddens (1998) pour qui l'incertitude dans les domaines du travail et de l'emploi rencontre l'assentiment « d'une grande partie des travailleurs [...] qui en espèrent une meilleure compatibilité de la vie de famille et de la vie professionnelle, ou plus de liberté dans leur rapport au temps » (p. 308-309)<sup>7</sup>. De nombreux travaux sociologiques mettent l'accent sur les aspects potentiellement positifs de ces risques, comme l'opportunité de changement et l'innovation (Le Breton, 2000 ; Peretti-Watel, 2001). D'autres font l'éloge de la mobilité et de la discontinuité des parcours professionnels, en étudiant les « carrières nomades » (Jones & De Filippi, 1996; Arthur et al., 2000 ; Sanexian, 1994).

Face à cette permanence de l'idée de crise, on peut avancer l'hypothèse d'une continuité entre la crise actuelle et son évocation quasi systématique. Si celle-ci prend la forme de l'instabilité des marchés et de la nécessaire adaptabilité constante exigée des salariés, il reste à examiner quelles sont les répercussions de ces exigences sur les salariés, et la manière dont ils les vivent dans leur travail.

## 2 – Les effets de la rhétorique de crise sur les salariés qualifiés : des symptômes déjà anciens

L'un des résultats de nos enquêtes a montré que les pratiques et les discours des entreprises visaient déjà la nécessité de s'adapter à la crise éco-

7. Toutefois, cette assertion n'est pas accompagnée de l'analyse des représentations de ces acteurs dont il décrit sommairement les réactions.

nomique, avant même 2007-2008. Ainsi, les effets de la rhétorique de crise et des incertitudes permanentes n'étaient-ils pas déjà également perceptibles auprès des salariés qualifiés, avant même la crise financière proprement dite ? Deux aspects nous permettent de répondre positivement à cette interrogation : d'une part, les représentations que se font ces salariés des phénomènes économiques et d'autre part, les tensions qu'ils vivent au quotidien, que ce soit dans un contexte de routine ou bien de restructurations.

## **2.1. Des phénomènes économiques complexes, inéluctables et naturels**

Au cours des recherches menées en 2001 et en 2006, des formes de représentations bien particulières de l'économie sont apparues chez les salariés qualifiés. Or, ces représentations rappellent la manière dont est appréhendée la crise financière actuelle.

En premier lieu, les managers et ingénieurs éprouvent des difficultés à comprendre l'environnement économique dans lequel évolue leur entreprise. Certes, la plupart des salariés rencontrés parviennent à donner un avis général sur la mondialisation de l'économie, sa financiarisation ou bien encore à commenter les orientations stratégiques décidées par leurs dirigeants. Mais le plus souvent, ils reconnaissent leur incompetence au regard des logiques qui animent l'économie contemporaine. Ainsi, Sébastien (25 ans, analyste en stratégie d'entreprise), amorce une explication du fonctionnement des marchés financiers pour rapidement y renoncer, avouant ne pas savoir « quoi dire là-dessus » car « c'est vraiment une autre problématique et ce n'est pas [son] point fort... ». Bien avant la crise de 2007-2008, les grandes tendances de l'économie contemporaines, souvent mentionnées pour justifier les décisions adoptées dans les entreprises, sont peu lisibles par les enquêtés. La dimension énigmatique des processus économiques et financiers, abondamment commentée par les économistes aujourd'hui dans un contexte de crise, était par conséquent déjà largement ressentie par les salariés qualifiés. Un fort sentiment d'impuissance face à de telles évolutions accompagne cette méconnaissance des phénomènes économiques, avec la conviction que « nul autre choix n'est possible ». Ici, c'est la rhétorique de la compétition et de la survie de l'entreprise qui est intériorisée et qui permet d'asseoir le caractère inéluctable des stratégies d'entreprise dans le cadre de la globalisation. Face aux licenciements, nombreux sont les cadres à reconnaître « qu'il s'agit d'une réalité de l'entreprise face à laquelle on ne peut rien » (Élise, 28 ans, responsable « qualité »). Lorsqu'on demande à Sonia de se prononcer sur la mondialisation de l'économie, elle doute que ce qu'elle ait à dire soit « très intéressant » puisque, « bah, de toute façon, on ne peut pas faire autrement ». À la limite, pour André (62 ans, ingénieur d'études), la question de rapprocher entre eux les groupes industriels ne se pose pas, car de toute façon, « c'est ça ou crever ! » s'exclame-t-il. Par ailleurs, le recours aux marchés financiers par une entreprise devient fort justifiable si « c'est pour maintenir la survie de la société ». Enfin, en ce qui concerne la financiarisation de l'économie, Hélène (55 ans, ingénieur d'affaires) pense qu'« on n'y peut pas grand-chose, on est pris dans une telle vague mondiale dans cette direction ».

La rhétorique consistant à souligner le caractère inéluctable de changements douloureux et d'une instabilité permanente était par conséquent déjà intégrée par ces salariés qui considèrent ces phénomènes économiques comme naturels. Ainsi, très souvent, derrière le caractère inévitable des orientations économiques se dissimule une vision du « marché » mu par des forces naturelles – forces sur lesquelles les hommes n'auraient plus aucune prise. Par exemple, Xavier (39 ans, chef de section) reconnaît que les licenciements, « c'est très malheureux pour les gens qui sont passés par ça », mais pour lui, « ça paraît presque naturel, c'est la loi du marché et franchement, [il] ne voit vraiment pas comment on peut s'opposer à ça ». Lorsque Yves, un autre chef de section âgé de 45 ans, s'interroge sur les raisons qui conduisent les entreprises à licencier, il en conclue lui aussi que « le marché mondial est ce qu'il est, il y a sûrement des secteurs qui s'appauvrissent en termes de volume d'activité et de débouchés qui se réduisent, c'est peut-être des choses naturelles quoi ». Le point de vue de Jacques (52 ans, chef de département) illustre également la personnification et la « naturalisation » du marché quand il évoque la situation de son entreprise face à la concurrence internationale des lanceurs :

C'est le marché international qui veut ça. Si on ne réduit pas les coûts, on ne lancera plus de fusées. Les Américains sont moins chers. Et les Russes, n'en parlons pas... ils ont des fusées sur étagères qu'ils bradent carrément... On est obligé de se caler sur le marché mondial quoi, comme tout le monde. Alors là, de ce côté-là, du point de vue commercial, on s'inscrit complètement dans la politique de mondialisation... Il y a les Russes, il y a les Japonais, il y a les Chinois, il y a les Européens, bah, il faut faire des coûts compétitifs, on est condamnés à ça...

Cette naturalisation consiste en la légitimation de l'évolution contemporaine de l'économie à l'aide de motifs qui ne sont ni sociaux, ni politiques. L'ordre social et économique est alors appréhendé comme « un simple prolongement de l'ordre naturel » (Terray, 2002 : p. 16).

Aujourd'hui, la profusion des diagnostics de la crise établis par les économistes rend sa compréhension souvent des plus impénétrables. On remarque aussi que les mesures apportées pour la résorber – quelle que soit leur efficacité – ne se situent pas à la portée des citoyens, mais plutôt à l'échelle des autorités et des institutions nationales et internationales. De plus, les explications avancées pour rendre intelligibles les fondements de cette crise consistent souvent à l'assimiler à un dysfonctionnement naturel du capitalisme (avec l'usage de métaphores climatiques ou médicales). Autant de manières d'appréhender la crise financière actuelle dans les médias et par les experts, qui ne vont pas sans rappeler les regards portés par les salariés qualifiés sur la mondialisation et ses conséquences, et ce bien avant 2007-2008 : complexités des mécanismes économiques, sentiments d'impuissance à leur égard, assimilation à des forces naturelles. De telles perceptions sont donc loin d'être inédites et propres à la crise financière actuelle. Il en va de même des tensions du rapport au travail, qui lui préexistent aussi largement.

## 2.2. Un rapport au travail sous tensions

Ces tensions prennent la forme de remises en cause, de critiques, voire d'épreuves profondes qui bouleversent les individus et les collectifs de travail. En ce sens, la rhétorique de crise actuelle n'a fait qu'accentuer les contradictions auxquelles ils étaient déjà confrontés.

En situation de routine, ces tensions prennent la forme d'une coexistence entre le goût pour certaines dimensions de leur travail et la condamnation des orientations stratégiques de leur entreprise. Dans un premier temps, ces salariés qualifiés considèrent en effet leur activité comme attractive en raison des tâches diversifiées qu'elle comporte : ils apprécient par exemple la part de créativité et d'imagination qu'elle requiert et insistent tout particulièrement sur les satisfactions procurées par les relations entretenues avec les collègues, les responsables hiérarchiques, les fournisseurs ou encore les clients. C'est ce que laisse entendre Gabrielle, 39 ans, informaticienne dans un groupe pétrolier :

« On apprend soit en se tournant vers le métier des gens, c'est-à-dire les gens pour qui l'on va concevoir quelque chose, soit en travaillant sur des produits différents. Donc on acquiert sans cesse des connaissances, soit dans le domaine technique, soit dans le domaine fonctionnel, ça c'est le gros intérêt de l'informatique, c'est un milieu qui évolue tout le temps, donc il faut toujours se remettre à niveau, ça c'est vraiment le point positif ».

Mais dans un second temps, ces mêmes salariés formulent dans leurs témoignages de nombreuses critiques à l'égard des situations de travail, de son organisation et plus globalement de la stratégie de l'entreprise. Ils déplorent par exemple les difficultés, voire l'impossibilité qu'ils rencontrent à approfondir certaines tâches et tout simplement, « à bien faire leur travail » (Clot, 1995 ; Dejours, 1998). Ces différentes critiques confèrent dès lors une dimension ambivalente à leurs propos, où l'on perçoit combien s'entrechoquent différentes logiques. C'est ainsi que Gabrielle tempère son appréciation initiale de son travail d'informaticienne en émettant de sérieuses réserves à l'égard de la fusion dont est l'objet son entreprise, au moment de l'entretien :

« Est-ce que c'est vraiment la peine de faire ça ? Est-ce que cela ne va pas être remis en cause dans trois mois ? Est-ce que l'on ne fait pas fausse route carrément ? Est-ce qu'il ne vaut pas mieux attendre ? Ou est-ce qu'il ne faut pas au contraire se dépêcher de le faire, comme ça on aura déjà pris cette option et cela nous couvre du reste ? C'est une situation difficile à vivre, je trouve, en ce moment parce que, en plus, elle s'installe un petit peu dans la durée. On a deux fusions coup sur coup, donc bon... et ça, c'est difficile à vivre. Et du coup, on ne sait plus trop si l'on doit vraiment se lancer à fond dans son travail ou si l'on doit attendre ».

D'autres appréciations contradictoires se font également jour, de manière plus floue, lorsqu'elles concernent notamment la référence à la performance au travail. L'attitude consistant à être sous pression et à sur-

monter des défis est fréquemment présentée par les enquêtés comme une motivation et une source de plaisir majeures (Le Breton, 2004). Simultanément, ils soulignent toutefois les difficultés qu'une telle logique peut générer : vivre son travail trop intensément ou de manière excitante peut avoir des conséquences négatives sur soi et sur son entourage direct, conduisant parfois à la défection de certains. Les cadres parlent d'une spirale qui s'autoalimente : identifiés comme autonomes et performants, ils entretiennent cette image en réclamant eux-mêmes des objectifs toujours plus élevés qu'ils savent pourtant produire des effets tout à fait néfastes. Ce phénomène est bien illustré par les propos de Richard, un chef de section de 40 ans, dans une entreprise d'ingénierie nucléaire :

« De toute façon, on est un peu pris au piège parce que, finalement, plus on demande de boulot, plus on en a. Si on fait ce que l'on a à faire à peu près correctement, on recharge encore plus la barque. On est considéré comme quelqu'un de performant et on ne peut pas se contenter, à ce moment-là, je pense, de ce que l'on a. Il faut en demander plus parce qu'on a une évolution de salaire qui est intéressante également. Donc c'est une espèce de boucle qui s'autoalimente et il faut en redemander parce que sinon, après, je dirais que c'est l'image... ».

Lorsque cette situation de routine est menacée, voire remise en question par une restructuration d'activité et/ou un plan social, les enjeux diffèrent quelque peu, mais c'est également l'accentuation des tensions qui prévaut. L'épreuve du licenciement et les conditions de la réduction d'effectifs engendrent pour ces cadres une situation d'équilibre précaire que l'on peut caractériser d'« adhésion sans attaches ». Là encore, de telles tensions liées à l'incertitude de l'emploi ne sont pas nouvelles et ont pu être observées de manière bien antérieure au tournant de 2007-2008.

D'un côté, le risque diffus de licenciement et la permanence des incertitudes exacerbent la concurrence entre salariés et la recherche d'efficacité dans le travail : elle génère finalement une adhésion renouvelée aux discours de l'entreprise, ayant pour but principal d'être épargné par les réductions d'effectifs. Certains salariés mettent par exemple l'accent sur les répercussions potentiellement positives de ces incertitudes dans le travail. Ils abordent la mobilité comme une des sources de libertés, permettant de construire à leur guise leurs parcours professionnels. Le risque que constitue le licenciement peut alors faire figure de motivations dans le travail, afin de « se dépasser ». Cela peut parfois prendre la forme d'une pression accrue sur les objectifs à atteindre, notamment au sein des entreprises où les restructurations sont devenues monnaie courante et se succèdent régulièrement. Ces éléments présents dans les discours de certains cadres pourraient témoigner d'une apparente appropriation positive de cette banalisation du licenciement <sup>8</sup>.

D'un autre côté, le même risque diffus de licenciement et cette même permanence des incertitudes engendrent une distanciation vis-à-vis de l'investissement au travail auquel on ne se sent plus « attaché ». Perte de confiance, sentiment d'injustice, retrait, cynisme, tous soulignent de manière variée la distanciation et la perte d'attaches consécutive au licen-

8. Ce résultat est immédiatement à nuancer, car ce type de réactions peut aussi renvoyer au souci de « sauver la face », accentué par leur position d'encadrant dans l'entreprise, l'adhésion n'étant alors qu'un consentement contraint.

ciement. Cela renvoie pour certains à la rupture des communautés de travail auxquelles ils se sentaient appartenir, balayés par ces mouvements de restructurations, ou bien à un attachement plus individualiste qu'ils entretenaient vis-à-vis de leur activité. Ainsi, ceux qui soulignaient les éléments potentiellement positifs de la mobilité nuancent aussitôt en rappelant le profil très particulier des personnes concernées – cadres supérieurs, plutôt jeunes, sans charge familiale – et le caractère temporaire d'un tel rapport au travail. D'autres discours sont plus ambivalents et expriment cette tension d'une adhésion qui ne fait plus sens, car elle n'est plus productrice de liens. Certains auteurs parlent d'une « flexibilité de l'attachement » : l'entreprise enjoint en effet les salariés à une adhésion profonde tout en pouvant leur signifier à tout moment qu'elle n'a plus besoin d'eux. Cela favorise l'expression d'une subjectivité « capable simultanément de se mobiliser massivement et de se désinvestir rapidement » (Gaulejac, 2005 : p. 153). Il y a donc une tension qui peut parfois donner lieu à des arrangements que certains déploient pour s'accommoder de la situation, mais ces façons de « faire avec » sont toujours individuelles, et finalement fragiles et provisoires.

## Conclusion

La crise financière et économique apparue en 2007 est souvent analysée comme un événement en rupture avec les tendances économiques antérieures. Incarnant une situation exceptionnelle et quasiment sans précédent, celle-ci est brandie comme la justification de toutes les restructurations actuelles, transformant les contours des mondes du travail et de l'emploi. Sans nier ses conséquences réelles, le présent article a montré que la rhétorique de crise, ses pratiques et ses conséquences sur le rapport au travail des salariés sont finalement loin d'être inédites. Cette thèse s'inscrit dans les analyses considérant la crise financière non pas comme une cause première, mais davantage comme le résultat d'une crise plus globale et profonde que traverse le capitalisme depuis la fin des années 1970. Ainsi, la rhétorique de crise est déjà présente dans les stratégies d'entreprise et les formes modernes d'organisations du travail qui visent à s'adapter aux contraintes de la mondialisation financière. Cette rhétorique transparaît de manière encore plus éclatante lorsque les entreprises se restructurent et licencient dans l'optique d'être plus compétitives. Ces pratiques sont alors confortées par un discours managérial appelant à la mobilité, au changement et l'adaptation permanente. Enfin, cet état de crise durable n'est pas sans conséquences sur la manière dont les salariés vivent ces bouleversements économiques et leur travail. Au cours des années 2000, des conceptions fatalistes de l'économie se sont faites jour, ainsi que tout un ensemble de contradictions et de tensions présentes dans le rapport que les salariés qualifiés entretiennent avec leur activité. Il y a fort à parier que de telles représentations de l'économie et du travail aient peu changé dans le contexte de crise actuelle. Si en définitive, la crise n'est pas nouvelle et qu'elle est consubstantielle au « nouveau capitalisme » (Plihon, 2004), comment dès lors envisager les mesures prises pour résorber ses récents soubresauts et convulsions ? Il nous semble que si des solutions de sortie

## BIBLIOGRAPHIE

- Aglietta M. (2008), *La crise. Pourquoi en est-on arrivé là ? Comment en sortir ?*, Paris, Michalon.
- Allouche J., Freiche J. (2007), *Restructurations d'entreprise. Regards croisés*, Paris, Vuibert.
- Amiech M. (2009), « Que la crise s'aggrave ? », *Notes & Morceaux choisis*, n° 9, p. 21-36.
- Arthur M. B. et al. (2000), *Career Frontiers. New Conceptions of Working Lives*, Oxford University Press.
- Beaud S., Weber F. (1998), *Guide de l'enquête de terrain. Produire et analyser des données ethnographiques*, Paris, La Découverte.
- Beaujolin R. (1999), *Les vertiges de l'emploi. L'entreprise face aux réductions d'effectifs*, Paris, Grasset/Le Monde.
- Beck U. (1986), *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Paris, Flammarion.
- Boltanski L., Chiapello Eve (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Le Seuil.
- Boyer T. (2003), « Déconstruction de la décision de licenciement : de la nécessité économique au choix de gestion », Communication au colloque « Conventions et institutions : approfondissements théoriques et contributions au débat politique », *Capitalisme(s) et Démocratie(s) et Forum*, La Défense.
- Clerc D. (1999), *Déchiffrer l'économie*, 13ème éd, Paris, Syros.
- Clot Y. (1995), *Le travail sans l'homme. Pour une psychologie des milieux de travail et de vie*, Paris, La Découverte.
- Cousin O. (2004), *Les cadres : grandeur et incertitude*, Paris, L'Harmattan.
- Dejours C. (1998), *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Le Seuil.
- Dujarier M.-A., (2001), *Il faut réduire les affectifs ! Petit lexique de management*, Paris, Mots et Cie.
- Dupuy F. (2005), *La fatigue des élites. Le capitalisme et ses cadres*, Paris, Seuil.
- Gaulejac V. (de) (2005), *La société malade de la gestion. Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Paris, Le Seuil.
- Généreux J. (2010), *La grande regression*, Paris, Seuil.
- Giddens A. (1996), *The Third Way. The Renewal of Social Democracy*, Polity Press, Cambridge.
- Jappe A. (2011), *Crédit à mort. La décomposition du capitalisme et ses critiques*, Paris, Lignes.
- Jones C., De Filippi R.J. (1996), « Back to the Future in Film : combining Industry and Self-Knowledge to Meet the Career Challenge of the 21st Century », *The Academy of Management Executive*, vol.10, n°4, p. 89-103.
- Kurz R. (2011), *Vies et mort du capitalisme. Chroniques de la crise*, Paris, Lignes.
- Le Breton D. (2000), *Passions du risque*, Métaillé.
- Lordon F. (2009), *La crise de trop. Reconstruction d'un monde failli*, Paris, Fayard.
- Michalet C.-A. (2002), *Qu'est-ce que la mondialisation ? Petit traité à l'usage de ceux et celles qui ne savent pas encore s'il faut être pour ou contre*, Paris, La Découverte.
- Orléan A. (2009), *De l'euphorie à la panique : penser la crise financière*, Paris, Éditions de la Rue d'Ulm.
- Peretti-Watel P. (2001), *La société du risque*, La Découverte.
- Plihon D. (2004), *Le nouveau capitalisme*, Paris, La Découverte.
- Sanexian A. (1994), *Régional Advantage. Culture and Competition in Silicon Valley and Route 129*, Harvard University Press.

Sapir J. (2008), « Une décade prodigieuse. La crise financière entre temps court et temps long », Revue de la régulation [En ligne], n°3/4 | URL : <http://regulation.revues.org/index4032.html>.

Terray E. (2002), « Réflexions sur la violence symbolique », in Lojkine J. (dir.), Les sociologies critiques du capitalisme. En hommage à Pierre Bourdieu, Paris, PUF, p. 11-23

Trémoulinas A. (2009), Comprendre la crise, Paris, Bréal.

Pérez R. (2003), La gouvernance de l'entreprise, Paris, La Découverte.



Justice sociale 2008 : couverture santé, Luba Lukova (U.S.A)  
11<sup>e</sup> Triennale de l'affiche politique, Mons 2011

# Répondre au dumping salarial par la grève ? Le cas de l'Aéroport International de Genève (AIG)

Nicola Cianferoni\*

**Résumé :** Des salariées de trois entreprises actives à l'Aéroport international de Genève (Swissport, Dnata et ISS Aviation) se sont mises en grève au cours de l'année 2010. Cet article souhaite montrer que leur mobilisation s'inscrit dans l'histoire des relations collectives de travail sur le site aéroportuaire, sans être la conséquence directe de la crise économique de 2008. Deux éléments d'explications sont proposés : d'une part, le développement d'un sentiment d'injustice lié à la faiblesse des rémunérations pour un métier très pénible, et, d'autre part, l'attitude du syndicat consistant à intégrer l'ensemble des salariées dans l'action collective. Le déroulement de ces conflits est néanmoins marqué par la pression que le chômage exerce sur le personnel.

**Mots clefs :** Dumping salarial, grève, restructuration, syndicalisme de lutte, sous-traitance.

**Does the economic crisis encourage unionism based on struggle and agitation? A case study of the Geneva International Airport (Nicola Cianferoni)**

**Abstract:** Some employees of three airport operating companies in Geneva (Swissport, Dnata and ISS Aviation) went to strike in 2010. This article aims to show that their mobilization is in line with the history of industrial relations on the airport, which is not the direct result of the economic crisis of 2008. Two explanations are proposed: firstly, employees developing a sense of injustice associated with low wages for their hard job; secondly, the attitude of the trade union attempting to integrate all employees in the collective action. The course of these conflicts is marked however by the pressure of unemployment on employees.

**Keywords:** Wage dumping, strike, restructuring, unionism based on struggle and agitation, outsourcing.

\* Haute école de travail social et de la santé, EESP de Lausanne (Suisse), Centre d'études des capacités dans les services sociaux et sanitaires (CES-CAP).  
nicola.cianferoni@gmail.com

1. Entre 1996 et 2008, la moyenne annuelle des journées de travail perdues est de 2,9 pour 1000 salariés en Suisse contre 25,4 au Royaume-Uni, 87,4 en Italie et 125,3 en Espagne. Source: Office fédéral de la statistique

2. Le bassin franco-valdo-genevois est une agglomération transfrontalière d'environ 800 000 habitants, dont Genève constitue le pôle. Environ 8 500 personnes travaillent sur le site aéroportuaire.

Les grèves sont plutôt rares en Suisse <sup>1</sup>. Et, pourtant, en 2010 les arrêts de travail se sont multipliés à l'Aéroport International de Genève (AIG), l'un des plus grands pôles d'activité du bassin franco-valdo-genevois <sup>2</sup>. Deux conflits en particulier ont fait la une des médias locaux à plusieurs reprises. Le premier a éclaté dans deux entreprises concurrentes dans le tri des bagages pour les compagnies aériennes, Swissport et Dnata, en janvier 2010. Le deuxième, qui s'est étalé de juillet à novembre 2010, concerne ISS Aviation, entreprise chargée de nettoyer les avions. Leur point commun : leurs activités sont placées en aval des chaînes de sous-traitance établies sur le site aéroportuaire, et les compagnies aériennes sont donc leurs principales donneuses d'ordre.

Le contexte de ces grèves est marqué par une crise économique et sociale qui n'a pas épargné le Canton de Genève : l'attestent, d'une part, la faible augmentation (0,53%) du produit intérieur brut (PIB) en termes réels et d'autre part l'augmentation du chômage, de 5,7 à 7%, entre 2008 et 2010. Peut-on pour autant expliquer le déclenchement de ces grèves par ce contexte particulier de crise ? Cet article souhaite montrer que la mobilisation du personnel <sup>3</sup> s'explique par des raisons complexes, spécifiques à l'histoire des relations collectives de travail sur le site aéroportuaire. Le déroulement de ces conflits est néanmoins marqué par la pression que la crise économique exerce, notamment par le chômage, sur les salarié·e·s.

La première partie de cet article <sup>4</sup> revient sur le rôle que jouent les politiques publiques (l'État de Genève étant propriétaire de l'aéroport) et la financiarisation des entreprises concernées dans la dégradation des conditions de travail et la baisse des salaires dénoncées par les grévistes – un processus qui trouve ses origines bien avant la crise de 2008. Nous nous intéressons, ensuite, au déroulement de chacun de ces conflits en prenant soin, dans une troisième partie, d'en analyser les similitudes et différences. Il s'agira d'expliquer les difficultés rencontrées par les salarié·e·s engagés collectivement dans un rapport de force qui leur est globalement peu favorable. Nos sources d'informations reposent sur plusieurs observations effectuées tout au long du conflit <sup>5</sup>, un témoignage collectif de grévistes <sup>6</sup> et le dépouillement systématique des articles de presse, des tracts et des communiqués (des employeurs et des grévistes).

## I – Un site aéroportuaire traversé par des tensions sociales croissantes

En décembre 2009, le dépôt d'une pétition « pour l'amélioration des conditions de travail », signée par 1 151 personnes, est la première expression collective d'un malaise partagé par les salarié·e·s travaillant sur le site aéroportuaire. Le personnel dénonce notamment des salaires insuffisants et la pénibilité des conditions de travail. Partant du constat que la mise en concurrence des salarié·e·s prend de l'ampleur sur le site aéroportuaire, les signataires exigent l'application systématique de la législation sur le travail, le renforcement des Conventions collectives de travail (CCT) ainsi que le contrôle du site aéroportuaire en collaboration avec les syndicats et les représentants du personnel. Dans le courrier qui accompagne la pétition, la section Trafic aérien du Syndicat des services publics (SSP-TA) <sup>7</sup> précise d'ailleurs que « *les employés concernés envisagent aujourd'hui sérieusement de recourir à des moyens de lutte syndicaux.* » Cette missive interpelle avant tout le rôle du gouvernement du Canton de Genève (Conseil d'État) <sup>8</sup>, propriétaire de l'établissement aéroportuaire, mais aussi celui des entreprises de sous-traitance.

L'aéroport (AIG) a en effet le statut d'un établissement autonome de droit public. C'est la raison pour laquelle les concessions octroyées à des entreprises telles que Swissport et ISS Aviation sont soumises à la clause

3. Le présent article ne saurait faire abstraction de la dimension de genre des protagonistes. Pour que celle-ci apparaisse clairement, nous nous référons aux grévistes de Swissport, tous de sexe masculin, en utilisant le genre masculin ; aux grévistes d'ISS Aviation, essentiellement de sexe féminin, en utilisant le genre féminin ; et à l'ensemble des grévistes (Swissport et ISS Aviation) en utilisant la forme neutre féminisée.

4. Cet article figure parmi les communications du 4<sup>e</sup> Congrès international des associations francophones de science politique, sur le thème « Être gouverné au 21<sup>e</sup> siècle », qui s'est tenu le 20-22 avril 2011 à l'Université Libre de Bruxelles.

5. Nous avons revêtu une position d'observateur participant en nous rendant aux piquets, aux manifestations ainsi qu'aux réunions du comité de soutien aux grèves chez Swissport et ISS Aviation.

6. Un entretien avec le personnel d'ISS Aviation a été effectué au cinquante-septième jour de grève. Cf. « Grève chez ISS-Aviation : "T'es là pour travailler et c'est tout" », Revue en ligne [www.alencontre.org](http://www.alencontre.org), 11.9.2010 (avec Hans Oppliger).

7. Le Syndicat des services publics (SSP) est la plus grande organisation syndicale du secteur public et parapublic que ce soit au niveau de l'État fédéral ou de celui cantonal ou communal. Son nombre d'adhérents atteste néanmoins sa faible représentativité : le SSP fait valoir 35 124 membres en 2009, ce qui correspond à 4,66% de

l'ensemble des salariés syndiqués en Suisse. À cela, il faut encore ajouter sa fragmentation interne qui varie selon les régions et les professions (hôpitaux, écoles, etc.). C'est pourquoi la combativité de sa section « Trafic aérien » active à l'Aéroport international de Genève fait exception dans ce contexte.

8. Le Conseil d'État désigne le pouvoir exécutif (gouvernement) de la République et Canton de Genève

9. Le transport aérien figure parmi les régimes de marché soumis aux traités internationaux de l'Organisation mondiale du commerce (OMS), pour lesquels l'octroi de concessions est subordonné à un appel d'offre. Le commanditaire peut en outre imposer certaines dispositions au sujet des conditions de travail et des salaires (cf. Marchés publics, Bureau de l'intégration DFAE/DFE, Berne, juin 2010 et l'art. 20(5) du Règlement sur la passation des marchés publics (RMP) de la République et Canton de Genève).

10. Quant aux autres compagnies aériennes, Lufthansa et Swiss représentent 19 % du trafic aéroportuaire, Air France et KLM 10 %, British Airways et Iberia 9 %.

11. Les activités à « faible valeur ajoutée » désignent celles à forte densité de main-d'œuvre, où la part des coûts salariaux est importante.

12. Le Grand Conseil désigne le pouvoir législatif (parlement) de la République et Canton de Genève

des marchés publics, à savoir le respect des conditions de travail usuelles de la branche pour tous les contrats passés avec des fournisseurs privés portant sur l'acquisition de fournitures ou de services.<sup>9</sup> Le Conseil d'administration (CA) de l'AIG mène toutefois une politique qui vise à accroître la compétitivité de l'aéroport par la mise en concurrence des entreprises et des salariées lors du renouvellement des concessions aéroportuaires. Le but consiste à faire de l'AIG un pôle plus attractif pour les compagnies aériennes, de sorte à combler le vide laissé par Swissair qui avait décidé, en 1996, de concentrer ses activités sur l'aéroport de Zurich. En 1996, Swissair avait une part de marché dominante, située à 46,7 %, progressivement remplacée par l'offre de ses concurrents. Le départ de Swissair a profité notamment à la compagnie *low cost Easyjet*, dont la part de marché est passée de 1 % en 1998 à 35 % en 2009.<sup>10</sup>

Tant le maintien des compagnies *low cost* reliant des localités relativement peu distantes que la création de nouveaux long-courriers au départ de Genève constituent donc un véritable enjeu dans un contexte international de concurrence entre plates-formes aéroportuaires. La sous-traitance des activités périphériques dites à « faible valeur ajoutée »<sup>11</sup> telles que l'assistance au sol, l'enregistrement des passagers, le déplacement des bagages, le nettoyage, etc., est un des leviers pour accroître la rentabilité des entreprises donneuses d'ordre, à savoir les compagnies aériennes. Celles-ci appliquent le principe du *hub* consistant à organiser, sur chaque site aéroportuaire, leurs activités autour d'une plateforme de correspondances. Le moindre dysfonctionnement ralentit donc la fréquence des vols, ce qui nuit à la fluidité des activités et pèse sur les finances (Durand, 2004 : 142-146). Ces chaînes de sous-traitance se sont développées suite à la faillite de la holding SAirGroup, propriétaire de la compagnie nationale Swissair ainsi que de ses nombreuses filiales, en 2001. Ainsi, les statuts dont bénéficiait le personnel ont été démantelés au moment où, avec la ratification des accords bilatéraux avec l'Union européenne (UE), en 2002, le marché aérien suisse intégrait le marché européen, entièrement libéralisé depuis 1997.

Or, c'est précisément au sein de Dnata, Swissport et ISS Aviation, trois entreprises de sous-traitance issues de la libéralisation du secteur aéroportuaire, que les conflits sociaux ont éclaté (cf. encadré 1). Leurs propriétaires sont des fonds d'investissement, des *private equity*, dont l'activité consiste à acheter des entreprises pour les revendre quelques années plus tard à un prix plus élevé, soit en entier soit en appartements. Pour atteindre cet objectif, ces entreprises sont tenues de maximiser leur rentabilité, car c'est bien cet indicateur qui détermine le prix de vente de l'entreprise. En raison des marges de rentabilité restreintes des entreprises situées en aval des chaînes de sous-traitance, l'enveloppe salariale (le nombre de salariés multiplié par le niveau des salaires) et la productivité constituent le levier principal pour assurer la rentabilisation des activités.

Cette volonté de rendre l'AIG plus compétitif au prix d'une dégradation des conditions de travail est soutenue par toutes les forces politiques élues au sein du parlement genevois (Grand Conseil)<sup>12</sup> et représentées

dans le CA au même titre que les compagnies aériennes, le personnel de l'établissement aéroportuaire et les départements français limitrophes. Au sommet du CA figurent, d'une part, le Conseiller d'État membre du Parti libéral-radical<sup>13</sup> François Longchamp en tant que président et, d'autre part, Lorella Bertani (membre du Parti socialiste genevois) et Thierry Lombard (associé-gérant de la banque genevoise Lombard Odier & Cie) en tant que vice-présidents.

### **Dnata, Swissport et ISS Aviation : trois entreprises hautement financiarisées**

Swissport est le numéro un mondial de l'assistance aérienne au sol. Il s'agit d'une entreprise multinationale dont le siège se trouve à Opfikon (Suisse). Elle emploie quelque 108 000 salariées et a fait l'objet de plusieurs rachats : pour un montant de 580 millions de francs suisses (CHF) par le fonds britannique Candover en 2002 ; de 1,002 milliards de CHF par le fonds espagnol Ferrovial en 2005 ; et de 900 millions de CHF par la société française PAI Partners en 2010.

Dnata est un concurrent de Swissport qui emploie environ 12 000 personnes. Son siège se trouve à Dubaï (Émirats arabes unis). Propriété de l'Investment Corporation of Dubaï, elle a repris les activités de Jet Aviation Handling AG en 2007.

ISS Aviation est la filiale d'une multinationale, ISS Holding A/S, qui emploie près de 500 000 salariées dans quelque cinquante pays. Son siège se trouve à Copenhague (Danemark). Depuis qu'elle a été rachetée pour 2,95 milliards d'euros en 2005, elle est contrôlée par la banque d'affaires états-unienne Goldman Sachs et par le fonds d'investissement suédois EQT. Au cours des cinq dernières années, la filiale suisse de ISS Holding A/S a généré un profit opérationnel qui l'a placée au sommet du classement des filiales de la multinationale, ce qui lui a valu le prix ISS World Champion Award 2008-2009.

La politique du gouvernement cantonal et l'important essor du secteur bancaire à Genève ont stimulé l'arrivée de *hedge funds*, *holdings*, sociétés de *trading*, etc. avec comme conséquence de faire cohabiter sur le tarmac un éventail allant des compagnies *low cost* aux jets privés pour hommes d'affaires, ce qui encourage une gestion différenciée de la main-d'œuvre. Sur le site aéroportuaire travaille aujourd'hui un personnel dont les conditions d'emploi et le niveau des salaires obéissent à une division sociale et sexuée du travail. Ainsi, dans un même avion travaillent des salariées situées aux deux extrémités de la pyramide sociale : il y a, d'une part, des pilotes majoritairement de sexe masculin et d'origine européenne ; et, d'autre part, des nettoyeuses immigrées de sexe féminin. Les employeurs des premiers sont les compagnies d'aviation tandis que ceux des secondes sont leurs sous-traitants respectifs. La pénibilité accrue des conditions d'emploi n'épargne toutefois aucune de ces catégories. C'est ainsi pour ces mêmes raisons qu'un conflit de travail avait éclaté en novembre 2007

13. Le Parti libéral-radical (PLR) est considéré comme le représentant des intérêts du patronat suisse.

au sein d'une grande compagnie aérienne française, mais dont la mobilisation était portée par les hôtesses de l'air et les stewards (Barnier & Bensoussan, 2010).

## 2 – Deux luttes ouvrières dans un contexte de crise

En octobre 2009, l'entreprise Swissport connaît un conflit qui se cristallise autour d'une augmentation salariale jugée insuffisante par les salariés. Pour contrer l'opposition de l'organisation syndicale la plus représentative, la direction soumet la nouvelle Convention collective de travail (CCT) au vote du personnel : celui-ci l'approuve officiellement avec 84 % de voix favorables et un taux de participation de 78 %. Ce scrutin n'est toutefois pas légitime aux yeux d'un grand nombre de salariés, aucun représentant du personnel n'ayant pu assister au dépouillement du vote et, ce faisant, en garantir le secret. Seul PUSH, syndicat maison directement contrôlé par l'employeur <sup>14</sup>, décide d'accepter cette augmentation. Le 2 janvier 2010, les salariés, des hommes qui travaillent dans le secteur des bagages au sein de deux entreprises concurrentes, Dnata et Swissport, décident de se mettre en grève, soutenus par leurs syndicats respectifs.

Chez Dnata, où aucune CCT n'était en vigueur au moment de la grève, les salariés reprennent rapidement leur travail : la direction accepte d'engager des négociations pour conclure une CCT qui tienne compte des revendications du personnel. Le conflit s'installe en revanche chez Swissport. Les grévistes revendiquent une CCT « forte » avec à la clef une augmentation salariale, la revalorisation financière du travail irrégulier et la suppression des pénalités financières en cas de maladie du personnel. Le personnel étant remplacé par des collègues zurichois et les pompiers de l'aéroport, appelés en renfort pour casser la grève, l'accès aux postes de travail et plus généralement à la piste leur est interdit. Le gouvernement genevois (Conseil d'État) refuse aussitôt d'intervenir formellement dans ce conflit avant de rencontrer une délégation du personnel le 7 janvier 2010.

Les fronts se durcissent au huitième jour de grève quand une quarantaine de salariés non-grévistes de Swissport, travaillant sur la piste, décident de débrayer une heure et de rejoindre le piquet de grève qui se trouve à l'extérieur de l'aéroport, malgré la menace proférée par les agents de sécurité de ne plus les laisser entrer. Ainsi, la possibilité que le mouvement de grève s'étende aux salariés de la piste, risquant de paralyser l'ensemble de l'aéroport, semble avoir été vraisemblablement décisive dans l'issue du conflit. Les parties décident de s'asseoir à la table des négociations durant les trois jours qui suivent. Le 12 janvier 2010, après onze jours de lutte, les grévistes approuvent enfin l'accord conclu entre la direction de Swissport et le SSP-TA, lequel prévoit notamment une augmentation de salaire d'environ 190 francs suisses (CHF) par mois (la revendication initiale était de 250 CHF), la suppression de la pénalité salariale de 20 % pour les 3 premiers jours de maladie (sur présentation d'un certificat médical) et une meilleure rétribution des horaires de nuit et du dimanche. L'accord de fin de grève ne donne toutefois pas entièrement satisfaction à la première des

14. PUSH est l'acronyme de « Personal Union SAir Holding ». Il s'agit d'un syndicat maison créé en 1993 par Swissair lors du renouvellement de la CCT de l'entreprise, dans le but de négocier des CCT spécifiques aux différents services.

## **La grève : une forme d'action collective très encadrée en Suisse**

À l'issue de la Première Guerre mondiale, les tensions sociales sont très fortes dans toute l'Europe, et la Suisse ne fait pas exception. Suite à la grève générale de 1918 qui en a constitué le point culminant, le gouvernement suisse (Conseil fédéral) <sup>15</sup> exprime la volonté de réglementer le marché du travail en combinant prévention des conflits sous l'égide de l'État et répression de tout mouvement revendicatif des travailleurs (Debrunner, 1986). Les années de l'entre-deux-guerres sont une période décisive pour la généralisation de relations collectives de travail à caractère semi-corporatiste, basée sur l'arbitrage obligatoire des conflits de travail pour les parties liées à une Convention collective de travail (CCT) (Mach, 2006).

L'arbitrage des conflits de travail relève de la compétence des Offices cantonaux de conciliation qui, conformément à la Loi fédérale sur le travail dans les fabriques du 18 juin 1914, sont chargés de prévenir et de concilier les conflits de travail, de favoriser la conclusion de CCT entre syndicats et patronat, et d'édicter les contrats-type de travail <sup>16</sup>. Ils apportent leurs jugements sur les litiges de travail comme instance judiciaire cantonale dans les limites fixées par la loi. Les parties contractuelles doivent s'abstenir de tout moyen de lutte (grève et lock-out) durant 45 jours au moins à compter du début de la conciliation. Cet arbitrage a été rendu obligatoire en 1936, le Conseil fédéral redoutant que la dévaluation du franc suisse n'engendre des conflits portant sur les salaires.

Hostiles à une ingérence de l'État dans les relations collectives de travail, le patronat et les syndicats ont décidé de signer les accords dits de « paix du travail » le 19 juillet 1937. Ils instituent la résolution des conflits par un système d'arbitrage et par l'interdiction de tout moyen de lutte durant la validité des CCT. D'abord introduits dans l'industrie (horlogerie, métallurgie et machines), ces accords s'étendront aux autres secteurs à partir des années 1950 (Aubert, 1989). L'évolution des journées de travail perdues suite à une grève depuis 1911, en Suisse, atteste que la conflictualité a considérablement baissé après les dernières vagues de grèves de 1945-1946 (Oesch, 2007 : 343).

Quelques mois plus tard, c'est chez ISS Aviation que les salariées se mettent en grève. De nombreuses employées sont engagées comme auxiliaires, mais travaillent régulièrement au-delà de leur taux d'emploi sans bénéficier pour autant des conditions du personnel fixe. C'est pourquoi des procédures judiciaires sont enclenchées au Tribunal des prud'hommes, mais ne permettent pas de régulariser ces situations. Ces démarches individuelles constituent néanmoins le début d'une mobilisation collective au sein de l'entreprise avant qu'ISS Aviation présente de nouvelles conditions d'engagement à partir du 1er juillet 2010, lesquelles prévoient la dispari-

15. Le Conseil fédéral désigne le pouvoir exécutif (gouvernement) de la Suisse.

16. Les contrats-types de travail sont des contrats de référence dont l'application concerne certaines branches non soumises à des CCT.

tion des mécanismes salariaux liés à l'âge et à l'ancienneté. La direction avait annoncé la résiliation des deux CCT en respectant le délai de préavis de six mois, lui permettant ainsi d'appliquer des baisses salariales pouvant atteindre 1 300 francs suisses (CHF) par mois. Ce dumping salarial est vécu comme une injustice par le personnel, car les nouveaux salaires ne sont plus à même de le préserver de la pauvreté. Si l'on considère, d'après l'Office statistique de l'Union européenne (Eurostat), le seuil de pauvreté comme étant 60 % du salaire médian brut, dans le cas du Canton de Genève cela correspond à un salaire brut mensuel de 4 005 CHF<sup>17</sup>. Force est de constater que les salaires qu'ISS Aviation souhaite imposer, qui vont de 3 340 à 3 550 CHF, sont largement en dessous.

La grève, conduite principalement par des femmes nettoyeuses d'avions, démarre le 9 juillet 2010. L'entreprise fait appel à des intérimaires ainsi qu'à des employées travaillant chez ISS Aviation à Zurich pour effectuer le travail des grévistes. Ces dernières se heurtent de suite à plusieurs mesures d'intimidation venant aussi bien de l'employeur, des autorités de l'aéroport et de la police. Les parties en conflit campent tout l'été sur leurs positions et la grève prend l'allure d'une guerre de tranchées. Ce n'est qu'à partir des premiers jours de septembre qu'ISS Aviation adopte une nouvelle stratégie. L'entreprise décide d'évincer le syndicat majoritaire SSP-TA en négociant une CCT avec PUSH, le même syndicat maison de Swissport, qui ne comptait pas un seul adhérent au début de la grève. La direction décide de soumettre au vote du personnel cette nouvelle CCT, qui ne prévoit pas d'améliorations sensibles par rapport aux contrats individuels, dans des conditions qui sont « *tout sauf démocratiques* » d'après plusieurs salariées, en raison de la numérotation des bulletins de vote (identifiables par l'employeur) ainsi que des menaces de licenciement à l'encontre des opposants. Les grévistes décident néanmoins de prendre part au vote pour exprimer leur désaccord, conscientes d'être les seules à pouvoir porter le « non » à l'intérieur de l'entreprise.

Le 20 octobre 2010, la direction convoque chaque gréviste à un entretien individuel qui doit se tenir au plus tard le 1er novembre pour lui proposer un contrat de travail dont les conditions ont été négociées avec PUSH. S'agissant d'un congé-modification<sup>18</sup>, tout refus est susceptible d'entraîner un licenciement, raison pour laquelle le syndicat SSP-TA suggère aux grévistes d'apporter leur signature, de sorte à souscrire des nouveaux contrats individuels sans pour autant arrêter la grève. Parallèlement à cela, la direction renonce à expulser le syndicat SSP-TA de l'entreprise en engageant avec lui des négociations en coulisse, pour que la grève se termine avant le délai fixé pour la signature des contrats individuels.

17. Ce chiffre repose sur un salaire brut médian et standardisé de 6 675 CHF, en 2010, pour le secteur privé uniquement. Source: Office cantonal de la statistique

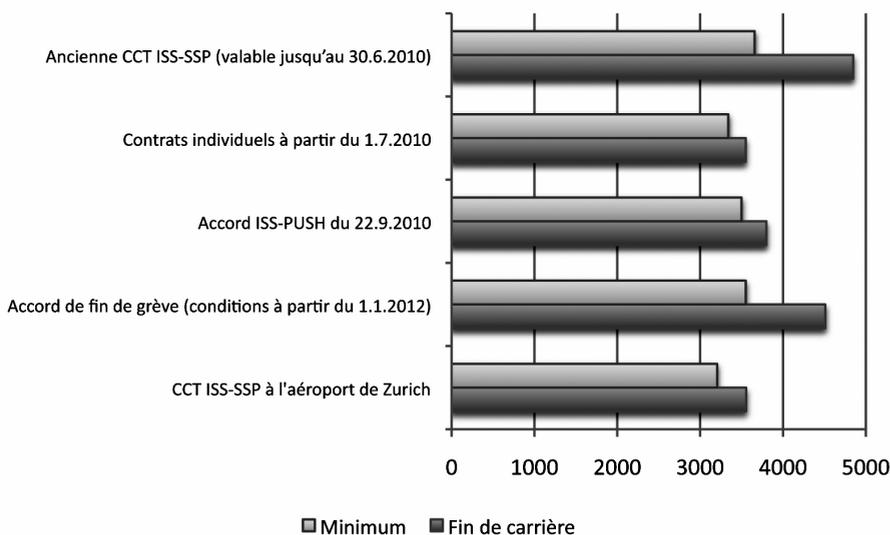
18. Le « congé sous réserve de modification » ou « congé-modification » est une pratique assez largement admise par le droit du travail suisse consistant à notifier le licenciement d'un salarié si celui-ci refuse d'accepter une modification de son contrat de travail.

Les parties parviennent ainsi à un accord le 2 novembre après 121 jours de grève, ce qui est exceptionnel en Suisse. Cet accord prévoit une fourchette salariale (de 3 550 à 4 510 CHF) plus élevée par rapport à celle proposée dans le cadre des contrats individuels entrés en vigueur le 1er juillet (de 3 340 à 3 550 CHF) et à celle de la CCT signée avec PUSH le 22 septembre 2010 (3 500 à 3 800 CHF). Toutefois, les salaires restent inférieurs à ceux de l'ancienne CCT résiliée par l'employeur et

valable jusqu'au 30 juin 2010 (de 3 658 à 4 847 CHF). L'ensemble de ces fourchettes salariales est résumé dans le graphique 1. Ces montants restent toujours supérieurs à ceux pratiqués à l'aéroport de Zurich où il n'a pas été possible d'élargir le conflit.

L'accord de fin de grève protège explicitement les grévistes contre toute rétorsion de l'employeur. Il comporte néanmoins deux concessions à la faveur d'ISS Aviation : d'une part, le syndicat SSP-TA reconnaît dans les négociations une organisation « syndicale » directement contrôlée par l'employeur : PUSH ; d'autre part, la CCT en vigueur à l'AIG sera négociée au niveau national exclusivement, ce qui a pour effet d'imposer une forme de tutelle à la direction syndicale qui a animé la grève. Cela au moment où une autre section syndicale du SSP-TA, celle active à l'aéroport de Zurich, accepte toujours une fourchette salariale (de 3 205 à 3 555 CHF) inférieure à celle en vigueur pour les salariées d'ISS Aviation travaillant dans l'AIG.

### Salaire pour les nettoyeuses/nettoyeurs travaillant au moins à 50%



Légende : fourchette des salaires entre l'entrée en service et la fin de carrière chez ISS Aviation aux aéroports de Genève et Zurich. Source : CCT

### 3 – Spécifiques de deux grèves qui dérangent

Ce qui rapproche ces deux conflits, c'est avant tout la précarité propre au personnel en grève : il s'agissait pour la plupart de jeunes précaires, immigrées et parfois domiciliées dans les territoires français limitrophes (frontaliers) – une combinaison de facteurs qui ne facilite guère le développement d'une présence syndicale sur la durée. L'organisation en flux tendu des activités aéroportuaires contraint ce personnel, employé

principalement à temps partiel, à accepter des horaires de travail très variables, car tout avion en retard provoque une accélération des rythmes de travail. La pénibilité des conditions de travail et la précarité de l'emploi sur l'ensemble du site aéroportuaire, dénoncées dans la pétition de décembre 2009, amènent à considérer chacune des grèves comme la composante d'un phénomène global. Il faut néanmoins préciser que ces mouvements se différencient à la fois par la dimension sexuée et la temporalité de la lutte. La grève chez Swissport a été menée par des hommes (bagagistes) et a duré 11 jours tandis que celle chez ISS Aviation a concerné principalement des femmes (nettoyeuses) et s'est étalée sur 121 jours. La mémoire de la première grève, dont l'issue a été victorieuse, était présente dans celle qui a suivi.

Les témoignages que nous avons recueillis auprès des grévistes attestent de l'existence d'une triple forme de précarité que l'on retrouve souvent parmi les emplois féminins : il s'agit d'une précarité économique (bas salaires), temporelle (organisation irrégulière du temps de travail) et projectionnelle (absence de perspectives de carrière). L'acceptation de cette situation de précarité, en ce qui concerne la condition féminine, ne s'explique pas seulement par le chômage dans la mesure où « *elle résulte aussi de leur engagement dans une économie domestique qui ne permet pas un investissement massif de la sphère professionnelle. [...] Cette forme d'emploi apparaît ainsi comme une sorte de compromis social épousant à la fois la poussée de l'activité féminine et la reproduction des rapports sociaux de sexe.* » (Benquet, 2011 : 39). Il est néanmoins difficile d'estimer dans quelle mesure la mobilisation contre ces formes de précarité a permis de remettre en question la domination masculine dont les enjeux s'articulent avec la prise en charge du travail domestique (Pfefferkorn : 118-119).

Parmi l'ensemble de ces salariées précaires s'est développé un sentiment d'injustice, lié à la faiblesse des revenus par rapport à la dureté des conditions de travail, et qui les a amenées à considérer comme inacceptable la réalité du quotidien. Le syndicat SSP-TA a saisi ce mécontentement pour développer une présence syndicale au cours des dix dernières années, en soutenant les salariées aux prud'hommes, en récoltant les doléances exprimées par le personnel et en organisant celui-ci dans le cadre des assemblées d'entreprise. Il convient ainsi de saisir le recours à la grève en relation avec les évolutions de la conflictualité, dans un cadre social et professionnel marqué par des rapports de domination et d'oppressions multiples : c'est pourquoi la grève comme action collective « *ne se suffit pas elle-même et n'est toujours pas significative en soi, mais [...] est inscrite dans un processus de mobilisation plus ou moins linéaire, plus ou moins cumulatif* » (Bérout et al., 2008 : 92).

L'invitation explicite du personnel non syndiqué aux assemblées témoigne de la volonté du SSP-TA de rompre avec la pratique d'un syndicalisme traditionnellement orienté par la défense de ses seuls adhérents. En adoptant des structures organisationnelles plus ouvertes, il souhaite élargir à terme le cercle des militants syndicaux par l'organisation des salariées éloignées de l'action collective. Les observations effectuées sur les

piquets de grève ont également permis de constater que le secrétaire syndical du SSP-TA a toujours encouragé les diverses initiatives proposées et prises en main par les grévistes, donnant ainsi un caractère collectif et démocratique aux mobilisations restées toutefois minoritaires et isolées au sein des entreprises concernées. Cette pratique syndicale va à l'encontre d'une conception du syndicalisme où l'appareil tient à l'écart les salariées de la négociation collective. Elle comporte plusieurs ressemblances avec l'*organizing model of unionism* adopté aux États-Unis par plusieurs syndicats dès le début des années 1980 qui « *se définit en rupture avec le syndicalisme traditionnel qui consacrait une part importante de ses ressources à ses seuls adhérents. [Ce nouveau modèle] entend précisément consacrer une part significative de ses efforts et de ses moyens à la syndicalisation d'une main-d'œuvre jusqu'alors demeurée hors du champ de tous les radars syndicaux (ouvriers des services, femmes, immigrés).* » (Scandella, 2009 : 124-126).

Dans la grève chez ISS Aviation, la majorité du personnel est néanmoins restée à l'écart de l'action collective pour plusieurs raisons. Il y a, tout d'abord, la crainte de perdre l'emploi en raison de représailles patronales. La législation suisse autorise la résiliation sans motifs, et dans la plupart des cas sans indemnités, des contrats à durée déterminée avec un bref préavis.<sup>19</sup> Nous pouvons mentionner, ensuite, la marginalisation de toute tradition syndicale combative, y compris dans le secteur aéroportuaire, dans le cadre de ladite « paix du travail ». Dans une région où le taux de chômage est relativement élevé<sup>20</sup>, la pression exercée par les employeurs sur le personnel, pour qu'il adhère au syndicat maison PUSH, a pu faire preuve d'efficacité. Enfin, l'origine immigrée du personnel non-gréviste, majoritairement asiatique, a été susceptible de créer une compréhension différente des enjeux de la lutte. D'après les témoignages des grévistes, ce personnel, maîtrisant mal la langue française et craignant de perdre son permis de séjour, se serait ainsi laissé « instrumentaliser » par l'employeur. Le mur entre ces deux catégories de personnel, celui en lutte et non-gréviste, n'était pas pour autant étanche : en effet, les manifestations de solidarité étaient nombreuses aux piquets de grève, au point d'être même décisives pour l'issue du conflit chez Swissport. Aucune manifestation ou agression du personnel non-gréviste n'a été recensée.

À Genève, l'ensemble des syndicats et des forces politiques de gauche ont participé, à divers degrés, aux activités du comité de soutien aux grèves de Swissport et ISS Aviation. Le soutien à la lutte a toutefois débordé les partis situés à gauche de l'échiquier parlementaire, dans la mesure où il incluait également le Mouvement des citoyens genevois (MCG), dont la rhétorique « anti-frontalière » est celle de l'extrême droite. Le soutien affirmé par le MCG lors d'une manifestation, qui n'était d'ailleurs pas du goût de tout le monde, témoigne de sa volonté de s'ériger en défenseur des couches sociales les plus défavorisées ; une place désormais laissée vacante par les partis traditionnels de gauche qui se sont adaptés aux politiques néoconservatrices menées par la droite au cours des dernières années. C'est pourquoi une certaine peur que « les travailleurs soient abandonnés » par la gauche au profit du MCG pourrait être à l'origine de

19. D'ailleurs, selon l'Organisation internationale du travail (OIT), les représentants du personnel ne sont pas suffisamment protégés contre des licenciements antisyndicaux (Molo, 2010 : 81-96).

20. En 2010, le taux de chômage moyen est de 7% dans le Canton de Genève alors qu'il est de 3,9% en Suisse. Source : Office cantonal de la statistique

plusieurs motions parlementaires déposées au parlement genevois (Grand Conseil) par le Parti socialiste genevois (PSG) en soutien aux grévistes.

La tentative des salariées de faire connaître leur lutte s'est heurtée à l'hostilité des médias. Les trois quotidiens édités à Genève (Le Temps, La Tribune de Genève et Le Courrier) ont même relayé la campagne lancée par ISS Aviation pour délégitimer la grève, en s'appuyant sur son caractère minoritaire.<sup>21</sup> Certains articles n'ont d'ailleurs pas manqué de susciter des doutes sur le sérieux du travail journalistique.<sup>22</sup> L'élargissement de la lutte parmi les salariées non-grévistes a été possible au sein du site aéroportuaire genevois (chez Swissport par exemple) alors même qu'une jonction avec les salariées d'ISS Aviation travaillant à l'aéroport de Zurich n'a pas été réalisée. La direction de la section zurichoise du syndicat SSP-TA ne souhaitait pas mobiliser ses travailleurs, craignant que son rôle institutionnel de « partenaire social » soit remis en cause. En effet, la fourchette salariale qu'ISS Aviation voulait imposer à Genève se rapprochait de celle que l'entreprise imposait à l'aéroport de Zurich depuis longtemps avec l'accord de la section zurichoise du SSP-TA. L'appui politique du comité de soutien s'est révélé décisif lors de la grève chez ISS Aviation, dans la mesure où il a empêché une résolution du conflit par l'isolement, le découragement, voire l'éviction des grévistes. Le résultat des deux conflits atteste que le syndicat SSP-TA est parvenu à renforcer sa « fonction représentative du syndicalisme », à savoir sa capacité de porter efficacement les revendications du collectif de travail dans la négociation collective avec l'employeur (Pernot, 2010 : 284).

## Conclusion

L'émergence d'un sentiment d'injustice parmi le personnel confronté à une dégradation des conditions de travail et à une baisse des salaires a joué un rôle important dans les mobilisations du personnel travaillant à l'aéroport. Le taux de chômage relativement élevé de la région a exercé une pression sur les salariées en lutte au point même de faciliter la mise en place, par les employeurs, d'un syndicat maison (PUSH) dans le but de briser les grèves. Les conflits survenus dans les entreprises aéroportuaires étudiées ne sont toutefois pas la conséquence directe de la crise économique de 2008. L'attitude du syndicat SSP-TA, consistant à associer le personnel gréviste à toutes les décisions inhérentes aux conflits, explique la détermination du personnel en lutte, en dépit des intimidations de la campagne patronale visant à délégitimer les grèves en s'appuyant sur leur caractère minoritaire. La mise en place d'un comité de soutien s'est révélée favorable à la construction d'un rapport de force notamment dans le cas d'ISS Aviation, où l'employeur souhaitait une résolution du conflit par le découragement et l'épuisement des grévistes.

Il est encore trop tôt, aujourd'hui, pour savoir si le recours à la grève sur le site aéroportuaire, en 2010, reste une exception ou annonce des relations de travail plus conflictuelles. Les tensions demeurent toutefois encore manifestes dans plusieurs entreprises du secteur. En effet, le per-

21. La presse a repris les arguments exposés par ISS Aviation dans une annonce publicitaire intitulée: « Avec 14 grévistes, un syndicat irresponsable peut-il menacer 135 emplois ? » parue le 23 août 2010.

22. C'est le cas, par exemple, d'un article de la Tribune de Genève (21.8.2010) qui révèle l'existence d'une pétition de 69 non-grévistes, travaillant chez ISS Aviation, demandant que le syndicat SSP-TA mette un terme à la grève. L'inspection du travail attestera ensuite que les signatures avaient été récoltées au plus tard 6 jours avant le début de la grève.

sonnel dénonce plusieurs atteintes au respect des droits syndicaux seulement six mois après la fin du conflit chez ISS Aviation et décide, en conséquence, de créer un Observatoire du respect des droits syndicaux, dont le rôle pourrait acquérir de l'importance les années à venir. Cette structure a pour but le recensement et la dénonciation publique des infractions à l'exercice des droits syndicaux, faisant écho à la démarche proposée par la Fondation Copernic dans sa dernière note sur la répression et la discrimination syndicale (Barnier et al., 2011 : 9-10).

## BIBLIOGRAPHIE

- Aubert, G. (1989), « Les conventions collectives et la paix du travail en Suisse », in *Revue Internationale du Travail*, n° 128(3), pp. 411-426.
- Barnier, L.-M., & Bensoussan, M. (2010). « Négocier la pénibilité ? Conditions de travail et reconnaissance chez les hôtesses de l'air et les stewards », in *Travailler*, n° 24(2), pp. 125-152.
- Barnier, M.-L., Cochin, Y., Debregeas, A., Gelot, D., Menghini, L., Pelletier, R., Pignoni, M.-T., et al. (2011), *Répression et discrimination syndicales (Les Notes de la Fondation Copernic)*, Syllepse, Paris.
- Benquet, M. (2011), *Les damnés de la caisse. Enquête sur une grève dans un hypermarché*, Croquant, Bellecombe-en-Bauges.
- Béroud, S., Denis, J.-M., Desage, G., Giraud, B., & Péglise, J. (2008), *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Croquant, Bellecombe-en-Bauges.
- Debrunner, F. (1986), *Une tentative de réglementation des rapports de travail 1919-1924, Mémoire de Licence*, Université de Genève.
- Durand, J.-P. (2004), *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*, Seuil, Paris.
- Mach, A. (2006), *La Suisse entre internationalisation et changements politiques internes: la législation sur les cartels et les relations industrielles dans les années 1990*, Rüegger, Glarus/Chur.
- Molo, R. (2010), « La Convention 98 de l'OIT et la liberté syndicale en Suisse ». In : USS (Ed.), *Droit collectif du travail*, Helbing Lichtenhahn, Bâle, pp. 81-96.
- Oesch, D. (2007), « Weniger Koordination, mehr Markt? Kollektive Arbeitsbeziehungen und Neokorporatismus in der Schweiz seit 1990 », in *Swiss Political Science Review*, n° 13(3), pp. 337-368.
- Pernot, J.-M. (2010), *Syndicats : lendemains de crise ?*, Gallimard, Paris.
- Pfefferkorn, R. (2012), *Genre et rapports sociaux de sexe, Page deux*, Lausanne.
- Scandella, F. (2009), « Renouveau syndical dans le secteur du nettoyage. La campagne londonienne Justice for cleaners ». In : S. Béroud & P. Bouffartigue (Eds.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, La Dispute, Paris, pp. 117-131.

## Les syndicats grecs dans un contexte de crise économique

Christina Karakioulafis\*

**Résumé :** *La crise de la dette publique grecque a entraîné d'importants changements institutionnels et politiques qui ont bouleversé le contexte syndical et ont conduit à une remise en question des stratégies et pratiques syndicales traditionnelles. Dans cet article nous exposerons, dans un premier temps, les caractéristiques du système des relations professionnelles jusqu'en 2010, année où les premières mesures législatives destinées à lutter contre la crise ont été votées. Ensuite, l'accent sera mis sur la question du renouveau syndical. Puis, nous aborderons les nouvelles données économiques qui ont émergé suite à la politique d'austérité budgétaire et nous verrons quelles ont été les réponses syndicales en termes de capacité de mobilisation et d'influence sur les politiques gouvernementales.*

**Mots-clés :** *Grèce - crise - dette publique – syndicats - renouveau syndical*

**Abstract :** *The Greek public debt crisis entail important institutional and political changes which upset the trade union context and led to a questioning of the traditional trade union strategies and practices. In this article we shall expose, at first, the characteristics of the industrial relations system until 2010, year when the first legislative measures intended to fight against the crisis were voted. Then, the accent will be put on the question of the trade union renewal. Then, we shall approach the new economic data which emerged further to the budgetary austerity policy and we shall see what were the trade union answers in terms of mobilization capacity and influence on government policies.*

**Key Words :** *Greece - public debt crisis- trade unions- trade union renewal*

La crise de la dette publique en Grèce a entraîné d'importants changements institutionnels et politiques, menant d'une part à un bouleversement quasi-total du contexte dans lequel agissent les syndicats et d'autre part à une modification des relations de pouvoir dans le champ des relations professionnelles. Ces changements ont également conduit à une remise en question des stratégies et pratiques syndicales traditionnelles. En outre, la rapidité des changements intervenus a pris les syndicats de court, les dépossédant ainsi de la possibilité d'élaborer des stratégies alternatives. En d'autres termes, les syndicats grecs sont actuellement appelés à faire face à de nouveaux défis sans y être vraiment préparés. Aujourd'hui deux questions se posent : premièrement, dans ce contexte économique et politique extrêmement défavorable pour le monde du travail, les syndicats disposent-ils des marges d'initiatives, d'action stratégique et d'intervention efficace? Deuxièmement, existe-t-il des possibilités pour un renouveau syndical à long terme?

\*Département de Sociologie, Université de Crète

Pour répondre à ces questions, nous exposerons dans un premier temps les grandes caractéristiques du fonctionnement des relations professionnelles jusqu'en 2010, année où les premières mesures législatives destinées à lutter contre la crise ont été votées. Ce point permettra notamment de souligner les problèmes de représentation et de confiance auxquels les syndicats grecs étaient confrontés juste avant que la crise de la dette n'éclate. Dans un second temps, l'accent sera mis sur la question du «renouveau syndical» et, plus spécifiquement, sur l'absence de réactions de la part des appareils syndicaux pour tenter de surmonter les problèmes de représentation et de confiance. Dans un troisième temps, nous aborderons les nouvelles données économiques qui ont émergé suite à la politique d'austérité budgétaire adoptée durant la période de la crise et des mémorandums (2010-2012) et qui touchent les syndicats de manière directe ou indirecte. Nous verrons quelles ont été les réponses syndicales tant en termes de capacité de mobilisation que d'influence sur les politiques gouvernementales. Enfin, en conclusion, nous reviendrons sur la question du possible renouveau syndical dans les mois et les années qui viennent. Ceci nous permettra de procéder à quelques estimations quant aux possibles voies de renouveau syndical en Grèce.

## I – Les syndicats grecs face à une profonde crise de représentation et de confiance

Dans son histoire, le système grec des relations professionnelles a connu une longue période d'interventionnisme étatique qui a laissé sa marque sur la régulation du marché du travail, la structure de la négociation collective et le fonctionnement des organisations syndicales, amenant certains auteurs à considérer la Grèce comme un exemple de «corporatisme étatique» (Zambarloukou, 2006). Dans ce contexte, le contrôle idéologique des syndicats (et l'exclusion ou l'élimination des organisations à tendance communiste) allant jusqu'au choix des leaders syndicaux par l'État, la création des syndicats dits «rubber-stamps» destinés à soutenir les partis majoritaires au sein des élections syndicales et la falsification des résultats des élections syndicales ont été des pratiques courantes dans l'histoire récente du syndicalisme grec (Triantafillou, 2003). *«Ainsi, - Comme le souligne Katsanevas - du fait que les relations du travail étaient dirigées par le gouvernement, la plupart des organisations syndicales, tant locales que nationales, devinrent de simples lobbies auprès du parlement dans les ministères. Tout naturellement, elles favorisèrent l'établissement d'un "syndicalisme paternaliste" en tombant sous la coupe des partis politiques et des politiciens qui, s'inspirant de l'adage "diviser pour régner" opposèrent les uns aux autres les dirigeants syndicaux ambitieux et les diverses factions syndicales»* (1985 : 113).

Depuis les années 1990, on distingue cependant les signes d'une minimisation de l'intervention étatique et d'un renforcement de l'autonomie collective des partenaires sociaux et cela surtout après le vote de la loi instituant les négociations collectives libres en 1990<sup>1</sup>. Cette évolution peut être vue comme le résultat des changements issus du rétablissement de la démocratie parlementaire en 1974 et de la montée au pouvoir du parti

1. En Grèce, la négociation collective se déroule à trois niveaux: national, branche, entreprise. Jusqu'à très récemment, elle était réglementée par une loi de 1990 qui avait instauré la liberté de négociation sans intervention étatique, la négociation collective d'entreprise et avait prévu la mise en place d'un organisme indépendant de Médiation et d'Arbitrage.

socialiste (PASOK) au début des années 1980 (Ioannou, 2000). Néanmoins, ceci ne signifie pas pour autant que les organisations syndicales sont devenues vraiment autonomes. En réalité, de l'interventionnisme étatique on est passé à une « colonisation » des groupes d'intérêts et de la représentation par les partis politiques (Lavdas, 2005). En effet, bien que le PASOK ait supprimé par le vote d'une loi au début des années 1980 les syndicats dits « rubber-stamps », il n'a pas mis fin à la tutelle des partis politiques sur les syndicats (Lyrintzis, 1987). Dans les faits, les syndicats ont servi de cheval de Troie au populisme et au clientélisme du PASOK, lequel de surcroît n'était plus un clientélisme traditionnel interpersonnel mais de plus en plus manifestement une « machine politique » (Mavrogordatos, 1997). Ainsi, malgré des changements institutionnels et législatifs importants dans les années 1980 et 1990, le syndicalisme grec reste jusqu'à aujourd'hui très politisé. Les principaux partis politiques (PASOK, Nouvelle Démocratie, Parti Communiste, SYRIZA) sont représentés directement dans les organisations par le biais de fractions organisées.

Au niveau le plus élevé, la représentation est relativement centralisée, dans le sens où deux grandes confédérations syndicales existent : la GSEE qui regroupe les travailleurs du secteur privé, des services publics et des grandes entreprises privatisées (banques, transports, compagnies d'électricité et d'eau, télécommunications, etc.) et l'ADEDY qui représente uniquement les fonctionnaires. C'est aux deux niveaux inférieurs des organisations syndicales que l'on rencontre une forte fragmentation organisationnelle : la GSEE se compose de 2347 syndicats de 1er niveau, de 62 fédérations et de 75 Centres de Travail <sup>2</sup>, tandis que l'ADEDY comporte 1264 syndicats de 1er niveau et 52 fédérations (Ioannou, 2005).

Le taux de syndicalisation connaît une baisse assez importante passant d'environ 34-37 % pendant les années 1980 à 22-24 % au début des années 1990, bien que les plus optimistes estiment ce taux à 29 % en 2010 <sup>3</sup> (Kouzis, 2005 ; Ioannou, 2005 ; Vernardakis, Mavreas & Patronis, 2007). La baisse des taux de syndicalisation n'est évidemment pas propre à la Grèce. Parmi les facteurs qui ont alimenté cette « désyndicalisation » en Grèce, il y a principalement une crise de représentation et de confiance dans les structures existantes.

La crise de représentation est liée au fait que plusieurs catégories de travailleurs en Grèce ne sont pas représentées par les syndicats. D'une part, les syndicats sont sous-représentés sur les lieux de travail dans le sens où la majorité des entreprises (97%) sont des PME qui emploient moins de 20 personnes, seuil à partir duquel un syndicat d'entreprise peut être créé. D'autre part, les catégories les plus vulnérables de la main d'œuvre (femmes, jeunes, précaires, chômeurs, immigrés) demeurent sous-représentées au sein des syndicats (Kouzis, 2005 & 2007 ; Ioannou, 2005 ; Kretsos, 2011 & 2012).

La crise de confiance ne concerne pas tellement le syndicalisme en soi. Il s'agit plus d'un discrédit des structures syndicales existantes et du mode de fonctionnement des syndicats. Diverses enquêtes ont mon-

2. Les Centres de Travail sont des structures syndicales interprofessionnelles et départementales de 2ème niveau. Contrairement aux fédérations, les Centres de Travail n'ont pas le droit de négocier et de signer des conventions collectives.

3. Ce taux varie de manière importante entre secteur privé et secteur public. Ainsi, il est estimé à 15% dans le secteur privé, à 90% dans les services et entreprises publiques et à 51% chez les fonctionnaires

tré que même parmi les travailleurs syndiqués, beaucoup n'avaient pas confiance dans les structures syndicales et le taux d'insatisfaction envers les organisations syndicales était très important même dans les lieux de travail où la présence syndicale était forte (Vernardakis, Mavreas & Patronis, 2007 ;VPRC, 2010).

Cette attitude négative envers le mouvement syndical organisé est liée au sentiment, partagé par beaucoup de travailleurs, que les dépendances et intérêts politiques étaient souvent placés au-dessus des revendications et des intérêts des travailleurs. De plus, la sous-représentation des syndicats dans le secteur privé et sa sur-représentation dans les entreprises publiques et le secteur public créent le sentiment que le syndicalisme grec est un syndicalisme de «travailleurs les mieux protégés». Dès lors, la prise de distance de certaines catégories de travailleurs par rapport aux structures syndicales existantes ainsi que le «fossé identitaire» (Dufour & Hege, 2010) créé paraissaient inévitables.

Certes, le taux de syndicalisation ne suffit pas à lui seul à expliquer le pouvoir des syndicats. Plusieurs auteurs ont démontré la nécessité de prendre en compte d'autres facteurs comme, par exemple, les protestations et les actions directes (Sullivan, 2010), ainsi que le nombre et l'ampleur des grèves générales (Kelly, 2011). De fait, malgré les signes démontrant un affaiblissement des syndicats grecs, ils disposent encore d'une forte capacité de mobilisation auprès de leurs membres. En réalité, contrairement à ce qu'on pourrait attendre, la longue tradition d'interventionnisme étatique et de tutelle n'a pas « étouffé » l'action syndicale. Ainsi, pour la période entre 1980 et 2006, parmi les 72 grèves générales enregistrées en Europe, 33 ont eu lieu en Grèce (Kelly, Hamann & Johnston, 2011). En fait, les relations professionnelles sont restées très conflictuelles en Grèce comme le prouvent les statistiques de grèves (Zambarloukou, 2006). Cette capacité de mobilisation est surtout présente dans les milieux de travail les plus protégés et les plus syndiqués (entreprises publiques et fonction publique). Enfin, l'ancrage institutionnel des syndicats et les protections dont ils bénéficient, et que l'on décrira par la suite, semblent aussi influencer le pouvoir syndical de manière positive.

## 2 – La question du renouveau syndical au sein du discours et des pratiques des organisations syndicales grecques

Qu'ont fait les syndicats grecs pour répondre à cette crise de représentation et de légitimité? Pour répondre à cette question, nous nous appuyons sur la typologie de renouveau syndical proposée par Frege & Kelly (2003).

Les études comparatives sur le renouveau syndical ont montré que les stratégies syndicales dépendent beaucoup du degré d'ancrage institutionnel des syndicats. Ainsi, les syndicats les mieux établis et enracinés dans le système sociopolitique investissent moins dans la mobilisation, vu que la baisse des taux de syndicalisation ne constitue pas une menace immédiate

pour leur survie et qu'elle a peu d'impact à court terme sur l'influence syndicale. Ceci contrairement aux syndicats, dont la principale source de pouvoir est constituée par ses membres (Baccaro, Hamman et Turner, 2003).

Le cas grec confirme bien cette typologie. Même si la crise de représentation et de confiance était parfaitement connue et bien visible en termes de taux de syndicalisation, elle n'a pas été ressentie comme telle par les responsables syndicaux et le terme de « crise » n'apparaissait pas dans le discours syndical officiel. Ainsi, aucun effort stratégique de mobilisation et de renouveau organisationnel ou idéologique n'a été fait. Le discours sur le besoin de renouveau n'est apparu officiellement qu'en 2010 dans le cadre du Congrès de la GSEE. La nécessité d'une meilleure intégration des catégories de travailleurs sous-représentés au sein des structures syndicales a été soulevée à plusieurs reprises depuis le début des années 2000. Toutefois elle ne s'est pas traduite par des actions concrètes de recrutement de nouvelles catégories de membres (Lambousaki, 2010). Par conséquent, le syndicalisme grec reste un syndicalisme de travailleurs considérés comme « les mieux protégés », un syndicalisme de membres majoritairement masculins et âgés. Même si on n'a aucune donnée sur la participation féminine dans le mouvement syndical, les femmes sont incontestablement sous-représentées au sein des organes syndicaux de prise de décision. Concernant les jeunes travailleurs, bien que le besoin de leur mobilisation soit reconnu au moins depuis 2004 et que la GSEE ait mis en place un Comité des Jeunes Travailleurs, cette structure fonctionne surtout comme un forum de discussion. La seule exception notable à la règle concerne les initiatives prises au niveau législatif et au niveau de la négociation collective en ce qui concerne les salaires des jeunes travailleurs (Kouzis, 2005 & 2007 ; Kretsos, 2011). Enfin, les travailleurs précaires et les chômeurs « se sentent plus proches » des syndicats de base qui se sont développés surtout après les « révoltes de Décembre 2008 <sup>4</sup> » et suite à l'attaque à l'acide, à la même période, contre Konstantina Kouneva, travailleuse immigrée et secrétaire générale de l'Union régionale des femmes de ménage et du personnel domestique d'Attique. Sur le plan de la réforme des structures syndicales, rien n'a été entrepris, bien que la GSEE ait à plusieurs reprises (depuis 1983) exprimé la volonté de régler le problème de la fragmentation syndicale par des fusions (Ioannou, 2005). En ce qui concerne les autres voies de renouveau, et en dehors du discours syndical officiel, les coalitions avec d'autres mouvements sociaux restent marginales, ce qui apparaît comme normal compte tenu du caractère « atrophique » de la société civile grecque. C'est aussi le cas pour la solidarité internationale intra-syndicale, qui n'a pas été considérée par les syndicats comme étant prioritaire.

4. Il s'agit des mobilisations qui ont suivi le meurtre de Alexandros Grigoriopoulos, âgé de 15 ans le 6 décembre 2008 par un policier au quartier Exarchia d'Athènes (considéré un quartier qui rassemble des groupes gauchistes et anarchistes). Les mobilisations qui furent immédiates avaient un caractère massif et furent aussi souvent violentes.

Plusieurs raisons peuvent être avancées pour expliquer le manque de réaction des syndicats grecs face à la baisse constante des taux de syndicalisation et de la crise de légitimité dont elle témoigne. Une première explication réside dans le fait que, jusque très récemment, le pouvoir des syndicats grecs ne dépendait pas du nombre de leurs membres et de leur présence sur les lieux de travail. Il était en fait en grande partie assuré

par l'existence d'un contexte politique favorable aux organisations syndicales du fait notamment des liens entre les partis politiques et les syndicats ainsi que des relations clientélistes entre les politiciens et les syndicalistes. Une seconde explication se trouve dans le mode de financement des syndicats : ceux-ci ne dépendaient pas des cotisations de leurs membres, mais des fonds financiers issus du Foyer du Travail <sup>5</sup>, un organisme public qui réattribuait aux organisations syndicales une partie importante des cotisations salariales qui lui étaient versées. A titre d'exemple, pour la période 2007-2009, parmi les ressources financières de la GSEE, plus de 20 millions d'euros provenaient du Foyer du Travail, tandis que seulement 230000 euros provenaient des cotisations des organisations membres. De manière paradoxale, bien que la dépendance financière ait été systématiquement critiquée et que la GSEE eut annoncé en 1992 sa volonté de renforcer l'autonomie financière des syndicats, quand une loi en 1990 a aboli ce financement, la GSEE a tout fait pour le réinstaurer (par une nouvelle loi en 1992) (Ioannou, 2005). Enfin, une dernière explication réside dans le principe de la clause d'extension qui faisait que les conventions collectives signées concernaient automatiquement la plupart des travailleurs dans le secteur privé, indépendamment du fait qu'ils étaient membres d'un syndicat ou pas. Par conséquent, la mobilisation de non-syndiqués ne semblait pas nécessaire. Toutes ces raisons, ajoutées au fait que les syndicats n'avaient pas de facto accès aux travailleurs dans les PME ou à la main d'œuvre travaillant au noir, n'ont pas favorisé l'investissement syndical dans des stratégies de recrutement de nouveaux membres.

### 3 – Crise de la dette publique et réponses syndicales

Depuis le début de l'année 2010, la Grèce connaît la plus grave crise structurelle de son histoire récente. La crise financière de 2008 s'est avérée « fatale aux précaires équilibres grecs » et n'a fait qu'accroître des problèmes existants tels que le niveau élevé du déficit public (Coriat & Lantenois, 2011 : 6). Un mois après les élections législatives d'octobre 2009 et la formation du gouvernement du PASOK, dirigé par Georgios Papandreou, les premières estimations du budget font apparaître un déficit de 12,7 % du PIB, le double de ce qui avait été annoncé. Pour affronter la crise de la dette publique, les gouvernements qui se sont succédés au pouvoir de 2010 à 2012 <sup>6</sup> ont pris une série de mesures d'assainissement budgétaire qui ont été renforcées en mai 2010 avec la signature de l'accord sur le programme d'ajustement économique (Premier mémorandum) entre le gouvernement grec et la « Troïka » (Commission européenne, Banque centrale européenne, Fonds monétaire international). Ces mesures, qualifiées par Karamessini (2010) de « thérapie de choc budgétaire », constituent le noyau de la politique d'austérité la plus sévère jamais appliquée en Grèce depuis la Seconde Guerre mondiale. L'adoption de ces mesures a provoqué d'intenses protestations sociales tout en entraînant d'importants changements sur le plan politique, institutionnel et économique qui ont profondément bouleversé les relations professionnelles.

5. Le Foyer du Travail était un organisme qui avait été créé en 1931 dans le but de gérer les cotisations obligatoires des employeurs et des salariés. Ses fonds étaient destinés au financement des organisations syndicales et de certaines prestations sociales (programmes de « tourisme social », coupons pour l'achat de livres ou de sorties au théâtre, etc.)

6. Le gouvernement de PASOK, avec Georgios Papandreou comme Premier Ministre, issu des élections d'octobre 2009 est resté au pouvoir jusqu'en novembre 2011. Suite à la démission de Papandreou, c'est Loucas Papadimos qui est devenu Premier Ministre d'un gouvernement de coalition soutenu par trois partis politiques [PASOK, ND (Nouvelle Démocratie) et la partie droite LAOS (Alerte Populaire Orthodoxe)]. Loucas Papadimos, considéré comme technocrate était gouverneur de la Banque de Grèce pendant la période 1994-2002 et puis de vice-président de la Banque Centrale Européenne jusqu'en 2010. Il est remplacé en juin 2012 par le président du Conseil d'État, Panayotis Pikrammenos, qui a dirigé le gouvernement intérimaire nommé après l'échec des partis politiques à constituer un gouvernement stable à la suite des élections du 6 mai 2012. Après les élections du 17 juin 2012 est formé un nouveau gouvernement de coalition soutenu par trois partis [PASOK, ND (Nouvelle Démocratie) et la partie gauche DIMAR (Gauche Démocratique)] et Antonis Samaras (issu du parti conservateur ND) comme Premier Ministre.

Les changements législatifs les plus importants ayant eu un impact direct sur les relations professionnelles concernent la fonction publique, les entreprises publiques, le marché du travail privé et la négociation collective. Les fonctionnaires ont été les premiers à être touchés par les mesures d'austérité. Ils ont subi, entre autres, un gel des salaires, la suppression ou la diminution de diverses allocations, une augmentation de leur temps de travail, tandis qu'un gel ou une diminution des embauches ont été introduits pour tout le secteur public. Les travailleurs des entreprises publiques, qui ont été la deuxième cible des mesures d'austérité, ont vu leurs salaires diminuer, tandis que dans les transports en commun tous les règlements et conventions collectives en vigueur ont été suspendus. À ces mesures s'ajoutent les privatisations prévues entre 2011 et 2013. Parallèlement, et de manière plus radicale après la signature du Premier mémorandum, des mesures ont été adoptées dans le but de réduire le coût du travail : flexibilisation du marché de travail via la modification des conditions de licenciements ; introduction du contrat d'essai d'un an pour les jeunes chômeurs avec un salaire correspondant à 80 % du salaire minimum national et d'un contrat pour les jeunes travailleurs avec un salaire correspondant à 84 % du salaire minimum national ; augmentation de la durée maximale des contrats de travail intérimaire ; réduction du coût du travail à temps partiel, etc. Enfin, parmi les mesures qui ont affecté gravement la négociation collective, les plus importantes concernent : l'introduction de la convention collective d'entreprise dite « spéciale », qui peut être signée pour des raisons de maintien des postes de travail et de renforcement de la compétitivité de l'entreprise et qui peut être défavorable par rapport à la convention collective de branche ; la suppression du principe d'application de la convention la plus favorable et du principe d'extension des conventions collectives ; la possibilité de signer des accords d'entreprises donnée non seulement par des organisations syndicales mais aussi par des « unions de personnes » ; la subversion de l'Organisme d'arbitrage et de médiation qui doit dorénavant, pour ses décisions de médiation et d'arbitrage, prendre en compte les données économiques et de compétitivité de l'entreprise, du secteur d'activité et de l'économie grecque plus globalement ; et enfin l'imposition par la loi en 2012 d'une diminution du salaire minimum national de l'ordre de 22% (et de 32% pour les jeunes travailleurs de moins de 25 ans).

Tous ces changements, ajoutés aux mesures d'ordre fiscal votées et à la hausse sans précédent du taux de chômage ont créé un climat de mécontentement général au sein de la société grecque, qui s'est également traduit par une hausse de la conflictualité. Dès le vote en 2010 des premières lois concernant principalement les fonctionnaires et les travailleurs des transports en commun, les organisations syndicales ont organisé des grèves, des manifestations tout en utilisant d'autres moyens de contestation <sup>7</sup>. Ainsi, en 2010, l'ADEDY a organisé treize grèves et douze manifestations nationales et la GSEE cinq grèves et deux manifestations qui ont coïncidé avec celles d'ADEDY – sans compter un nombre important d'arrêts de travail. Les manifestations qui ont eu lieu le jour de la grève générale du 5 mai 2010 ont été considérées comme la plus importante mobilisation de travailleurs depuis la chute de la dictature en 1974 (Karamessini, 2010). Si

7. A titre d'exemple, l'ADEDY a entamé une procédure en illégalité des baisses des salaires et des pensions auprès de la Cour administrative suprême grecque, avec le soutien d'autres associations professionnelles (Association des avocats d'Athènes, Fédération des retraités de la fonction, Chambre technique de Grèce, Association des journalistes d'Athènes etc.).

l'ADEDY a surtout dénoncé les mesures touchant les fonctionnaires, les prises de positions de la GSEE concernaient autant la réforme fiscale que la réforme des retraites et du marché du travail.

Malgré le nombre important de grèves et de manifestations, une bipolarisation s'est opérée au sein de la société – surtout à l'époque du premier paquet de mesures – avec d'une part, les fonctionnaires et les travailleurs des entreprises publiques qui protestaient contre les mesures touchant leurs revenus et leur statut de travail et d'autre part, les travailleurs du secteur privé dont une partie imputait aux fonctionnaires et aux travailleurs des entreprises publiques une grande responsabilité dans la situation économique du pays.

En 2011, suite à l'intensification des mesures d'austérité, la conflictualité s'est accentuée tant dans le secteur public que dans le secteur privé. L'Institut du Travail de la GSEE a enregistré au total 445 grèves et arrêts de travail, dont 9 grèves générales organisées par les confédérations syndicales. En mettant à part les arrêts de travail, 240 grèves ont eu lieu dans le secteur privé, 91 dans le secteur public et 70 dans les entreprises publiques. Dans certains cas, ces mobilisations ont été suivies par l'occupation des lieux de travail, des ministères, des organismes publics, des administrations locales, etc. La plupart des mobilisations étaient des arrêts de travail (158), des grèves de 24 heures (200) ou de 48 heures (84). Très peu de grèves ont duré plus longtemps, la plus longue étant celle qui a touché l'Acicie Grecque (Ellinika Halyvourgia). Sur les trois dernières années, outre la hausse de la conflictualité, on a surtout assisté à une modification du profil des grévistes et des manifestants. Étant donné que les mesures touchent non seulement les conditions de travail mais aussi les conditions de vie de la majorité des Grecs, de plus en plus de personnes trouvent des raisons pour manifester et l'intensification de la conflictualité coïncide avec les mobilisations organisées par la société civile contre les mesures d'austérité économique. Après le mouvement « Je ne paie pas » (« Den plirono ») inspiré du principe « qu'on ne va pas payer leur crise », ont suivi les manifestations du mouvement des Indignés à la place Syntagma d'Athènes et dans d'autres villes, durant la période de mai à septembre 2011. Bien que les organisations syndicales se soient à plusieurs reprises associées aux mobilisations du mouvement des Indignés, il semble qu'elles n'ont pas pu absorber cette dynamique sociale, l'utiliser en leur faveur et assurer ainsi la durée de ces manifestations. Ceci probablement pour deux raisons : d'une part, le mouvement des Indignés a plusieurs fois déclaré sa volonté de rester indépendant des tutelles politiques, qu'elles proviennent des partis ou des syndicats ; d'autre part, certains partis comme le Parti Communiste (et par extension leurs fractions syndicales) ont vu avec méfiance les mobilisations du mouvement des Indignés.

Les mobilisations syndicales ont mené à une confrontation sans précédent entre la fraction syndicale PASKE (attachée au parti socialiste PASOK) et le gouvernement du PASOK, tandis qu'en 2012, on a vu également la fraction syndicale DAKE (attaché au parti de droite Nouvelle Démocratie) se confronter au parti Nouvelle Démocratie qui a cosigné

le deuxième mémorandum en février 2012. À titre d'exemple, suite aux grèves et aux arrêts de travail dans les transports en commun d'Athènes en automne 2011 (37 jours de grève pendant 2 mois et demi), le président du Syndicat des Travailleurs dans les Transports en commun d'Athènes (OASA), qui était aussi secrétaire général de la section syndicale PASKE - OASA (attachée au PASOK), a été « obligé » de démissionner de ces deux postes parce qu'il n'avait pas soutenu le gouvernement du PASOK. Son cas est emblématique de l'ébranlement des relations entre les partis politiques qui ont signé les deux mémorandums et leurs fractions syndicales. Ce n'est donc pas paradoxal que ces derniers mois, beaucoup de syndicalistes de PASKE et de DAKE, surtout dans les entreprises publiques, renoncent à leur affiliation politique et soutiennent désormais des partis se déclarant contre les mémorandums.

Depuis au moins deux ans, les relations des syndicats avec leurs alliés politiques traditionnels ont donc été gravement ébranlées. En plus d'un contexte politique défavorable qui ne leur permet pas de fonctionner efficacement comme groupes de pression, les syndicats se sont vus menacés tant sur le plan financier que sur celui de la négociation collective. Sur le plan financier, une loi de février 2012 est venue supprimer le Foyer du Travail qui constituait depuis des décennies la principale source de financement des organisations syndicales. Bien que, pour le moment, les fonds de cet organisme aient été transférés à l'OAED (organisme responsable des allocations de chômage et de la recherche d'emploi), le financement des syndicats demeure extrêmement incertain. Quant à la négociation collective, elle est menacée de deux côtés : d'une part, la situation économique défavorable, avec un taux de chômage élevé<sup>8</sup> et les fermetures incessantes d'entreprises (surtout des PME et des petites entreprises commerciales) ne laissent pas beaucoup de marges de manœuvre. En 2010, la signature de la convention collective nationale s'est avérée difficile, avec les syndicats qui demandaient des augmentations salariales de l'ordre de 3 % et les employeurs qui demandaient un gel ou une diminution des salaires. La convention collective nationale finalement signée prévoyait un gel des salaires pour 2010 et une augmentation de l'ordre de 1,6 % pour 2011-2012. D'autre part, les lois récentes (suspendant le principe d'application de la convention la plus favorable, introduisant par voie législative une diminution du salaire minimum, etc.) peuvent être considérées comme une menace pour la négociation collective libre et l'autonomie des partenaires sociaux. Ce point a d'ailleurs soulevé dans la lettre que les partenaires sociaux ont envoyée en février 2012 au Premier Ministre Loucas Papadimas dans le cadre de la procédure de dialogue social qui a précédé le vote de la loi concernant la diminution du salaire minimum. Dans cette lettre, ils mentionnent entre autres : « *Le dialogue social est une institution en matière de communication ; il est ancré dans le Traité de l'Union Européenne et devra constituer, dans notre pays également, le principal "outil" de négociation des accords et ses résultats devront être respectés.* » et « *Le maintien ultérieur du cadre de fonctionnement des conventions collectives demeure une question essentielle dans le domaine de l'autonomie collective et des négociations* ». La même inquiétude est exprimée par les partenaires sociaux dans le cadre des négociations pour la signature de la nouvelle convention collective

8. Début 2012, le chômage était estimé à 22,6 % (26,5 % pour les femmes, 52,7 % pour les jeunes de 15-24 ans, 60,4 % pour les jeunes femmes).

nationale. Pour ces mêmes raisons, dans une lettre envoyée aux partenaires sociaux (en juillet 2012) la GSEE a exprimé la volonté de faire signer cette nouvelle convention collective au siège et sous l'égide du BIT afin de ne laisser aucune marge de contestation du côté gouvernemental. La Confédération syndicale considère que le BIT peut fonctionner comme garant dans les efforts des partenaires sociaux de rétablir le contenu et la force institutionnelle de la convention collective nationale.

## Conclusion

Ces dernières années, les organisations syndicales grecques traversent probablement l'une des périodes les plus difficiles depuis leur fondation, vu qu'elles sont appelées à agir dans un contexte économique, politique, institutionnel et plus généralement social radicalement différent. La crise de la dette publique, outre son aspect économique, a remis en question les pratiques traditionnelles du système des relations professionnelles et a bouleversé en profondeur les règles du jeu tant formelles qu'informelles. Et tout ceci de façon extrêmement brutale, si l'on considère que tout s'est passé sur une période de 2-3 ans. Jusqu'à ce moment, les relations « d'échange politique » avec les partis politiques et les gouvernements, l'ancrage institutionnel, ainsi que l'aisance financière (grâce aux subventions du Foyer du Travail), créant un milieu extrêmement favorable pour les syndicats, ne leur ont pas fait sentir la « crise » de représentation et de confiance. Ainsi, au-delà des discours officiels, on n'a pas vu de stratégies concrètes de renouveau sur tous les plans. Aujourd'hui, les organisations syndicales doivent faire face à plusieurs défis : les relations avec leurs alliés politiques se sont ébranlées, leur survie financière semble incertaine, le contexte économique ne leur laisse pas beaucoup de marges d'action, l'autonomie de la négociation collective est menacée, des acquis et des protections sociales (obtenus souvent de longue date) sont supprimés.

Il est très difficile de conjecturer le futur des organisations syndicales dans ce contexte et avant de procéder à une quelconque conclusion, il est important de faire certaines remarques concernant le paysage syndical actuel. Malgré l'amplification des mesures d'austérité, l'année 2012 semble beaucoup moins conflictuelle que l'année 2011 qui l'était particulièrement. Ceci peut avoir plusieurs explications. D'abord, bien que les organisations syndicales se soient ralliées aux manifestations organisées par la société civile pendant l'été 2011, elles n'ont pas pu intégrer cette dynamique pour « gagner » des membres. Ensuite, cette position que l'on pourrait éventuellement qualifier de position d'attente en 2012 peut être liée au paysage politique extrêmement flou et aux élections de juin qui ne laissaient en rien présager des mesures à venir. Il faut aussi attendre des restructurations intra-syndicales liées aux restructurations sur le plan politique. L'échec électoral du PASOK et la réussite électorale de la gauche radicale (SYRIZA) pourraient bouleverser complètement le paysage syndical. Jusqu'aux dernières élections syndicales au sein de la GSEE, la fraction PASKE – proche du PASOK – était dominante et le président de la GSEE était issu de cette fraction syndicale. Reste à savoir quels seront

les résultats au prochain Congrès de la GSEE (prévu pour 2013) et de quelle manière les changements dans les rapports politiques intra-syndicales vont influencer les stratégies et l'action syndicales. Surtout si l'on prend en compte que la fraction politique du parti SYRIZA au sein de la GSEE (Aytonomi Parembasi) promeut un syndicalisme de type mouvement social. Enfin, en 2012, on constate du côté syndical un effort pour développer de nouvelles alliances avec l'autre acteur principal des relations professionnelles : le patronat. En effet, la GSEE trouve paradoxalement des alliés parmi les employeurs et surtout parmi les petits employeurs (Confédération Générale des Industriels et Commerçants de Grèce – GSEVEE.) qui ont participé à des grèves générales pour protester contre les mesures fiscales et l'austérité économique argumentant que ces dernières conduisent à la fermeture d'entreprises et à des pertes d'emploi. Un autre point commun entre ces acteurs est la nécessité d'instaurer des mesures de croissance pour redynamiser l'économie grecque. A ceci s'ajoutent des initiatives, non négligeables, pour préserver l'autonomie de la négociation collective.

Pour conclure, en dehors du choc provoqué, la crise peut également être vue comme une occasion unique de renouveau (Kretsos, 2011). Les syndicats grecs pourraient en « profiter » en fonctionnant comme canaux d'expression du mécontentement général et d'agitation sociale. Dans ce but, le développement de nouveaux répertoires d'action et de solidarité ainsi que l'adoption des pratiques issues du syndicalisme de base pour renforcer la présence syndicale au niveau des entreprises (chose importante dans un pays où prédominent des PME sans structures syndicales) peuvent être un point de départ important. L'acceptation des problèmes et des malaises marquant l'histoire du mouvement syndical grec, tels que le président actuel de la GSEE, Yannis Panagopoulos <sup>9</sup>, les a reconnus lors d'une de ses interventions récentes, peut constituer un premier pas.

## RÉFÉRENCES

- Baccaro, L., Hamann, C. & Turner, L. (2003), «The Politics of Labour Movement Revitalization: The Need for a Revitalized Perspective», in *European Journal of Industrial Relations*, n° 9, pp. 119-133.
- Coriat, B. & Lantenois, C. (2011), «L'imbroglie grec. La dette souveraine grecque prise au piège de la zone euro», in [http://www.france-alter.info/Note\\_Atterres\\_Grece.pdf](http://www.france-alter.info/Note_Atterres_Grece.pdf)
- Dufour, C. & Hege, A. (2010), «Légitimité des acteurs collectifs et renouveau syndical», in *La Revue de l'IRES*, n° 65, pp. 67-85.
- Frege, C. & Kelly, J. (2003), «Union revitalization strategies in comparative perspective», in *European journal of industrial relations*, n° 9, pp. 7-24.
- Ioannou, C. (2000), *Trade unions in Greece : development, structures & prospects*, Bonn, FES.
- Ioannou, C. (2005), «From Divided "Quangos" to Fragmented "Social Partners": The Lack of Trade Unions' Mergers in Greece», In : Waddington, J. (ed.), *Restructuring Representation: The Merger Process and Trade Union Structural Development in Ten Countries*, PIE-Lang, Bruxelles, pp. 139-164.
- Karamessini, M. (2010), «Crise de la dette publique et thérapie de choc en Grèce », in *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 127, pp. 122-136.

9. <http://www.kanep-gsee.gr/theseis-apopseis/parembasi-apo-ton-proedro-tis-gsee-gpanagopoylo-schetika-meto-rolo-toy-syndikalistikoy-kinimatos-simera-kai-tin-prooptiki-toy-gia-to-ayrio>

- Katsanevas, Th. (1985), «Trade Unions in Greece», in *Relations industrielles*, n°40, pp.99-114
- Kelly, J., Hamann, K. & Johnston, A. (2011), *Union against governments. Explaining general strikes in Western Europe, 1980-2006*, Working Paper 2011/261, Center for Advanced Study in the Social Sciences (CEACS), Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones.
- Kelly, J. (2011), «Theories of collective action and trade union power», In : Gall, G., Hurd, R. & Wilkinson, A. (eds.), *International Handbook on Labour Unions: Responses to Neo-Liberalism*, Cheltenham, Edward Elgar, pp. 13-28.
- Katsoridas, D. & Lambousaki, S. (2011) «Le phénomène des grèves en Grèce», in *Enimerosi INE GSEE*, n° 192, pp. 2-15. (en grec)
- Kouzis, Y. (2005), «Le mouvement syndical en Grèce», in *Enimerosi INE GSEE*, n° 122, pp.6-14.
- Kouzis, Y. (2007), *Les caractéristiques du mouvement syndical grec: convergences et divergences de l'espace européen*, Athènes, Gutenberg. (en grec)
- Kouzis, Y. (2011a), «L'impact de la crise sur les relations de travail et les conventions collectives en Grèce», in *Journal International de Recherche Syndicale*, n° 3, pp. 273-286.
- Kouzis, Y. (2011b), «Le développement institutionnel de la flexibilité et de la dérégulation du travail en Grèce (1990-2011)», in *Enimerosi INE GSEE*, n° 192, pp. 16-23.(en grec)
- Kretsos, L. (2011), «Union responses to the rise of precarious youth employment in Greece», in *Industrial Relations Journal*, n° 42, pp. 453–472.
- Kretsos, L., (2012) «Grassroots unionism in the context of economic crisis in Greece», in *Labor History*, n° 52, pp. 265-286.
- Lambousaki, S. (2010), «Trade union strategies to recruit new groups of workers – Greece», in <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0901028s/gr0901029q.htm>
- Lavdas, K. (2005), «Interest Groups in Disjointed Corporatism: Social Dialogue in Greece and European 'Competitive Corporatism'», in *West European Politics*, n° 28, pp.297-316.
- Lyrantzis, C. (1987), «The Power of Populism: The Greek Case», in *European Journal of Political Research*, n°15, pp. 667-686.
- Mavrogordatos, G.T. (1997), «From Traditional Clientelism to Machine Politics: The Impact of PASOK Populism in Greece», in *South European Society and Politics*, n° 2, pp. 1-26.
- Sullivan, R. (2010), «Labour market or labour movement? The union density bias as barrier to labour renewal», in *Work Employment & Society*, n° 24, pp. 145-156.
- Triantafyllou, P. (2003), «Reflection on where the theory of neo-corporatism in Greece has stopped and where the praxis (or the absence ?) of neo-corporatism may be going», 1st LSE PhD Symposium on Modern Greece, Hellenic Observatory-LSE, 21 June.
- Vernardakis, C., Mavreas, K. & Patronis, V. (2007), «Syndicats et relations de représentation durant la période 1990-2004», In : *Travail et Politique : Syndicalisme et organisation des intérêts en Grèce, 1974-2004*, Athènes, Fondation Sakis Karagiorgas, pp. 37-53. (en grec)
- VPRC (2010), *Syndicalisme, syndicats et participation aux syndicats ans un contexte de crise économique, Enquête par sondage*, Athènes.
- Zambarloukou, S. (2006), «Collective Bargaining and Social Pacts: Greece in Comparative Perspective», in *European Journal of Industrial Relations*, n° 12, pp. 211-229.

# Difficultés et perspectives pour le syndicalisme en Espagne<sup>1</sup>

Antonio Antón Morón\*

**Résumé :** Face à la persistance de la crise économique et depuis la mise en œuvre des politiques d'ajustement et d'austérité, le syndicalisme espagnol fait face à d'importants défis. Les mobilisations récentes et en particulier la grève générale du 29 mars 2012, permettent de mettre en évidence deux dimensions fondamentales du syndicalisme : une dimension substantielle ou à visée transformatrice, et une dimension sociale ou représentative. La signification sociopolitique du rôle des différents acteurs et les limites de l'action syndicale dans la gestion de la crise socio-économique, de même que le type de relations de travail, peuvent ainsi trouver une explication. Cette nouvelle conjoncture requiert une réflexion globale sur la stratégie syndicale. Il s'agit là d'un tournant historique pour le syndicalisme espagnol. C'est pourquoi après une évaluation critique et rigoureuse des événements passés, il sera aussi nécessaire d'analyser les difficultés qu'il rencontre, les tendances actuelles et les perspectives.

**Mots-clés :** syndicalisme, relations de travail, mobilisations, crise

**Abstract :** In view of the persistence of the economic crisis and the implementation of adjustment and austerity policies, Spanish trade-unionism faces major challenges. Taking this context as the starting point, we realized an analysis of the latest events, especially the general strike of March 29, 2012, from which two dimensions emerge: a substantive or transforming influence dimension and a social or representative dimension. We explain the sociopolitical meaning of the action of the different agents and the limits of the trade-union action in the management of the socioeconomic crisis and the kind of labor relationships. This new situation requires an overall thinking on unionist strategies. It is a historical turning point for unionism. Therefore, after a critical and accurate evaluation of the latest events, it will be necessary to analyse its difficulties, the current trends and the perspectives in view of a union action.

**Key words :** trade-unionism, labor relations, mobilizations, crisis

La gravité de la crise, en particulier dans les pays périphériques comme l'Espagne, risque de persister au moins quatre ans et ses effets sociaux et sur l'emploi conditionner toute la décennie à venir. La période actuelle est décisive pour déterminer la meilleure stratégie de sortie de crise, consolider le modèle social, éviter des rapports de travail de plus en plus régressifs et enrayer la montée des inégalités socio-économiques.

Dans une situation de crise économique persistante et au vu des politiques d'ajustement et d'austérité, le syndicalisme espagnol doit faire face à d'importants défis. Dans un tel contexte, l'analyse approfondie de la grève générale du 29 mars 2012 permet d'illustrer deux dimensions fondamentales du syndicalisme : une dimension substantielle ou à visée trans-

Professeur émérite  
Département de sociologie  
– Université Autonome de  
Madrid  
antonio.anton@uam.es

1. Communication présentée lors de la 2<sup>nd</sup>e réunion Inter-congrès du Comité de Sociologie du Travail de la Fédération espagnole de Sociologie (FES), Bilbao, juin 2012.

formatrice, et une dimension sociale ou représentative. Elle permet aussi d'expliquer la signification sociopolitique du rôle des différents acteurs et les limites de l'action syndicale dans la gestion de la crise socio-économique et le type de relations de travail qui se met en place.

Cette nouvelle conjoncture requiert une réflexion globale sur la stratégie syndicale, car il s'agit là d'un tournant historique pour le syndicalisme espagnol. C'est pourquoi après une évaluation critique et rigoureuse de l'expérience passée, il sera nécessaire d'en analyser les difficultés, les tendances actuelles et les perspectives.

## I – 29 mars 2012 : un pas décisif contre l'offensive du gouvernement du Parti Populaire (PP).

La grève générale du 29 mars a permis aux citoyens de s'exprimer collectivement et massivement contre la réforme « agressive » du marché du travail et les coupes sociales mises en œuvre par le gouvernement du PP. La large participation des travailleurs et des citoyens représente une étape indispensable pour freiner son offensive antisociale. Elle affaiblit sa légitimité et renforce la gauche sociale et le mouvement syndical dans leur demande de conditions d'emploi décentes et de pleins droits tant sur le plan social que sur le marché du travail (Fernández Toxo, 2012 ; Mientras Tanto, 2012).

Il est difficile de faire une analyse détaillée et complète du niveau de participation, en raison du manque de données fiables et de la grande divergence entre les différentes sources. Selon les syndicats des Commissions Ouvrières (CC.OO.) et de l'Union Générale des Travailleurs (UGT), le nombre officiel de grévistes s'élève à plus de 10 millions, soit 77 % des salariés (sans prendre en compte les 1,3 millions de salariés contraints au service minimum) (CC.OO., 2012a). Des sources patronales et gouvernementales ont rapporté un « faible » suivi (15 % dans l'administration publique) et les médias libéraux et de droite parlent même d'« échec syndical ». Des médias proches de l'opposition socialiste ont souligné une participation significative mais non générale (« partielle ou sectorielle »). Plusieurs enquêtes d'opinion ont indiqué un taux de participation d'environ un tiers des salariés (près de cinq millions) couplé à une majorité opposée à la réforme du travail, mais qui la considèrent légitime (Antón, 2012a). D'autres indicateurs, tels que celui de la consommation d'énergie électrique, situaient la grève générale à un niveau similaire à celles de 2010 et 2002, mais loin de l'exceptionnelle paralysie générale de l'activité productrice de décembre 1988.

Cependant, plusieurs éléments saillants sont à noter. En premier lieu, la participation des couches salariées aux grèves a été supérieure à celle du 29 septembre 2010 (et similaire à celle de 2002) mais sa répartition est inégale : très généralisée dans la grande industrie, la construction et les transports, importante dans le secteur public, en particulier l'enseignement, et faible dans les PME du secteur tertiaire et le secteur financier.

De même, elle a eu une répercussion importante dans les grands centres industriels et urbains et moindre dans les zones où le secteur tertiaire est prédominant et dans les petites et moyennes localités. On a remarqué en particulier un impact très supérieur dans le Pays basque et en Navarre (un peu moins en Galice) avec des appels simultanés à la grève de la part des syndicats confédéraux (CC.OO. et UGT) et des syndicats nationalistes (ELA, LAB, CIG...), en comparaison avec 2010 où ils avaient appelé à la grève à des dates différentes (juin et septembre).

En deuxième lieu, on note une différence qualitative quant à la participation aux manifestations : elle a presque doublé par rapport à la grève générale précédente jusqu'à atteindre un million et demi (dans ce cas, on peut compter sur les données objectives les plus fiables de l'espace occupé dans les centaines de manifestations récentes, soit entre un et deux millions), dont 250 000 à Madrid et Barcelone, représentant ainsi dans différentes capitales la plus vaste mobilisation de la dernière décennie (depuis celles contre la guerre en Irak en 2003).

En troisième lieu, on note une nouvelle dimension quant à la participation : d'abord, une plus grande implication des couches moyennes ou des professions qualifiées, en particulier de l'enseignement et de la santé, domaines qui ont vu leurs conditions de travail et leurs droits sociaux menacés. Ensuite, on observe une plus grande présence des jeunes et des étudiants dans les manifestations, s'accompagnant de la paralysie des universités. C'est un fait nouveau qui remonte à 2010 mais qui désormais se consolide et prend de l'ampleur. En parallèle, notons un plus grand développement, avec davantage de jeunes, de nombreux piquets de grève, des groupes d'information et des concentrations locales dans un grand nombre de villages et de quartiers. La participation des militants du mouvement [des indignés] du 15 mai a également eu une influence positive, de même que la disponibilité d'un vaste secteur social participant de façon pacifique aux mobilisations ou à différents rassemblements critiques.

Quatrièmement, une conscience collective majoritaire s'est exprimée sur le caractère injuste de cette réforme du travail et des coupes sociales et budgétaires, sur son fort caractère régressif et sur le déséquilibre des relations de travail avec le renforcement du pouvoir patronal. L'extrême dureté et l'agressivité de ces mesures, ses effets nuisibles pour la majorité de la société et le manque de crédibilité du Gouvernement du PP au sujet de la création d'emplois et de la protection sociale, ont renforcé l'indignation des citoyens et légitimé la résistance populaire. Les personnes qui ont soutenu cette mobilisation l'ont fait avec une plus grande conviction et de façon plus ferme. La pression patronale dans les petits centres de travail envers les personnes en situation précaire est apparue évidente, de même qu'une plus grande conscience sociale sur les difficultés de s'exprimer librement. Cela explique la participation plus limitée qui provenait davantage de la peur des conséquences sur l'emploi ou le parcours professionnel que d'une réelle désapprobation de la mobilisation collective.

Cinquièmement, bien que cette politique s'inscrive dans la continuité des réformes régressives adoptées par le gouvernement socialiste depuis mai 2010, une différence est à noter : cette politique a désormais des effets cumulatifs plus graves pour les classes travailleuses et les relations de travail et sa mise en œuvre est typique de la droite. Le pouvoir institutionnel et médiatique a été plus divisé. Les dirigeants du PSOE (et les médias les plus proches) n'acceptent pas cette réforme du travail et ont « compris » cette mobilisation syndicale, et bien qu'ils n'aient pas montré explicitement leur soutien à la grève, ils n'ont pas misé ouvertement sur son échec comme cela a été le cas le 29 septembre 2010 (Antón, 2011). Une partie de sa base sociale, mécontente de cette gestion impopulaire sans pour autant vouloir s'impliquer activement dans son rejet, s'est sentie aujourd'hui plus à l'aise dans son attitude d'opposition à cette réforme du travail et a contribué au succès de la mobilisation pour faire obstacle au gouvernement (du PP). C'est pourquoi à l'augmentation de la participation, il convient d'ajouter deux facteurs nouveaux qui expliquent son impact social plus grand. Tout d'abord, avec la consolidation de la gauche sociale ou critique et une participation active dans le conflit social, un autre vaste secteur social a rejoint ce rejet populaire. Il était auparavant soumis aux intérêts politiques de l'appareil socialiste qui prétendait à la fois désamorcer l'indignation et le refus citoyens face à la réforme du travail régressive, construire un coupe-feu contre la contestation sociale et éviter la désaffection envers le PSOE, objectifs qu'il n'a pas réussi à atteindre. Bien que ce soit la même politique antisociale qui est délégitimée sur le fond, la différence tient désormais au fait que la responsabilité de sa mise en œuvre incombe au PP dont le discrédit est fonctionnellement favorable aux intérêts électoraux du PSOE. Ensuite, cette mobilisation populaire a permis de rompre le fort isolement institutionnel et médiatique de la protestation et de mettre en échec les tentatives de discréditer les syndicats et la détermination des groupes de citoyens critiques, objectifs que les partis de droite (PP et CIU) ont cherché à atteindre sans succès ; en d'autres termes, cette grève générale a obtenu une plus grande reconnaissance et visibilité auprès de l'opinion, elle a été relayée dans différents médias de communication plus neutres et, en même temps, elle a eu une plus grande répercussion dans la société.

Avant de conclure cet état des lieux, il convient de signaler les actes isolés de violence de certains militants à Barcelone, en marge de la majorité des manifestants et des organisateurs : il s'agit là de méthodes erronées et contre-productives qui portent atteinte au caractère démocratique et pacifique de la mobilisation populaire. Il faut tout de même tenir compte du manque de prévention de la police, sa réaction disproportionnée et les doutes subsistant sur l'existence de fauteurs de troubles infiltrés au milieu des manifestants. Cependant, malgré l'instrumentalisation médiatique de certains de leurs moyens de communication, les partis de droite n'ont pas réussi à retourner l'opinion à propos de cette mobilisation citoyenne massive et pacifique, ni à en faire un conflit d'ordre public ou permettre une récupération par des minorités violentes (Mientras Tanto, 2012).

En résumé, le déroulement de cette grève générale a apporté la preuve qu'une action collective progressiste était possible et a réaffirmé l'émergence d'une vaste gauche sociale et de « groupes de citoyens » indignés. À ces groupes davantage impliqués et actifs dans la mobilisation contre les coupes sociales, se sont ajoutées la sympathie et la solidarité d'autres citoyens, jusque-là plus passifs et ambivalents. La persévérance et le renforcement de la résistance de ce premier bloc social ont été déterminants pour élargir l'opposition sociale actuelle à cette politique régressive et restaurer une crédibilité citoyenne. Il s'agit là d'un pas considérable pour renforcer l'opposition populaire à ces politiques antisociales et délégitimer les responsables (déjà manifeste dans les résultats électoraux en Andalousie et dans les Asturies qui ont mis en évidence les limites de la prétendue avancée des partis de droite). Les « groupes de citoyens » ont fait preuve d'une plus grande compréhension des objectifs justes, facteur clé pour affaiblir et renverser cette politique économique régressive. Malgré les difficultés évidentes à obtenir le retrait immédiat de la réforme du marché du travail, la mobilisation est parvenue à lui enlever toute légitimité et crédibilité sociale et à optimiser les conditions sociopolitiques propices à son abolition (et celle des deux précédentes : la réforme du marché du travail de 2010 et la réforme de la négociation collective de 2011). Il s'agit là d'une étape décisive pour faire obstacle à l'offensive libérale et régressive du nouveau gouvernement du PP. Son plan antisocial est massivement rejeté. Cette mobilisation dans la durée exige avec ténacité un tournant tant en ce qui concerne la politique socio-économique que celle qui vise le marché du travail. La poursuite de la mobilisation est nécessaire, de même qu'une stratégie de fermeté pour rendre possible une dynamique de profond changement social en vue d'une sortie de crise plus juste.

## 2 – Antécédents et contexte

L'Espagne subit depuis quatre ans le fort impact régressif de la crise socio-économique et sa gestion hégémonique libérale-conservatrice qui ont de graves conséquences pour la société : chômage massif, inégalités sociales croissantes et recul des droits sur les plans social et professionnel. Il existe depuis mai 2010 un fort consensus dans les institutions européennes et espagnoles, autour des politiques d'ajustement et d'austérité, au sujet de la diminution des dépenses publiques, la perte du pouvoir d'achat des salariés et la restructuration régressive de l'État social, négligeant les politiques de création d'emplois, les garanties de protection sociale et la fourniture de services publics de qualité (Antón, 2009). Des analystes font d'ailleurs remarquer que la poursuite de cette dynamique pour l'Espagne et les pays périphériques du sud de l'Europe, sur les quatre prochaines années, se traduira par de nouvelles coupes sociales et des problèmes de cohésion beaucoup plus sérieux (Antón, 2012e).

Un nouveau cycle politique a commencé avec la victoire parlementaire du PP (renforcée en Catalogne par celle de CIU), qui tend à utiliser sa légitimité électorale renouvelée pour continuer d'approfondir la voie régressive initiée par le précédent gouvernement socialiste. Cela porte

préjudice à la création d'emplois décents et aux droits sociaux et professionnels, et a pour conséquence le prolongement de cette étape de souffrance pour la majorité de la population. Sa stratégie de réformes régressives est une erreur car elle octroie davantage de pouvoir et de richesse aux élites puissantes et privilégiées, ne garantit pas la sortie de la crise, et contribue à l'accroissement des inégalités. Cette politique est fragile car elle ne dispose pas d'une légitimité populaire suffisante. Sa crédibilité baisse auprès des citoyens, même si elle reste importante dans la base sociale du PP, sous prétexte de l'héritage reçu. Elle s'approfondira face à la persistance manifeste de la stagnation économique et de l'emploi, et à la détérioration des conditions de vie, du recul des droits sociaux et de la montée du chômage pour la majorité de la société.

À l'automne 2010, lors de la première grève générale massive de cette période, le mouvement syndical avait comme mots d'ordre : « Comme cela, non » et « Redressement, oui » (« Así, no » y « Rectificación, ya »). Il a défendu une orientation sociale pour dépasser la résignation et l'impuissance face aux plans européens d'ajustement et d'austérité, et a stimulé une large réponse démocratique face aux coupes sociales et aux réformes du marché du travail. Ses objectifs revendicatifs sont toujours actuels et sont inscrits dans une initiative législative populaire pour bloquer ces réformes injustes et garantir les droits sociaux et les droits des travailleurs. Cela a renforcé l'importante résistance citoyenne qui a ôté toute crédibilité sociale à cette politique régressive.

Cependant, la réforme du travail n'a pu être stoppée et face à l'affaiblissement de la dynamique de mobilisation sociale, la lutte démocratique pour l'arrêt de cette politique s'est peu à peu essoufflée. Parmi les secteurs sociaux et syndicaux les plus importants, on a observé une certaine frustration, amplifiée par l'accord social et économique de février 2011 qui approuvait les réductions du niveau des futures retraites, sans parvenir à trouver une légitimation sociale. Les dirigeants des grands syndicats avaient bon espoir à ce moment-là que leur collaboration et l'essoufflement du conflit social allaient stopper les suppressions d'emplois et faire reculer les prétentions patronales et institutionnelles visant à affaiblir de façon directe la capacité de négociation des structures syndicales. Rien n'est plus éloigné de la réalité. Les coupes sociales acceptées vont être appliquées et les contreparties promises aux appareils syndicaux majoritaires, à savoir une réforme de la négociation collective approuvée à la majorité, passeront à la trappe. Le gouvernement socialiste a même imposé une norme régressive qui a affaibli la capacité contractuelle des travailleurs et des syndicats. Ces deux réformes du gouvernement socialiste ont été une sorte de prélude à la troisième émanant du gouvernement du PP, encore plus vaste et agressive (Antón, 2011).

C'est dans ce contexte qu'a resurgi l'expression collective d'une citoyenneté active, cette fois canalisée non pas par l'initiative des dirigeants syndicaux mais bien par celle de groupes de jeunes militants qui ont initié ensemble le mouvement du 15 mai au printemps 2011. Celui-ci mêlait à l'action collective une proportion importante de jeunes gens en

situation précaire, bien qu'une partie de leur base sociale était proche du mouvement syndical et de la gauche sociale. Depuis le 15 mai, les grandes mobilisations sociales ont pris par la suite la forme de campements provisoires et de rassemblements massifs jusqu'aux grandes manifestations du 15 octobre. Des centaines de milliers de personnes ont fait vivre cette citoyenneté active. Avec cette nouvelle mobilisation sociale massive, une indignation collective obstinée s'exprimait face aux conséquences de la crise, critiquait la prise de distance de la classe politique vis-à-vis de la volonté citoyenne et exigeait une véritable démocratisation des institutions politiques, de même que des changements sociaux et politiques progressistes. Elle a représenté un facteur positif dans le développement de la résistance populaire et de la participation citoyenne et a influencé la scène sociopolitique et les stratégies syndicales et peut-être aussi son développement futur (Antón, 2011).

Le gouvernement du PP a approuvé et entend imposer, grâce à sa majorité parlementaire, une réforme du travail profondément régressive qui faciliterait les licenciements et ferait baisser leur coût, réduirait les droits et dégraderait les conditions de travail, rendrait le marché du travail précaire, limiterait les licenciements économiques et la négociation collective. Les objectifs de cette réforme sont doubles : d'un côté on vise la subordination des travailleurs et travailleuses, l'abaissement du coût du travail et le développement de l'insécurité pour ceux qui entrent sur le marché du travail, et de l'autre on permet l'augmentation des profits des entreprises et le renforcement du pouvoir patronal qui disposera arbitrairement des salariés et des chômeurs. Il en résulterait un fort déséquilibre dans les relations de travail : d'une part, cela entraînerait une plus grande vulnérabilité des classes travailleuses et la marginalisation des représentants syndicaux et d'autre part, un plus grand pouvoir serait octroyé aux chefs d'entreprise. Loin de constater l'échec des précédentes réformes du marché du travail pour créer des emplois, de qualité et dans la durée, et loin de répondre aux demandes citoyennes de faire reculer le chômage et de garantir une protection contre l'inemploi, cette contre-réforme du marché du travail mise en place par le PP approfondit son caractère régressif et aura un fort impact antisocial (Antón, 2012c ; Baylos, 2012 ; CC.OO., 2012b, y 2012c ; Lago, 2012 ; Lillo et al., 2012 ; Torres y Garzón, 2012 ; Valdés y Baylos, 2012).

En ce printemps 2012, la mobilisation des « groupes de citoyens » indignés doit faire face à deux graves problèmes : la gravité des conséquences de la crise socio-économique et les politiques d'austérité, ainsi que l'effondrement de la légitimité sociale et de la qualité démocratique des actions menées par la classe politique dominante. Cependant, un troisième facteur essentiel a changé. Désormais, le mouvement syndical (autre acteur social de poids) a rouvert la voie à l'expression massive du mal-être citoyen, et une large base sociale commune ou mixte a pris part à ses appels à la grève, comme cela avait été le cas l'an dernier lors du mouvement du 15 mai. Les groupes de militants à la tête du mouvement ont un défi à relever dans l'immédiat, sans s'éloigner de cette large base sociale ni basculer dans le sectarisme, en contribuant de façon autonome, unitaire

et non sectaire à renforcer la participation citoyenne contre les coupes sociales et les insuffisances démocratiques du système politique (Antón, 2012b).

En cette année 2012, face à la nouvelle offensive antisociale du gouvernement de droite (du PP et de CIU), cette réponse massive du 29 mars renforce l'opposition sociale à la politique de coupes sociales et de réformes du marché du travail. Le mouvement syndical s'est montré à la hauteur des circonstances et a été protégé par de nombreux groupes sociaux et des secteurs progressistes. Cependant, il convient de réfléchir à certaines interventions erronées qui minent la force et la continuité du pari collectif en faveur du changement social et des droits sociaux et du travail.

### 3 – Les contradictions de la grève du 29 mars. Les difficultés du dialogue social

La grève générale du 29 mars est une étape décisive contre l'offensive régressive du gouvernement du PP. C'était une action judicieuse des syndicats qui ont affirmé leur rôle d'acteurs sociaux essentiels pour redonner de la voix au rejet populaire et freiner la régression sociale. Elle a eu un impact social positif et ouvre de nouvelles possibilités dans un contexte plus favorable pour poursuivre l'action syndicale et citoyenne contre la politique de restrictions budgétaires, pour défendre les droits sociaux et le droit du travail, de même qu'une gestion plus juste de la crise. C'est une tâche commune du mouvement syndical et de la gauche sociale et politique qui sont confrontés aux mêmes difficultés et limites. Nous nous focaliserons ici sur les interventions des grands syndicats, étant donné leur influence et leur rôle central. Dans les orientations et décisions de leurs dirigeants, il y a eu des succès et des échecs. Une réflexion critique et un débat constructif sont donc nécessaires pour réaffirmer les réussites et éviter que les erreurs ne se reproduisent. Les alternatives immédiates sont ouvertes. Il convient d'en tirer les leçons, de mieux comprendre la signification de cette réaction citoyenne de grande ampleur et de l'insérer dans le cadre du processus social antérieur. Ainsi, il sera possible de définir à la fois son impact ultérieur, les options stratégiques qui s'offrent au syndicalisme et les perspectives à moyen terme.

L'action des dirigeants syndicaux s'est d'abord révélée hésitante, avec des diagnostics peu réalistes et une stratégie ambivalente et contradictoire (Antón, 2011). Leur soutien aux trois derniers pactes sociaux, accord pour la négociation collective (ANC) de 2010, pacte en faveur de la baisse du coût des retraites en 2011 et accord salarial avec acceptation de perte de pouvoir d'achat en 2012, a mené le mouvement syndical vers une impasse. Ces pactes ont été le symbole de concessions syndicales de taille acceptant le recul des droits sociaux et une dégradation du droit du travail pour les classes travailleuses. Ces concessions n'ont pas permis de contrer les plans gouvernementaux et patronaux et n'ont pas empêché la mise en place des réformes régressives suivantes : d'abord celle de la réforme du marché

du travail du PSOE, ensuite celle de la négociation collective, du PSOE aussi, et enfin l'actuelle réforme du marché du travail émanant du gouvernement du PP. Ils n'ont pas non plus empêché la détérioration du droit syndical et de la capacité de négociation des structures syndicales.

La mise en place de ces pactes généraux a démontré que les processus institutionnels de dialogue social n'ont apporté de résultats positifs ni pour les conditions de travail et les droits des couches populaires, ni pour le maintien de l'équilibre contractuel dans les relations de travail. La collaboration des dirigeants syndicaux, soutenant ces reculs, ne leur a pas conféré davantage de crédibilité sociale mais mis en cause leur légitimité face à la société et leurs bases sociales. Ainsi, ils ont affaibli leur capacité représentative et leur influence face aux patrons et aux institutions politiques. La démonstration de force et le soutien populaire du 29 mars leur permet de les retrouver en partie. Cependant, cette plus grande faiblesse syndicale a profité au patronat et aux gouvernements (d'abord à celui du PSOE, puis, de façon plus ferme, à celui du PP, en plus de certains gouvernements autonomes) qui ont pu imposer leurs réformes régressives.

C'est la raison pour laquelle, dans le contexte actuel de forte offensive antisociale, miser sur le dialogue social s'est révélé inefficace : cela n'a pas permis de faire obstacle significativement à ces coupes. Cela n'a pas davantage permis de garantir le statut et la stabilité des appareils syndicaux eux-mêmes. Dans les trois réformes du marché du travail, il y a eu manquement dans la défense des travailleurs et travailleuses avec subordination au patronat et affaiblissement de la capacité régulatrice et contractuelle dans la négociation collective, quand les syndicats étaient associés aux commissions paritaires ou aux négociations correspondantes. La fonction revendicative et représentative dans la négociation collective est remise en cause et affaiblie, et cela peut entraîner une plus grande impuissance à impulser le changement, de même qu'une plus faible légitimité des appareils syndicaux face à leurs bases sociales.

Depuis fort longtemps, l'action syndicale revendicative et dynamique stagnait lors de la négociation des conventions collectives et restait sans résultats significatifs pour les couches salariées. En 2002, le premier accord de négociation collective (ANC) était défensif et comptait empêcher la réforme du travail du PP, sans succès. Cette réforme a pu être ralentie suite à la grève générale de cette année qui a tout de même permis des modifications substantielles. C'était encore une période de croissance économique, avec des emplois stables, même sur un marché du travail avec de vastes zones de précarité frappant en particulier les plus jeunes. Les conflits sur le marché du travail ont quasiment disparu. Dans la négociation collective, la pression du syndicalisme de base n'a pas semblé nécessaire pour renforcer les droits et la crédibilité de ses représentants. Ajoutée à la relative instabilité de l'emploi et des conditions de travail, cette inertie permettait de croire au maintien de cet équilibre contractuel et à l'aménagement de cette structure de négociation. Elle renforçait la reconnaissance institutionnelle et juridique de plusieurs dizaines de milliers de syndicalistes dans leur fonction de négociation, à travers des commissions

de négociation des conventions, des commissions paritaires et différentes fonctions de médiation et d'arbitrage, associées à la participation institutionnelle de nombreux dirigeants syndicaux et à l'élargissement de leur appareil pour mettre en place des politiques actives et de formation. Cette logique de négociation reposait sur des bases fragiles car elle ne s'appuyait pas sur une logique de croissance économique et de l'emploi avec une répartition équitable des revenus, c'est-à-dire avec des résultats revendicatifs manifestes pour les classes travailleuses. Elle présupposait des liens étroits avec ses bases sociales, importants dans les grands centres de travail mais plus faible parmi les couches travailleuses des PME et les jeunes. Avec la crise et les politiques régressives, ce travail institutionnel et l'investissement dans la négociation ne se sont pas avérés suffisants : les entreprises, le gouvernement socialiste, puis celui de la droite ont alors rogné le statut acquis par les appareils syndicaux. La crise économique et de l'emploi, la pression patronale, la politique institutionnelle d'austérité et la subordination du dialogue social à une politique régressive ont mis en évidence la fragilité du statut de cette bureaucratie syndicale (Antón, 2010). Les syndicats sont des instruments essentiels - reconnus par la Constitution - pour participer à la régulation des conditions sociales et de travail. Les réformes du marché du travail, en plus de rendre les conditions de travail précaires, ont affaibli la capacité de négociation et la pression sociale des couches salariées et renforcé le pouvoir des entreprises. La seconde composante clé et plus spécifique concerne le déséquilibre dans les relations de travail, associé à l'affaiblissement de la capacité de régulation des structures syndicales dans la négociation collective et sur le plan général. Les changements normatifs et institutionnels qui sont aujourd'hui approuvés consolident cette situation et auront des effets profondément régressifs, sur le marché du travail et sur le plan syndical dans les années à venir. Cela peut entraîner l'échec des appareils syndicaux, idée qui s'inscrit dans la vision quelque peu catastrophiste selon laquelle l'offensive du PP « va tout emporter », y compris la reconnaissance et la stabilité des dirigeants des grands syndicats. Et ce n'est pas tout. Dans les 4 500 moyennes et grandes entreprises (comptant un million de salariés) soumises à leur propre convention, la représentation syndicale plus stable et la commission de négociation voient leurs fonctions réduites en faveur du patron et des commissions d'arbitrage, cependant elles disposent de davantage de ressources que le reste des petites entreprises en situation plus désavantageuse. Leurs travailleurs et travailleuses, en particulier les personnes en situation précaire, sont les premiers visés par les mesures régressives.

Les attaques actuelles contre le monde du travail et les syndicats sont les plus importantes de toute l'histoire de la démocratie. La question d'un possible tournant destiné à minorer le rôle régulateur, négociateur, institutionnel et d'assistance des structures syndicales se pose désormais. À la fin de l'année 2010, suite au bras de fer du 29 septembre, un certain malaise a plané chez les dirigeants syndicaux face au risque d'un prolongement du conflit social avec les puissants du pays. Pour éviter cela, ils ont nourri l'espoir que le désamorçage du conflit social et leur collaboration au pacte des retraites leur permettraient de maintenir l'objectif stratégique d'équilibre dans les relations de travail, à savoir la capacité contractuelle

des structures syndicales, leur statut institutionnel et leur rôle dans la négociation collective. Les réformes suivantes du marché du travail se sont chargées de démontrer la maladresse de ce pronostic et les conséquences de ces pactes, ainsi que le manque de prévision et de préparation pour y faire face. La dernière réforme du travail émanant du PP, particulièrement agressive, s'est avérée nécessaire pour forcer les dirigeants syndicaux majoritaires, au-delà des prétentions initiales de l'ignorer ou de sous-estimer l'indignation sociale qu'elle a provoquée, à reconsidérer la gravité de cette attaque et la nécessité d'une action forte et ferme à son encontre.

Son abolition n'est pas au programme pour l'instant et son application a déjà de graves conséquences. L'autorité et les actes arbitraires des patrons sont déjà à l'ordre du jour. En outre, le démantèlement de la négociation collective sectorielle et la marginalisation des commissions de négociation et des comités paritaires des conventions collectives, donnant le pouvoir décisionnel aux commissions d'arbitrage extérieures au syndicalisme, peuvent gravement porter atteinte à sa fonction principale sur le plan revendicatif et de garantie des conditions de travail des classes travailleuses (Antón, 2012c). À court terme, il sera difficile d'apporter une modification substantielle à ces réformes dont la pleine application va accroître ces dynamiques régressives et ce déséquilibre au détriment du syndicalisme. Il est impossible de compter sur une négociation de fond avec le gouvernement pour qu'il les retire ou les change de façon significative, mais il convient d'éviter de s'adapter et de se contenter de la nouvelle situation en se cachant derrière la volonté de sauver quelques bribes d'activité syndicale institutionnelle puis regarder de l'autre côté.

#### 4 – Perspectives de l'action syndicale et sociopolitique

L'unique alternative syndicale réaliste pour faire obstacle à cette offensive régressive de la droite est de renforcer la dimension représentative et sociale du mouvement syndical et citoyen, en développant ses relations avec la classe travailleuse et les groupes de citoyens indignés. Il s'agit de consolider l'enracinement des représentants syndicaux dans ses bases travailleuses, en particulier dans les PME et chez les jeunes, sans oublier les personnes sans emploi et professions qualifiées. En outre, avec d'autres groupes de la gauche sociale et politique, il conviendra de stimuler et de porter les demandes sociopolitiques des citoyens (Navarro, 2012a, et 2012b). Cela suppose de réaffirmer la confiance et la crédibilité dans ses propres bases sociales et de retrouver sa fonction revendicative et dynamique pour faire face à toute cette offensive antisociale et lui permettre de gagner en légitimité, représentativité, influence et capacité contractuelle dans le nouveau cadre des relations de travail, plus dispersé et désavantageux qu'impose l'application des dernières réformes de travail.

Il s'agit de réorienter la stratégie syndicale, de dépasser la passivité et, l'accommodement à la négociation collective. Ce système de concertation institutionnelle dans lesquels s'est embourbé le syndicalisme pendant plus d'une décennie, est aujourd'hui en échec (Antón, 2011). Une adaptation

au nouveau contexte est indispensable pour enrayer la perte de prestige et de légitimité des dirigeants syndicaux avec leurs pactes stériles et la tendance des pouvoirs politiques et économiques à considérer le mouvement syndical comme insignifiant. La suppression du nouveau cadre juridique du travail et la reconnaissance du statut des structures syndicales sont un objectif fondamental, qui doit être poursuivi en renforçant particulièrement l'action syndicale dans les lieux de travail, au cœur d'une dynamique générale de résistance face à la régression socio-économique et sur le marché du travail. Face à la conflictualité presque inexistante dans les entreprises et au niveau local, au-delà des conflits sociaux et des manifestations générales, l'activité défensive et prolongée suppose de rompre avec l'inertie et de changer les priorités de l'action syndicale. La réponse dépend surtout de la capacité de mobilisation des syndicalistes de base, des représentants directs des travailleurs et des travailleuses, dans les lieux de travail. La nouvelle stratégie des directions syndicales devrait tendre vers cela en ravivant la culture, les dynamiques organisationnelles, les propositions et les nouveaux horizons de changement qui redonnent de l'espoir à leur base sociale et à tous les citoyens. Étant donné leur influence sociale et associés à d'autres groupes sociaux progressistes, ils devraient offrir une direction et des alternatives aux exigences de renforcement d'un syndicalisme fort et une plus grande participation démocratique et citoyenne, c'est-à-dire des instruments pour améliorer les conditions sociales et de travail, et imposer une démocratie sociale et économique avancée.

Un des axes spécifiques de la nouvelle orientation, face à la nouvelle réalité qui s'impose, devrait être une plus grande dynamisation de l'action syndicale dans les entreprises et les secteurs d'activité, en réaffirmant l'action revendicative lors des négociations des conventions et des accords collectifs. Sa concrétisation dans les mobilisations sociales et les avancées collectives peut s'avérer inégale. Il s'agit en effet de commencer à des moments et dans les lieux les plus propices. Dans tous les cas, cela présuppose la reconnaissance de l'échec du récent accord entre les négociateurs syndicaux et le patronat au sujet de la réduction des salaires qui s'est avéré injuste et dommageable aux travailleurs et travailleuses (Antón, 2012d). Cette dernière concession syndicale aux exigences patronales a été appliquée. Elle a confirmé la disposition des dirigeants syndicaux à accepter ce recul et à garantir la pacification des relations de travail dans la négociation collective. La prétendue contrepartie pour les syndicats s'est fait attendre. La promesse du patronat de respecter le consensus dans la prochaine réforme du travail et d'accepter un recul limité de la capacité contractuelle des structures syndicales n'a pas été tenue. Il est évident que l'accord était injuste et qu'en outre, une fois signé, ce compromis est demeuré pure rhétorique pour le patronat qui comptait sur un profond recul des conditions de travail et du statut des syndicats. Ses conséquences sont visibles : succès pour le patronat (et le gouvernement) et échec pour les syndicats. C'est une raison suffisante pour que les organes dirigeants des grands syndicats contestent l'accord cité, au lieu de continuer à protester. Cela suppose l'ouverture d'un front de rejet des reculs de droits sur le marché du travail dans les entreprises et les secteurs et le rétablissement de l'action revendicative.

Le deuxième axe concerne la réponse aux coupes sociales et en faveur des services publics et de l'État social. Les mobilisations exemplaires et les grèves du secteur de l'enseignement à Madrid et de la santé et des emplois publics en Catalogne sont des exemples à suivre et à généraliser. Les raisons ne manquent pas en cette période de restriction des dépenses publiques et de détérioration des prestations et services publics. L'élan syndical et social doit être prolongé et généralisé.

Le troisième axe concerne l'orientation globale de poursuite de l'opposition et la résistance syndicale et citoyenne, après le refus du gouvernement du PP de modifier sa réforme du travail et ses plans de restriction. Le prochain défi aura lieu ce printemps, en mai et en juin, et consistera en une autre contestation sociale massive qui puisse affaiblir la légitimité de cette politique, en favorisant la dynamique sociopolitique et ainsi permettre un changement, à travers un renforcement du mouvement syndical et de la gauche sociale, couplé à l'expression collective de cette citoyenneté active <sup>2</sup>. La politique des pactes sociaux généraux n'est ni réaliste ni appropriée (Ramoneda, 2012). Avec la menace des plans d'ajustement et d'austérité plus importants et une aggravation des conséquences sociales de la crise, il faudrait développer une dynamique crédible de résistance sociale et de changement du contexte sociopolitique qui prône des conditions d'emploi décentes et défende les droits sociaux.

Les dirigeants des Commissions Ouvrières et de l'Union générale des travailleurs utilisent un langage double (Fernández Toxo, 2012). D'un côté, conscients des difficultés à parvenir à se rapprocher des objectifs revendicatifs, ils menacent le gouvernement d'une mobilisation soutenue et croissante, démontrant ainsi une fermeté dans leurs exigences de changements substantiels. D'un autre côté, ils mettent l'accent sur une facette plus limitée et quelque peu ambiguë : la recomposition du dialogue social, comme frein aux impositions du gouvernement, associée à la reconnaissance institutionnelle du rôle des appareils syndicaux et à la garantie du rééquilibre de leur capacité contractuelle et de leur statut. Mais comme il a déjà été mentionné, nous n'en sommes plus au stade où le dialogue social, en tant que condition ou veto syndical pour réguler les conditions et les droits sociaux sur le marché du travail, permettait d'obtenir ou de maintenir certains droits ou du moins, d'éviter des coupes substantielles. Et la promesse institutionnelle de bien traiter les syndicats dépend d'une entière subordination à ses plans.

La situation actuelle a laissé deux options possibles d'action collective aux syndicats : 1) la négociation institutionnelle et la collaboration aux accords généraux régressifs pour les classes travailleuses qui ne renforcent pas non plus le syndicalisme ; ou 2) des réponses fermes et massives pour contrer ces reculs, activer leurs bases sociales et les citoyens, consolider la représentativité et l'enracinement du syndicalisme et son union avec d'autres mouvements populaires, et conditionner et stopper ces coupes. Et c'est dans la mesure où la deuxième option sera consolidée que des négociations plus équilibrées et des accords positifs (généraux et dans le cadre d'une négociation collective) pourront être obtenus pour leurs bases sociales et les syndicats eux-mêmes.

2. Avec l'accentuation des plans d'austérité, les mobilisations se sont effectivement poursuivies et renforcées en Espagne depuis le printemps 2012 comme en témoignent encore l'« encerclement » par les groupes de citoyens indignés du siège du Congrès des députés à Madrid le 25 septembre 2012 (Note Le Monde du Travail).

L'autre facette est l'option individuelle de la survie et l'adaptation à l'insécurité et la précarité. L'énergie que de nombreux jeunes mettent traditionnellement dans l'éducation et la formation ne garantit pas l'emploi qualifié et l'ascension sociale. Des dynamiques de mécontentement et de mal-être en résultent, avec différentes attitudes réactives mais aussi de peur, de résignation et de ségrégation.

La grève générale du 29 mars a été un avertissement populaire clair et ferme visant à modifier cette dynamique. Elle suppose une consolidation de la gauche sociale contre la régression et un renforcement du mouvement syndical. Elle a fait l'objet d'un appel judicieux avec des objectifs justes. La participation populaire massive apporte une nouvelle légitimation aux structures syndicales. Cependant, ce soutien n'est pas inconditionnel pour toute initiative ou accord. Les dirigeants syndicaux assument une grande responsabilité dans la gestion de cette grande capacité sociale exprimée par cette citoyenneté active. Cela les oblige à clarifier leurs objectifs fondamentaux : retirer la réforme du travail et les deux précédentes, faire obstacle à l'offensive antisociale du gouvernement du PP, ouvrir la voie au changement.

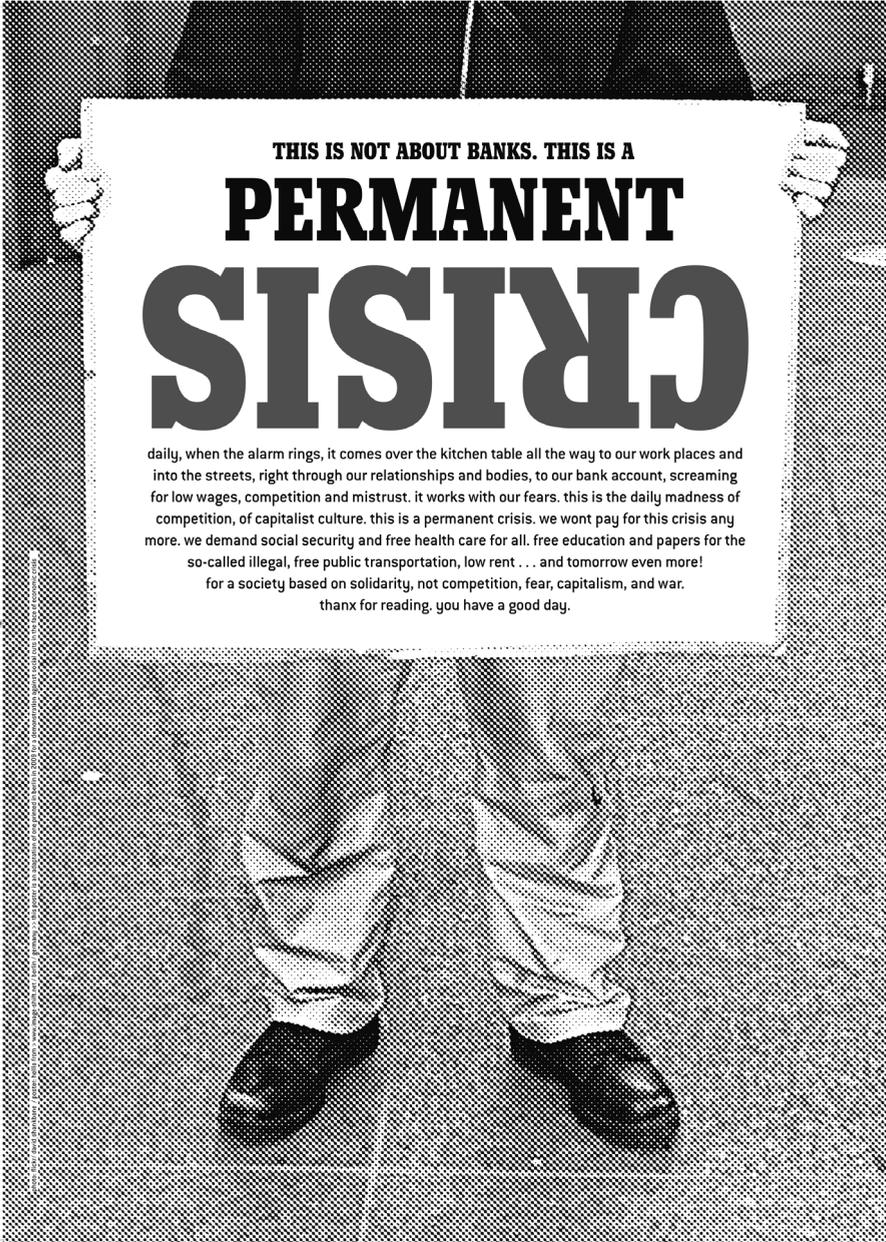
Étant donné le déséquilibre dans les relations de pouvoir de même que la persistance et la fermeté de la politique régressive du gouvernement de droite, l'atout fondamental à utiliser pour les syndicats et l'ensemble de la gauche sociale serait celui d'une résistance syndicale et citoyenne, intense et prolongée. Cela suppose la stimulation de la participation démocratique et la mise en mouvement des citoyens, la modification du contexte socio-politique, la mise en place de conditions pour faire perdre toute légitimité et abolir ces normes antisociales, la promotion d'un changement de politique socio-économique et d'emploi, la garantie des droits sociaux sur le marché du travail et enfin le renforcement de l'État de bien-être, pour une démocratie sociale plus avancée.

## BIBLIOGRAPHIE

- Antón, A. (2012a): Los apoyos sociales a la huelga general del 29-M, en [www.pensamientocritico.org](http://www.pensamientocritico.org), mars (6 pp.).
- (2012b) Movimiento 15-M: expresión colectiva de una ciudadanía indignada, II Jornadas de Sociología-AMS, UCM, mars (7 pp.).
- (2012c): Respuesta masiva, intensa y prolongada, en *Mientras Tanto* n° 100, mars (9 pp.).
- (2012d): Recorte salarial y laboral, sin contrapartidas, en [www.rebellion.org](http://www.rebellion.org), février (11 pp.).
- (2012e): "Política social en tiempos de crisis" en *Cuadernos de Trabajo Social*, 25 (1): 49-62. Universidad Complutense de Madrid (2012).
- (2011): Resistencias frente a la crisis. De la huelga general del 29S al movimiento 15-M, Valencia, Germania (218 pp.).
- (2010): "Representación y burocracia sindical", en *La investigación y la docencia de la sociología del trabajo en España*, Valencia, Germania (12 pp.).
- (2009): Reestructuración del Estado de bienestar, Madrid, Talasa (471 pp.).

- Baylos, A. (2012): Una reforma laboral clasista, en [www.nuevatribuna.es](http://www.nuevatribuna.es), février (3 pp.).
- CC.OO. (Commissions Ouvrières) (2012a): Gaceta Sindical, edición especial n° 89, Confederación de CC.OO., mars (4 pp.).
- (2012b): Gaceta Sindical, edición especial n° 87, Confederación de CC.OO., mars (4 pp.).
- CC.OO. (Commissions Ouvrières) (2012c): Efectos de la reforma laboral sobre los derechos de los trabajadores y trabajadoras, Gabinete de Estudios Jurídicos - Confederación de CC.OO.
- Fernández Toxo, I. (2012): Informe al Consejo Confederal de 17-4-2012, Confederación de CCOO.
- Lago, M. (2012): Reforma laboral: contra la mayoría social, Cuadernos de la Fundación (n° 26, mars), Fundación 1° de Mayo-CCOO (7 pp.).
- Lillo, E. et al. (2012): Reflexiones sobre la reforma laboral, Cuadernos de la Fundación (n° 27, mars), Fundación 1° de Mayo-CCOO (48 pp.).
- Mientras Tanto –Redacción- (2012): La Huelga General del 29 M: un nuevo escenario social, en Mientras Tanto, n° 101, avril (6 pp.).
- Navarro, V. (2012a): ¿Cambios en la socialdemocracia francesa y española?, en Nueva Tribuna 15-4-2012 (5 pp.).
- (2012b): Se requieren cambios más profundos en la socialdemocracia, en Nueva Tribuna, 2-2-2012 (2 pp.).
- Ramonedá, J. (2012): El eterno retorno de los pactos, diario El País, 15-5-2012 (1 p.).
- Torres, J. y Garzón, A. (2012): Reforma laboral del PP. La voladura controlada del derecho protector del trabajo, en Altereconomía, mars (5 pp.).
- Valdés, F. y Baylos, A. (2012): Por un trabajo decente y una libertades colectivas plenas, diario El País, 23-3-2012 (1 p.).

(traduction : Salisz Mélisande)



**THIS IS NOT ABOUT BANKS. THIS IS A**

# **PERMANENT CRISIS**

daily, when the alarm rings, it comes over the kitchen table all the way to our work places and into the streets, right through our relationships and bodies, to our bank account, screaming for low wages, competition and mistrust. it works with our fears. this is the daily madness of competition, of capitalist culture. this is a permanent crisis. we wont pay for this crisis any more. we demand social security and free health care for all. free education and papers for the so-called illegal, free public transportation, low rent . . . and tomorrow even more! for a society based on solidarity, not competition, fear, capitalism, and war.  
thank for reading. you have a good day.

## La crise et ses effets vus par des syndicalistes allemands de l'IG Metall

Meike Brodersen et Jean Vandewattyne\*

**Résumé :** Cet article propose une lecture complémentaire voire alternative à celle, purement macroéconomique, qui présente l'Allemagne comme un « modèle » ou un « miracle » en raison de la manière dont son économie aurait fait face à la crise. Dans une première partie, l'accent est mis sur la manière dont l'économie allemande a traversé la crise financière ainsi que sur les mesures mobilisées par les entreprises afin de conserver le noyau « stable » des travailleurs (en CDI). Dans une deuxième partie, l'article s'intéresse au vécu subjectif et à l'interprétation de la crise par des syndicalistes de l'IG Metall. Leurs propos, recueillis en 2010 dans le cadre d'une recherche commanditée par la Rosa-Luxemburg-Stiftung, montrent que la crise de 2008/2009 n'est qu'un événement dans une expérience de crise permanente qui atteint durablement tous les travailleurs, en premier lieu les travailleurs précaires, mais aussi ceux qui ont été épargnés par les pertes d'emploi du fait des politiques de rétention du personnel.

**Mots-clés :** Allemagne, syndicats, crises, résistances, précarisations

**Abstract :** Focusing on the crisis in Germany, the article attempts to contrast the widespread reading of Germany as a “model” for economic recovery and the prevention of unemployment. The opening chapter covers as well as the measures applied by companies in order to preserve the jobs of the qualified workers with “stable” contracts. We then focus on the way trade unionists of IG Metall, interviewed in 2010 as part of a research conducted for the Rosa-Luxemburg-Stiftung, perceived and experienced the crisis within their immediate working contexts. They suggest that the crisis of 2008/2009 is but one in a series of perpetual crises which destabilise even those workers whose positions were secured in part at the expense of a precarious, flexible labour force.

**Key-words:** Germany, trade unions, crises, resistance, precariousness

Dans les débats entourant les impacts de la crise financière de 2008 et, dans un second temps, la crise des dettes publiques sur les économies nationales, l'emploi et le travail, l'Allemagne a pris une place toute particulière. Considérée par *The Economist* comme « le grand malade de l'Europe » en 2002, l'Allemagne est depuis quelques années qualifiée de « moteur » voire de « modèle ». Certains analystes et commentateurs n'hésitent d'ailleurs pas à parler de « miracle » pour qualifier les performances économiques de l'Allemagne et sa capacité à maîtriser le chômage.

Force est cependant de constater que ces discours se structurent pour l'essentiel autour de quelques grands indicateurs macro-économiques tels que le PIB et le taux de chômage. En privilégiant une approche économiste ou managériale de la réalité, ces discours occultent une par-

\*Doctorante en sociologie au centre METICES, Institut de Sociologie, Université libre de Bruxelles (ULB) - Chargé de cours à l'Université de Mons (UMONS) et à l'Université libre de Bruxelles (ULB)

tie importante de la réalité. Parmi les points occultés, deux nous paraissent fondamentaux à relever. D'une part, ces discours font abstraction des conditions historiques de la mise en place des mesures qui ont permis à l'Allemagne de faire face à la crise. Pour traverser la crise de 2008-2009, les entreprises allemandes se sont massivement séparées des travailleurs intérimaires et des travailleurs en CDD – une main-d'œuvre précaire devenue une variable d'ajustement de l'emploi dans les politiques de gestion des ressources humaines des entreprises allemandes – tout en demandant aux travailleurs à contrat à durée indéterminée d'absorber une partie de la crise via les comptes épargne-temps et le chômage à temps partiel. D'autre part, elle passe sous silence les vécus de « la » crise <sup>1</sup> à un niveau plus local, c'est-à-dire au niveau des entreprises, et plus individuel, c'est-à-dire sur un plan plus subjectif. Qu'en est-il finalement du personnel qui a conservé son emploi grâce aux politiques de rétention de la main-d'œuvre ? Comment ont-ils vécu la situation ?

La perspective adoptée dans cet article consistera, dans une première section, à resituer la crise de 2008-2009 dans un cadre temporel plus large. Après avoir retracé la manière dont l'économie allemande a traversé « la » crise, nous remonterons dans le temps jusqu'au milieu des années 1980. C'est en effet à cette époque que l'Allemagne a commencé à rendre son marché du travail plus flexible en favorisant notamment l'intérim. Dans cette section, nous aborderons également la question des comptes épargne-temps et du chômage à temps partiel, les deux mesures phares des politiques de rétention du personnel qualifié. Vu sous cet angle, il apparaît clairement que la crise de 2008-2009 ne fait que prolonger et amplifier des processus en cours depuis bien plus longtemps. Dans une deuxième partie, l'analyse se centrera sur le niveau de l'entreprise, car c'est plus particulièrement là et à l'intérieur des collectifs de travail que « la » crise entre dans la vie des travailleurs et donne – ou non – lieu à des formes de mobilisation collective. Cette perspective permet également de rendre compte de la multiplicité des situations et des formes prises par « la » crise.

Nous nous sommes à cet effet appuyés sur une étude qualitative réalisée par l'ISF München et WISSEN Transfer pour le compte de la Rosa-Luxemburg-Stiftung en 2010 <sup>2</sup>. Dans le cadre de celle-ci, 20 entretiens individuels et 5 focus groupes ont été menés avec des « hommes de confiance » (*Vertrauensleute*) affiliés à l'IG Metall dans 11 entreprises de l'industrie métallurgique et électrique ainsi qu'avec des membres des comités d'entreprise également membres de l'IG Metall de 5 entreprises de l'industrie textile, fournisseurs de l'industrie automobile <sup>3</sup>. Globalement, ce sont ces secteurs qui ont été particulièrement touchés par la crise de 2008-2009. Cette recherche fait ressortir les représentations et les interprétations qu'ont ces délégués de la crise et elle donne un aperçu intéressant de la manière dont cette crise s'est inscrite dans leur vécu personnel et dans celui de leurs collègues. Parmi les limites de cette étude, relevons le fait qu'elle ne donne la parole qu'à un nombre réduit de délégués appartenant au noyau « stable » du personnel des entreprises, c'est-à-dire des travailleurs qui, comme on le verra, n'ont pas été parmi les principales victimes de la crise.

1. Par la suite, nous ferons référence par la notion de « la » crise aux événements survenus dans l'économie et le monde du travail à partir de 2008. Nous mettrons sa forme singulière entre guillemets car celle-ci correspond à son usage dominant dans les discours, ces derniers passant sous silence le caractère à la fois diversifié et permanent de la crise.

2. Les résultats ont été publiés, en Allemagne, sous la forme d'un livre : Detje, Richard; Menz, Wolfgang; Nies, Sarah; Sauer, Dieter (2011): *Krise ohne Konflikt? Interessen- und Handlungsorientierungen im Betrieb – die Sicht von Betroffenen*, VSA, Hamburg.

3. Les hommes de confiance (*Vertrauensleute*) sont des membres du personnel représentant le syndicat à l'intérieur de l'entreprise, formant un relais d'information et de recrutement de syndiqués, fonction complémentaire à celle du comité d'entreprise. Ce modèle n'est cependant pas répandu dans l'industrie textile.

## I – L'Allemagne face à « la » crise

Avec une économie fortement orientée vers l'exportation, l'Allemagne n'a évidemment pas échappé à la crise financière et économique. À partir de la fin 2008, elle va même connaître la récession la plus forte depuis l'après-guerre. En 2009, son taux de croissance est de - 4,7 % contre, à titre indicatif, - 2,25 % pour la France. C'est surtout l'industrie allemande qui est touchée de plein fouet par la crise et en particulier des secteurs comme celui de l'industrie automobile et de ses sous-traitants.

Toutefois, malgré son ampleur, la récession de 2008-2009 n'y donne pas lieu à une explosion du chômage. Au contraire, de 2008 à 2010, les taux de chômage annuels sont même restés légèrement inférieurs à ceux enregistrés de 2002 à 2007. Comme cela a été souvent souligné, cette maîtrise du chômage reflète la volonté des décideurs – politiques, économiques et syndicalistes – de préserver le plus longtemps possible « les noyaux qualifiés de l'industrie » (Hege, 2009 : 61). Parmi les raisons de ce choix, il y a le pari d'une crise plus conjoncturelle que structurelle, c'est-à-dire d'un accident de parcours par rapport auquel l'économie allemande pouvait se contenter de faire le gros dos moyennant des mesures de soutien de l'activité comme celles formant le Konjunkturpaket II de janvier 2009. Pour les directions d'entreprise, un des enjeux majeurs de ce choix était de maintenir l'outil en état de redémarrer dès les premiers signes de reprise économique. Elles tiraient ainsi les leçons de la précédente crise durant laquelle elles avaient considérablement réduit les effectifs pour ensuite éprouver, lors de la reprise, d'importantes difficultés « à retrouver les compétences requises sur un marché du travail sur lequel la main-d'œuvre qualifiée se raréfie » (Hege, 2009 : 61). Ce maintien de la main-d'œuvre a également été favorisé par les pactes pour l'emploi, qui, négociés dans la seconde moitié des années 1990, garantissaient le non-recours aux licenciements et aux délocalisations en échange d'une plus grande flexibilité du temps de travail et d'une réduction des coûts salariaux. En 2009, ces pactes couvraient encore 730.000 salariés dans la métallurgie et il était donc difficile pour les directions de les remettre en question.

Par rapport à la réalité de la crise et à son traitement, il convient d'insister sur le fait que son ampleur a varié considérablement d'un secteur à l'autre et, à l'intérieur d'un même secteur, d'une entreprise à l'autre (Kirchner, Ludwig, et Beyer 2012). Si ce constat n'a rien de spécifique à l'Allemagne, il y prend cependant de l'importance lorsqu'on le met en lien avec l'évolution récente de la négociation sociale. Celle-ci s'est en effet « progressivement déplacée de la branche vers l'entreprise » entraînant une multiplication des « arrangements locaux (...) entre les employeurs et les conseils d'entreprise que les conventions collectives peinent à encadrer » (Bevort et Jobert, 2011 : 245). Ainsi, les clauses d'ouverture des conventions collectives permettent depuis les années 1990 de déroger aux contrats tarifaires sectoriels. Dans la métallurgie de l'Allemagne de l'ouest, ces clauses, appliquées depuis 1997, permettent de réduire les salaires dans des entreprises se trouvant en situation de diffi-

culté économique (Buchholz, 2008, 24). En contribuant à l'éclatement des situations, cette décentralisation de la négociation sociale accentue les différences entre salariés et tend à ramener les discours au niveau de l'entreprise. Ce dernier aspect est particulièrement présent dans les témoignages recueillis les auteurs de la recherche menée pour le compte de la Rosa-Luxemburg-Stiftung. Si leurs propos s'enracinent dans la réalité locale, ils ont du mal à s'en extraire pour gagner en généralité.

Pour faire face à la crise tout en évitant de recourir à des plans de restructurations, les entreprises allemandes se sont appuyées sur quelques mesures clés dont le renvoi des intérimaires et autres travailleurs atypiques, le recours au chômage à temps partiel (*Kurzarbeit*) et aux comptes épargne-temps – mesures dont les bases ont été posées bien en amont de leur usage en 2008-2009.

L'intérim et les autres formes de travail atypique ont pris de l'ampleur en Allemagne à partir du milieu des années 1980, à la suite de la loi pour la promotion de l'emploi qui permet l'engagement de travailleurs à durée déterminée sans raison spécifique et qui fait passer de trois à six mois la période légale de l'emploi en intérim (Buchholz, 2008 : 25). Par la suite, les conditions de recours aux travailleurs intérimaires vont encore être assouplies pour arriver, en 2003, à abolir les durées maximales et l'interdiction des engagements réitérés<sup>4</sup>. Ces modifications légales, combinées à la forte croissance du PIB en 2006 et 2007 (3,2 et 2,6 %), permettront un développement considérable de l'intérim au point que les entreprises allemandes occupaient 745.000 intérimaires en juin 2008, c'est-à-dire quasiment au moment de l'éclatement de la crise financière. Avec la crise, ils vont être plusieurs dizaines de milliers à perdre leur emploi, dont une part importante chez les « constructeurs et sous-traitants de l'automobile, la construction mécanique et la chimie » (Hege, 2009 : 65). Une part importante du poids de la crise a donc été reportée sur les travailleurs les plus précaires et les moins protégés.

Si les travailleurs en CDI ont été épargnés sur le plan de l'emploi, ils ont néanmoins été mis à contribution via les comptes épargne-temps et le chômage à temps partiel. En 2009, un peu plus d'un travailleur allemand sur deux disposait d'un compte épargne-temps, dont les modalités de fonctionnement variaient fortement d'une convention à l'autre. La stratégie des entreprises a consisté à inviter les travailleurs à les solder voire à les mettre en négatif. La mobilisation de ce dispositif a été « favorisée par le fait que, lors de la dernière phase de croissance économique, certains comptes ont pu atteindre de hauts niveaux d'actifs » (Zapf, 2011 : 26). Ce qui a été « épargné » par les travailleurs a donc été mobilisé pour éviter des licenciements. Quant au chômage à temps partiel, il a véritablement explosé en quelques mois passant de 50.000 travailleurs en septembre 2008 à 1,6 millions en mai 2009, les taux étant le plus élevés dans la construction mécanique et l'industrie métallurgique et électrique. Selon une estimation de l'IAB<sup>5</sup>, le recours au chômage à temps partiel aurait représenté l'équivalent de 360.000 emplois à temps plein. Présent en Allemagne depuis la République de Weimar, le chômage à temps par-

4. En 2009, la loi pour la sécurisation de l'emploi et de la stabilité permet, de surcroît, le chômage à temps partiel dans le cadre d'un engagement en intérim (Bundesagentur für Arbeit 2012). Les entreprises peuvent donc faire fonctionner les intérimaires en leur sein de la même manière que leurs propres employés.

5 « Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung », Institut de recherche de l'Agence fédérale pour l'emploi.

tiel a connu lors de la crise de 2008 une expansion sans précédent. Ce recours massif a été encouragé par des changements législatifs élargissant par exemple temporairement la période maximale de chaque application à 24 mois. C'est l'Agence fédérale pour l'emploi qui a pris en charge la plus grande partie du coût de cette mesure : 6 milliards contre 5 pour les entreprises.

Comme on le voit, l'économie allemande a donc fait face à la crise de 2008-09 avec des mesures qui pour l'essentiel lui préexistaient. Depuis les années 1980, le marché du travail allemand a fait l'objet de nombreuses mesures destinées à le « moderniser », c'est-à-dire à le rendre plus flexible et plus adapté aux exigences des entreprises. Parmi elles, celles contenues dans l'Agenda 2010 ont véritablement marqué une rupture par rapport au passé. Mis en place, dans un contexte socio-économique difficile, par le second gouvernement dirigé par Gerhard Schröder (2002 à 2005), cet Agenda va réduire les contours de l'Etat-providence allemand comme en témoigne les lois Hartz, du nom du directeur des ressources humaines de Volkswagen et président de la commission chargée de réformer le marché du travail. Ces lois vont notamment transformer l'Office fédéral de l'emploi en des agences dynamiques de placement, encourager les contrats mini-jobs aussi dénommés « jobs à 400 € », réduire la durée de versement des allocations de chômage de 36 à 12 mois pour les moins de 55 ans ou encore permettre l'engagement de chômeurs à des salaires inférieurs à la convention collective du secteur. Le vote des lois Hartz ne donnera pas lieu à une mobilisation de grande ampleur signe sans doute du désarroi de la gauche allemande et d'une partie du monde syndical face aux mesures à prendre pour redresser l'économie allemande. Ces lois témoignent aussi de la perte d'influence du syndicalisme allemand par rapport à l'établissement des politiques publiques. Une perte qui s'explique sans doute autant par l'érosion du nombre de travailleurs syndiqués (le taux de syndicalisation passe de 39 % en 1960 à 35 % en 1990 et 19,3 % en 2009) que par l'emprise exercée par les thèses « blairiste » et néo-libérale sur la vie politique allemande. Au total, les politiques menées depuis les années 1980 vont considérablement réduire la part des salaires dans la richesse nationale, creuser les inégalités salariales, fragiliser les classes populaire et moyenne ainsi qu'augmenter la pauvreté. Quant aux lois Hartz, elles vont tout particulièrement créer un marché du travail à bas salaire.

En 2010, au moment où l'enquête est réalisée, l'économie allemande connaît une forte reprise de son activité économique, marquée par une croissance du PIB de 2,2 % au second trimestre par rapport au premier, soit le taux de croissance le plus élevé depuis la réunification des deux Allemagne en 1990. C'est cette reprise rapide de l'activité qui permettra à l'Allemagne de ne pas devoir prendre d'autres mesures pour gérer une crise prolongée.

Dans les témoignages des syndicalistes interrogés, la crise financière et ses conséquences n'apparaissent pas ou peu comme producteurs de ruptures biographiques. Ce point est étonnant car il contraste avec la représentation classique et médiatique de la crise comme étant un évènement brusque, de grande ampleur et porteur de remises en cause profondes. À l'inverse, leur représentation de la crise est celui d'un processus long de dégradation progressive des conditions de travail et de l'emploi. Autrement dit, pour eux, la crise a commencé bien avant l'éclatement de la crise financière de 2008 et l'entrée de l'Allemagne en récession. Elle s'inscrit dans le processus de flexibilisation du marché du travail et de précarisation des travailleurs qui est à l'œuvre en Allemagne depuis le milieu des années 1980.

Plusieurs raisons peuvent expliquer cette absence de rupture biographique. Parmi elles, il y a le fait que – dans un nombre de cas limité – les entreprises et leurs travailleurs ont été peu touchées par « la » crise. À cela vient s'ajouter le fait que les syndicalistes interrogés, comme les travailleurs stables, ont été relativement épargnés sur le plan de l'emploi. En outre, lorsque la reprise a été rapide, « la » crise apparaîtrait davantage comme une « *mauvaise grippe* » à laquelle la reprise est venue mettre fin. Une reprise vécue comme un profond soulagement : « *...tout le monde est content que ça roule à nouveau* » (Detje et al. 2010, 35).

Mais la raison principale de cette absence de rupture résulte du fait que les syndicalistes n'ont plus connu depuis longtemps une expérience de prospérité ou de stabilité par rapport à laquelle les évènements de 2008-2009 pourraient faire contraste. Au contraire, les syndicalistes mettent en avant un état de crise permanent à l'œuvre depuis plusieurs décennies. Pour eux, la crise de 2008-2009 ne se démarque pas, dans le vécu collectif et individuel, des multiples cycles de menaces, pressions et autres chantages sur l'emploi et les conditions de travail. En ce sens, la crise de 2008-2009 n'est considérée que comme une péripétie de plus dans une histoire souvent très mouvementée. Les directions d'entreprise sont d'ailleurs accusées d'utiliser la crise pour maintenir la pression sur les travailleurs et obtenir ainsi des concessions successives lors des négociations sociales :

« Quelle entreprise ne connaît pas de crise ? Eux, ils ont toujours une crise... Depuis que je me souviens, c'est toujours la crise pour eux. Nous on va toujours mal...ils veulent toujours plus »<sup>6</sup>.

Cette stratégie de mise sous tension, souvent appuyée par de menaces de délocalisation ou de fermeture, a amené les syndicalistes et le personnel à faire de nombreuses concessions, telles que la suppression des primes de fin d'année, l'augmentation du temps de travail et le travail de week-end, en échange d'une garantie d'emploi. Les témoignages recueillis font d'ailleurs apparaître une sorte de « routine » en la matière :

« En fait, on s'habitue aussi à cette mise en question permanente de l'emploi »

6. Cet extrait et les suivants proviennent des entretiens individuels et collectifs menés par Detje et ses collègues. Sauf exception, nous avons choisi de ne pas fournir d'indications se rapportant à l'auteur des propos retenus, celles-ci ne figurant pas systématiquement dans le document cité.

Au niveau de l'entreprise, le vécu dominant des syndicalistes est celui de la pression constante par rapport à l'emploi mais aussi aux rythmes et aux temps de travail. Les réalités locales sont ainsi marquées par un état de restructuration permanent qui crée, en retour, un sentiment d'être constamment en situation de crise. Pour les délégués interrogés, la crise n'a plus de début ni de fin. Comme le souligne l'un d'eux, « *la crise, c'est tout le temps* ».

Le sentiment de menace et d'incertitude, dont les témoignages font part, est encore renforcé par le sort réservé aux intérimaires, qui contribuent à la crainte d'un déclasserement social :

« Et (avec) cette pression due au déclasserement social – dans tous les médias – [par rapport à] Hartz IV et dieu sait quoi d'autre, on se rend compte chez nous aussi que les charges psychiques et les maladies psychiques se multiplient »

« Je crois que si aujourd'hui quelqu'un disait, vous devez travailler 300 heures ou quoi et vous gardez votre emploi – les gens le feraient. Juste par peur du déclasserement social. Ça, c'est tellement grave, c'est incroyable. »

Il ne s'agit donc pas tellement d'un effort concerté pour traverser la crise, mais plutôt d'un climat général de menace et d'instabilité qui fait accepter aux salariés et aux syndicats les dégradations successives des conditions de travail – climat dans lequel la crise ne représente qu'un moment d'intensité particulière.

### 3 – Aggravation des tendances antérieures et opportunité gestionnaire

Pour le personnel bénéficiant des politiques de « rétention de main-d'œuvre » (Lallemant, 2010 : 16), les mesures anti-crise sont venues non seulement prolonger, mais exacerber des tendances présentes bien avant l'éclatement de la crise en matière de flexibilisation, d'intensification et de précarisation du travail et des travailleurs.

Il en est ainsi du recours aux comptes épargne-temps. Selon les syndicalistes interrogés, cette mesure de flexibilisation du temps de travail a souvent été mise « discrètement » en place avec l'accord des comités d'entreprise et sans protestation notable de la part des travailleurs. Durant la crise, ces comptes vont connaître des variations particulièrement fortes. Lors des années de croissance de 2006 et 2007, les travailleurs ont pu créditer leur compte de nombreuses heures. Au moment de la crise, ils ont été invités à les vider rapidement et parfois même à accumuler des soldes négatifs pouvant, selon les délégués syndicaux interrogés, atteindre jusqu'à 700 heures, pour ensuite les faire rapidement remonter dans le positif de plusieurs centaines d'heures. Autrement dit, ces travailleurs ont « rattrapé » en très peu de temps un nombre important d'heures. Il en résulte donc une succession de phases d'inactivité ou de faible activité avec des phases d'intense activité. Selon les syndicalistes, ces variations ont un effet très

déstabilisant pour les travailleurs et les périodes d'inactivités ne sont pas vécues comme du temps « libre » ou libéré. Contrairement à ce qui pourrait être cru, ce temps n'est donc pas vécu positivement :

« Personnellement, pendant le chômage partiel, j'ai passé beaucoup de temps dans l'entreprise à parler avec beaucoup de collègues. Parfois, j'ai aussi travaillé dans le jardin et j'ai surtout lu beaucoup. Pourtant, c'était pas un bon moment pour moi, parce que ça m'a dérangé de savoir qu'après le chômage partiel les temps allaient être plus difficiles. »

Le vécu négatif de la flexibilité est d'abord et avant tout lié à la flexibilité elle-même et les alternances de courtes durées :

« Mais maintenant, pendant la phase de reprise, on avait de nouveau des heures supplémentaires. Alors ils [les collègues] sont crevés. C'est-à-dire, parfois ils en peuvent déjà plus maintenant, parce que c'était juste trop extrême. Donc pas comme ça une courbe légère, non : ça descend, puis rien, puis ça remonte. C'est comme ça qu'on doit faire à l'usine en ce moment. »

Mais les témoignages montrent aussi que le vécu négatif est amplifié par le manque de planification, le manque de maîtrise personnelle des temps de vie et de travail :

« Oui, ok, la plupart [des collègues], ils en avaient ras-le-bol au bout d'un moment, parce qu'ils venaient au travail le lundi et puis on leur disait 'vous pouvez rester chez vous le reste de la semaine'. Et que du coup, tu n'as aucun moyen de planifier. Et puis les gens sont mécontents parce que du coup on est à la maison et on n'a rien à faire. Et au bout d'un moment, ça devient ennuyeux. »

Par ailleurs, la réaction à « la » crise n'a pas simplement consisté à réduire temporairement l'activité. Elle a aussi donné lieu à des réorganisations du travail une fois les premières mesures « d'urgence » prises. Des ouvriers qualifiés, qui occupaient des fonctions à forte autonomie et responsabilité, se sont ainsi retrouvés sur la chaîne de montage pour occuper des postes habituellement dévolus à des ouvriers spécialisés. Ces transferts internes, liés en partie au renvoi des intérimaires et des autres travailleurs atypiques, ont fréquemment été vécus comme du déclassement professionnel, générant des craintes quant à l'avenir et remettant en cause tant l'identité que la motivation des travailleurs.

« Tu t'es dit : merde, où est-ce que je suis tombé ici ? Pourquoi c'est arrivé, ça ? En rentrant chez toi, tu as pensé, okay, j'ai survécu à la journée. Au moins je ne suis pas à la rue. Mais le lendemain tu as de nouveau râlé. Parce que tu ne t'en sortais pas avec le travail. Tu es habitué à autre chose depuis 10, 15 ans. Et puis ça a mis un certain temps. Certains n'ont pas surmonté ça, psychologiquement, mentalement, ils sont tombés malades. »

Contrairement à la crise qui ne ressort pas comme un événement tranchant, la polyvalence subie et imposée dans la foulée des réorganisations et rationalisations, apparaît dans les biographies individuelles comme

une expérience particulièrement déstabilisante allant jusqu'à générer des crises personnelles.

« À la base, je suis très content avec ce que je fais, je m'identifie avec ce travail. Je suis là en tant qu'ouvrier qualifié. Et puis d'un coup tu vas dans une ligne de production comme ça... Alors là d'un coup tu te dis...les angoisses...quelles angoisses ! Combien de temps vais-je rester ici ? Est-ce que je vais rester ici à jamais ? »

Avec ces réorganisations ad hoc, la crise a intensifié le recours à des pratiques à l'oeuvre depuis plusieurs décennies telles que le « chaos management » et la mobilisation permanente des travailleurs, nécessitant des capacités d'adaptation et de flexibilité individuelles (Gaulejac 2011). Les réorganisations et autres rationalisations de la production auraient aussi engendré une charge de travail supplémentaire pour le personnel restant. Cette charge est perçue comme participant au renforcement de l'intensification et de la densification du travail qui était apparue lors des vagues précédentes de modernisation de l'outil de production :

« La densification de l'activité, ça a commencé moitié/fin des années 1990 avec le travail de groupe etc. Tout ce merdier japonais... De plus en plus (de tâches) ont été reportées... sur le personnel, sur les ouvriers. Ça a l'air bien évidemment, d'organiser soi-même. Et ça, vous faites vous-mêmes, et ça, vous faites vous-mêmes, et ça, vous faites vous-mêmes. Et puis on se rend compte que oui, on fait tout nous-même, mais il nous manquent en gros deux personnes...et on ne reçoit pas des gens en plus »

Pour certains délégués, la crise de 2008-2009 n'aurait finalement été qu'un prétexte ou une opportunité pour faire avancer des projets de réorganisation du travail qui étaient dans les cartons des directions. Les menaces sur l'emploi que faisait peser la crise aurait conduit les travailleurs à les accepter sans réelle opposition.

#### 4 – La crise comme rhétorique managériale

Même si « la » crise, présentée comme une contrainte extérieure à l'entreprise, a pu légitimer des concessions au nom de la pérennité des emplois stables, certains délégués syndicaux soupçonnent les directions d'avoir instrumentalisé « la crise » pour forcer l'application de certaines mesures d'économies. Vu sous cet angle, la réalité de la crise relèverait plus de la rhétorique managériale que de la réalité des faits.

Ces soupçons se fondent notamment sur les incohérences apparentes entre les décisions prises par les directions. C'est le cas dans les entreprises où les phases d'inactivité ont alterné avec des phases de travail intense. Dans certains cas, le chômage partiel a même coexisté avec le recours aux heures supplémentaires, ce qui a jeté le trouble sur la situation réelle de l'entreprise.

Dans les entretiens et discussions de groupes menés dans les entreprises du secteur automobile, « la crise » est explicitement désignée comme une stratégie discursive, un outil utilisé par les directions d'entreprise pour maintenir des rapports de force qui leur sont favorable :

« Je pense que la crise, telle que eux l'inventent, n'existe en fait pas vraiment. ... comme ils ont toujours essayé de nous le présenter, mais la soi-disante crise est utilisée par les entreprises pour augmenter les profits. Par exemple, des heures supplémentaires en même temps que du chômage partiel, c'est pas possible normalement. »

Mais l'enquête montre que la rhétorique de la crise a aussi des limites. Ainsi, dans les entreprises où l'emploi fait périodiquement l'objet de menaces – de délocalisation par exemple –, l'argument de la crise semble perdre de sa crédibilité du fait même de sa récurrence. La répétition des crises proclamées et les concessions qui s'en suivent rendent les travailleurs particulièrement méfiants par rapport au discours même. La crise ne se distinguant plus en tant qu'évènement particulier, elle perd ainsi de son poids en tant qu'argument. Il n'est donc pas étonnant que la crise de 2008-2009 puisse apparaître comme une fatalité fictive de plus, au sein d'un discours patronal destiné à faire pression sur le personnel et ses représentants syndicaux. Cette perspective conduit aussi certains délégués à s'interroger sur le bien-fondé des concessions faites. Fallait-il réellement les faire pour sauver le site et l'emploi ? Ce doute est très perceptible dans le cas d'une entreprise d'électroménager où la pérennité du site a été obtenue à plusieurs reprises en échange de concessions de la part du personnel : « *Est-ce qu'on ne l'aurait pas aussi obtenu comme ça – sans les sacrifices ?* »

Ce ne sont pas seulement les réalités locales et leurs incohérences qui alimentent les soupçons et les doutes des délégués quant à la réalité de la crise. Dans le cas de la crise de 2008-2009, ces soupçons et ces doutes se sont vus amplifiés par le fait qu'elle a été largement perçue comme intangible, abstraite, lointaine et difficilement compréhensible.

« Où est la crise ? Qui a la crise ? D'accord, fin 2008, 2009, on a fait du chômage partiel. Mais la crise, elle est où ? Le petit peuple n'a pas la crise... Ce sont nos banquiers, nos CAs/directions (Vorstände), ceux qui se font vraiment des thunes. Pour eux c'est la crise. »

La crise est perçue comme se situant dans un univers lointain ou virtuel, extérieur à l'entreprise et sur lequel l'action (individuelle ou syndicale) n'aurait pas d'emprise. Cela incite certains des délégués à interpréter la crise comme étant celle de « ceux là-haut », ne touchant pas le monde réel de l'entreprise. Pour d'autres, les effets concrètement vécus de la crise paraissent ainsi comme le résultat injustement subi d'une crise générée par les puissants <sup>7</sup>. L'impact qu'a la crise sur les conditions de travail

7. Cette interprétation de « la » crise comme étant celle des autres rejoint par ailleurs des lectures plus largement répandues, comme en témoigne le mot d'ordre « pas question de payer LEUR crise ».

apparaît donc soit comme le fait injuste de processus générés ailleurs, soit comme une contrainte factice que la direction fait peser sur les emplois à son propre avantage.

## 5 – Crise et mobilisation sociale

Du côté des travailleurs, l'absence de lecture cohérente et intelligible de la crise constitue un obstacle majeur pour la mobilisation collective. Le fait que la crise semble à ce point éloignée du monde signifiant de la production entrave en effet l'établissement d'objectifs et de stratégies d'actions collectives. La déconstruction du discours managérial – qui est aussi largement le discours dominant dans les médias – est donc présentée comme un enjeu fondamental par rapport à l'émergence et au développement de résistances face à la dégradation des conditions de travail et d'emploi. Quand des menaces récurrentes des directions sont décrédibilisées les délégués passent du stade du soupçon et du doute à celui de la remise en question et du refus d'obtempérer :

« Alors ils nous ont menacés, très poliment: 'si vous ne signez pas ça, comité d'entreprise, on délocalise à l'étranger' ... Alors, au conseil d'établissement le personnel entier a dit: employeur, amenez les camions, on vous aide à remballer. On n'accepte pas ça. Alors ils ont compris aussi qu'on était sérieux. – On produit toujours sur le site. »

Ce dénouement positif permet de ramener la menace managériale au rang de bluff ou de fiction stratégique. A contrario, ce type de récit vient prouver non seulement l'existence de résistances dans un contexte particulièrement difficile pour le monde du travail mais aussi le fait que cette résistance peut être une stratégie gagnante.

Face au caractère difficilement compréhensible de la crise, les interviewés font part d'une attente très forte envers le syndicat tant sur le plan organisationnel que discursif. Pour eux, le syndicat doit prendre des initiatives en termes de résistance mais aussi proposer et de relayer des grilles de lectures permettant aux travailleurs de mieux comprendre la réalité dans laquelle ils agissent. Les hommes de confiance se disent souvent interpellés par les travailleurs afin d'obtenir des informations et de leur fournir des explications quant à la réalité de la situation de l'entreprise.

« Pleins de gens qui sont dans le syndicat, dont je le savais même pas, ils venaient d'un coup et disaient : toi, t'es notre homme de confiance, raconte... qu'est-ce qui s'est passé ? Pourquoi on construit aussi peu de boîtes de vitesses ? Qu'est-ce que ça a à voir avec nous si en Amérique ils arrivent plus à vendre leurs maisons ? »

Cette demande d'information et de clarification est aussi très forte en ce qui concerne l'économie-monde, son fonctionnement et ses mécanismes de gouvernance :

« Tout ce bordel qu'on a – le soi-disant bordel : et comment on va s'en sortir ? Et là ça me manque un peu d'un travail d'explication, par exemple par notre syndicat ; [il faudrait par exemple] qu'on aille sur place et qu'on dise : écoutez, quatre samedis, [on rassemble] les hommes de confiance – [et on fait de l'information et de la] clarification (Aufklärung). »

Il est cependant clair que, même lorsque « la » crise est démasquée comme une figure de la rhétorique managériale, le contexte économique et son évolution n'en sont pas moins ressentis comme profondément inquiétant pour les travailleurs. Les craintes se focalisent surtout sur l'emploi et la qualité de l'emploi. L'avenir est vu de manière très pessimiste et une part importante de l'inquiétude est transférée sur les générations à venir :

« Je me dis okay, pour moi, c'est pas vraiment un problème, mais je me dis, mes enfants, ils doivent avoir un avenir aussi. (...) Mes enfants, ils vont avoir des problèmes dans l'avenir. Donc il faut un peu changer de chemin. »

La peur de l'avenir, c'est aussi la peur du déclassement social. Pour le noyau stable des travailleurs qui ont bénéficié des politiques de rétention du personnel, cette menace est présente via par le sort réservé aux intérimaires, qui ont été parmi les principales victimes de la crise. La présence des intérimaires participe, comme la polyvalence soudainement imposée, à la précarisation subjective (Linhart 2006) des travailleurs stables, car disposant d'un CDI. Elle symbolise sur les lieux de travail et dans la quotidienneté la dégradation générale du marché du travail et, par ce biais, elle concrétise les menaces de précarisation, de mobilité sociale descendante. Selon les syndicalistes interrogés, leur sort a visiblement fait l'objet de débats, de controverses parmi les travailleurs entre, d'une part, les partisans d'une solidarité envers les intérimaires et, d'autre part, ceux qui acceptent le rôle de variable d'ajustement en temps de crise tenu par cette catégorie de travailleurs par crainte de voir leur situation s'aggraver. Les seconds l'ont visiblement emporté sur les premiers. Selon l'étude, la sauvegarde des intérêts des travailleurs stables a en effet largement primé sur la solidarité envers les intérimaires et leur situation. La faible solidarité est aussi alimentée par le double écartement de la mobilisation collective qui caractérise les intérimaires. Ceux-ci sont en effet simultanément moins mobilisés et moins mobilisables de par leur situation et leur faible présence dans les structures syndicales.

Ce qui est décrit par Buchholz (2008), au niveau macrosociologique, comme une dualisation entre des « propriétaires d'emploi » et des personnes dans des situations précaires se matérialise dans les entreprises non seulement comme une division entre les employés en CDI et les intérimaires, mais aussi comme une division du personnel qui désamorce les conflits et les résistances contre les mesures anti-crise.

Des développements précédents, il serait erroné de conclure que les syndicats se désintéressent du sort réservé aux intérimaires et qu'ils ne trouvent pas de relais au niveau des travailleurs mieux lotis. Par exemple,

les interviewés approuvent la campagne menée par l'IG Metall en 2010 en faveur de l'égalité salariale pour les intérimaires de la sidérurgie, qui a en effet abouti à la mise à égalité des intérimaires en termes de conditions salariales dans ce secteur. Plus largement, la stratégie syndicale consiste à essayer de réduire le marché de l'intérim : par exemple, en refusant l'engagement de nouveaux intérimaires et en luttant pour leur intégration parmi le personnel fixe<sup>8</sup>.

Selon les syndicalistes, la peur, résultant de l'insécurité économique, qui s'est imposée comme une normalité dans la vie des entreprises, génère à son tour de la colère vis-à-vis de « ceux là-haut », c'est-à-dire des dirigeants politiques et économiques. Mais cette peur et cette colère ne semblent pas suffisantes pour donner lieu à autre chose que de la résignation et un pessimisme généralisé quant à l'avenir du monde du travail. Si l'on se fie au contenu des interviews, cette posture ne semble cependant pas témoigner d'un état d'apathie mais bien d'un profond sentiment d'impuissance face à l'évolution économique et aux rapports de force.

L'idée qu'il « faudrait » mener des actions fortes, comme en France, a été soulevée. Toutefois, aux yeux des interviewés, sa concrétisation se heurterait autant à un manque de solidarité entre travailleurs qu'à la « mentalité allemande », consistant surtout à « se laisser faire ». Néanmoins, les délégués interviewés formulent le souhait d'un syndicat plus combatif sur le plan politique et plus incisif sur le plan des politiques publiques :

« ...le syndicat doit devenir plus politique. En tout cas plus politique et plus radical. Pour qu'on ait plus de poids et qu'on puisse faire front à des gens comme Westerwelle<sup>9</sup> et Merkel. »

Ce dernier souhait tranche avec la représentation qu'ont les participants à la recherche des syndicats. Pour eux, ces derniers apparaissent davantage comme des institutions sociales de protection et de négociation que comme des organisations de lutte. Dans un même temps, le syndicat est identifié comme « *tout ce qui nous reste* », ce qui en fait une sorte de dernier rempart.

## Conclusion

Deux constats majeurs ressortent des témoignages des syndicalistes concernant leur perception de « la » crise de 2008-2009 : « la crise, c'est tout le temps » et « la crise n'existe pas ». Aussi contradictoires et mutuellement exclusifs qu'ils puissent paraître, ces deux constats relèvent en réalité de logiques et d'évolutions connexes.

Le premier résume le fait qu'au lieu de rompre avec une expérience de prospérité et de stabilité antérieure, la crise de 2008-2009 s'inscrit pour les travailleurs dans un processus de précarisation et de dégradation des conditions du travail et de l'emploi sur le long-terme. Ce constat rend également compte du fait que les mesures qui ont été prises à l'encontre

8. Dans les entreprises textiles, fournisseurs de l'industrie automobile, où l'intérim représente une voie courante pour le recrutement, le comité d'entreprise se positionne en revanche généralement (en dehors des temps de crise) en faveur d'une intégration des intérimaires dans le personnel stable.

9. Ministre des Affaires étrangères depuis 2009 et vice-chancelier entre octobre 2009 et mai 2011.

de la crise ne sont pas, dans leur majorité, des mesures ad hoc isolées mais se basent sur les transformations du marché du travail qui sont intervenues depuis le milieu des années 1980. Au niveau individuel, cette crise permanente est un puissant facteur d'incertitude quant à l'avenir – pour soi et ses enfants – du fait des menaces qu'elle fait peser sur le monde du travail.

Le deuxième constat renvoie d'abord au fait que la crise de 2008–2009 a pris une ampleur variée selon les entreprises. En ce sens, la crise de 2008–2009 apparaît comme multiple et diverse selon ses modalités locales. De plus, les mesures prises pour y faire face ont contribué à la division des travailleurs entre les précaires, qui ont perdu leur emploi, et les noyaux stables, qui ont été mis à contribution principalement *via* l'adaptation de leur temps de travail. « La » crise dont il existerait une image commune et partagée n'existe donc pas.

Mais l'absence d'image commune et collectivement partagée est également liée au fait que la crise est largement considérée comme abstraite, lointaine. Cette perception n'est pas uniquement à l'œuvre parmi les syndicalistes actifs dans les entreprises qui ont été relativement épargnée par la crise de 2008–2009. En outre, la crise n'apparaît pas comme celle des travailleurs, de « l'homme ordinaire ». Au contraire, elle serait le fait et l'affaire de « ceux d'en haut », spéculateurs et financiers, opérant dans un monde virtuel. La crise ne semble donc plus entretenir de rapport avec les décisions et les fonctionnements au niveau local, à la fois hors de la responsabilité et hors de portée des dirigeants d'entreprise mais également des syndicats. Illisible et abstraite, la crise et les mesures prises à son encontre n'apparaissent que rarement comme un objet saisissable sur lequel il serait possible d'agir collectivement.

Mais le postulat de l'inexistence de la crise exprime également le fait que « la » crise, comme évènement impliquant des mesures touchant les travailleurs, est interprétée, de manière plus ou moins explicite, comme une stratégie volontairement discursive de la part des managers et des patrons. Une stratégie, qui vise *in fine* à accroître la flexibilité du marché du travail et à intensifier le travail. Enfin, soulignons que, si la crise de 2008–2009 n'a pas donné lieu à des conflits importants, elle n'est pas pour autant passée sans critique. Les mises en cause potentielles du système économique sont couplées avec le constat d'une incertitude quant au futur et un imaginaire de lutte radicale. Le succès des résistances collectives et syndicales contre des mesures prises au nom de la crise semble dépendre en grande partie de la capacité de déconstruire le discours qui réifie la crise en tant qu'impératif extérieur et de la possibilité de mobiliser une expérience de lutte, contribuant à désarmer ce même discours.

## BIBLIOGRAPHIE

- Bervort Antoine et Jobert Annette., 2011, Sociologie du travail. Les relations professionnelles. Paris: Armand Colin.
- Buchholz Sandra, 2008, Die Flexibilisierung des Erwerbsverlaufs. Wiesbaden: VS-Verlag. Bundesagentur für Arbeit, 2012, Zeitarbeit in Deutschland - Aktuelle Entwicklungen. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Detje Richard, Wolfgang Menz, Sarah Nies, et Dieter Sauer, 2010, Handlungs- und Interessenorientierungen in der Krise. Befragung von Vertrauensleuten und Betriebsräten der Metall-, Elektro- und Textilindustrie zur Wirtschaftskrise. München, Hamburg: ISF München, WISSENTransfer.
- Gaulejac Vincent de, 2011, Travail, les raisons de la colère, Editions du Seuil.
- Hege Adelheid 2009, « Allemagne. Une récession profonde, plus clémente pour les noyaux qualifiés », Chronique internationale de l'IRES (121): 61-72.
- Kirchner Stefan, Ute Ludwig et Jürgen Beyer, 2012, « Krise, welche Krise, Umfrage- und Fallstudienresultate zur betrieblichen Wirkung der Wirtschafts- und Finanzkrise ». Arbeits- und Industriosozologische Studien (5; 1): 30-45.
- Lallemant Rémi, 2010, « L'économie allemande en sortie de crise. Une surprenante résilience », Note du CERFA, n° 80.
- Linhart Danièle, 2009, « Modernisation et précarisation de la vie au travail », Papeles des CEIC (43).
- Spitznagel Eugen et Wanger Susanne, 2012, « Flexibilité et différenciation du travail en Allemagne », Regards sur l'économie allemande, Bulletin économique du CIRAC, n° 104.
- Zapf Ines, 2011, « Les comptes épargne-temps, instruments de flexibilité », Regards sur l'économie allemande, Bulletin économique du CIRAC, n° 101.



**Cutt  
ing social rights**

UNIMUNDO FELIZ  
ACTIVEL #MOVIE

# Quand les réformes du marché du travail favorisent l'insécurité socio-professionnelle

Stephen Bouquin\*

**Résumé :** Depuis 2002, nous assistons en Europe à l'application de réformes qui poursuivent une réduction des protections de l'emploi au nom d'une plus grande efficacité des marchés du travail. Depuis 2010, ces mesures se sont durcies et se surajoutent aux politiques d'austérité qui ont pour effet d'approfondir la récession sinon de freiner la croissance. Après avoir dressé un état des lieux social, nous mettrons en perspective les réformes en cours, puis nous analyserons l'argumentaire fondé sur des modélisations économétriques postulant une corrélation entre protection élevée et mauvaise performance du marché du travail pour ensuite mettre en évidence l'accroissement notable de l'insécurité socio-professionnelle.

**Mots-clés :** crise, marché du travail, économie, flexibilité, chômage, précarité, pauvreté.

**Summary :** Since 2002, we are the witnesses of labour market reforms that are reducing employee protections in the name of labour market efficiency. These measures became harder since 2010 and are nowadays combined with austerity policies that will cut growth and foster new recessions. In this article, we will analyse labour market reforms as a way to increase socio-professional insecurity. After an evaluation of the social situation in EU, we will analyse the rationale of the labour market reforms and confront the arguments in favour of it with some recent research that questions the correlation between high protection and low performance.

**Key words :** crisis, labour market, economy, flexibility, unemployment, casual labour, poverty.

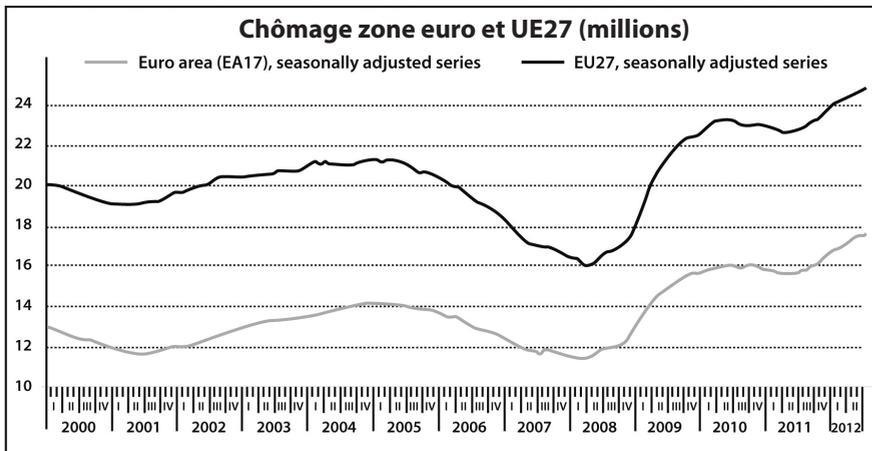
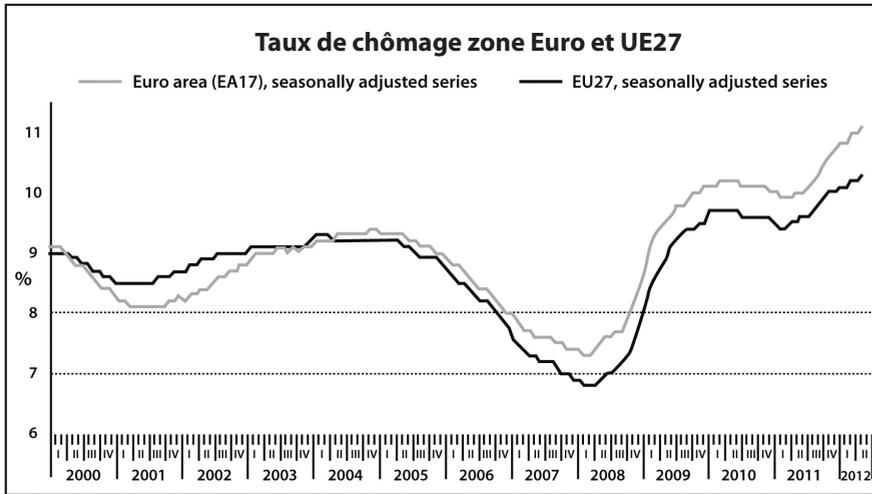
## Introduction

Nous ne ferons pas de « la crise » l'objet de cet article. Celle-ci représente une sorte « d'esprit de notre temps » dont la réalité hétérogène et l'évolution complexe appelle une analyse spécifique. Tout au long des dernières années, certaines grandes firmes multinationales ont continué à réaliser des profits tandis que le mouvement de concentration (rachats-fusions) se poursuivait. En même temps, du point de vue des salariés, la notion de « crise », si elle a encore un sens, est difficilement assimilable à la période ouverte par 2008.

Dans une première section, nous rassemblerons les données sur l'état de l'emploi depuis 2008 avec une montée différenciée du chômage, de la précarité et de la pauvreté. Dans une deuxième section, nous présenterons les réformes du marché de l'emploi. Après une analyse critique de l'argumentaire néoclassique qui sous-tend ces réformes (section III), nous traiterons les effets de la crise et des réformes qui l'accompagnent (section IV) pour conclure sur une série de propositions expliquant la persistance d'une gouvernance anti-crise d'inspiration néoclassique alors que celle-ci

## I – L'état des lieux après la crise financière

La crise financière de 2008 a été suivie par une montée conjointe du chômage, de la précarité et de la pauvreté pour l'ensemble des pays de l'UE (voir tableau en annexe). Mais cette évolution n'est pas homogène, ce que l'on peut aisément comprendre vu la variété des contextes normatifs, les degrés de protection et aussi l'exposition plus ou moins élevée à la crise des *subprimes*.



Nous proposons d'analyser la situation sociale postérieure à 2008 à partir de trois clefs de lecture que sont le chômage, la précarité et la pauvreté. Même si le chômage mesuré à la manière du BIT masque l'ampleur du sous-emploi <sup>1</sup>, il demeure un indicateur de l'état du marché du travail et permet de voir si la crise économique et financière a été suivie par une crise sociale.

1. à titre d'exemple, le Portugal aurait un taux de chômage réel de 12,5% en 2009 au lieu des 9,4% annoncés cette année-là. La part des chômeurs bénéficiaires d'une prestation (chômage ou aide sociale) ne dépasse pas les 48% de la population au chômage. Voir Manuel Paz Campos Lima, « Unemployment at highest level in three decades », Euro, 31-03-2010,

Au niveau européen, le chômage a connu une remontée importante, atteignant puis dépassant les niveaux d'avant 2008 (graphique 1). L'évolution par pays laisse apparaître plusieurs configurations :

- La première correspond aux pays périphériques (avec les pays PIIGS à savoir le Portugal, l'Irlande, l'Italie, la Grèce et l'Espagne). Dans ces pays, le chômage augmente fortement et dépasse facilement les 10%<sup>2</sup>. La crise du secteur immobilier et une récession prolongée provoquent de nombreuses pertes d'emploi, avec certes des spécificités par pays mais aussi des similitudes comme par exemple le retour d'une émigration massive de la jeunesse diplômée (150 000 par an au Portugal, Grèce et Espagne).

- La deuxième configuration se caractérise par un chômage qui augmente mais reste nettement dessous des 10%. Se trouvent dans cette situation les pays scandinaves et ceux du centre de l'Europe (Autriche, Allemagne, Pays-Bas, Luxembourg).

- Dans l'entre-deux, nous retrouvons le Royaume-Uni, la France et la Belgique où le chômage s'est rapproché des 10% et où la situation économique et sociale tend à se détériorer. En France, nous avons pu observer successivement une montée du chômage des jeunes (passant de 17 à 23,5%), un durcissement de la précarité (mesurée par le % de population « risquant la pauvreté », passant elle de 12,5 à plus de 15%) et *in fine* un chômage atteignant les 10% en 2012.

- Les pays de l'Europe centrale suivent une trajectoire distincte des pays du centre et du sud européen tout en se différenciant également entre eux. Certains états-membres, à l'instar de la Pologne, de la Slovaquie et de la Bulgarie, ont vu un niveau de chômage fortement diminuer au cours de la dernière décennie, pour passer de 18-20% à environ 10%. D'autres pays ont connu une évolution inversée, avec une augmentation significative du chômage, passant de 5 à 10% (Hongrie), voire plus (pays Baltes). Une analyse démographique plus fine serait nécessaire pour juger de l'impact de l'émigration (permanente ou saisonnière) sur le marché de l'emploi. Mentionnons seulement que certains pays ont vu à la fois les campagnes se vider (exode rural) et une partie de la population active émigrer vers les pays de l'Ouest européen, attirés par les emplois dans le bâtiment notamment (Irlande, Espagne)<sup>3</sup>. Or, malgré la crise de l'emploi, le phénomène de retour massif au pays d'origine reste limité.

Au niveau des taux de chômage masculins et féminins, les données agrégées à l'échelle européenne (à manier avec précautions) laissent entrevoir une poussée du chômage des hommes. Le taux masculin passe de 6,3% en 2007 à 9,9% en 2011, représentant près de 70% de la hausse du nombre chômeurs entre 2008 et 2011, tandis que le chômage des femmes augmentait durant la même période de 7,4 à 9,7%. Le chômage des migrants des pays tiers (hors pays de l'Est) représentent quant à lui 20% au sein de cette composante de la population tandis que les salarié-e-s semi ou non qualifiés ont également vu le nombre de chômeurs passer de 15 à près de 20%. En résumé, le genre masculin (lié au secteur industriel

2. L'exception italienne s'explique par l'inexistence d'un véritable système d'assurance/ indemnisation de chômage.

3. Dans certains pays, comme la Pologne, la Bulgarie et la Roumanie, cette part monte jusqu'à 15 à 20% de la population active. (voir annexe)

davantage frappé par la récession), la faible qualification et la condition de main-d'œuvre immigrée surexposent au risque de chômage. De manière encore plus évidente, ce sont les moins de 25 ans qui subissent la crise de l'emploi. Ainsi, même en Suède, le taux de chômage des moins de 25 ans est passé de 10% en 2000 à 25% en 2010 ; le Royaume-Uni a connu la même évolution de 12% à 21%. Le chômage des jeunes tend à augmenter à peu près partout, reflétant le retard que prend une génération au niveau de l'entrée dans l'emploi stable <sup>4</sup>.

Il faut quelques années pour avoir des données fiables permettant une mise en perspective et des comparaisons internationales sur la pauvreté et la précarité. Le fait que la dispersion des revenus tend à s'élever depuis 2007 suggère en tout cas un creusement des inégalités. En 2005, dans la zone euro, le quintile supérieur gagnait 4,6 fois le montant des revenus disponibles du quintile inférieur et 6 ans plus tard, l'écart s'est creusé fortement puisque les 20% les plus riches gagnent désormais 6 fois le montant du quintile inférieur <sup>5</sup>. Une analyse par pays montre que ce rapport oscillait entre 3,5 et 4 et tend désormais à évoluer vers 5, ce qui est loin d'être négligeable. Le creusement des inégalités se vérifie dans l'évolution du coefficient de Gini <sup>6</sup>; et l'on observe ici que les pays nordiques voient les inégalités s'approfondir (Allemagne, Danemark, Autriche glissent de 0,25 à 0,30) tandis que d'autres, déjà plus inégaux au début des années 2000 voient cette inégalité se consolider autour de 0,30 à 0,35 <sup>7</sup>.

Les données statistiques sur la population « en risque de pauvreté » révèlent une situation contrastée <sup>8</sup>. À première vue, au niveau de l'Union Européenne, la situation semble stable avec 15% de la population « en risque de pauvreté » (tant pour l'UE15 que celle des 27), ce qui avec 1 sur 10 demeure quand-même un risque significatif <sup>9</sup>. Certains pays, à l'instar de l'Allemagne, voient le « risque de pauvreté » augmenter de 11,5 en 2005 à 15,2 en 2011. D'autres pays nordiques ont connu une évolution similaire avec une augmentation de 10 à 12,5% (Suède) ou de 12 à presque 14% (Danemark). Dans d'autres pays, il demeure stable tandis que dans les pays périphériques, il augmente et se rapproche ou dépasse les 20%.

L'analyse comparée de la pauvreté met en évidence combien les institutions jouent un rôle de premier ordre. Baptiste Françon et Mathilde Guergoat-Larivière montrent, même avec très peu de recul (Françon & Guergoat-Larivière, 2011) combien l'emploi reste un facteur d'évitement de la pauvreté tandis que la protection sociale continue à jouer un rôle d'amortisseur social. Le taux de pauvreté des chômeurs dans l'UE15 s'élève à 8% pour les personnes en emploi tandis qu'il atteint 41% pour les chômeurs. L'analyse par pays indique que la protection sociale ne protège pas forcément contre la pauvreté depuis que sont appliquées les restrictions des montants et des durées d'indemnisation. Ainsi, la pauvreté des chômeurs varie ainsi de 27% en Suède à 56% au Royaume-Uni alors que la moyenne se situe à 41% dans l'UE15. L'Allemagne frôle les niveaux du Royaume-Uni avec 51% de chômeurs pauvres tandis que l'Espagne se

4. Le cas de pays « réservoirs de main-d'œuvre » comme la Pologne est évidemment atypique ; le taux de chômage des jeunes y passe de 35-40% au début des années 2000 à 25% en 2010. Les données d'Eurostat fournissent des informations en termes de stock à un moment donné, sans pour autant fournir des informations en termes de flux. Un niveau élevé de chômage de jeunesse peut coïncider avec des durées de chômage raccourcies et le phénomène de tourniquet entre CDD, intérim et le statut de demandeur d'emploi.

5 Eurostat voir notamment <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tessi180> (consulté 17 juillet 2012)

6. Le coefficient de Gini est une mesure du degré d'inégalité de la distribution des revenus dans une société donnée, développée par le statisticien italien Corrado Gini. Le coefficient de Gini est un nombre variant de 0 à 1, où 0 signifie l'égalité parfaite (tout le monde a le même revenu) et 1 signifie l'inégalité totale (une personne a tout le revenu, les autres n'ont rien).

7. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tessi190>

8. Le taux de risque de pauvreté concerne les personnes dont les revenus se situent en dessous de 60% du médian.

9. La subdivision des risques de pauvreté par statut donne des indications précieuses. La pauvreté

trouve dans la moyenne basse avec 37% de chômeurs vivant sous le seuil de pauvreté.

De cet état des lieux social, nous retenons deux choses : *primo*, la crise financière de 2008 a nourri une crise de l'emploi donnant lieu à une remontée du chômage à des niveaux identiques ou supérieurs à celui du début des années 2000. Il existe donc une continuité forte avec la période précédente, y compris dans les volumes de personnes inemployés. En même temps, dans les pays de la périphérie, nous assistons à un décrochage social plus profond, touchant le monde salarié et classes moyennes (commerçants, petits entrepreneurs, travailleurs indépendants). *Secundo*, l'Union Européenne se fracture avec d'un côté des pays périphériques où le triptyque chômage-précarité-pauvreté touche jusqu'à 20, 25 ou 30% de la population et d'autre part des régions et des états où les mêmes tendances minent certainement la cohésion sociale mais restent malgré tout plutôt minoritaires et ne touchent « que » 10 à 15% de la population.

laborieuse augmente en Allemagne (4,8% en 2005 à 7,2% en 2010), une évolution similaire à celle que connaît le Danemark (4,9 à 6,7%). Dans d'autres pays (Belgique, Autriche, Pays-Bas ou le Royaume-Uni), le nombre de travailleurs pauvres reste stable ou se tasse, d'environ 6 à 7% à 5%. Il est probable que cette évolution rend compte d'un changement de statut, les travailleurs pauvres étant devenus entretiens des chômeurs.

10. La stratégie européenne pour l'emploi se base sur l'analyse annuelle de la croissance (AAC) qui fournit à l'Europe des indications claires sur la direction à prendre au cours du « semestre européen », en lien avec les politiques économiques et budgétaires des états membres. Conformément à la stratégie Europe 2020, la stratégie européenne pour l'emploi « vise à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité dans l'ensemble de l'Union européenne ». Elle encourageait à cette fin l'adoption de mesures destinées à atteindre trois grands objectifs d'ici à 2020 : 1) porter à 75 % le taux d'emploi des 20-64 ans ; 2) abaisser le taux de décrochage scolaire à moins de 10 % et porter à 40 % au moins la proportion des 30-34 ans diplômés de l'enseignement supérieur ; 3) réduire d'au moins 20 millions le nombre de personnes touchées ou menacées par la pauvreté et l'exclusion sociale.

## 2 – Un néo-libéralisme continué ?

Depuis 2010, les politiques nationales budgétaires ou d'emploi s'élaborent en lien étroit avec les prescriptions européennes. Auparavant, disons depuis le début des années 2000 avec le sommet de Lisbonne, puis de façon plus formalisé avec l'Agenda 2020, les politiques d'emploi et les politiques sociales étaient inspirées par des documents européens sans véritable valeur contraignante <sup>10</sup>. Citons notamment les 'Recommandations', 'Communications' et autres Livres Verts adoptées au sein de la Commission Européenne à partir de multiples consultations, allant du Comité Economique et sociale (CES et UNICE) au Parlement européen en passant par le Conseil des Ministres des Etats membres. L'adoption de 'lignes directrices' en matière d'emploi incarnait un mode de gouvernance de type coordonné sans pour autant prescrire les politiques nationales. Pour preuve, citons le fait que la Belgique a pu maintenir jusqu'à aujourd'hui un système d'indexation automatique des salaires (l'échelle mobile) et ce malgré les remontrances des commissaires européens.

Ces lignes directrices européennes étaient centrées sur l'employabilité et l'adaptabilité du capital humain, considérant la responsabilité publique (étatique) dans le développement d'un bien-être socio-professionnel comme l'apanage de l'Etat social « passif » de l'après-guerre. Cependant, par-delà une vision cherchant un point d'équilibre entre compétitivité économique et bien-être individuel, il était encore possible de débattre de la qualité de l'emploi, de la formation tout au long de la vie voire d'une sécurisation des transitions professionnelles.

Depuis l'éclatement de la crise de la dette souveraine au printemps 2010, un changement de méthode s'est opéré. La Stratégie Européenne pour l'Emploi s'insère désormais dans le « semestre européen » et devient une injonction articulée à la politique économique et budgétaire. Dans le cas où il est fait appel au Fonds Européen de Stabilité Financière (qui s'in-

**Tableau récapitulatif des réformes du marché du travail (2010-2013)**

Portugal	Italie	Irlande	Grèce	Espagne
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gel du remplacement des départs à la retraite.</li> <li>• Réduction des salaires de la fonction publique de 15%</li> <li>• Réforme du système de relations professionnelles =&gt; l'extension des conventions collectives n'est plus automatique (réduction du taux de couverture)</li> <li>• Réduction de la majoration des heures supplémentaires de 50%</li> <li>• Introduction d'un système de crédit temps</li> <li>• Allongement de la durée légale de temps de travail de 30 minutes par jour ouvré</li> <li>• Réduction des indemnités de licenciements de 30 jours à 10 jours par année travaillée</li> <li>• Réduction du montant des allocations de chômage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gel des recrutements (départs à la retraite) dans le secteur public</li> <li>• Gel des salaires des fonctionnaires</li> <li>• Abrogation de l'article 18 (obligation de réembauche en cas de licenciement abusif)</li> <li>• fusion-regroupement de la multiplicité de contrats de travail précaires avec maintien de clauses discriminatoires</li> <li>• réductions des dépenses de santé; consolidation des actions contre l'évasion fiscale; réduction des transferts des instances centrales vers les niveaux régionaux et locaux.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réforme de la négociation salariale de branche</li> <li>• Renforcement des politiques actives de retour à l'emploi (workfare) avec facilitation des modalités de recrutement en CDD</li> <li>• Réduction de la générosité des prestations de chômage</li> <li>• Réduction du salaire minimum de 8,5 euros à 7,3 euros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réduction du taux de sursalaire en cas d'heures supplémentaires</li> <li>• Réduction des indemnités de licenciement</li> <li>• Réduction du salaire minimum pour les groupes « à risque » (chômeurs et jeunes)</li> <li>• Gel des salaires minima jusqu'à l'été 2012</li> <li>• Nouveau code du travail avec réforme du système de médiation et d'arbitrage en cas de conflits du travail</li> <li>• Décentralisation de la négociation salariale vers le niveau de la firme</li> <li>• Abrogation de la majoration du salaire horaire de 7,5% pour les CDD</li> <li>• Autorisation du travail à temps partiel posté de 6 à 10 mois</li> <li>• Allongement de la durée maximale de travail temporaire de 12 mois à 3 ans</li> <li>• Abrogation de la majoration de 10% pour les heures supplémentaires des temps partiels</li> <li>• Abrogation des clauses de faveur pour la cessation des CDD</li> <li>• Facilitation de la création de syndicats maison à l'échelle de la firme</li> <li>• Libéralisation des professions sous licence (abrogation de <i>numerus clausus</i>, restrictions géographiques, etc. (chauffeurs de taxi, architectes, ingénieurs, notaires, avocats, médecins)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réforme de la « Ley laboral » avec allongement de l'âge de départ à la retraite, décentralisation de la négociation collective (vers la firme) et des conditions de licenciement pour les salariés en CDI</li> <li>• Réduction d'effectifs dans le secteur public (13,000) et des salaires (5%) ;</li> <li>• Réduction des retraites publiques</li> <li>• Réduction des montants des retraites de la fonction publique; vente des actifs publics (un tiers des entreprises publiques devraient être fermées ou vendues.</li> </ul>

Source : Occasional Papers – Directorate-General for Economic and Financial Affairs // Economic adjustment Programs Grèce, Portugal, Ireland ; Eiro (Italie, Espagne)

11. Ces aides proviennent du Fonds Européen d'ajustement à la mondialisation, doté de plus de 600 millions d'euros, il alloue des financements pour des allocations de mobilité, de formation, de facilitation de l'auto-entrepreneuriat. Voir <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=326&langId=fr>

12. La compétition sur le marché du travail doit être « parfaite » ce qui implique que les travailleurs sont payés individuellement selon la valeur marginale (la valeur de ce qu'ils produisent) à partir d'une réalité de marché (offre et demande de travail). Les contraintes sur la formation des salaires (salaire minimum, négociation sectorielle et intersectorielle) conduisent à une élévation du chômage car ils font en sorte que les salaires sont supérieurs au produit marginal individuel. Les régulations du temps de travail réduisent l'efficacité car un marché parfait ne connaît pas de frictions et les salariés définissent déjà de façon optimale leur durée de travail à partir du salaire établi par le jeu du marché. La législation protectrice introduit d'autres frictions artificielles car les salariés auront moins tendance à changer d'emploi et les coûts de recrutement s'élèveront « artificiellement ». Les allocations de chômage sont forcément source de dysfonctionnement puisque les demandeurs d'emploi ne sont pas incités à la reprise du travail. Dans cette vision, les syndicats sont une source de distorsion dans la formation de salaires. Le non dit ici est que même la vente collective de la force de travail perturbe le jeu du marché.

13. Pour une analyse critique, voir Reed (2011).

tègrera dans le Mécanisme Européen de Stabilité et le Pacte Budgétaire) assurant des liquidités qui peuvent manquer aux Etats dès lors que les taux d'intérêt sont trop élevés sur les marchés financiers, une méthode conditionnelle qui s'applique. Il s'agit alors de combiner au sein d'un même programme des mesures d'assainissement budgétaire visant à réduire l'endettement d'une part et des réformes de structure sur le plan de la fiscalité et du marché du travail d'autre part. La même méthode conditionnelle s'applique pour des aides financières (formation professionnelle, reconversion, etc.) en cas de restructurations qui ne seront disponibles que si l'Etat recule l'âge des pré-retraites ou applique les propositions de la stratégie européenne de l'emploi <sup>11</sup>.

Cet aperçu des réformes appliquées ou en cours dans les pays PIIGS nous permet de voir combien les mesures se ressemblent et visent successivement à réduire le degré de protection sur le plan interprofessionnel, à briser la solidarité des relations professionnelles en décentralisant la négociation collective au niveau de la firme et finalement à réduire les standards sociaux sur le plan du salaire minimum (Grèce, Irlande) ou les montants indemnitaires en cas de licenciement (Portugal, Italie).

À l'évidence, ces réformes renouent avec une vision orthodoxe (néo-classique) du marché du travail. L'argumentaire de cette approche a été exposé pour la première fois dans les « Perspectives pour l'emploi » de 1994 <sup>12</sup>. Ce rapport représente le *locus classicus* de la vision néoclassique du travail, considérant celui-ci comme une marchandise, une denrée échangeable et monnayable. Une vision qui était devenue hégémonique tant du côté des décideurs politiques que du monde académique, contribuant à banaliser l'objectif d'un « marché du travail » libéré de toute réglementation et protection <sup>13</sup>. Selon la théorie néoclassique, les marchés « parfaits » permettent aux acteurs d'anticiper tous les chocs internes et externes en transformant les incertitudes en risques échangeables, contre lesquels ils s'assurent. En conséquence, toute intervention des politiques publiques ou de l'action collective visant à sécuriser les « agents » contre les risques et les incertitudes ne peuvent que fausser le « jeu du marché » et réduire les capacités auto-correctrices de ce même « marché ». Dans cette perspective, les protections (droits sociaux), les régulations et les garanties collectives perturbent le jeu du marché et induisent des « distorsions » sources de dysfonctions au niveau du prix du travail comme au niveau de l'allocation des ressources (inadéquation entre offre et demande de travail). Il en résulterait une « mauvaise performance » du marché du travail, mesurée à l'aune d'un taux d'emploi trop bas et d'un coût du travail trop élevé, pénalisant la compétitivité des entreprises.

Dans les « Perspectives pour l'emploi » de 2006, les économistes de l'OCDE nuancèrent cette vision ultra-libérale. Après plus de dix années de réformes, l'OCDE semble admettre qu'il était à peu près impossible de démanteler l'ensemble des régulations protectrices. À cela s'ajoutait le fait que certaines études économétriques démontraient que toutes les protections n'étaient pas forcément de nature à réduire l'efficacité du marché du travail. Prenant appui sur les exemples du Danemark et des Pays-Bas et

la littérature sur les marchés transitionnels, l'OCDE réorientait alors son orientation vers un plaidoyer en faveur de la « flexicurité », la protection des parcours professionnels et une approche « assurancielle » du capital humain (compétence, formation tout au long de la vie). Le Livre Vert de la commission européenne (2006) allait dans le même sens, et cherchait à concilier une vision essentiellement marchande du travail avec la sécurité et l'autonomie des personnes. Pour les progressistes, l'objectif était de sécuriser les parcours socio-professionnels et les trajectoires, notamment à partir de droits de tirages universels et des protections de la personne. Pour les libéraux, il fallait davantage valoriser le capital humain en demandant à l'individu concerné de prendre en charge son employabilité et de favoriser l'adaptabilité de son « capital humain » tandis que la puissance publique et les « partenaires sociaux » ne joueraient plus qu'un rôle de facilitateur.

Toutefois, avec la crise de 2008, les adeptes de l'approche néoclassique « ultra-libérale » opèrent un retour en force. Pour eux, la crise est une « opportunité à saisir », une aubaine pour démanteler ce qui reste du modèle social européen. Une étude récente (Bernal-Verdugo et alii, 2012a) réalisée par des économistes du FMI permet de « démontrer » combien l'impact d'une crise financière sur l'emploi dépend largement de la flexibilité des institutions du marché du travail. La modélisation statistique prouverait combien la flexibilité du marché du travail réduirait la durée de l'impact des crises financières ; l'ajustement se faisant sur une période resserrée. Dans les pays dotés d'un marché du travail plus rigide, l'impact négatif sur l'emploi serait dans un premier temps atténué, mais tendrait à persister plus longtemps. La conclusion est limpide : mieux vaut avoir un ajustement rapide et brutal mais limité dans le temps. L'objectif essentiel des politiques serait de ne pas inhiber la création de postes de travail ni de perturber la réallocation de la main-d'œuvre.

Observons qu'une telle étude mesure les effets sur une période de sept ans, relativement courte, qui correspond à la durée maximale d'un cycle économique. Elle ne mesure nullement l'impact sur la nature (qualité) de l'emploi, ni sur les montants moyens de rémunération. L'argumentaire néolibéral reste donc superficiel et c'est sans doute une des raisons pour lesquelles l'analyse a été approfondie sur une période prolongée (Bernal-Verdugo e.a., 2012b). Cette fois-ci, les auteurs veulent démontrer combien l'augmentation de la flexibilité du marché du travail est un facteur réducteur du chômage. Se basant sur les données de 97 pays, sur une longue durée (1980-2008), ils en arrivent à la conclusion que : *l'augmentation de la flexibilité institutionnelle dans la régulation du marché du travail a un impact statistiquement significatif tant sur le niveau du chômage global qu'au niveau des caractéristiques de celui-ci (durée de chômage, chômage de longue durée et des jeunes). Parmi les différents indicateurs retenus, la flexibilité des conditions de recrutement et des coûts de licenciement semblent avoir l'effet le plus important* » (p. 12)

Peut-on raisonnablement soutenir de telles conclusions ? Pour un socio-démographe (ou un macro-économiste), mettre en relation dans

une seule et même équation les données de 97 pays, sur une période de près de trente ans tout en contrôlant l'ensemble des variables, avec les inversions de causalités possibles, est en tout cas un exercice très périlleux. L'idée même de pouvoir produire des résultats « robustes » nous paraît hasardeuse. En effet, les taux de chômage – dans le cas de l'étude du FMI, il s'agit du pourcentage inemployé de la force de travail – sont loin d'être comparables dès lors que l'on sort du périmètre du G20 ou des pays de l'OCDE. L'existence d'un secteur informel et la porosité des catégories appartenant à la population laborieuse font que les stocks et les flux statistiquement isolables correspondent à des réalités très contrastées nullement comparables. De plus, l'étude fait abstraction des dynamiques macro-économiques. Si certains pays sont davantage avancés dans le dumping salarial (flexibilité plus baisse du coût du travail avec productivité constante), leur avantage compétitif est tel qu'ils deviennent des machines exportatrices qui rendent difficile d'appliquer ailleurs les mêmes mesures avec le même impact. Sur le continent européen comme au niveau global, une nouvelle division internationale du travail s'est instaurée avec une interdépendance croissante des économies nationales. En conséquence, les « modèles » vertueux sont difficilement transférables et encore moins généralisables, sous peine de perdre leur avantage compétitif.

Pour les adeptes de la dérégulation et de la flexibilisation tout azimut, les modélisations et régressions multilinéaires de type *postfactum* ne suffisent pas pour légitimer un agenda de réformes. Il faut également pouvoir mobiliser des études prospectives, fournissant les « données » de l'avenir, à partir de *scenarii* de démantèlement des protections de l'emploi. Dans un *Working Paper* sur la croissance potentielle après la crise, Bouis et Duval (2011) cherchent à isoler les facteurs propulsant en avant la croissance et les gains de productivité. Conformément au modèle néoclassique, ils mesurent les effets d'un « relâchement » de la législation protectrice de l'emploi, et notamment une limitation des systèmes d'assurance chômage, l'application de politiques d'emploi « actives » (les politiques d'incitation de retour à l'emploi de type *workfariste*, (basé sur la sanction et le conditionnement des allocations), l'allègement du système de taxation et *last but not least* le prolongement de deux ans de l'âge de départ légal à la retraite. Dans chaque domaine, ils ont appliqué des *scenarii* de réformes graduelles et accélérées pour l'ensemble des pays du G20. Dans le premier cas, les réformes sont appliquées progressivement sur une période de trois ou quatre années, dans le second cas, par une thérapie de choc de mesures appliquées en un an ou deux maximum.

Pour les réformes affectant la protection de l'emploi et le marché du travail, les gains potentiels pour le PIB/*per capita* et la productivité du travail se situeraient à hauteur de 4 à 6% à horizon respectivement de 5 et 10 ans (p.6). C'est donc avec grande certitude que Bouis et Duval énoncent l'assertion selon laquelle la croissance du PIB et la productivité du travail sont fonction d'une déréglementation et d'une réduction des protections de l'emploi.

Certaines études mobilisant la même méthodologie écornent parfois les certitudes affichées. Ainsi, une étude basée sur une période longue (1960–2008), composée d'un panel de trente pays industrialisés, montre que les chocs macro-économiques sur le taux d'emploi varie selon la configuration institutionnelle. Le scénario classique correspond schématiquement aux séquences suivantes :

Récession => <davantage de retraits du marché du W> + <moins d'entrées sur le marché du W (prolongation d'étude) + <augmentation des licenciements> => augmentation du chômage + réduction du taux d'emploi (i.e. part des actifs employés sur population en âge de travailler)

La conclusion de leur analyse économétrique révèle qu'il existe des variations significatives lorsque des amortisseurs sociaux de type temporels – *Kurtzarbeit*, i.e. le temps partiel lié à une basse d'activité, et les mesures d'âge telles que les pré-retraites – sont mobilisés en temps de crise. Ces « amortisseurs sociaux » peuvent même aller jusqu'à contrebalancer les effets des chocs macro-économiques, surtout du côté des jeunes et des travailleurs âgés. Même si on suppose que les mesures d'âge ont un effet négatif sur le sacro-saint taux d'emploi (car elles autorisent les salariés seniors à se retirer du marché du travail), l'analyse statistique démontre que les systèmes de retraite anticipée ont un impact positif sur le taux d'emploi des jeunes (p.20). Ainsi, lorsque le système de pré-retraite est plus accessible et plus étendu, le nombre de jeunes qui entrent dans l'emploi augmente, même en période de destruction de postes de travail (p.22). Ce sont-là des résultats qui confortent l'hypothèse fortement anti-néo-classique selon laquelle les institutions des *insiders* peuvent également bénéficier aux *outsiders*. L'idée qu'une régulation et des droits collectifs ont non seulement un effet protecteur, mais également un impact favorable sur l'emploi n'est pas négligeable.

D'autres économistes du travail (Vlandas et allii, 2010) ont cherché à isoler davantage les déterminations dans le retour à l'emploi. Beaucoup d'études quantitatives se cantonnent à établir un lien de causalité sans équivoque entre mesures d'activation et retour à l'emploi. Bien sûr, ces études contribuent à diffuser le modèle « *workfariste* » dans l'ensemble des pays dotés d'une protection sociale classique. Mais pour l'équipe de Timothy Vlandas, il n'y a pas lieu de comparer aussi sommairement des pays différents, en isolant comme variable indépendante les mesures d'activation et comme variable dépendante la performance du marché du travail (mesurée au taux d'activité et taux d'emploi). En élargissant l'analyse à des variables comme les services publics de l'emploi (SPE), la formation, l'enquête de Vlandas nuance les conclusions attendues. Leur analyse indique notamment que les mesures d'activation fonctionnent uniquement dans un contexte de forte densité syndicale, de chômage faible, d'une formation professionnelle étendue et d'un service public de l'emploi de proximité. Dans la situation inverse, les mesures d'activation contribuent à précariser le statut du chômeur, et n'entravent en rien une

érosion du taux d'emploi ni la montée du travail précaire et des *working poors* : « Les ressorts réels d'un retour à l'emploi demeurent flous d'un point de vue empirique et c'est en grande partie imputable à la fausse prémisse concernant l'efficacité présumée des programmes d'activation. En réalité, bon nombre de ces programmes sont impuissants lorsqu'il faut réduire le chômage (Martin, in Grub, 2001; Calmfors, Forslund e.a., 2001).

Ces études critiques conduisent à considérer chaque variable comme étant toujours composite, c'est-à-dire à la fois « dépendante » et « indépendante ». Il en résulte une impossibilité de déterminer les rapports de causalité et encore moins la possibilité de déterminer leurs poids respectifs (pondération).

La comparaison entre le Danemark et l'Allemagne en fournit une démonstration (Schmitt, 2011). En croisant les taux de protection légale et contractuelle, le montant et la durée d'indemnisation d'une part et les variations du taux d'emploi et du volume l'emploi d'autre part, l'auteur observe des variations qui contestent la rationalité des réformes présentes. Pour Schmitt, il n'y a ni relation causale, ni corrélation, directe ou indirecte entre taux d'emploi d'une part et degré de protection ou de « rigidité » d'autre part. Ainsi, le Danemark a un indice de protection élevé mais n'a que très peu souffert de reflux au niveau de l'emploi (p. 13). Qui plus est, une centralisation de la négociation collective ou une coordination plus élevée dans la formation des salaires réduisent l'impact procyclique des salaires réels et amortit le choc de la crise sur les revenus disponibles. Certes, dans ces deux pays, l'auteur voit également la condition des salariés peu qualifiés se détériorer en période de crise. Si les institutions et la régulation du marché du travail sont importants pour les salariés et si ces garde-fous ne nuisent pas à l'activité économique, en soi, ils ne permettent pas forcément de protéger tout le monde. Schmitt montre ensuite que le taux d'imposition et le montant des revenus de substitution (taux de générosité) au Danemark n'ont pas forcément un impact négatif sur le taux d'emploi ni sur le volume d'emploi (p. 36). Quant à l'Allemagne, elle apparaît de plus en plus comme le laboratoire social où les segments organisés et protégés du salariat ont été dans un premier temps déstabilisés par la réforme de l'assurance chômage tout en étant mis sur la défensive par les pactes de productivité internes à la firme pour enfin se retrouver « encerclés » par le développement d'un tissu industriel (sous-traitants, fournisseurs) employant une main-d'œuvre à des taux inférieurs aux standards sociaux <sup>14</sup>.

Les modélisations économiques d'inspiration néoclassique ont en commun de considérer l'effet agrégé des réformes néo-classiques comme homogènes. Elles font abstraction des effets induits sur le plan macro-économique (l'impact d'une baisse de la demande solvable sur les revenus fiscaux de l'Etat comme sur le volume des biens et des services). Or, si la modération salariale et la hausse de productivité alimentent la compétitivité des firmes, comment peut-on affirmer avec certitude que cette dernière donnera lieu à une prospérité accrue de l'ensemble des agents ? C'est bien à ce niveau que le modèle néolibéral de croissance est entré en crise. Les réformes

14. Voir notamment Christian Hohendanner, Matthias Klemm, Markus Promberger, Frank Sowa (2012), *Verschiedene formen der Übergang aus Ein euro jobs*, IAB Discussion Paper / 22/20##; Eine mixed methods evaluation zu innerbetrieblichen Übergängen aus öffentlich geförderter in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ; Jens Alber, Jan Paul Heisig (2011), *Do New Labour Activation policies work? A Descriptive analysis of the German Hartz Reforms*. WZB, sept. 2011

visant à réduire les protections et les « rigidités » vont certainement consolider ou propulser la compétitivité des entreprises – autrement dit, la profitabilité du capital investi – mais elles ont également pour conséquence de réduire tendanciellement la demande solvable (le pouvoir d'achat disponible pour la consommation). Une des causes souvent négligées du retournement de tendance que nous connaissons depuis 2008 se situe justement dans la stagnation des revenus salariaux et la créditisation de la sphère de consommation et du marché immobilier (Husson, 2008 ; Ramaux, 2012). La « surcréditisation » que d'aucuns critiquent n'est que la réponse « systémique » à l'épuisement des ressorts de la croissance par l'érosion de la demande salariale (Husson, 2012). Toutefois, ce qui s'avère aujourd'hui comme problématique du point de vue macro-économique ne l'est pas forcément du point de vue micro-économique. Autrement dit, du point de vue de l'employeur individuel, la masse salariale n'est en rien un pouvoir d'achat mais seulement un coût à réduire.

#### 4 – Augmenter l'insécurité socio-professionnelle

La « crise » économique donne lieu à une dégradation des conditions de vie des travailleurs salariés et cela d'autant plus que les « amortisseurs sociaux » que sont l'assurance chômage ont été fragilisés.

Lorsqu'on étudie l'effet de la crise sur le vécu des salariés, on comprend mieux la finalité de certaines mesures. La dimension « subjective » influe sur les conduites sociales au travail, que ce soit sur le plan de la disponibilité pour l'action syndicale, la fixation du « salaire de réserve » (le montant à partir duquel un emploi est accepté), du « salaire d'efficacité » (montant à partir duquel l'engagement dans le travail augmente) ou encore l'élévation de la tolérance à l'égard des conditions de travail pénibles ou stressantes. Pour mesurer le sentiment d'insécurité socio-professionnelle, des sociologues ont construit un indicateur basé sur l'incertitude de garder son emploi et l'incertitude de pouvoir en obtenir un autre en peu de temps (Chung & Van Oorschot, 2011 : 287-301). En sélectionnant dans la base de données de l'enquête sociale européenne de 2008-2009 la question « pensez-vous probable d'être au chômage les 12 prochains mois et de chercher un emploi pendant au moins 4 semaines consécutives ? », Chung et Van Oorschot n'ont retenu que les réponses « oui, très probablement » et « oui, probablement ». Cet échantillon de personnes insécurisées a ensuite été analysé à l'aide de variables institutionnelles et socio-économiques des pays respectifs. Les analyses bi- et multi-variées révèlent que les déterminants du sentiment d'insécurité sont multiples : outre le degré de protection de la législation sociale (montant et durée des prestations de chômage), il faut également prendre en considération la présence des politiques actives du marché du travail et les données macro-économiques (taux de chômage et croissance PIB).

De manière attendue, les allocations moins « généreuses » (en termes de montant et de durée d'indemnisation) alimentent la peur individuelle d'être confronté aux répercussions d'une perte d'emploi. Le sentiment d'in-

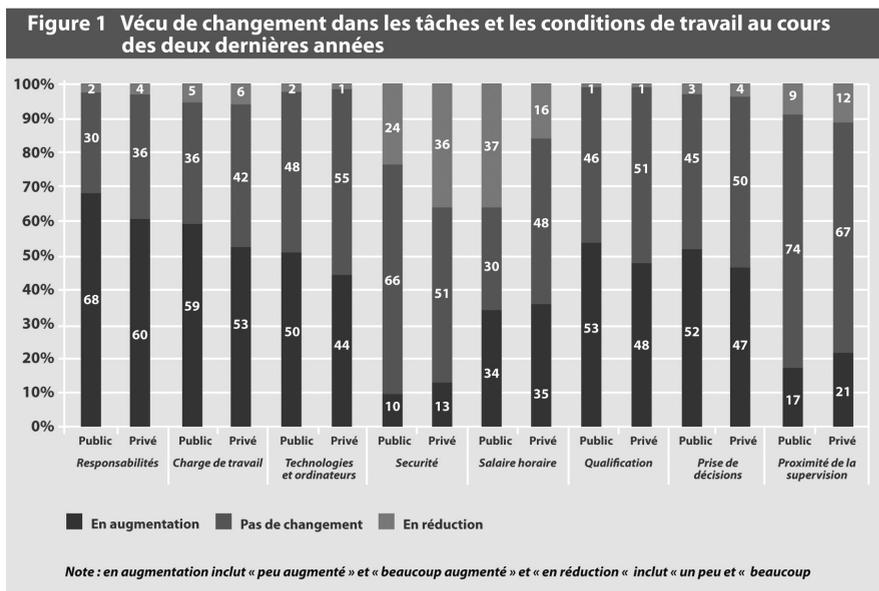
sécurité n'est donc pas directement déterminé par la situation du marché du travail mais aussi par le degré de protection et la robustesse que procure le statut d'assuré social. Contrairement aux schémas interprétatifs néo-classiques, une plus grande « générosité » des prestations de chômage aurait un effet bénéfique sur le marché de l'emploi et permettrait d'éviter une extension de la compétition inter et intra-salariale.

La corrélation entre les mesures d'activation (*workfare*) et le sentiment d'insécurité socio-professionnelle est moins univoque. Dans les pays à taux de chômage inférieur à la moyenne (Scandinavie), les mesures d'activation semblent se corrélent positivement avec les sentiments de sécurité professionnelle. Dans d'autres pays, en particulier la Grande-Bretagne mais aussi l'Allemagne, les Pays-Bas et la Belgique, les mesures d'activation, auraient plutôt un impact négatif sur le sentiment de sécurité professionnelle. Sachant que ce type de mesures raccourcit la période pendant laquelle le demandeur d'emploi est autorisé à refuser des postes vacants pour cause de surqualification et d'une trop grande distance domicile-travail, on comprend mieux combien l'activation est vécue comme une menace. L'activation, certainement dans le modèle assuranciel, ne correspond pas forcément à l'accompagnement du retour vers l'emploi mais plutôt à la contrainte d'accepter des emplois de moins en moins « convenables » du point de vue de la qualification et des compétences. Il s'ensuit une sorte de désorganisation du marché de l'emploi avec une illisibilité grandissante du point de vue des recruteurs et une exacerbation de la concurrence du côté des demandeurs d'emploi.

Cette même étude montre aussi combien le droit et la convention déterminent la qualité de l'emploi. Dans les pays à forte segmentation sociale (clivage *insiders/outsiders*) et à taux de chômage élevé (à l'instar de la France), la législation n'est « sécurisante » que pour les *insiders* et apparaît comme cause d'insécurité pour les *outsiders* (précaires). Ces derniers doivent grimper le mur social de l'emploi stable (CDI, conditions de licenciements plus stricts, etc.) avant de pouvoir exprimer un sentiment de sécurité socio-professionnelle. A l'évidence, la sécurité des uns a pour corolaire le sentiment d'insécurité des autres. Dans d'autres pays, où la segmentation sociale est moins profonde, et où l'emploi stable demeurerait relativement accessible, la sécurité des uns (*insiders*) semble être davantage considérée comme source de sécurisation des autres (*outsiders*). Le clivage interne/externe étant moins profond, les *outsiders* ont tendance à considérer que sans les protections et les garanties collectives des *insiders*, leur précarité serait encore plus étendue.

Une autre enquête récente sur l'état de l'emploi en Irlande (O'Connell, Russel, e.a., 2010) corrobore les résultats que nous venons de commenter. Nous reproduisons ici un tableau comparant les résultats de 2003 (en période « boom » immobilier et d'arrivée des migrants) et 2009. Nous observons que le nombre de personnes déclarant devoir travailler plus durement est passé de 19 à 67% tandis que le nombre ressentant très peu de loyauté à l'égard de l'organisation/structure/firme grimpe à près d'un tiers des répondants. La crise serait donc vécue comme une

contrainte à laquelle on se soumet involontairement... Le nombre de personnes prêt à prendre d'autres (n'importe quelle) tâches pour rester dans l'organisation passe de 27 à 48%.



La moitié des salariés rapportent une réduction des effectifs au sein de leur service ou organisation au cours des deux dernières années. En 2009, près de 33% des répondants déclarent que leur sécurité professionnelle s'était détériorée récemment, là où en 2003 seuls 4% déclaraient cela. Significativement, 21 % des salariés ont rapporté un recul de la rémunération horaire au cours des deux dernières années, mais cette moyenne masque un écart important entre le secteur public (37% déclarant une baisse de leur salaire) et le secteur privé (16%). Plus de la moitié des répondants (54%) ont éprouvé une augmentation de la charge de travail (contre 34% en 2003). Tout aussi important sont les changements dans l'attitude à l'égard du travail comme le démontre le tableau sur l'adaptabilité face au changement.

**Figure 2 Disponibilité pour travailler autrement (2003 et 2009)**

	2003	2009
Je suis prêt à voir mes responsabilités augmenter	73.8	84.7
Je suis prêt à voir la charge de travail augmenter	44.3	56.9
Le niveau de technologie mobilisé dans le travail va augmenter	75.3	89.0
Je suis prêt à être davantage suivi et/ou dirigé dans mon travail	40.8	59.9
Le niveau de qualifications nécessaire pour exécuter correctement le travail augmente	78.8	92.1
Je dois travailler avec des horaires a-sociaux	30.9	45.9
Je suis responsabilisé dans l'amélioration du processus de travail	--	90.5

## En guise de conclusion

Risquons cette conclusion sous forme d'hypothèse: les réformes du marché du travail visent le démantèlement des protections de l'emploi. Sortir de la crise exige, selon les économistes *mainstream* de remarchandiser l'emploi, c'est-à-dire de le rendre le plus fluide possible, avec un ajustement à la baisse du « prix du travail » par l'action de l'offre et de la demande (Crouch, 2010 ; Offe, 2010). Sans vouloir verser dans les théories du complot, il semble que la cartographie des sentiments d'insécurité socio-professionnelle conforte cette analyse. Dans un contexte marqué par la raréfaction des postes de travail, par la montée du chômage (des jeunes comme de catégories plus âgées, parfois qualifiés), le choix de réduire la « générosité des prestations », d'étendre les politiques actives de type *workfariste*, de réduire les protections de l'emploi et de flexibiliser le marché de l'emploi ne peut que se traduire par un accroissement des « risques », des incertitudes et donc du sentiment d'insécurité socio-professionnelle. Ainsi, le management par la peur ne serait plus l'apanage de quelques directions des « ressources humaines » particulièrement cyniques mais une réalité diffuse, touchant progressivement l'ensemble du salariat. Ce management par l'insécurité socio-professionnelle ne vise pas seulement à discipliner le « travail vivant » mais permet aussi d'agir en faveur de sa dévalorisation sur le plan monétaire (la rémunération). S'il est encore trop tôt pour analyser de manière globale les attitudes des salariées, les premières enquêtes permettent néanmoins de formuler l'hypothèse que la loyauté et l'implication dans le travail seront rudement mis l'épreuve.

### BIBLIOGRAPHIE

- Agnese Pablo & Salvador, Pablo (2011), "More Alike than Different: The Spanish and Irish Labour markets Before and After the Crisis", Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit/ Institute for the Study of Labor.
- Alber Jens, Heisig Jan Paul (2011), Do New Labour Activation policies work? A Descriptive analysis of the German Hartz Reforms, WZB, sept. 2011
- Bednarek-Sekunda E., Jong-A-Pin R., de Haan J. (2010), "The European Economic Monetary Union and Labour Market Reform", in European Union Policies, Sage 2010 : 11:3
- Bernal-Verdugo L., Furceri D., Guillaume D., Crisis (2012a), "Labor Market Policy and Unemployment", in Working papers IMF, WP 12/65, Mars 2012.
- Bernal-Verdugo Lorenzo, Furceri Davide & Guillaume Dominique (2012b), «Labor Market flexibility and unemployment ; new empirical evidence of static and dynamic effects », Working Papers IMF, Mai 2012.
- Bouis, R et Duval R. (2011), « Raising Potential Growth After the Crisis : A Quantitative Assessment of the Potential Gains from Various Structural Reforms in the OECD Area and Beyond », in OECD Economics Department Working Papers, n° 835, OECD.
- Chung Heejung, Van Oorschot Wim (2011), "Institutions versus market forces: Explaining the employment insecurity of European Individuals during the Financial Crisis", in Journal of European Social Policy, Vol. 21 (4) : 287-301.
- Colomb Fabrice (2012), Les politiques de l'emploi (1960-2000). Sociologie d'une catégorie de politique publique, Presses Universitaires de Rennes, 228p.
- Crouch Colin (2010), "Flexibility and security in labour market: an analysis of the governance of inequality", in Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, volume 43 – 17-38).

- DG Econ and Fin. Affairs, The economic Adjustment Programme for Greece – 2010-2011, 2012.
- ELIN(2011), Protection, Involvement and Adaptation. European Law in Time of Crisis. Restructuring and Transition, Miméo, DG Employment and Social Affairs.
- Françon Baptiste et Guergoat-Larivière Mathilde (2011), Les modèles sociaux européens dans la tourmente: quel impact de la crise sur la pauvreté?, Documents de Travail du Centre d'Economie de la Sorbonne.
- Gionelli G.C., Jaenichen U., Villosio Cl. (2011), "Have labour market reforms at the turn of the millenium changed job durations of the new entrants?", IMF Working Papers.
- Hohendanner Christian, Klemm Matthias, Promberger Markus, Sowa Frank (2012), Verschiedene Formen der Übergang aus Ein euro jobs, IAB Discussion Paper / 22/20## ; Eine mixed methods evaluation zu innerbetrieblichen Übergängen aus öffentlich geforderter in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung Eurostat <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tessi180> (consulté 17 juillet 2012)
- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tessi190> (consulté 20 juillet 2012)
- Husson Michel (2008), Un pur capitalisme, éditions Page 2, Lausanne, 208p.
- Husson Michel (2012), Baisse de régime. Les salaires en France depuis 60 ans, in Revue de l'Ires, octobre (consultable sur <http://hussonet.free.fr/salfraw.pdf>)
- Leschke Janine (2012), "Has the economic crisis contributed to more segmentation in labour market and welfare outcomes?", in ETUI Working Papers, Bruxelles.
- Lima Manuel Paz Campos (2010), « Unemployment at highest level in three decades », Euro, 31-03-2010,
- Monastiriotis V., Zartaloudis S. (2010), "Beyond the crisis: EMU and labour market reform pressures in good and bad times"; LSE Discussion Paper n°23/2010
- O'Connell Philip, Russel Helen, Watson Dorothy, Byrne Delma (2010), The Changing Workplace. A Survey of employee views and attitudes 2009, NCCP, Dublin.
- Offe Claus (2010), "Inequality and Labor Market – Theories, opinions, Models and practices of unequal distribution and how they can be justified", in Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, volume 43 – 39-52.
- Ramaux Christophe (2012), L'Etat social. Pour sortir du chaos libéral, éditions 1001 nuits, Paris, 472 p.
- Reed Howard (2010), Flexible with the Truth? Exploring the Relationship between Labour Market Flexibility and Labour Market Performance, A report for the TUC, Reed-Ladman Economics, 210p.
- Schmid Günther (2010), "Non standard Employment and Labour Force Participation: A comparative View of the Recent Development in Europe", IZA DP n° 5087
- Schmitt John (2011), "Labor Market Policy in the Great Recession. Some Lessons from Denmark and Germany", in Working Paper, Center for Economic and Policy Research, Washington DC.
- Vlandas Timothee (2010), « The Dependent Variable Problem in Quantitative Studies of Labour Markets », 6th FProgram / Reconciling Work and Welfare in Europe - RECWOWE.



*Éléments moins performants*, Alain Le Querneq (France)  
6<sup>e</sup> Triennale de l'affiche politique, Mons 1995

## 50 Jahre DM



# 3 contre-champs

## **Résistance, autonomie et implication des salariés Quelle sociologie pour le travail ?**

Daniel Bachet<sup>1</sup>

**Résumé :** *La sociologie du travail centrée sur la mise en évidence de la « résistance » ou de l'« autonomie » des salariés dans l'entreprise ne peut offrir qu'une analyse très partielle de la portée et des limites des mobilisations à l'œuvre. Elle méconnaît le poids des structures et la finalité des entreprises et reste étroitement circonscrite à l'analyse des rapports directs qui s'instaurent dans l'atelier ou dans l'usine sans chercher à remonter vers les déterminants économiques et financiers de ces rapports. La sociologie du travail ne peut pas se construire en creux, en lieu et place d'une sociologie des systèmes productifs, de l'entreprise et du capital. Elle doit articuler, au niveau de l'entreprise notamment, analyse microéconomique de la production de valeur et analyse sociologique des rapports de domination, de résistance et d'implication. L'auteur montre que les formes de résistance et d'autonomie mais aussi d'implication ne peuvent se comprendre qu'en analysant préalablement les stratégies mises en œuvre par les entreprises et en intégrant toute l'épaisseur des rapports qui unissent le travail, les produits/services et les critères d'efficacité économique.*

**Mots clefs :** *résistance, autonomie, domination, stratégie d'entreprise, finalités institutionnelles.*

1. Professeur des universités, Centre Pierre Naville, Université d'Evry

L'analyse de pratiques de « résistance » ou d'opposition des salariés dans le travail est redevenue un thème de recherche en sociologie du travail. L'objectif des auteurs est d'appréhender à la fois la domination managé-

riale et les formes d'opposition au travail. Pour certains de ces auteurs (Bernoux, 2004, Bélanger et Thuderoz, 2010), l'objectif est de réhabiliter la « créativité » des individus qui parviendraient ainsi à se soustraire au moins en partie aux contraintes objectives (sociotechniques et économiques) et subjectives (ordre symbolique imposé). Louis Pinto souligne à juste titre que la liberté octroyée d'emblée aux individus n'entame pas vraiment l'ordre social et que ces actions de résistance ne parviennent pas non plus à le subvertir en profondeur (Pinto, 2011). Il nous semble en effet essentiel d'admettre que le rapport capital/travail demeure constitutivement défavorable au travail salarié et à la condition salariale, surtout dans la période récente dite néo-libérale.

Cette approche n'est pas propre à certains sociologues du travail. Nous la retrouvons chez des historiens qui ont tenté à leur tour de relativiser le poids accordé à l'autorité patronale au XIXe siècle en insistant sur la capacité sans cesse renaissante des subordonnés à reconstituer des zones d'autonomie. Ainsi, Patrick Fridenson insiste beaucoup sur les formes sourdes de conflits que sont l'absentéisme, le turn-over, le freinage ou le sabotage pour montrer que l'usine ne se résume pas à des mécanismes de domination et de coercition.

« (...) On a pu montrer qu'à chaque sophistication des systèmes de rémunération et de primes répondait la recréation de savoirs et savoir-faire de la part des salariés pour trouver des moyens de s'ajuster à la subordination ou de lui opposer des contre-pouvoirs »

(Fridenson, 2003, p. 66).

Son approche met avant tout l'accent sur les formes d'opposition élaborées par le monde du travail. Les salariés seraient donc en mesure de s'ajuster de manière critique à la subordination dans le travail. Cette grille de lecture s'appuie sur la condition de tout principe d'action et de fonctionnement : prendre la distance jugée nécessaire, parfois de manière irrévérencieuse, à l'égard des injonctions d'autorité, de façon à exercer son activité sous une forme subjective acceptable dans des conditions socio-historiques données.

Pour autant, le terme de « contre-pouvoir » est-il approprié dans la mesure où il implique nécessairement une relation proportionnée entre le pouvoir des uns et le contre-pouvoir des autres ? Peut-on utiliser le terme de « contre-pouvoirs » lorsqu'il est question de freinage, de sabotage et plus généralement de résistance dans le travail alors que les règles du jeu qui structurent les modes de décision, d'orientation et de contrôle dans l'entreprise ne sont, à notre avis, que passagèrement ou partiellement affectées par ces formes de contestation ?

## I – Redéfinir les cadres et les règles qui structurent le travail

De notre point de vue, un des problèmes d'une certaine sociologie du travail est de ne pas toujours parvenir à reconstruire les mécanismes d'in-

terdépendance qui unissent les relations de travail et les règles d'action plus stratégiques structurant le jeu économique et social dans l'entreprise et hors de l'entreprise.

Les différentes formes de résistance ou d'opposition des salariés ne créent pas à elles seules les contre-pouvoirs susceptibles de modifier en profondeur les règles du jeu. Ce sont d'abord ces règles du jeu qui structurent et qui donnent (ou non) aux salariés la possibilité d'aller jusqu'au bout de leur action. En même temps, les conduites de « résistance » et « d'opposition » peuvent, sous certaines conditions, devenir un point d'appui pour un programme de transformation si elles s'inscrivent dans un projet plus large d'intervention qui conteste la rationalité des normes gestionnaires classiques et qui parvient à les refonder (Lojkine, 1998).

De même, lorsque les stratégies d'entreprise valorisent des indicateurs autres que la recherche du profit immédiat et ses grandeurs associées (prix de revient et marges) qui ne sont que des critères financiers, en lui substituant une grandeur économique beaucoup plus significative telle que la « valeur ajoutée » (qui constitue le véritable revenu de l'entreprise), les salariés seront peut-être en mesure de mieux penser le travail et les collectifs de travail en meilleure capacité pour participer à des décisions argumentées sur leur activité professionnelle. Bien entendu, la clarification de certaines règles du jeu n'épuise pas les conflits inhérents au rapport salarial (asymétrie des pouvoirs et modes différenciés de répartition des richesses). Elle permet toutefois de ne pas générer de la confusion autour de la portée mais aussi des limites des actions de résistance et de luttes mises en œuvre par les salariés.

Pour les salariés, l'activité de travail est pour tout agent une « valeur » en termes d'usage et de temps qu'il négocie dans le cadre d'un rapport de subordination avec l'entité juridique représentée par la « société » (qui ne coïncide pas forcément avec l'« entreprise » au sens de structure productive). L'agent produit des biens et/ou des services et/ou des modes de contrôle, de régulation qui l'impliquent et qui l'engagent (et qui peuvent donner un sens à son activité). Il se positionne sur un marché qui lui confèrera sa propre « valeur d'échange ». L'agent occupe aussi une place dans la division des tâches (avec des niveaux différenciés de compétence, d'honneur, de prestige et de rémunération). Au sein d'un système fondé sur des droits de propriété dans l'entreprise et qui s'appuie sur des modes d'organisation de pouvoirs asymétriques (à l'intérieur du salariat et entre les salariés et les détenteurs de capitaux) il existe des imbrications hiérarchiques de dépendances dessinant une sorte de gradient continu de contrôle, d'action et de domination (Lordon, 2010).

Ainsi, les « épreuves du travail » ne se résument certes pas au « drame salarial » comme le souligne Alexandra Bidet (Bidet, 2011) mais si elles restent strictement attachées à l'analyse de « l'acte productif » au sens étroit du terme, elles resteront aussi cantonnées aux interactions immédiates dans des espaces locaux sans être en mesure de révéler le poids souvent décisif de configurations structurelles plus larges.

Nous souhaitons montrer que l'analyse des comportements au travail (résistance, autonomie et implication) ne peut être dissociée des règles du jeu qui ordonnent les décisions structurant l'espace socio-productif et les finalités mêmes de l'entreprise. Les stratégies de l'entreprise, son positionnement sur le/les marché(s), les types de produits/services fabriqués et proposés et les modes de management adoptés ouvrent des possibilités différenciés pour les salariés d'exprimer leur accord, leur implication ou leur désaccord. Les formes mêmes de l'engagement (ou du désengagement), de la rébellion ou de la militance ne surgissent pas ex-nihilo. Elles se produisent dans un contexte chaque fois localisé et spécifique qui influe sur le comportement des agents.

On peut donc se poser la question de l'intérêt des typologies qui mettent en avant les figures abstraites et désincarnées du « cynique », du « militant » ou du « rebelle » dans l'entreprise comme le font Bélanger et Thuderoz si celles-ci restent détachées de leur condition de possibilité ou d'impossibilité d'action dans les rapports sociaux au sein de l'atelier, de l'usine ou du bureau. D'autant que l'évaluation de la portée réelle de ces figures pour transformer ou faire évoluer réellement les rapports sociaux n'est jamais posée sérieusement.

Une autre interrogation renvoie à « l'efficacité » de l'action c'est-à-dire à la portée réelle de l'opposition des salariés dans un univers où les règles d'action sont hiérarchisées (les décisions stratégiques relevant des directions, les décisions tactiques et opérationnelles relevant plutôt des cadres et des exécutants).

« Le pas de côté - se désengager, individuellement, sous des formes plurielles, en conjoignant impertinence et imagination, selon les désirs d'engagement de chacun dans cette résistance - apparaît aujourd'hui comme une formule gagnante. Plus besoin de se compter à l'heure du débrayage - et d'enregistrer les gains et les pertes dans cette guerre sociale où tous les coups étaient permis mais où les munitions venaient vite à manquer; tant la peur rôdait et la répression était impitoyable. Désormais, le non-renseignement correct des feuilles de production, par l'un ou par l'autre, désorganise plus sûrement encore l'adversaire... »

(*op.cit.*, 2010, p. 454- 455).

Pour le moment, le regard sur l'actualité économique et sur les luttes sociales montre que « l'adversaire » ne semble pas avoir été trop désorganisé et qu'il concentre plus que jamais l'essentiel des pouvoirs. Le fait de croire qu'il pourrait être déstabilisé si les salariés ne remplissent pas correctement les feuilles de production relève d'une analyse qui reste enfermée dans la sphère très étroite des interactions immédiates de travail. Cette analyse demeure déconnectée des niveaux supérieurs et verticaux du pouvoir stratégique et financier qui structurent précisément ces interactions, et on voit mal comment les salariés seraient en capacité de faire face efficacement à la domination de l'« adversaire » et à le désorganiser.

Que pèsent l' « autonomie » et les « résistance » des salariés devant les exigences de rentabilité à 15 % qu'exigent les grands groupes industriels et financiers ? L'évaluation de la portée symbolique mais aussi des limites structurelles de l'action des salariés ne retire rien à la légitimité de ces résistances dont les modalités concrètes de lutte relèvent toujours de leur seule appréciation. Si l'on en croit les sociologues qui valorisent l'autonomie, la résistance et l'opposition dans le monde du travail des années 2010, les règles du jeu propres du système économique donneraient encore aux salariés la possibilité de trouver des marges de manœuvre pour faire valoir leur existence. Les jeux et les transgressions avec les règles seraient donc encore possibles ! Mais de quel « jeu » s'agit-il ?

Les points d'appui de la résistance chez les travailleurs seraient constitués par des « arrangements clandestins », des informations maquillées et des modes d'organisation informels de la qualité qui introduisent de nouvelles « régulations autonomes » (Reynaud, 1989). Les salariés seraient donc « autonomes » dès qu'ils se positionneraient dans les marges et dans les interstices des activités prescrites. Gwenaële Rot appelle « autonomie » cette possibilité qui s'offre toujours au salarié de prendre du recul voire de s'extraire momentanément des contraintes du travail prescrit et imposé. Dans cette perspective, les micro-autonomies que peuvent retrouver les salariés dans leur travail sont quasiment placées au même niveau que le poids des contraintes qu'ils subissent et qui sont exercées par les normes capitalistes de rentabilité. En s'appuyant sur des enquêtes effectuées chez Renault, G. Rot synthétise ainsi sa conception :

« Il n'y a pas lieu de choisir entre une sociologie de la contrainte et une sociologie de l'autonomie pour rendre compte des formes actuelles de la rationalisation industrielle, puisqu'il s'agit de deux faces étroitement imbriquées de tout fonctionnement organisationnel »

(Rot, 2006).

Cette manière de ne pas se prononcer clairement et de suspendre le jugement en intégrant à la fois « l'autonomie » et la « contrainte » au cœur de la rationalisation industrielle comme si celles-ci constituaient en elles-mêmes des explications autosuffisantes reste très peu convaincante. Nous pensons que cette alternative binaire a été construite artificiellement et ne résume pas vraiment les termes d'un problème qui engage bien d'autres dimensions telles que les stratégies et les finalités des entreprises, les rapports aux produits et aux marchés ou les critères de gestion qui mesurent l'efficacité recherchée.

### 3 – Le capital, le travail et l'entreprise

La référence classique au binôme capital/travail situe l'affrontement salariés/management/direction dans un face à face où parfois le capital rétrocède des gains de productivité aux salariés sous la poussée des revendications salariales et accorde une plus grande participation des agents aux institutions représentatives (période fordienne). Mais le capital peut

continuer également à conserver sa puissance et ses prérogatives tout en laminant les conquêtes sociales antérieures (période néo-libérale actuelle). Toute forme de lutte (opposition, résistance) ou de recherche d'autonomie n'aura pas pour conséquence de permettre un dépassement des rapports de domination surtout si elle présuppose dans son immédiateté la reproduction sans fin du rapport capital/travail. D'où la nécessité d'aller au-delà des formes phénoménales et de trouver des points d'appui et des leviers susceptibles de remettre en question les règles du jeu actuellement dominantes de l'économie et de la gestion financière des entreprises.

Dans le cadre des règles du jeu actuelles, les détenteurs de capitaux (les propriétaires, les actionnaires et leurs mandataires) sont ceux qui occupent dans la structure qu'est la « société » (au sens juridique) une position telle que cette structure agit en leur faveur. Les salariés sont quant à eux positionnés dans un rapport de « subordination » vis-à-vis de la « société » et des détenteurs de capitaux. De plus, rappelons que « l'entreprise » n'existe pas juridiquement et qu'elle a été recouverte dès l'aube du capitalisme par la « société » (entité juridique) derrière laquelle opèrent les détenteurs de capitaux. Or c'est dans l'« entreprise » au sens de structure productive que le travail prend tout son sens comme source de valeur et de développement à travers les produits et les services conçus, fabriqués et vendus. Ce sont donc les structures réelles d'action et leur finalité ainsi que les critères de gestion choisis qui orientent le champ des multiples rapports de résistance, d'autonomie ou de coopération et d'implication des agents dans l'entreprise.

Le compromis entre la « contrainte » et « l'autonomie » est constamment revendiqué chez de nombreux sociologues du travail même si ces derniers mettent surtout l'accent sur les capacités des agents de s'affranchir des contraintes pour jouer avec les conduites d'opposition, de créativité ou de déviance. Il existe depuis longtemps un clivage important entre deux grandes orientations de la sociologie du travail selon l'importance accordée à la domination ou à l'autonomie au travail.

#### 4 – Controverses sociologiques : quelles ouvertures pour le travail ?

En France, les sociologie de la contrainte et de la domination sont identifiées aux différents courants faisant référence à l'œuvre de Marx et aux travaux s'inspirant de l'œuvre de Pierre Bourdieu alors que la sociologie de l'autonomie (et de « l'acteur ») trouve son inspiration chez des auteurs tels qu'Alain Touraine (sur les mouvements sociaux) ou plus classiques tel Jean-Daniel Reynaud (sur les règles du jeu) mais aussi dans les travaux de Michel Crozier (l'analyse stratégique) et de Raymond Boudon (l'individualisme méthodologique).

Un regard particulier doit être accordé au travail original et singulier de Stephen Bouquin (Bouquin, 2006, 2008, 2011). Son analyse des « résistances au travail » ne peut pas être assimilée aux approches que nous avons décrites en début d'article. Les résistances sont présentées chez lui comme

une volonté des travailleurs d'atténuer l'exploitation et de desserrer les contraintes du contrôle managérial. Elles sont une réponse aux formes de travail les plus aliénantes et inhumaines qui caractérisent le contrat de subordination du salarié vis-à-vis de l'employeur. Certes, les résistances sociales se déploient en ordre dispersé pour répondre aux offensives patronales mais c'est « l'existence de cadres d'action collective » qui en « saisissant les enjeux sociaux dans la relation de travail » [...] « permet de hisser les situations à un autre niveau suscitant en retour une nouvelle réaction patronale » (Bouquin, 2008, p.43). S. Bouquin reste attentif aux rapports de force dans le travail et évalue systématiquement le poids des actions syndicales pour orienter les résistances et peser dans les luttes. Autrement dit, contrairement à ceux qui appréhendent les résistances comme autant de possibilités ouvertes chez les salariés de s'extraire des contraintes de la domination mais qui ne caractérisent jamais la nature du système économique et social, cet auteur restitue les formes d'opposition des salariés en les inscrivant au sein de dispositifs de domination contextualisés et circonscrits. De ce point de vue S. Bouquin prolonge les travaux de certains courants critiques anglo-saxons (H. Braverman, M. Burawoy, P. Thompson) tout en souhaitant se démarquer d'une lecture unilatérale du consentement.

Pour clarifier le débat entre les courants critiques de la sociologie du travail, il est indispensable de bien distinguer la nature des conduites que l'on observe dans les grandes firmes positionnées sur le marché mondial ou encore les conduites et actions qui sont celles des salariés dans le monde des PME dont certaines peuvent faire valoir des stratégies plus « autonomes » et moins directement alignées sur les formes de compétitivité en vigueur (par les prix et par les coûts en particulier). Certains sociologues du travail et du capitalisme ont mis en évidence les mécanismes lourds orientés par les processus d'accumulation (Jean-Pierre Durand, Thomas Coutrot) mais aussi les alternatives qui se cherchent sous formes de contres propositions portées par les salariés ou par des entrepreneurs dans les domaines de la gestion et des stratégies d'entreprise (Daniel Bachet, Jean Lojkine, Thierry Rochefort).

Dans le cadre d'une mondialisation néo-libérale caractérisée par la déréglementation des marchés des biens et des services et par la dérégulation financière, les stratégies d'entreprise fondées sur la réduction des coûts et en particulier des coûts du travail ne laissent que peu de marges de manœuvre aux agents dans le travail. Les salariés peuvent toujours s'opposer et résister mais leur résistance est vouée à n'être que purement défensive. C'est ce que l'on constate en particulier lors des restructurations de sociétés ou des délocalisations qui sont autant de stratégies imposées unilatéralement par les détenteurs de capitaux.

Si en revanche, les trajectoires des agents et leur forme de mobilisation sont positionnées au sein de stratégies industrielles donnant à l'« entreprise » la possibilité de valoriser les connaissances, les savoir-faire et la coopération de tous les opérateurs, le travail des salariés en sera différemment affecté. Ce qui est en jeu relève par conséquent prioritairement de

la finalité institutionnelle qui est assignée à l'entreprise. C'est à ce niveau seulement que peut être compris le travail, ce qui suppose de le contextualiser et non de faire valoir son existence dans un espace de singularité irréductible détachée de sa structure socio-productive et institutionnelle d'accueil. Les formes de résistance, de lutte et d'implication ne peuvent pas s'expliquer par elles-mêmes dans un face à face entre les salariés et leurs « adversaires » ou « ennemis » incarnés par les directions et l'encadrement. Elles se comprennent surtout par les formes structurelles qui les encadrent au sein des finalités spécifiques qui sont assignées aux entreprises.

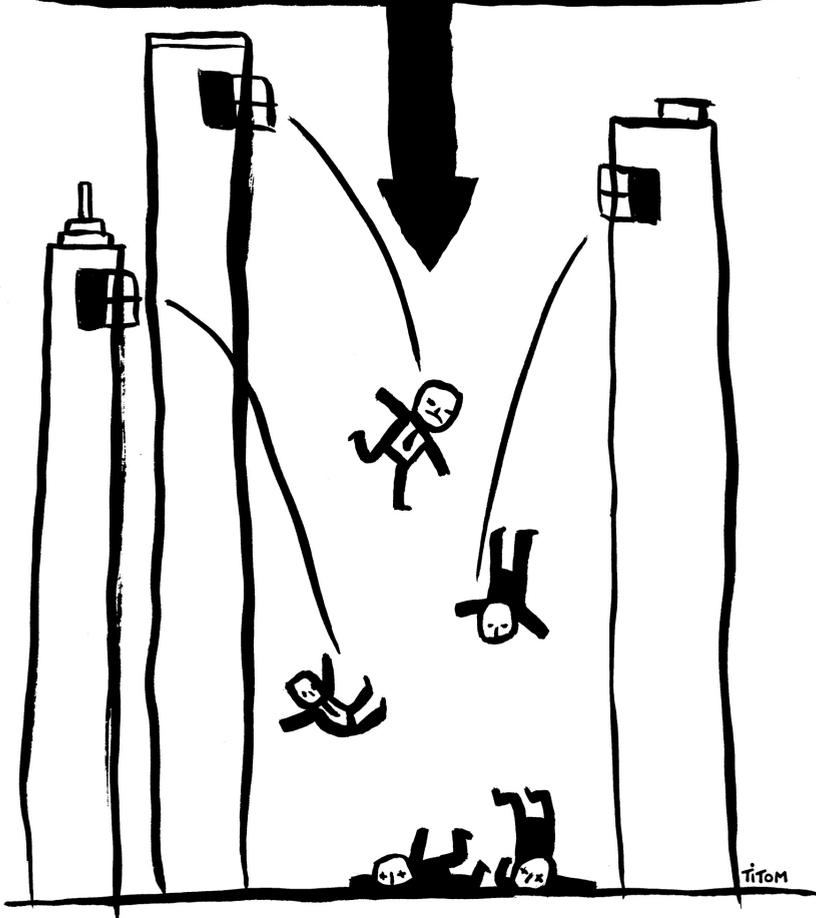
Il nous semble problématique de cantonner l'analyse et l'observation du travail aux interstices et aux marges dans lesquelles s'organisent la transgression ou la résistance. L'activité laborieuse ne se déroule nullement dans une sphère étroite, celle des interactions immédiates ou du décalage entre réel et prescrit ; elle est également déterminée par des logiques qui se jouent à des niveaux supérieurs, dans les sphères de la stratégie et de la gestion en particulier. La recherche d'un optimum financier (rentabilité des capitaux propres) n'est pas la recherche d'un optimum économique, social et écologique ou d'une performance globale qui valorise l'activité productive et par conséquent l'entreprise et le travail. L'analyse du travail mais également des luttes et des résistances peut néanmoins constituer un point d'appui sous réserve qu'il permette ensuite de décrypter les liens unissant les configurations productives (entreprises, biens et services, marchés) et les modes d'évaluation de l'efficacité recherchée (type de productivité et d'efficacité économique). Analyser le travail c'est montrer les ouvertures possibles que la sociologie peut engager avec l'économie et la gestion en repositionnant les conduites des salariés (résistance, autonomie et implication) au sein de combinaisons productives, économiques et financières beaucoup plus larges.

## BIBLIOGRAPHIE

- Bachet D, Les fondements de l'entreprise, construire une alternative à la domination financière, Les éditions de l'Atelier, Ivry-sur-Seine, 2007.
- Bélangier J et Thuderoz C, « Le répertoire de l'opposition au travail », *Revue française de sociologie*, 51-3, 2010, pp.427-460.
- Bernoux P, *Sociologie du changement dans les entreprises et les organisations*, Paris, Seuil, 2004.
- Bidet A, *L'engagement dans le travail, Qu'est-ce que le vrai boulot ?* Paris, PUF, 2011.
- Bouquin S, *La valse des écrous : travail, capital et action collective dans l'industrie automobile (1970-2004)*, Paris, Editions Syllepse, 2006.
- Bouquin S (coord.), *Résistances au travail*, Paris, 2008.
- Bouquin S, « La question des résistances au travail dans la sociologie du travail française », in *Travail & domination, Actuel Marx*, Paris, PUF, 2011.
- Burawoy M, *Manufacturing Consent*, Chicago, University Press of Chicago, 1979.
- Brodier P-L, *La VAD, La Valeur Ajoutée Directe*, Montpellier, AddiVal, 2001.
- Cabanis E, (éd), *Portraits d'une lutte, Les «Molex» pour mémoire*, Les éditions Arcane 17, Paris, 2010.

- Cavalière S, « Usines à citoyens. Travail et citoyenneté dans le cas des «*fábricas recuperadas*» à Buenos Aires », Mémoire préliminaire de thèse, Genève, Institut universitaire d'études du développement, 2005.
- Coutrot Thomas, Critique de l'organisation du travail, La Découverte, Paris, 1999.
- Courpasson D, « Régulation et gouvernement des organisations. Pour une sociologie de l'action managériale », Sociologie du travail, 1997, vol.39, n°1, p.39-61.
- Durand J-P, La Chaîne invisible, Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire, Paris, Seuil, 2004.
- Flocco G, « Du «tout-acteur» à l'analyse des médiations de la contrainte », L'Homme et la Société, 2006, n° 162, p.79-95.
- Fridenson P, « La subordination dans le travail : les questions de l'historien », in La subordination dans le travail, J.-P. Chauchard et A.-C. Hardy-Dubernet (sous la dir.), Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, Paris, La Documentation Française, 2003.
- Guillon R, Sociologie de la division du travail, De l'emploi au politique, Logiques sociales, Paris, L'Harmattan, 2009.
- Lojkine J, Entreprise et Société, Paris, PUF, 1998.
- Lordon F, Capitalisme, désir et servitude, Marx et Spinoza, Paris, La fabrique éditions, 2010.
- Lordon F, « La démondialisation et ses ennemis », Le Monde diplomatique, n° 689, août 2011.
- Maugéri Salvatore, « De la nécessité d'une sociologie du fait comptable », RT 30, avril 2010.
- Reynaud J-D, Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale, Paris, Armand Colin, 1988.
- Rochefort T, « Invention du travail et nouvelles combinaisons productives efficaces », Issues, n°55-56, pp.99-127.
- Rot G, « Fluidité industrielle, fragilité organisationnelle », Revue française de sociologie, 43-4, 2002, pp.711-737.
- Rot G, Sociologie de l'atelier; Renault, le travail ouvrier et le sociologue, Toulouse, 2006, Octarès.
- Roy D, Un sociologue à l'usine, textes essentiels pour la sociologie du travail, La Découverte, Paris, 2006.
- Zarifian P, Travail et communication, essai sociologique sur le travail dans la grande entreprise industrielle, Paris, PUF, 1996.

**C'EST LA CRISE...  
CAPITALISTES DE TOUS  
LES PAYS, UNISSEZ-VOUS!**



# 4 notes de lecture

Xavier Dunezat, Jacqueline Heinen,  
Helena Hirata, Roland Pfefferkorn,  
**Travail et rapports sociaux  
de sexe, Rencontres autour  
de Danièle Kergoat,**

Logiques Sociales, L'Harmattan, 2010.

Hommages. C'est sans doute le meilleur qualificatif pour rendre compte de l'ouvrage coordonné par Xavier Dunezat, Jacqueline Heinen, Helena Hirata et Roland Pfefferkorn autour des travaux de Danièle Kergoat.

Hommages scientifiques tout d'abord qui permettent de revenir sur l'objet de la sociologie de Danièle Kergoat et sur le concept de rapport social. A ce sujet, le lecteur consultera particulièrement la contribution – en partie critique de Philippe Zarifian – qui précise les contours du concept de rapport social présenté comme « une relation antagonique entre groupes sociaux, établie autour d'un enjeu » ; concept qui s'affirmera progressivement au pluriel dans les écrits de Danièle Kergoat. Les rapports sociaux s'expriment sous trois formes canoniques – exploitation, domination et oppression – et se distinguent de ce fait des relations sociales « immanentes aux individus concrets entre lesquels elles apparaissent »

puisqu'ils sont « abstraits et opposent des groupes sociaux autour d'un enjeu » (p. 51). Par l'introduction des notions de pratiques sociales collectives et de lutte émergent les liens qui unissent l'individu à un groupe. C'est en effet à partir d'elles que « le groupe devient actif en tant que collectif » et que « le collectif accède à l'existence » (p. 52). Un rapport social apparaît ainsi comme « une tension qui traverse la société » pour se cristalliser autour d'enjeux, dont la « procréation (le contrôle de la procréation) et le travail (la division du travail entre les sexes) » sont particulièrement fondamentaux (p. 53).

Après ce retour sur l'objet de la sociologie de Danièle Kergoat, l'ouvrage propose différentes contributions relatives aux méthodes d'investigation de l'auteure. Travail de terrain, travail d'équipe, travail entre disciplines, doute méthodique et échanges en résument les contours. Sur cette thématique, l'article de Françoise Bloch intitulé « Le rapport à l'autre dans l'acte de travailler » revient, dans la lignée de Danièle Kergoat, sur les qualités nécessaires à tout enquêteur, à savoir le souci de l'autre et la nécessaire prise en considération de sa dignité. Il critique la tendance à « objectiver » autrui lors d'une enquête, à poser l'autre comme objet, et invite le chercheur à s'inter-

roger sur ses pratiques en se demandant « pour qui [il-elle] travaille » et « au service de qui met-il ou met-elle ses capacités » et ses découvertes (p. 91). Cet article devrait à ce titre être proposé à la réflexion de tout enquêteur et de tout sociologue.

La fécondité de l'approche de Danièle Kergoat est ensuite rappelée à travers différentes contributions. Elle se fait jour au regard de l'étude des inégalités hommes/femmes dans la sphère productive et domestique. La dimension sexuée de la classe laborieuse, témoignant de la nécessité d'articuler rapports sociaux de classes et de sexe mais aussi d'âge et de race, est ainsi mise en exergue à l'instar de la contribution de Roland Pfefferkorn qui rappelle que « la classe ouvrière a deux sexes » et qu'il est nécessaire de mettre en rapport simultanément « structures familiales et système productif » pour rendre compte de la situation des femmes dans le monde du travail, dans le salariat et dans la sphère domestique et expliquer le déni de compétences et de qualifications dont elles sont les victimes. Cette fécondité de l'approche de Danièle Kergoat est également visible à la lecture des contributions qui soulignent sa pertinence pour étudier des situations variées, que ce soit celles des conditions de vie et d'emploi des femmes au Brésil, au Mexique ou en Bulgarie ou des situations plus personnelles. La contribution de Christophe Dejours ou celle de Pascale Molinier montrent ainsi tout l'intérêt, le secours, le soulagement et la libération que permet l'analyse en termes de rapports sociaux pour analyser les souffrances au travail – notamment féminines – et comprendre certains petits faits à première vue insignifiants, certains défauts de visibilité, de reconnaissance, certains manques de pouvoir, dont la responsabilité n'incombe pas aux femmes elles-mêmes mais qui – mis en chaîne – pèsent sur elles comme une chape de plomb invisible » et produisent sur elles « une sorte de tourment moral qui finit par rendre bête aussi longtemps que ses ressorts sociaux ne sont pas percés à jour » (p. 109).

Hommages militants et féministes ensuite qui rappellent d'une part l'engagement de

Danièle Kergoat et l'influence de celui-ci sur ses écrits et ses analyses des mouvements sociaux; en témoigne, par exemple, sa capacité à saisir la portée générale d'un mouvement social comme celui des infirmières à la fin des années 1980 pour lequel elle avait forgé l'expression d'« infirmière coordonnée », se demandant à son propos s'il ne deviendra pas « une nouvelle figure emblématique du mouvement ouvrier français » » (p. 195).

Hommages personnels enfin comme autant de témoignages de collègues, doctorant-e-s, éditeur ou ami-e-s pour rappeler les itinéraires de Danièle Kergoat ou souligner ses qualités empathiques.

Dans ce concert d'hommages, le seul regret est peut-être de ne pas trouver une contribution de Danièle Kergoat elle-même précisant ce qu'est sa sociologie. Un de ses articles de synthèse cités en notes de bas de page aurait ainsi pu trouver avantageusement sa place pour permettre au lecteur d'entendre pleinement la voix de l'auteure. Un article présentant le positionnement de l'analyse de Danièle Kergoat par rapport à l'analyse de Marx, et soulignant ses influences ou ses oppositions aurait également pu mettre en exergue ses concepts et ses analyses.

Ces différents hommages invitent à (re)lire les écrits de Danièle Kergoat pour s'imprégner de sa sociologie et pour s'en inspirer.

Jean-Daniel Boyer,  
Université de Strasbourg,  
Cultures et sociétés en Europe (UMR 7236)

**Annie Thébaud-Mony, Véronique Daubas-Letourneux, Nathalie Frigul, Paul Jobin (dir.), Santé au travail : approches critiques**, La Découverte, 2012

Les éditions de La Découverte nous proposent un ouvrage collectif de belle ampleur (360 pages, 16 contributions) consacré à la santé au travail. Le sous-titre annonce des approches critiques : il n'y a pas tromperie.

L'introduction générale ouvre le propos par la mise en lumière d'une première faiblesse de la connaissance – en France, mais pas seulement – des relations entre état de santé et conditions de travail : c'est par les données d'indemnisation de l'Assurance Maladie que nous disposons d'une vision collective sur le sujet. Or, les données assurantielles ne sauraient en aucun cas valoir pour données épidémiologiques : trop de biais entachent des données dont il est su qu'elles conduisent à une sous-estimation importante du phénomène. Sous-déclaration des accidents du travail, méconnaissance du poids des suicides liés au travail, ignorance des cancers résultant d'une exposition professionnel mais ne survenant souvent qu'après la fin de la vie professionnelle... Autant de variations sur le même thème, qui conduisent à la même conclusion : il n'est pas possible de construire une connaissance statistique fiable au sujet de l'impact collectif du travail sur la santé en partant des données d'indemnisation et de reconnaissance.

Dès la première page, dans les premières lignes de l'introduction générale, le ton est donné. Tant de choses semblent aujourd'hui encore à construire que le lecteur peut en avoir le vertige : nous sommes au 21<sup>ème</sup> siècle et le travail n'est pas encore pleinement pensé comme un déterminant majeur de santé publique. Car c'est de bien de cela qu'il s'agit ; les auteurs des différentes contributions explorent les facettes de cet enjeu, à travers quatre grandes entrées qui structurent l'ouvrage.

Ce sont les questions de production de connaissance scientifique sur le lien entre travail et santé qui ouvrent le bal. La première partie s'intitule « Risques toxiques : science, industrie et production de connaissances ». Le lecteur relèvera que le propos est centré sur le risque toxique, ce qui n'épuise pas les modalités de risque pour la santé que peut présenter le travail. Mais ce centrage sur les risques toxiques rend peut-être plus aigüe la surprise que peut éprouver le lecteur qui découvre à quel point l'avancée en connaissances sur le sujet est laborieuse : la question de la preuve, telle que la présente très justement Annie Thébaud-Mony dans sa contribution, est tout sauf évidente et ne relève pas uniquement du champ scientifique. Entre silicose (Bernard Thomann, « Yoroke : la silicose au Japon ») et radioprotection (Paul Jobin, « Fukushima ou la radioprotection, retour sur un terrain interrompu »), nous sommes invité à deux découvertes en terre japonaise : il ne faudrait bien entendu pas en conclure que l'émergence d'une connaissance scientifique des impacts du travail sur la santé est plus difficile au Japon. La quatrième contribution du chapitre (« Seveso, une catastrophe sans victimes ? »), signée Laura Centemeri, nous éloigne un peu du champ santé/travail et nous fait entrer dans une approche plus large, plus environnementale. Si cet écart peut surprendre à la lecture, le texte n'en reste pas moins pertinent dans le cadre d'un chapitre qui éclaire les difficultés à produire un discours scientifique sur les relations entre travail et santé : les limites de l'épidémiologie à saisir la réalité des conséquences sur la santé des populations que met en lumière l'auteure sont manifestes. Nous pouvons cependant interroger le choix éditorial : est-ce que l'inclusion de cette contribution a été décidée par absence de textes plus centrés sur l'articulation entre santé et travail pouvant s'inclure dans cette partie ? Ce serait en dire long sur l'état de friches du champ.

La seconde partie (« Quelles statistiques pour quelles connaissances en santé au travail ? ») vient renforcer les options critiques prises dès l'introduction générale concernant la produc-

tion de données chiffrées, dont chacun sait à quel point elles sont devenues incontournables dans le débat public : il faut le réécrire, les données issues du système d'assurance et d'indemnisation ne sauraient constituer une base solide pour l'élaboration d'une connaissance statistique fiable au sujet de l'impact collectif du travail sur la santé. Comme dans la première partie, les contributions nous font voyager dans différents contextes : Belgique, Suisse, Canada sont autant de contextes différents, dans le détail de leur fonctionnement réglementaire et légal, mais tellement semblables dans la nature des difficultés qui produisent « l'invisibilité des lésions professionnelles » (pour reprendre le titre de la contribution signée par Katherine Lippel et Rachel Cox : « Invisibilité des lésions professionnelles et inégalités de genre : le rôle des règles et pratiques juridiques »). En ce qui concerne spécifiquement le contexte français, traité par Marie-France Cristofari (« Des chiffres sur la santé au travail en France : par qui ? pour quoi ? »), nous pouvons peut-être regretter l'absence de mention concernant l'initiative du recueil sur les maladies à caractère professionnelles (MCP) initié par le département Santé et travail de l'Institut national de Veille Sanitaire. Car le tableau français est bien celui que dresse Marie-France Cristofari : la connaissance y est limitée soit par la nature des informations recueillies lorsqu'elles relèvent du fonctionnement assurantiel, soit par la lourdeur de dispositifs de recueil ad hoc, basés sur l'interrogation de population représentatives. Dans ce contexte de méconnaissance, le recueil MCP qui produit des données basées sur le jugement clinique de médecins du travail semble être une piste de grande amélioration de la situation qui mérite que l'on s'y attache d'un point de vue critique.

Le troisième chapitre (« Parcours et vécu des travailleurs : démasquer l'invisible ») se

concentre d'avantage sur un aspect méthodologique, et qui s'articule de façon très juste avec les chapitres précédents. Devant la difficulté qu'il y a à recueillir des données statistiques, l'approche par le curriculum laboris, c'est-à-dire l'histoire de vie professionnelle, de salariés touchés dans leur santé par le travail est un outil d'une incontestable richesse, que ce soit dans le cadre des cancers professionnels ou des accidents du travail. Les contributions sont saisissantes et l'on peut en venir à s'interroger sur les raisons de l'invisibilité des parcours dont il question de façon transversale : le quatrième et dernier chapitre (« Conflits de catégories en santé au travail et mobilisations sociales ») apporte des éléments de réponse à cette question. Car les relations entre état de santé et conditions de travail sont le terrain de l'expression des rapports sociaux, et donc de luttes. Il est à ce titre possible de relever qu'aucune contribution de ce dernier chapitre ne traite de mobilisations sociales de femmes (alors que Katherine Lippel et Rachel Cox ont montré, quelques pages plus tôt, que les rapports sociaux de sexe sont également à prendre en considération) ou de salariés catégorisables suivant leur origine ou leur couleur de peau.

La lecture de l'ouvrage est stimulante. Il pointe combien la santé au travail est un champ à investir par les sciences de l'humain et de la société. Soulignons pour finir un dernier point, la dimension engagée de certains textes n'enlève rien au sérieux et à la qualité des contributions, car c'est un engagement qui se veut avant tout critique et respectueux d'une forme de vérité, celle de la façon dont le travail s'inscrit durablement dans le corps d'hommes et de femmes, jusqu'à la mort.

Hervé Polesi  
Université de Strasbourg

1 Gateau, M. (2007), « Du bouche-à-oreille à l'entretien « d'embauche ». Spécialisation des activités et formalisation du recrutement dans les associations de commerce équitable », in *Sociologies Pratiques*, n°15, pp. 123-134.

**Maurizio Lazzarato (2011),  
La fabrique de l'homme endetté.  
Essai sur la condition néolibérale,**

Editions Amsterdam, Paris. Note de Lecture.

Selon l'auteur, le capitalisme aurait déployé, principalement depuis la fin des années quatre-vingts dix, une « économie de la dette ». La dette néolibérale ne se réduit en effet pas à une simple opération comptable. Elle participe de la production de modes de gouvernement et corollairement de « sujets » – l'Endetté, celui qui, culpabilisé par la dette, est sommé de rendre, de donner des gages – autant que de formes d'asservissements à des machines quasi automatiques de remboursements.

Cet ensemble d'affirmations qui traversent le livre supposent, pour être élucidées, de suivre un ensemble d'énoncés qui importent aussi bien pour une économie politique et pour une sociologie du travail que pour l'action politique.

Tout d'abord, l'emprise de la dette n'aurait rien d'un accident mais découle d'actes volontaires de prédation. La privatisation de la capacité de financement des Etats accompagne l'endettement massif de ces mêmes Etats <sup>1</sup>, et les prive surtout de leurs moyens d'action sur la dette. Ainsi l'action des banques centrales se met à dépendre des flux financiers entre détenteurs privés de morceaux de dettes. La valeur de la dette fluctue alors principalement selon des mécanismes boursiers. Répondre à ces mécanismes a des conséquences directes sur la capacité de production monétaire (combat contre l'inflation, politiques de rigueur monétaire). L'une des fonctions régaliennes de l'Etat dépend de fait de manière accrue des mécanismes financiers.

Ensuite la dette n'a rien – là réside le scandale – d'un « comportement excessif » propre au néolibéralisme pas plus que la finance ne s'op-

poserait à la supposée « économie réelle ». Au contraire, la dette est inhérente au néolibéralisme. Elle est doublement productrice. D'une part, le mécanisme de financement – l'auteur nous rappelle ici combien la monnaie-dette actualise des « promesses » de production – décide bel et bien des régimes de production et d'exploitation à venir, des secteurs dits « porteurs » comme des secteurs « détruits ». C'est ce qui distingue le financement propre à la « monnaie-dette », financière, du « pouvoir d'achat » qui ne circule qu'entre biens « déjà-là », « déjà produit », « déjà financé » : « La force d'un capitaliste ne dépend pas du fait qu'il est plus riche qu'un ouvrier » (ibid. : 65) mais qu'il détermine la direction des financements. Le financement – le sens des endettements – est donc premier par rapport à telle ou telle richesse matérielle ponctuelle.

Dans le même ordre d'idées, le capitalisme industriel de la supposée « économie réelle » et le capitalisme financier sont intrinsèquement imbriqués. S'il est bien noté que le manager d'entreprise s'incline, ne fût-ce que par l'imposition de nouvelles normes comptables <sup>2</sup> devant l'actionnaire et les gages financiers, il faut tout de suite insister sur la masse des investissements du secteur industriel lui-même dans le déploiement des produits financiers. Il s'agit ici de retenir au fond qu'il n'y a pas de production capitaliste sans production systématique d'une dette qui, elle, s'est privatisée et financiarisée.

Mais la dette est productrice en un autre sens, tout aussi redoutable. En effet, « L'économie de la dette double le travail, dans le sens classique du terme, d'un 'travail sur soi', de sorte qu'économie et 'éthique' fonctionnent conjointement. » (ibid. : 14). Il a longtemps été tentant de renvoyer dans les volutes de l'idéologie ce qui concernerait la conception de l'individu compatible avec la production capitaliste. Ces figures d'ailleurs nombreuses –

<sup>2</sup> Il s'agit de l'International Financial Reporting Standards, élaborées dans l'intérêt des actionnaires et appliquées depuis le 1 janvier 2005 aux entreprises européennes cotées en Bourse (ibid. : 79)

<sup>1</sup> Le président de la réserve Fédérale, Volker, double en 1979 les taux d'intérêts.

le « créatif », l'entrepreneur, etc. – ne seraient alors à analyser que comme une résultante des rapports de productions dits « réels ». L'originalité de Lazzarato tient ici à l'affirmation selon laquelle la production de subjectivité fait partie intégrante de la production économique. Cette subjectivité – ici le « travail sur soi » – revêt dès lors une importance tout aussi première que l'étude du travail au sens classique du terme. Ce que la dette produit en effet, c'est un homme capable de promettre de « se porter garant de soi » (ibid. : 35). Reprenant Nietzsche autant qu'un Marx « très nietzschéen » (ibid. : 44) pour qui déjà le crédit supposait bien une évaluation morale des débiteurs, de leurs relations sociales, de leur comportement, bref l'exigence d'un mode de vie ad hoc, Lazzarato pose la production, par la dette, de formes de culpabilisations généralisées qui s'actualisent tant chez le consommateur, chez le travailleur que chez l'utilisateur des assurances sociales posés, tous a priori fautifs parce qu'endettés. L'endettement privé suppose le maintien des facultés de consommation lorsque les salaires et allocations sociales sont maintenus d'autant plus bas que les Etats veulent donner des gages aux marchés. Industrie, caisses d'assurances sociales et Etat sont sommés, eux aussi de « rembourser », ou plutôt de se conformer à un comportement de remboursement d'une dette devenue infinie. Ainsi, lorsque l'UNEDIC se finance sur les marchés, c'est en effet une part de sa dette qui est rachetée et qui l'enjoint à rendre ses comportements conformes à la « confiance » desdits marchés, ce qui dans son cas signifie, rendre conformes ses usagers (sans emploi) à cette même « confiance ». La dette infinie de l'UNEDIC, qu'elle peut rembourser financièrement, se traduit alors en dette infinie des usagers que ceux-ci ont à rembourser sous une forme particulière – ils disposent de peu de monnaie-revenu –, celle d'un « comportement », d'une soumission aux évaluations externes de leur « faculté » à trouver un emploi (activation des allocations). Toute la contractualisation de l'aide sociale se trouve ainsi reliée aux mécanismes d'emprunts de la dette, alors que la finance, plutôt que les chômeurs, précaires ou intermittents, s'est invitée

de fait, aux côtés des syndicats et associations patronales, à la table des négociations de droits sociaux héritiers des luttes du capitalisme industriel.

L'homme endetté n'est même plus ici « l'entrepreneur de soi » des années quatre-vingts, thématiqué par Foucault, à qui il était sommé de se transformer en « capital humain » ou en « capital compétence » à faire fructifier, mais celui qui doit agir comme s'il en avait un malgré la faute que représente le fait qu'il n'en a pas assez. Il doit bien plutôt « prendre sur soi » les risques que l'Etat ou l'industrie ont externalisés sur lui.

Cette sommation dont l'auteur prend soin de nous montrer en quoi elle fonctionne bel et bien, quel que soit le niveau de « conscience » des débiteurs, s'accompagne de modes de vérifications sécuritaires. Il s'agit de vérifier le caractère actif de cette prise sur soi, de capacités de réactions adéquates susceptibles de donner « confiance ».

Le caractère redoutable de cette production du sujet endetté réside dans les transformations d'affects existentiels forts comme la confiance, la créativité, les possibilités de changement. Ladite « confiance » dont on pourrait dire à la suite d'un autre philosophe cité par l'auteur, William James, qu'elle est indissociable de toute action qui se risque dans l'indéterminé, de toute action potentiellement créative, n'est plus ici qu'une manière d'exiger un comportement non plus créatif mais déjà réglé, apte à donner les gages aux promesses de la finance. Cette injonction de « confiance » des marchés constitue en fait une « méfiance » structurelle et un soupçon généralisés envers les débiteurs. C'est donc l'un des ressorts du corps social – la confiance – qui en plus d'être canalisée, voit son sens s'inverser.

Avec la canalisation dévoyée de la confiance, ce qu'il s'agit d'enrayer, pour les néolibéraux, ce sont précisément, et malgré leurs dénégations, les formes d'innovation sociale, de créativité non capitalistes, et ce, afin toujours que

les flux de financements tiennent leurs propres promesses.

La dette canalise et dévoie de ce point de vue, non seulement la confiance et la créativité mais les « possibles », permettant des anathésies partielles des expérimentations divergentes. La dette (et sa méfiance sociale) code toujours son propre « futur » et devient dès lors un instrument puissant de contrôle des collectifs humains, de leurs aspirations comme de leur travail. Nous pensons ici au secteur en expansion des services qui, sous couvert des garanties de qualités à démontrer, connaissent une taylorisation telle que, pour les travailleurs, les facultés collectives de décisions et d'évaluations propres, des zones d'indétermination (ibid. : 106) – et donc de possibilité de pensée – se réduisent à l'application de procédures strictes, extérieures et découpées mais dont les travailleurs se voient conférer en sus la charge de la preuve (responsabilisation, auto-évaluation et standardisation machinique de l'évaluation) <sup>3</sup>.

Cette emprise aurait cependant ses propres risques. Tout d'abord, l'attaque envers la dette souveraine des Etats risque bel et bien de priver le capitalisme financier de ce qui, in fine, garantit toujours les dettes privées. Enfin, l'auteur inscrit son travail au contact de luttes qui pourraient se frayer les moyens techniques et subjectifs de déculpabilisation et au fond, de « désendettement ».

Si nous conseillons la lecture de l'essai de Lazzarato, c'est qu'il tente d'articuler un grand nombre de situations littéralement sous emprise (chômage, travail, élevage même, etc.), alimentant le désir d'articuler les luttes sociales qui les concernent.

David Jamar

Université Libre de Bruxelles

3. L'auteur prend quant à lui l'exemple de ces éleveurs confrontés à l'imposition de puces électroniques déterminant par avance le nombre de bêtes à faire paître dans tel ou tel lieu. Eleveurs et bêtes deviennent en même temps rouage d'une procédure automatique d'évaluation extérieure sur fond de méfiance de leurs propres capacités à rendre en comportements ce que la PAC, déficitaire, leur prête en argent.

## Didier Fassin, **La Force de l'ordre.**

### **Une anthropologie de la police**

**des quartiers**, coll. La Couleur des idées,

Le Seuil, octobre 2011, 408 p.

Ayant réalisé un travail d'observation ethnographique dans une BAC (brigade anticriminalité) de la grande banlieue parisienne de mai 2005 à février 2006, puis de février 2007 à juin 2007, Didier Fassin rend compte des relations entre cette force de police et les habitants des quartiers populaires, notamment les jeunes issus de l'immigration. Son enquête donne à voir un recours anormal et banalisé à la violence, bien au-delà d'un usage de la force requis par les nécessités de l'intervention, à la fois sur le plan physique (coups, sévices corporels, contraintes, etc.) que moral (humiliations, insultes, intimidations, provocations, etc.).

En symétrique de l'interprétation culturaliste portée par les discours racistes sur la délinquance, la thèse centrale est que les policiers – en particulier ceux des BAC dans les quartiers sensibles – seraient majoritairement portés par de profondes convictions racistes et un fort engagement politique à l'extrême-droite. Leur origine souvent rurale ou provinciale et la quasi-absence de diversité d'origines dans leurs rangs expliqueraient leur incapacité à comprendre et respecter les habitants des banlieues populaires, notamment ceux issus de l'immigration, qui leur sont décrits, durant leur formation et dans les discours politiques ou médiatiques, comme des classes dangereuses, des « sauvageons ». Ces attitudes et opinions racistes sont alors présentées comme les principales motivations des pratiques discriminatoires observées : embêter les jeunes noirs ou beurs des cités uniquement pour leur faire payer ce qu'ils sont plus que ce qu'ils font, les provoquer au besoin pour leur apprendre où est leur place en les forçant à se soumettre ou en les sanctionnant encore plus s'ils font mine de se révolter, etc.

Si les comportements que décrit Didier Fassin au sein de cette BAC sont souvent révoltants du fait de l'injustice et des risques qu'ils

représentent (remise en cause de la légalité, dégradation du lien social et de la confiance des citoyens dans les institutions de la République) et si le lien qui est présenté entre les prises de positions ouvertement racistes de certains des policiers suivis et leurs actes discriminatoires est convaincant, la généralisation que fait Didier Fassin à partir d'un cas particulier l'est beaucoup moins. Pour lui, on pourrait en effet extrapoler ses observations à l'ensemble de la police, notamment les autres BAC de banlieues. Concernant les attitudes politiques, il écrit ainsi : « Je n'ai jamais entendu un agent de cette unité prononcer une phrase qui suggérât une pensée de gauche. » Et quelques lignes plus loin, il conclue : « Ce que j'ai décrit dans un cas particulier doit être, logiquement, la règle plutôt que l'exception. »

Les travaux d'autres chercheurs ayant effectué des observations de terrain sur le travail policier et qui montrent des situations plus contrastées sont soit ignorés, soit dénigrés : les chercheurs qui font état de situations différentes de celles rencontrées par Didier Fassin n'auraient pas été capables de voir ou de comprendre véritablement ce qu'ils avaient sous leurs yeux. Pourtant ces études montrent justement une grande variabilité d'un lieu à l'autre ce que l'on pourrait qualifier « d'effet commissariat », voire même « d'effet brigade » dans la qualité et l'efficacité des relations avec le public. Du reste, cela peut aussi se remarquer à propos d'autres services publics.

La sociologie anglo-saxonne de la police, comme Didier Fassin le rappelle lui-même, a beaucoup questionné le lien entre racisme et pratique discriminatoires, les deux n'étant pas forcément liés. Un policier peut nourrir des préjugés racistes, mais ne pas mettre en oeuvre pour autant de pratiques discriminatoires s'il juge que cela va à l'encontre de ses valeurs (par exemple une équité dans le traitement des usagers) ou de ses intérêts. Dans la circonscription d'un des commissariats que j'ai étudié, réside une importante communauté juive sépharade aisée dont les membres avaient la réputation de se plaindre facilement

et d'avoir des relations ; les policiers n'étaient pas particulièrement philosémite (et certains manifestaient même un agacement par rapport à ce qui leur apparaissait un traitement de faveur à leur rencontre), mais évitaient autant que possible de contrôler ou d'interpeller les membres de cette communauté (alors qu'ils le faisaient volontiers pour les personnes d'origine maghrébine qui n'avaient pas les mêmes capacités de rétorsion). À l'inverse, des politiques discriminatoires peuvent être observées sans que cela découle forcément d'intentions racistes. Le fait de contrôler plus souvent les membres des minorités visibles, par exemple, peut être le résultat de routines professionnelles ayant pour but de maximiser l'efficacité des contrôles. Il risque de se créer ainsi une sorte de prophétie auto-réalisatrice : si certaines catégories de personnes sont plus surveillées pour certains types de délits, non seulement leurs comportements déviants seront plus souvent connus des services de police mais dans certains cas, ils pourront plus facilement être poursuivis à tort et traités comme des délinquants (par exemple un consommateur de drogue pris pour un trafiquant, un jeune pris à tort pour un casseur, mais inscrit au Stic, Système de Traitement des Infractions Constatées). Les policiers pourront ainsi se sentir légitimés dans leurs pratiques discriminatoires.

Les discriminations comme les problèmes relationnels avec les usagers, ou certaines catégories d'usagers ne peuvent donc pas être comprises uniquement à travers le prisme du racisme ou de l'extrémisme politique choisi par Didier Fassin. Dans les quatre commissariats où j'ai pu mener des entretiens et des observations avec Valérie Boussard, Sandrine Caroly et Fabien Jobard, nous avons entendu beaucoup moins de remarques ouvertement racistes ou de professions de foi pour le Front National que dans l'exemple évoqué par Didier Fassin. D'ailleurs, il était rare d'entendre des discussions politiques entre policiers en faveur d'un parti ou d'un autre. Une des raisons de cette faible politisation apparente était que dans la plupart des brigades observées les agents avaient à coeur de

construire et d'entretenir collectivement un répertoire de valeurs et de normes d'action partagées quant aux interventions et sanctions mises en oeuvre sans que d'éventuelles divergences politiques ne viennent perturber cet effort. De même, pour beaucoup des policiers rencontrés, ne pas multiplier les procédures d'outrage ou de rébellion, s'imposer par l'autorité plutôt que par la force ou la violence ou monter des procédures correctes du point de vue juridique et tenant la route devant un tribunal, étaient des signes de professionnalisme et de crédibilité auprès des collègues, de la hiérarchie ou même de la justice.

L'arbitraire et les marges d'appréciation qui comme l'a montré Michael Lipsky ne sont pas l'apanage exclusif des policiers mais concernent tous les *street level bureaucrats* ne signifient pas, contrairement à ce qu'explique Didier Fassin, qu'il y ait une absence de régulation. Ainsi, dans plusieurs des équipages que j'ai pu observer, un policier trop sévère, inéquitable ou provocateur avec les usagers (rendant ainsi l'intervention plus difficile) peut être rappelé à l'ordre de diverses manières par ses collègues (remarques ou doléance une fois l'usager parti, utilisation de plaisanteries, mise en quarantaine, etc.). A l'inverse, dans les brigades où règne une mauvaise entente entre collègues, où il n'y a pas d'accords sur les normes d'intervention ou de sévérité, les styles relationnels, les relations avec les usagers sont souvent beaucoup plus tendues. Ce n'est pas un hasard si les enquêtes consacrées au sujet ou la lecture des faits divers montrent que les « bavures » policières se concentrent souvent sur quelques commissariats (ou quelques brigades) dans lesquels la régulation des comportements individuels par le groupe fonctionne mal. Ainsi, dans la BAC étudiées par Didier Fassin, les policiers semblent ne tous pas partager la même représentation de leur rôle vis-à-vis des jeunes issus de l'immigration, mais n'en parlent pas entre eux et ceux qui réprouvent les actes racistes sont dans l'incapacité d'exprimer leurs désaccords. Le fait que dans les quartiers les plus difficiles ne soient nommés que de jeunes policiers inexpérimentés (alors que les « anciens » ont depuis longtemps demandé à

être mutés dans des circonscriptions plus tranquilles) ne facilite bien évidemment pas cette régulation collective.

Si les policiers ont peu d'estime pour les jeunes des cités, c'est pour une part parce que les interventions où ils sont amenés à les rencontrer sont peu prestigieuses dans l'échelle de valeur policières (il s'agit plus « d'incivilités » que de délits caractérisés, de véritable délinquance) et que les policiers ont le sentiment qu'on leur demande de faire un travail « d'éducateur social » qu'ils ne considèrent pas être le leur. Tous les métiers en contact avec un public – et non seulement les policiers comme le suggère Didier Fassin – tentent de remodeler leurs usagers ou leur clients par différents moyens (sélection, travail sur les représentations, sanctions positives ou négatives, etc.) pour les faire entrer dans les formes idéales d'exercice de l'activité. La catégorisation des « bons » et des « mauvais » clients, notamment permet de se concentrer plutôt sur ceux qui permettent de valoriser l'identité professionnelle. A l'inverse la prise de distance réelle ou symbolique avec les « mauvais » usagers permet de minimiser la souillure ressentie et de marquer sa position comme celle d'un professionnel dont les actes, mêmes ceux qui implique violence, contraintes ou mauvais traitements, peuvent être légitimés. Les jeunes beurs ou blacks de banlieue représentent l'archétype du « mauvais client » pour les policiers et l'interaction avec eux n'est pas particulièrement recherchée en dehors des interventions requises par la population ou l'obligation de faire du chiffre.

De plus, dans les cités les plus difficiles que j'ai pu observer, les gardiens de la paix estimaient en général difficile de procéder à un contrôle ou une interpellation sans une importante mobilisation de forces de polices (car de CRS, plusieurs véhicules). Ils étaient alors souvent contraints de circuler dans ces quartiers pour marquer leur présence et chercher d'éventuelles voitures volées sans oser intervenir par exemple quand ils voyaient un groupe consommer de la drogue ou un jeune passer près d'eux en scooter sans casque. Cela pou-

vait certes causer une certaine frustration et des envies de revanches notamment quand les mêmes jeunes sont croisés en dehors de la cité. L'obligation de plus en plus pressente de faire du chiffre (plus de timbres-amendes, de mises en cause, un meilleur taux d'élucidation) avait d'ailleurs conduit les équipages observés dans les quartiers difficiles à chercher des consommateurs de drogue en dehors de la cité, là où ils étaient plus faciles à interpeler.

S'il est indéniable que les pouvoirs politiques, surtout après 2002, ont cherché à instrumentaliser l'insécurité, à jouer des peurs et des oppositions entre catégories de français, cela ne veut pas dire, comme l'affirme Didier Fassin, que cela se soit directement répercuté dans les comportements de tous les policiers. Les policiers que nous avons rencontrés ne se sont pas particulièrement reconnus et investis dans la lutte contre « la racaille » de banlieue et le « nettoyage au Karcher » préconisés par le président de la République, préférant toujours la chasse aux « vrais bandits », même si celle-ci est rare dans le quotidien des gardiens de la paix. Le bon accueil réservé à Nicolas Sarkozy en 2002 était plus lié à l'espoir, d'ailleurs assez vite déçu, d'une amélioration des conditions de travail et des moyens pour l'action policière qu'à une adhésion à son programme de mise au pas des banlieues.

Si Didier Fassin a observé un traitement différentiel suivant les catégories de population (plus grande sévérité pour les uns, plus grande clémence pour les autres), cela n'est pas dû uniquement au racisme supposé des policiers (même si cela peut parfois être le cas), mais également au rapport de force entre les différents protagonistes des interactions entre policiers et citoyens. Lors de nos observations dans quatre commissariats français présentant des situations socialement bien différenciées, nous avons pu remarquer que les comportements jugés par les policiers comme inadaptés ou même les provocations ou attitudes agressives de la part des usagers à l'égard des policiers existaient dans tous les milieux sociaux. Ce que savaient bien les jeunes de banlieues, c'est la probabilité qu'ils se fassent emmener

au poste pour une vérification d'identité (au maximum de quatre heures) en cas d'insolence ou d'indiscipline perçue par les policiers est pour eux particulièrement forte. L'apparente clémence dont semblent parfois bénéficier les membres des milieux plus aisés et d'origine ouest européenne peut être liée à plusieurs facteurs : tout d'abord la crainte de répercussions (plaintes auprès de la hiérarchie, des élus locaux ou des médias), certaines des personnes contrôlées ne se privaient d'ailleurs pas de faire état auprès des policiers de leurs relations. Par ailleurs, les membres des classes supérieures ont parfois des moyens de faire passer leur mépris et leur manque de respect à l'égard des policiers et de leur travail par des formes qui rendent plus difficile la justification des sanctions, même si les gardiens de la paix peuvent se sentir blessés par de telles attitudes. En outre, l'observation d'une attitude polie et décontractées de la part de personnes issues de l'immigration permet assez souvent de désamorcer l'hostilité ou la méfiance des policiers. Les interactions entre la police et les citoyens sont complexes, multiples, tout comme les mécanismes qui produisent et entretiennent des discriminations, et ne sauraient relever de la seule logique du contrôle et de l'humiliation des habitants des quartiers populaires par le pouvoir policier pour des motifs politiques et idéologiques.

Marc Lorient  
IDHE – CNRS

**Isabelle Forno, Travail, peurs et résistances. Critique de la victimisation du salarié**, Paris, Syllepse éditions, col. Sens dessus dessous, 2012, 148 p.

Parmi les ouvrages en nombre croissant qui traitent des nouvelles pathologies du travail au sein desquelles figurent en bonne place les risques psycho-sociaux, celui-ci ne devrait pas passer inaperçu pour plusieurs raisons. Il est écrit par une ancienne DRH qui a exercé cette fonction dans des entreprises allant de 400 à 4000 salariés « dans des secteurs d'activité aussi différents que la presse quotidienne régionale, le logement social, la diffusion audiovisuelle et les réseaux de télécommunication ». L'auteur est certes d'abord une praticienne rendant compte d'expériences très variées convergeant vers un même diagnostic qui pourrait se résumer à une absence de considération des entreprises pour le travail plus encore que pour les travailleurs. Elle est aussi ce que l'on pourrait appeler « un praticien réflexif » qui a pris le temps d'affiner son diagnostic en s'appuyant sur les travaux des chercheurs (psychologues, psychosociologues et ergonomes essentiellement) à l'égard desquels elle n'hésite pas à prendre éventuellement des distances fondées sur son expérience.

Le style d'Isabelle Forno est très direct, découpé sans doute en de trop nombreux paragraphes (un par phrase), mais ponctué par des formules particulièrement incisives et percutantes. La charge qu'elle mène à marche forcée pour dénoncer la méconnaissance qu'ont les entreprises de leur personnel et du travail qu'il effectue sonne particulièrement juste tant il est évocateur de l'expérience vécue.

Le livre se décline en quatre chapitres ou parties : « un salarié en souffrance(s), un salarié en méfiance(s), un salarié sous surveillance(s), un salarié en résistance(s), pour conclure sur une note optimiste : « Un salarié plus vif que mort ».

Les deux premiers chapitres présentent un diagnostic qui confirme celui posé non seulement par de nombreux chercheurs mais aussi par quelques rapports publics d'experts

concernant les pratiques de gouvernance des entreprises. Les deux chapitres sont construits sur le même rythme et leur intérêt réside dans la manière dont sont traités conjointement les faits et leurs effets contradictoires. Par exemple, le contrat de travail qui est contrat de subordination voit ses différentes clauses acceptées sans discussion par les salariés : « leur subordination est consentie ». Dans le même temps, lorsque des modifications sont apportées au contrat de travail individuel concernant l'organisation du travail, les horaires *etc.*, les salariés ne les contestent pas mais ne les approuvent pas non plus en omettant de signer les avenants à leur contrat, soulignant ainsi « la suspension du consentement ». De même, les entretiens annuels d'évaluation de la performance, « anxiogènes pour les deux protagonistes qui s'y livrent » servent avant tout à l'évaluation de la performance du manager, chacun sachant par ailleurs que « les critères d'appréciation essentiellement quantitatifs ne permettent pas de reconnaître le travail réel, celui qui mobilise l'intelligence, les qualités d'adaptation et d'innovation et le management de la performance se ferme comme un piège sur tous les talents de l'entreprise » (P.24) De fait, le travail réel n'est pas reconnu et récompensé parce que l'entreprise n'arrive pas à le mesurer, conduisant à « une reconnaissance empêchée, suspendu, rendue impossible par ignorance de la réalité du travail » (P.27). Dans ce contexte, non seulement les salariés sont « en souffrance » mais ils sont aussi « en méfiance ». Ils ont certes des droits protecteurs mais hésitent à s'en prévaloir, ils répriment leurs plaintes parfois au détriment de leur santé, ils ne font plus confiance à l'entreprise.

Le troisième chapitre est construit sur un autre rythme. On n'est plus seulement dans la mise en exergue des contradictions internes aux choix gestionnaires, mais dans la critique directe du traitement des risques psycho-sociaux. Depuis la jurisprudence sur l'amiante (2002), l'employeur, en matière de maladie professionnelle et d'accidents du travail, est tenu non seulement à une obligation de moyens mais aussi de résultats. Les politiques

de prévention prennent une importance croissante – ce dont on peut se réjouir – elles ont cependant, comme Isabelle Forno le démontre avec beaucoup d'acuité, des effets particulièrement pervers en ce qui concerne les risques psycho-sociaux (RPS) : « un salarié sous surveillance », qu'on enferme dans un statut de victime « privé de ses capacités d'agir » (p.92), « dépitiste comme faible » et qui devient insidieusement prioritairement éligible au licenciement. L'incapacité ou l'incompétence des entreprises à traiter elles-mêmes ces risques les conduit à les sous-traiter à des cabinets conseils – que l'auteur n'hésite pas à qualifier de « Diafoirus des RPS » – pour qui le marché florissant des conditions de travail a été une véritable aubaine et dont ils se sont déclarés spécialistes alors qu'ils ne sont capables, aux mieux, que de gloser sur les symptômes sans pouvoir agir sur les causes qui résident dans l'ignorance du travail réel et les défauts de l'organisation.

Après ce sombre tableau, le dernier chapitre se veut plus optimiste qui observe la résistance des salariés : « Qu'il s'agisse de récalcitrance, de dissidence, de rébellion, de contestation ou, de l'autre côté de cet invisible bras de fer, de motivation, de coopération, de solidarité, nous assistons à une même déclinaison de ce que j'appellerai « la créativité des indignés » » (p.99). Après avoir rappelé les trois formes de défense relevée notamment dans la littérature critique : un maximalisme qui conduit à en faire beaucoup plus que ce qui est attendu pour ne pas être pris en défaut ; un minimalisme plus tactique qui conduit à refuser heures supplémentaires ou astreintes ; un retrait enfin conduisant à une attitude strictement instrumentale à l'égard du travail, l'auteur incite les salariés à « devenir responsable de soi ». Car, en effet, « les salariés ont mis du temps à comprendre que leurs efforts n'en seraient pas pour autant récompensés et que le management, fut-il par objectifs, par la confiance, par la responsabilité, participait à une véritable fabulation managériale qui ne se concluait jamais par un happy end » (p.131).

Pour Isabelle Forno, le principe de précaution tel que le mettent en œuvre les entreprises les conduit à se tromper de malade : ce n'est pas les salariés qui le sont mais le travail lui-même que certains travailleurs, renonçant au statut de victime, vont envers et contre tout chercher à réhabiliter. De manière un peu naïve sans doute, Isabelle Forno redécouvre ce que les sociologues du travail décrivent et analysent depuis les premières critiques du taylorisme pratiquement concomitantes à sa mise en œuvre jusqu'à nos jours, montrant comment de tout temps, et quelles que soient les formes d'organisation du travail, les salariés ont toujours su s'approprier leur travail pour en faire, selon l'expression de Philippe Bernoux, « un travail à soi ».

Ce livre est important en raison du statut de son auteur et, bien sur, de son talent à décrire et analyser de l'intérieur, sans polémiques superflues, « la gestion des ressources humaines » dans les entreprises françaises. Elle ne dit pas autre chose que ce que les sociologues, psychologues et juristes du travail dénoncent depuis des années. Le fait que ce soit un ancien *business partner* qui le dise change la donne. Alors que le débat est ouvert sur la compétitivité des entreprises françaises et les moyens de l'améliorer, on ne peut qu'être frappé par l'absence, dans ce débat, de la place éminente que devraient y occuper le travail et son organisation.

Françoise Piotet  
Professeure émérite à l'université Paris I  
Panthéon-Sorbonne

## Appel à contributions n°14

Sortie en septembre 2013

Date limite de remise des articles : fin février 2013

Responsable du dossier : Alain Maillard (alain.maillard@u-picardie.fr)

### MOBILITÉS ET MONDES DU TRAVAIL

Le mot « mobilité » est aujourd'hui utilisé au pluriel et fait l'objet d'importants débats dans les sciences sociales. On parle de mobilité pour désigner les *changements* d'emploi, de métier, de qualification, de statut, symboles d'ascension ou au contraire de déclassement dans l'échelle sociale, mais aussi à propos des *déplacements* dans l'espace géographique (migrations internationales, trajets professionnels, résidentiels, scolaires, touristiques...). En outre, on rencontre le terme pour désigner un nouveau rapport à l'espace et au temps rendu possible par l'usage des technologies de la *communication* : internet, smartphone... C'est la *mobilité numérique*, laquelle conduirait à la « mobiquité », c'est-à-dire la capacité de se mouvoir dans le monde sans quitter son domicile. La notion de mobilité peut même se confondre avec celle de temps sociaux (mobilité de temps de travail, de temps libre...). Certains voient dans les mobilités le déclin de la valeur travail et la montée du « capital temps libre », caractéristique d'une société plus individualisée (cf. Jean Viard, *Éloge de la mobilité*, Éd. De l'Aube, 2006). D'autres estiment que la « mobilité quotidienne » se traduit par une dispersion spatio-temporelle qui marginalise les plus fragiles (femmes seules, migrants, chômeurs, jeunes) et épuise les salariés les plus qualifiés. Pas assez de mobilité pour les « insulaires », trop pour les « navigateurs » (cf. Éric Le Breton, *Bouger pour s'en sortir*, Armand Colin, 2005).

L'enjeu n'est pas des moindres puisqu'un sociologue britannique comme John Urry érige la notion de mobilités (au pluriel) en une catégorie d'analyse visant à remplacer celle de société, de rapports sociaux de classes, de genre... Il faudrait désormais mettre l'accent sur les réseaux sociaux en train de se faire et de se défaire, les flux transfrontaliers d'objets, d'informations, d'images, de travailleurs, de touristes, de militants d'une nouvelle sorte... Il conviendrait d'étudier les groupes d'appartenance mobiles et fluides, expression de nouveaux « modes de voyager et d'habiter » (*Sociologie des mobilités. Vers une nouvelle sociologie ?*, Armand Colin, 2005). Bref, la notion de mobilité est aujourd'hui devenue polyphonique, voire cacophonique. Il se pourrait que son usage sous tous azimuts conduise moins à éclairer l'analyse des processus sociaux contemporains qu'à l'obscurcir...

Le dossier ne vise pas à trancher ce vaste débat mais à réfléchir, à partir d'études de cas, sur les usages actuels de la notion de mobilité. Les articles ne reviendront pas sur la question classique de la mobilité sociale. Ils apporteront des éclairages touchant aux formes de mobilité qui se superposent dans les *relations spatiotemporelles* :

- la *mobilité géographique* (les déplacements physiques) et son régime de temporalités lorsqu'ils sont dus à un certain type d'emploi et de travail, aux changements contraints de situation professionnelle et familiale, aux activités hors travail. Les questions de transports, d'accélération et de dispersion spatio-temporelle sont un aspect important.
- la *mobilité numérique* (information et communication), due aux nouveaux outils technologiques (Internet, smartphone...). Elle transforme les modes de travail et de vie en faisant abstraction des barrières physiques et en exigeant une connexion et une disponibilité dont la durée et l'intensité sont actuellement étudiées. Le travailleur internaute navigue entre espace physique et espace numérique. Paradoxalement la mobilité numérique peut s'avérer apparente et ramener à l'immobilité physique...

Les articles traiteront l'une et/ou l'autre de ces deux dimensions de mobilité. Dans les deux cas, la question des *lieux* de travail et de vie, des « territoires » et celle des *temporalités* devront être considérées. Enfin, il importe que les objets soient construits transversalement : en explorant les relations spatio-temporelles entre le travail, la vie personnelle et familiale, la scolarité, les loisirs, les engagements associatifs et politiques... Les contributeurs éviteront de cloisonner la sphère du travail et aborderont celle-ci dans ses rapports avec la vie quotidienne, avec les différentes composantes de la vie sociale.

---

## BULLETIN D'ABONNEMENT

Nom et prénom : .....

Adresse : .....

Courriel : .....

Code postal : ..... Localité : .....

Pays : .....

	Numéro 12 + frais d'envois		Abonnement annuel (2 numéros)	
	France	UE 25	France	Reste monde
individus	17 €	17 €	35 €	35 € + frais postaux
institutions	35 €	35 €	70 €	70 € + frais postaux

Chèques à l'ordre de « Les Mondes du Travail »

[www.lesmondesdutravail.net](http://www.lesmondesdutravail.net)

[info@lesmondesdutravail.net](mailto:info@lesmondesdutravail.net)

Adresse de correspondance :

Les Mondes du Travail  
2, rue du facteur Cheval  
91000 Évry  
France