



Une " aventure " militante, le syndicalisme dans une grande surface spécialisée

Vincent Chabault

► To cite this version:

Vincent Chabault. Une " aventure " militante, le syndicalisme dans une grande surface spécialisée. Ethnographiques.org : revue en ligne de sciences humaines et sociales, 2004, 5, 21 p. hal-00637113

HAL Id: hal-00637113

<https://hal.science/hal-00637113>

Submitted on 30 Oct 2011

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Vincent Chabault

Une « aventure » militante, le syndicalisme dans une grande surface spécialisée

Résumé

Le développement rapide et récent du commerce de grande distribution en France s'est accompagné de conditions de travail spécifiques et de nouveaux types d'employés ont émergé. Avec un taux d'adhésion inférieur à 5%, la population des employés de commerce ne constitue pas un groupe professionnel au sein duquel le syndicalisme est suffisamment implanté pour assurer la protection des salariés. Pourtant, face à de nombreux conflits de travail les opposant à la direction de ces entreprises, des initiatives militantes voient le jour dans certains grands magasins. Dans une situation d'emploi particulière, sous quelle forme l'action collective peut-elle se développer ? Ce texte s'attachera à répondre à cette question par l'intermédiaire d'une enquête ethnographique réalisée dans une grande surface spécialisée en vente d'articles de sport et de loisir située dans une grande ville de l'Ouest de la France. Tout en faisant la part belle au terrain, c'est bel et bien la description d'une nouvelle forme de travail militant dont il va être question.

Abstract

The quick development of department stores in France has created specific working conditions. Unlike industrial workers or civil servants, trade employees, with a unionization rate of about 5 %, do not compose a professional group that can protect itself through unions. However in the face of numerous labor disputes opposing the employees to the management, activist initiatives were born within department stores. This research has studied directly how a recent trade union works in a department store located in a city of the west of France. Through fieldwork, this text tries to show a new kind of political work.

Pour citer cet article :

Vincent Chabault. Une « aventure » militante, le syndicalisme dans une grande surface spécialisée, *ethnographiques.org*, Numéro 5 - avril 2004 [en ligne]. <http://www.ethnographiques.org/2004/Chabault.html> (consulté le [date]).

Sommaire

Présentation

Le syndicalisme en grande surface spécialisée : une activité débutante et un développement faible

Le délégué syndical du magasin de Châtenay

Exemple de contestation : un message électronique du délégué syndical

Les élections des délégués du personnel de l'automne 2002

Le premier tour : le samedi 21 septembre 2002

Les discussions de l'entre-deux tours : du 23 septembre au 18 octobre 2002

Les résultats du second tour : le samedi 19 octobre 2002

L'activité militante dans le grand commerce : un syndicalisme sans base

Les grands traits du syndicalisme dans le grand commerce

Les jeunes vendeurs et le syndicat

Structure de l'emploi et contexte syndical actuel

L'avenir des sections syndicales dans le grand commerce spécialisé

Notes

Bibliographie

Présentation

La posture d'observation participante dans une grande surface spécialisée de l'Ouest de la France [1] m'a permis d'y étudier durant près de deux ans l'organisation du travail, les trajectoires individuelles des employés de commerce et l'activité syndicale [2]. A travers l'exploration du fonctionnement de la récente section Force Ouvrière (FO) du magasin *Sporting* de Châtenay (6200 mètres carrés, 130 salariés dont 110 employés de commerce), deux dimensions seront appréhendées dans ce texte : tout d'abord le type de travail syndical effectué dans cette entreprise puis, à travers le récit des élections professionnelles de l'année 2002, les moyens officiels mis en place par la direction pour empêcher une quelconque attraction des employés vers la syndicalisation et pour éviter toute prise de pouvoir du représentant syndical. Enfin en guise de conclusion, quelques caractéristiques du syndicalisme dans le secteur du grand commerce seront dressées, tout en se demandant si un avenir fédérateur synonyme de grands mouvements revendicatifs lui est promis.

La posture « masquée » (Cartron, 2003) a été privilégiée pour ce travail et les observations *incognito* ont été couplées d'entretiens « ethnographiques » [3] (Beaud, 1996). Un accord a été établi afin que les employés interrogés ne répètent pas l'existence de ma recherche sur le lieu de travail. Ce pacte a été respecté. Il est nécessaire ici de discuter cette démarche. Si elle permet à l'enquêteur d'éviter toute

question embarrassante de la part des autres salariés, elle entraîne un choix restreint pour les demandes d'entretiens. En effet, les personnes interviewées ont été celles avec qui j'avais le plus d'affinités parmi le personnel (même équipe de travail, ami(e), etc.).

Le syndicalisme en grande surface spécialisée : une activité débutante et un développement faible

En février 2002, une section syndicale s'est montée au magasin *Sporting* de Châtenay. Il n'en avait jamais existé depuis son ouverture en 1989. L'apparition d'un tableau aimanté situé dans la salle de pause sur lequel était inscrit : « Syndicat » nous apprit la nouvelle. Une lettre — enlevée au bout de quelques mois — comportait l'entête Force Ouvrière et constituait le « faire-part de naissance » de la section syndicale du magasin. Elle mentionnait également le nom, le prénom (Frédéric) et l'adresse du délégué syndical que la fédération de FO-commerce avait désigné officiellement (après sa demande) pour cette tâche militante.

Le délégué syndical du magasin de Châtenay

Frédéric a 31 ans, il est employé-technicien (catégorie « employé de commerce ») à l'atelier et prend en charge les réparations de vélos et de skis. Si à chaque conversation intéressante que nous avons eue ensemble, j'ai senti l'intérêt qu'il y aurait de faire un entretien avec lui, le connaissant de mieux en mieux depuis plus d'un an, je ne lui en ai pas fait la demande. De la même manière que Jean Peneff [4] qui, au cours de son enquête auprès d'ouvriers de la région nantaise, s'entretenait « dans la cité ouvrière, ou à la sortie des chantiers navals, en vélo, et en limitant l'usage ou l'exhibition des symboles du travail intellectuel comme le magnétophone », j'ai privilégié avec Frédéric « l'entretien informel » plutôt que l'entrevue enregistrée en tête-à-tête. Les propos cités proviennent donc de nos nombreuses conversations. Si cette méthode contraint le sociologue à garder en mémoire des renseignements importants pendant quelques heures, elle permet néanmoins d'établir une relation durable avec la personne en question sans que celle-ci ne soit détériorée par un refus de l'enquêté à la demande de l'ethnographe. Plusieurs fois, Frédéric m'a précisé qu'il était issu de milieu populaire : « je suis né et j'ai vécu dans la cité des Acacias, je sais comment c'est la banlieue... ». Marié et

père de deux petites filles, il est propriétaire d'un appartement dans un quartier plutôt bien coté et possède également une maison dans un village du Morbihan dans laquelle il fait des travaux afin d'y habiter plus tard : « je vais vendre mon appart'... environ 500-600 000 francs et après les travaux, je vais habiter à la campagne ». Au fil de nos discussions, j'ai appris que c'était un ancien policier et qu'il avait fait ses études à l'école de Saint-Brieuc. Après quelques années à exercer la profession de policier, il renonce à sa carrière : « j'ai eu des problèmes avec la hiérarchie... en plus, à l'époque, j'aimais beaucoup les répliques à la Audiard... ». Ce changement radical de profession est surprenant. L'abandon du métier de gardien de la paix marque un déclassement dans sa trajectoire non seulement en termes de rémunération mais aussi en termes de perspective de carrière (sécurité de l'emploi, promotion). Il déserte toutefois une profession qui ne jouit pas d'un statut social valorisant, raison qui semble expliquer le mieux son renoncement à la fonction de policier : Frédéric ne se sentait pas « à sa place » parmi les forces de l'ordre. Outre sa tendance à se montrer rétif à toute hiérarchie, il garde de son passage dans le milieu de la police un caractère légaliste et un souci de respect minutieux du droit du travail et des conventions collectives. En cela, peut se comprendre en partie son engagement dans l'action collective. Sympathique et amateur de bons mots, Frédéric est un enquêté difficile à "approcher". Il est presque impossible de tenir un dialogue long et sérieux avec lui car il ne peut s'empêcher de faire un calembour ou une remarque provoquant l'hilarité de son interlocuteur. Il n'a pas son pareil pour faire rire l'assemblée se trouvant en pause en même temps que lui. Cependant, comme je le montrerai, il ne plaisante pas avec tout le monde.

Pour aborder son activité syndicale, j'ai "profité" de la situation politique au lendemain du premier tour des élections présidentielles d'avril 2002. Après nous être salués, nous abordons rapidement les résultats électoraux. Frédéric semblait indigné par la percée de Le Pen (représentant du parti français d'extrême droite) et stupéfait de l'absence de la gauche socialiste au second tour. Il me demande ce que j'ai voté (sans me demander si j'avais voté ou si je m'étais abstenu), je lui réponds et lui retourne audacieusement la question. Contre toute attente (je pensais qu'il avait voté et qu'il avait voté à gauche d'après son poste de délégué Force Ouvrière), il m'annonça qu'il n'y était pas allé et qu'il n'irait pas le 05 mai. Il ajouta que dans sa vie, il ne s'était pas souvent déplacé dans les bureaux de vote. Bien évidemment, il sait que le syndicat FO est plutôt situé à gauche de la gauche socialiste (Andolfatto, Labbé, 2000 : 87) et me précise que, lui, est « désenchanté » par rapport à la politique et écœuré de ses représentants. Il me raconta qu'il avait organisé la section Force Ouvrière pour lutter principalement contre le harcèlement moral. Il misait sur cette étiquette institutionnalisée et politisée du syndicat FO pour dénoncer précisément les cas de harcèlement moral, fréquents selon lui au magasin de Châtenay. Près de six mois après nos premières discussions et informé de son inscription sur la liste départementale FO « commerce » aux élections des

prud'hommes, je compris que c'était son frère, lui-même candidat aux élections prud'homales, qui l'avait incité à créer la section à *Sporting*. La présence d'un frère militant FO est sans nul doute le facteur déterminant à l'investissement de Frédéric dans la création d'une section syndicale. Facteur auquel il est nécessaire d'ajouter l'écoeurement de Frédéric vis-à-vis des conditions de travail dans les entreprises du tertiaire privé qu'il découvre depuis son entrée au magasin de Châtenay.

Comme pour me prouver sa sincérité dans son engagement et dans la nécessité d'établir un contre-pouvoir au sein de l'entreprise, il me relata brièvement un conflit de travail. En juin 2002, une hôtesse de caisse a été prise sur le fait par le directeur du magasin alors qu'elle passait un coup de téléphone personnel aux frais de *Sporting* (ce que tout le monde a déjà fait au moins une fois, certains responsables le faisant sans se cacher). Elle a été sanctionnée par trois jours de mise à pied lors de son conseil de discipline auquel Frédéric assistait. Après ses trois jours d'arrêt, cette jeune femme a été "forcée" par sa responsable à démissionner, ce qu'elle a fait après avoir été victime d'un « acharnement » de la hiérarchie. Refusant de passer à temps plein (disposant auparavant d'un CDI de 30 heures), cette employée avait eu plusieurs disputes avec sa supérieure hiérarchique qui désirait lui augmenter sa base horaire afin d'accorder les plannings de ses hôtesse aux besoins réels du magasin tout en évitant d'embaucher du personnel. Frédéric me relata cette « affaire » comme raison de sa colère permanente et de son engagement syndical : « ça m'énerve cette puissance, il faut protéger les faibles ... souvent les filles (...) je prépare une riposte... faut faire de la défense au cas par cas... ». Après une réunion à laquelle le directeur du magasin, la jeune hôtesse de caisse, sa responsable cadre et Frédéric participaient, cette « affaire » s'est soldée par une démission de l'employée sans recours au tribunal des prud'hommes.

Souhaitant défendre les plus vulnérables sur lesquels la direction pourrait « s'acharner » sans scrupules, Frédéric semble se servir de son attachement syndical comme d'un moyen légitime, institutionnalisé, « d'ouvrir sa gueule » sur les événements du magasin qui le mettent hors de lui. Cela parce qu'il est bien conscient du moyen de protection que lui apporte son poste de délégué syndical. A l'écoute de conversations subrepticement entendues entre responsables de rayon, se syndiquer et animer une section activiste dans une entreprise sans réel passé syndical demeurent toujours mal vus mais l'adhésion et les revendications syndicales de Frédéric lui permettent cependant de se faire craindre et respecter. « Attention, sinon FO ! » se plait-il à répéter sur le ton de la plaisanterie.

Compte tenu du faible nombre d'adhérents (cinq ou six), le travail militant de cette jeune section s'est résumé, entre février 2002 et mai 2003, à l'affichage régulier d'articles en salle de pause relatant les actions syndicales menées dans d'autres grandes surfaces spécialisées, à une vive prise de parole de Frédéric sur la messagerie interne du magasin sur laquelle je reviendrai et à la candidature du

délégué à l'élection du délégué du personnel (DP) et à celle du comité d'établissement régional (CE) organisées en septembre 2002. Frédéric et son collègue Pascal, co-fondateurs de la section FO, décrochèrent d'ailleurs deux des quatre postes du groupe des délégués du personnel. Ami de Frédéric depuis l'enfance, Pascal est un ancien membre du Groupement d'Intervention de la Police Nationale (GIPN) et il me confia qu'il avait quitté cette profession le lendemain où il avait vu l'un de ses collègues frapper violemment des femmes lors de l'évacuation d'un squat parisien.

Depuis notre rencontre et son investissement dans les fonctions de délégué syndical et de délégué du personnel, Frédéric semble s'être intéressé peu à peu à « la politique ». En effet, plusieurs indices relevés à partir de nos discussions régulières ont montré un processus d'engagement, de socialisation politique. Après son adhésion à FO, il s'est penché tel un autodidacte sur l'histoire de l'organisation et sur le parcours de son secrétaire général actuel, Marc Blondel. Egalement, suite aux résultats nationaux plutôt mauvais de FO aux élections prud'homales de l'automne 2002 (étant présent sur la liste FO « commerce » avec son frère), Frédéric s'interrogea et me demanda ce que je pensais de l'image de FO et de Marc Blondel. En réponse, je lui fis parvenir un article du Monde faisant état des difficultés actuelles rencontrées par FO en termes d'adhésion et pointant directement du doigt le comportement charismatique et nocif, aux yeux de certains militants, de son secrétaire général. Après la lecture de cet article, son avis ne se fit pas attendre : « Il a cette image du *beauf* qui correspond plus trop à ce que doit être le syndicat chez nous ». Certes, cette analyse peut paraître spontanée eu égard à cet intérêt tardif pour l'action collective mais elle révèle cependant deux éléments importants. Premièrement, elle montre qu'un délégué syndical récemment investi dans la fonction prend rapidement conscience de l'écart entre le discours syndical (celui de FO) général et ce que doit être l'activité syndicale avec des jeunes employés éloignés de la culture militante et ouvrière. La préservation d'acquis sociaux et la protection des employés constituent une tâche différente dans ce type d'entreprises récentes de ce qu'a pu être l'activité syndicale dans le secteur ouvrier il y a de ça plusieurs années. Deuxièmement, si comme ici à *Sporting* l'action collective en grande surface spécialisée rencontre des difficultés à se développer et à attirer les jeunes salariés, c'est peut-être en raison de l'image « ringarde », surannée et « gauchiste » de FO et du syndicalisme en général que peut continuer à diffuser les grands médias. Par exemple, quand Marc Blondel est régulièrement traité de conservateur ou d'archaïque par le patronat et certains journalistes et qu'il est également sujet à quolibets lorsqu'il est l'invité des grandes émissions du *show business*.

Cet intérêt récent de Frédéric pour le syndicalisme et la politique en général pose finalement la question des instruments actuels dont disposent les employés pour

défendre leurs acquis au sein de l'entreprise. Le syndicalisme tel que l'incarne Force Ouvrière est-il approprié pour les structures professionnelles récentes comme les grandes surfaces spécialisées ? En tout état de cause, ce jeune délégué syndical prend son poste à cœur depuis qu'il a créé son unité. Qui plus est, il s'est investi avec succès dans les élections professionnelles et la liste FO décrocha deux des quatre postes de la délégation du personnel. Engagé avec son collègue Pascal depuis février 2002 dans l'activité syndicale, Frédéric tente de traduire par différents moyens ses « écoeurements » quotidiens en termes politiques.

Exemple de contestation : un message électronique du délégué syndical

La messagerie électronique interne est une grande source d'informations au sein de l'établissement ; chaque employé peut envoyer un message à un membre du personnel. Ces textes concernent essentiellement le travail en magasin et parfois les "à côtés" de la vie d'entreprise (animations, invitations à des tournois de football, à des soirées...). Néanmoins, ce système de communication peut également servir à des fins contestatrices vis-à-vis d'un responsable de rayon.

En mars 2003, Frédéric a utilisé ce support informatique en tant que délégué syndical du magasin pour protester contre le message d'un responsable « sport » agent de maîtrise du rayon chasse. Ce samedi 1er mars, Louis, chef de rayon, était également le « permanent » du jour, ce qui signifie qu'il détenait l'autorité sur l'ensemble du magasin (coffre-fort, sécurité, etc.). Alors que la plupart des vendeurs avaient quitté les locaux à 20 heures — heure légale de débauche [5] — il restait quelques clients attendant aux caisses. Le problème est venu d'une paire de gants qui ne comportait pas d'étiquette. C'est pourquoi l'hôtesse de caisse a alors cherché sans succès à prévenir un vendeur pour connaître la référence et le prix du produit. Au-delà de 20 heures, les vendeurs n'étant pas rémunérés, il n'y avait donc personne dans le rayon ; ce qui a visiblement mis en colère Louis, alors responsable du magasin. Après ce petit incident, ce dernier a souhaité « marquer le coup » en écrivant un message électronique.

Message de Louis, responsable de rayon, le samedi 1er mars 2003 à 20h33 : « Mais où est le vendeur !!!!! »

Il est 20h05, pas d'étiquette sur des gants de skis ET PAS DE VENDEUR DANS LE RAYON JE LAISSE LE PATRON DU RAYON VOIR POURQUOI !! Merci de respecter au moins cette règle. Je vous rappelle que les vendeurs doivent sortir après les clients et non avant !

Louis, responsable de rayon/permanent du jour.

Réponse de Frédéric, délégué syndical, employé à l'atelier, le mercredi 05 mars 2003 à 09h13 :

Au lieu de te demander où est le vendeur, demandes toi pourquoi il n'était pas là peut-être parce qu'il n'a pas eu envie de se faire enfler de 05 ou 10 minutes tous les soirs de l'année. Minutes, qu'il ne récupérera qu'une fois sur deux, trois, cinq ou sur dix ??? QUAND TU GAGNES LE SMIC, tu n'as pas envie de donner à ton employeur une heure par semaine soit 50 heures par an.

REFLECHIS avant de poser des questions aussi naïves !!! Ne me remercies pas, tu étais égaré mais je suis là !!! SOLUTION : soyons rémunérés jusqu'à 20h15, je te promets qu'il n'y aura plus de soucis. Tu n'y avais jamais pensé ???

Frédéric (je vous épargne tous mes titres au sein de cette entreprise).

Quelques jours après le message du 1er mars, Frédéric a donc répondu à Louis. Et tous les salariés ont pu lire sur leur ordinateur sa réponse vive. Outre la provocation légère vis-à-vis de Louis, se retrouve à travers ce courriel la revendication première de la section syndicale du magasin : l'installation d'une pointeuse eu égard au temps de travail non payé effectué régulièrement par bon nombre d'employés. Dans ce message, est présent également l'argument concernant le Smic, qui permet de dénoncer par la même occasion le bas niveau des salaires et d'inclure dans la contestation l'ensemble des employés : « quand tu gagnes le Smic, tu n'as pas envie de donner à ton employeur une heure par semaine soit cinquante heures par an ». Suite à cet événement, j'appris par Frédéric que beaucoup d'employés étaient venus le féliciter pour montrer ainsi leur accord à l'installation de la pointeuse, qui permettrait à tous d'être rémunérés précisément selon le temps réel de travail effectué. Seule une vendeuse travaillant dans le rayon « chasse » de Louis, a manifesté son désaccord. Un matin, elle alla le voir et lui dit d'un ton agressif : « Tu te prends pour qui ? Tu te prends pour Dieu, ou quoi ? ». Bien que conscients des problèmes posés par ces retards dans le départ des employés par rapport à l'heure prévue, ni le directeur du magasin ni aucun des cadres n'ont fait état de cet échange de messages. A la lecture des comptes-rendus des réunions mensuelles entre la délégation du personnel et le directeur du magasin, ce dernier s'est cependant opposé à l'installation d'une pointeuse. Absent du magasin, je n'appris "la nouvelle" que cinq jours après. Frédéric me précisa alors que sans ses statuts de représentant syndical et de délégué du personnel, il n'aurait rendu publique sa colère.

A travers cet acte de contestation peut être appréhendée une nouvelle forme de mobilisation effectuée par un délégué syndical d'une entreprise. Celui-ci s'adresse en son nom (et non au nom de l'unité syndicale), répond au reproche d'un supérieur et inclut l'ensemble des employés rémunérés au Smic. Ni consultation des syndiqués, ni entrevue avec l'auteur du premier message, ni discussion avec les

collègues n'ont précédé l'expression de colère du délégué. Le groupe militant n'est pas présent eu égard au faible nombre de syndiqués mais Frédéric cherche à "faire du collectif ", notamment lorsqu'il évoque la rémunération des vendeurs. Par ce « coup de gueule » exprimé au plus grand nombre, il tente ainsi de fédérer le personnel autour de cette revendication concernant les dépassements d'horaire non payés. Tout au moins, il veut faire prendre conscience à l'ensemble des employés de la nécessité de l'installation d'une pointeuse (ou d'être rémunérés jusqu'à 20h15) compte tenu des débordements fréquents. Cette demande qui en est une récurrente avait d'ailleurs été formulée dans la profession de foi de la section FO lors des candidatures en vue des élections des délégués du personnel en 2002.

Les élections des délégués du personnel de l'automne 2002

Depuis une dizaine d'années, la création progressive de sections syndicales au sein de plusieurs magasins *Sporting* n'a trouvé aucun écho dans le discours de l'entreprise. Je n'ai jamais lu ou entendu quelque propos que ce soit concernant l'activité syndicale de la part d'un directeur de magasin ou d'un cadre du siège social. Bien évidemment, ces créations de sections ne constituent pas un bon signe d'entente sociale entre les employés et les dirigeants de la chaîne. Face à ce développement, chaque structure dirigeante des magasins au sein desquels s'établit une activité syndicale adopte deux stratégies : dans le discours officiel (par la messagerie informatique ou lors des réunions), le directeur ignore l'adhésion de quelques-uns de ses employés mais, officieusement, des actions ponctuelles sont mises en œuvres pour empêcher une quelconque attirance de leur part vers le syndicat et un gain de pouvoir des militants. Le déroulement des élections du délégué du personnel d'octobre 2002 en est une parfaite illustration.

Le premier tour : le samedi 21 septembre 2002

Avant cette élection, aucun délégué du personnel n'avait été élu au magasin de Châtenay faute de candidat. Pour le délégué syndical, cet évènement était le bienvenu. Il déclara que c'était anormal qu'il n'y ait pas de délégué du personnel dans une entreprise de cent trente salariés. L'élection se déroula de 09 heures à 15 heures ce samedi 21 septembre dans une salle habituellement réservée aux réunions et aux formations. Pour le collègue « employé », une seule liste estampillée

FO, composée de six employés, était présente au premier tour. Trois personnes pour les titulaires et trois autres pour les suppléants. Celle des titulaires comptait le délégué Force Ouvrière (Frédéric, 31 ans, technicien cycle/ski, plusieurs années d'ancienneté, ancien policier), une vendeuse randonnée/ski (32 ans, mère de famille, onze ans d'ancienneté), un technicien atelier inséparable de Frédéric (Pascal, 31 ans, ancien membre du GIPN). Sur la liste des suppléants, le même « type » d'employé peut être repéré : la trentaine passée, marié(e)s, père ou mère de famille et plusieurs années d'activité au magasin. La condition pour bénéficier du droit de vote à cette élection était la suivante : avoir au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, et ce, quelle que soit le type de contrat de travail (CDD ou CDI). Après le dépouillement réalisé en présence du directeur du magasin, des assesseurs, de la « responsable caisse » ainsi que du délégué syndical, je fus informé par ce dernier qu'à trois voix près, la liste FO passait dès le premier tour.

Les discussions de l'entre-deux tours : du 23 septembre au 18 octobre 2002

Un second tour a donc été organisé pour l'élection du délégué du personnel le samedi 19 octobre, ouvert aux candidatures non syndicales. Trois personnes, absentes du premier tour, avaient alors posé leur candidature à ce poste de délégué du personnel. Frédéric, premier sur la liste présentée dès le premier tour, paraissait abattu lorsque je le croisai : « ça va me faire rire si on se fait avoir ». Quelques employés soutenant sa liste m'ont informé que les trois nouveaux candidats avaient été sollicités par le directeur du magasin pour se présenter, en échange d'une probable et future promotion. Ces mêmes sympathisants de la liste conduite par Frédéric paraissaient tous écœurés de ce qu'ils nommaient eux-mêmes une « magouille » dans le but de mettre hors de portée le poste de délégué du personnel au représentant FO et sa liste d'employés jugés trop contestataires :

« Tu sais, Vincent, il a dû leur dire : dans trois mois, ça t'intéresserait peut-être de passer responsable... y'en a qui sont naïfs, même en acceptant d'être candidats pour contrer la liste FO, ils n'auront pas de promotion... regarde Yannick, ça fait des années qu'il est là, c'est pas maintenant qu'il va progresser ! Il rêve ou quoi ! ».

Entre les deux tours de l'élection, je n'ai pas eu l'occasion de discuter avec les trois nouveaux candidats. L'un d'eux (35 ans, vendeur cycle, douze ans d'ancienneté, membre du comité d'animation du magasin) s'est fait une entorse du genou l'immobilisant pendant plusieurs semaines, le deuxième (27 ans, arrivé en hiver

2001) est un magasinier que je salue parfois et avec qui les vendeurs du magasin ont peu de rapport vu son absence de la surface de vente ; enfin, la troisième candidate est une jeune vendeuse discrète à qui je n'ai jamais parlé et qui ne semble pas avoir une côte de popularité élevée parmi l'ensemble du personnel. Ces trois nouveaux postulants pour ce second volet électoral ont tous trois des profils divergents et, excepté celui qui fait partie du comité d'animation du magasin, ne bénéficient pas d'une notoriété ou d'une reconnaissance de leurs pairs.

Le samedi 12 octobre, soit une semaine avant le second tour, deux tracts ont été distribués aux employés par deux de ces quatre candidats. L'un me fut donné par Yannick (vendeur cycle, non syndiqué) dans le magasin, parmi les clients, ce qui est strictement interdit :

« Vos droits pour les élections : voter, voter blanc, voter en rayant des noms, vous abstenir (...) le rôle du DP est de faire appliquer la législation du travail (art. L422-1) (...) C'est là que j'interviendrai en vous défendant dans le cadre définie par la loi ».

« Pourquoi je me présente en tant que DP ? Bien que de formation scolaire philosophique [« niveau Deug »], depuis douze ans je travaille au rayon cycle (...) Fort de cette expérience, je connais bien les structures du magasin (...) Depuis deux ans, date à laquelle j'ai pris la décision de me présenter aux élections de délégué du personnel, je me suis petit à petit initié au code du travail et aux droits des salariés via des revues du CE (social pratique), et le groupement d'avocat indépendant acteur juridique ».

Un autre tract me fut distribué par Pascal, prétendant titulaire "étiqueté" Force ouvrière. Ce dernier se veut plus revendicatif et dénonce l'afflux des nouvelles candidatures aux élections comme moyen de freiner l'action syndicale. Comportant l'en-tête « CGT-FO du commerce », ce bulletin précise également leur objectif : « la défense des intérêts matériels et moraux ».

« Salarié(e)s de *Sporting* (...) Pour le second tour, vous avez peut-être déjà constaté qu'un certain nombre de candidats se présentent. Ce n'est pas innocent ! Sans doute est-ce pour éviter que des délégués appuyés de leur organisation syndicale se battent pour faire aboutir vos revendications ? En sera-t-il de même avec ceux qui se présentent sans étiquette ?

Le 19 octobre 2002, en votant pour les candidats présentés par le syndicat Force Ouvrière, vous vous prononcez pour la défense :

- de vos intérêts matériels (salaire, congés, tickets restaurant...)
- et moraux (toutes les conditions de travail : horaires, conditions d'emploi, postes, promotions...) ».

La campagne électorale pour ce second tour de la liste FO candidate au délégué du personnel pointe deux aspects importants du syndicalisme en grand magasin. Le premier est qu'il est mal vu d'être syndiqué en entreprise et le second part du postulat que seule une organisation syndicale est capable de faire aboutir les revendications des salariés - quand bien même elle ne regroupe que quelques adhérents. Distribués à tous les employés, les deux tracts marquent bien la différence entre, d'une part, le texte d'un candidat libre, sans étiquette et proche de la direction, établissant de façon artisanale une profession de foi ordinaire et consensuelle, et, d'autre part, un bulletin syndical d'un collectif (FO) n'hésitant pas à dénoncer des pratiques douteuses et insistant sur la fonction protestataire, défensive et protectrice d'un (petit) groupe soutenu par une organisation syndicale.

Les résultats du second tour : le samedi 19 octobre 2002

Le scrutin du second tour se termina à 15 heures et le dépouillement débuta à 16 heures. Il se déroula en présence des assesseurs, du directeur du magasin, de la responsable cadre des caisses ainsi que du délégué syndical. C'est ce dernier qui, quelques minutes après l'annonce des résultats, vint m'en informer. Environ quatre-vingt-dix employés ont voté et quatre-vingt-sept bulletins ont pu être validés : quarante employés ont été en faveur de la liste FO, vingt-trois ont élu la candidate hôtesse de caisse, quatorze ont choisi le candidat magasinier et dix, seulement, se sont tournés vers le vendeur cycle ayant douze ans d'ancienneté. Les quatre sièges de la délégation du personnel se répartissant proportionnellement aux nombres de bulletins, la liste FO se fit attribuer deux des quatre sièges, et les deux autres ont été répartis entre le magasinier et la seule élue femme. Frédéric, alors représentant syndical fraîchement élu à la délégation du personnel, paraissait heureux de ce vote massif en faveur de sa liste et me confia que, lors des futures réunions, il aurait tout son temps pour tenter de s'entendre avec le directeur du magasin avec qui, jusqu'à présent, les relations avaient été conflictuelles : « tu vas voir, si ça se trouve, on va s'entendre sur pas mal de points... moi je vais faire mon boulot pendant un an... après on verra... ».

Un mois après les résultats définitifs, un article [6], extrait d'un journal syndical, relatant la façon dont s'étaient déroulées les élections était affiché sur le tableau de la section en salle de pause. J'en discutais avec Frédéric qui, en m'en donnant un exemplaire, me précisa comme fier de lui : « il y a un peu de diffamation mais l'article est dans un journal qui paraît quand même à 200 000 exemplaires dans tout l'Ouest... ». Après avoir reçu cet article, celui-ci n'a pas semblé être impressionné par le fait que les scrutins électoraux auxquels il a pris part en première ligne soient

médiatisés par la presse syndicale au-delà de la structure de l'entreprise. Il y voit plutôt une première reconnaissance de son investissement dans la création en février 2002 de la section syndicale puis, au mois de septembre de la même année, dans sa candidature aux élections DP. Pour autant, malgré les succès électoraux des listes syndicales, la section FO n'attire que très peu d'adhérents.

L'activité militante dans le grand commerce : un syndicalisme sans base

Les grands traits du syndicalisme dans le grand commerce

C'est par une présence nouvelle et discrète dans certains grands magasins et une absence dans beaucoup d'autres que l'activité syndicale existe dans le secteur du grand commerce spécialisé. En raison du développement récent et rapide des grandes surfaces en France, le syndicalisme du grand commerce ne s'inscrit pas dans le passé historique d'un militantisme ouvrier. A *Sporting*, vingt ans séparent la création de la première grande surface de vente d'articles de sport (1976) et l'apparition des premières sections syndicales au sein de plusieurs magasins français. Celles-ci sont souvent créées et dirigées par des hommes qui, forts de plusieurs années d'ancienneté, ne se voient pas progresser en termes de salaire et de considération au sein de l'entreprise. A cela, il est nécessaire d'ajouter la propension plus élevée que la moyenne de chacun des délégués syndicaux à être rétifs à l'ordre et à avoir des conflits réguliers avec leur responsable hiérarchique. Bien que les institutions syndicales soient peu fréquentées, force est de reconnaître que des employés contestent la non amélioration voire la dégradation de leurs conditions de travail. Par exemple, l'annualisation comme technique d'aménagement du temps de travail suite aux lois Aubry a eu pour conséquence de faire travailler les employés en CDI de 35 heures jusqu'à 44 heures par semaine.

Les rares militants de chacune des sections syndicales des magasins *Sporting* ont tous le même profil social : faiblement diplômés (aucun, CAP, BEP) ayant souvent dépassé la trentaine d'années, ils appartiennent à la première génération d'employés, c'est-à-dire celles et ceux embauchés à l'ouverture du magasin à la toute fin des années 1980 et au début des années 1990. De la même manière que de « vieux ouvriers spécialisés » (Beaud, Pialoux, 1999), les « établis » de *Sporting* cherchent à préserver les acquis matériels et symboliques obtenus tout au long du

développement de l'entreprise auquel ils ont pris part depuis leur embauche. Egalement, comme nous l'avons vu pour le magasin de Châtenay, ces organisations locales sont souvent l'œuvre de personnes peu politisées et sans passé militant. Cette nouvelle forme de syndicalisme se donne pour objectif de défendre isolément tel ou tel employé contre les nouvelles formes de souffrance individuelle au travail, que sont par exemple le harcèlement moral ou le *burn out*, apparues dans le langage depuis une dizaine d'années après s'être libérées de l'autocensure (Baudelot, Gollac et al. , 2003 : 226).

Si l'on peut détecter l'une des caractéristiques de cette nouvelle forme de syndicalisme, c'est bel et bien ce côté singularisé : le délégué se donne pour tâche d'écouter la plainte d'une employée pour ensuite tenter de la défendre vis-à-vis de la direction. Malgré des tentatives d'union, le collectif a cédé sa place à l'individuel et, face au faible nombre de militants au sein de l'entreprise, l'action de la section se réduit souvent à l'initiative du délégué syndical. Compte tenu de la multitude de contrats de travail et des différences en termes d'horaires et de rémunérations entre employés, le partage d'une même condition salariale par l'ensemble du personnel ne peut s'effectuer. Un collectif militant ne peut exister sans un collectif de travail. Par ailleurs, sans un recrutement de militants parmi la population salariée la plus jeune, la pérennisation des sections syndicales ne pourra être établie eu égard au tournus (*turn-over*) élevé de la main d'œuvre.

Les jeunes vendeurs et le syndicat

Cette présence en entreprise durant plus d'un an et demi m'a permis d'établir la segmentation de cette main d'œuvre dans ce magasin et plus généralement dans l'ensemble des magasins de la firme. Aux côtés des vendeurs âgés entre 30 et 40 ans, peu diplômés, on trouve de plus en plus de jeunes âgés d'une vingtaine d'années qui ont suivi plusieurs années d'études supérieures. Faute de mieux et dans un contexte marqué par un chômage massif, ils se trouvent relégués à des emplois d'exécution. Ces « dominés aux études longues » (Schwartz, 1998) occupent une position subalterne dans l'espace social tout en étant relativement intégrés culturellement par leur scolarisation prolongée (licence, maîtrise, troisième cycle universitaire). Ces employés plus jeunes « dont la dignité sociale passe d'abord par la fin de la succession de petits boulots » (Beaud, Pialoux, 1999 : 359) et après un échec dans les études supérieures pour certains, se gardent bien de provoquer tout conflit dans l'entreprise et ne participent pas à l'activité de contre-pouvoir organisée par les militants syndicaux. Certains vendeurs du magasin de Châtenay comme Thomas (26 ans, licence de biologie, vendeur à plein temps) partagent les idées de Frédéric mais reconnaissent également que le poste de délégué syndical

détient cette fonction d'autoprotection :

« Après, c'est peut-être particulier la syndicalisation au magasin parce que les gens qui sont syndiqués... est-ce qu'ils se sont syndiqués pour vraiment se battre pour des gens, les autres employés, leurs collègues ou alors pour sauver leur tête ? La syndicalisation est venue à un moment où eux ils étaient un petit peu sur la sellette aussi... et pour eux, le fait de se syndiquer, ça pouvait leur permettre de sauver leur tête... ».

Certains de ces jeunes employés stagnent dans leur profession de vendeur et espèrent ardemment un poste de responsable de rayon. Ils peuvent souscrire aux idées de la section syndicale — en premier lieu, les salaires trop bas — mais reçoivent discrètement des conseils de la direction comme quoi une adhésion syndicale serait mal venue compte tenu de leur projet professionnel dans l'entreprise. Pour exemple Thomas à qui un cadre du magasin, profitant d'une soirée en discothèque et de l'ambiance festive qui y régnait, s'est permis lors d'une fête interne de le mettre en garde contre un quelconque rapprochement avec la section FO eu égard à son objectif qui était de devenir responsable de rayon.

« Effectivement, on m'a dit de se méfier du ressenti que ça pouvait avoir le rapport que je pouvais avoir avec les mecs de l'atelier donc... ceux qui sont syndiqués... par rapport à mon projet. Hors de l'entreprise... non c'était pas hors de l'entreprise parce que c'était pendant une soirée qui s'était faite pour fêter des résultats où... à la discothèque Le Côte Ouest... où à partir d'une certaine heure, les langues se délient parce que l'alcool désinhibe... bon, voilà des conversations arrivent comme ça alors que t'as rien demandé ! Tu vois, c'est des conversations informelles mais qui, malgré tout, ont une incidence sur la vie de tous les jours ».

Que dire de plus sur la quasi-indifférence — parfois forcée, comme vu précédemment pour celles et ceux voulant progresser — des jeunes employés à l'égard des sections syndicales quand il s'agit d'évoquer celles et ceux embauchés en « contrat de qualification » ou « contrat étudiant » qui poursuivent tous leurs études en parallèle ? Les étudiants de l'université ne sont présents au magasin que dix à quinze heures par semaine et sont, de manière générale, peu préoccupés par les conflits de travail qui peuvent exister ponctuellement dans l'entreprise ; leur *job* étudiant ne constituant qu'un "gagne pain". En formation par alternance, les jeunes élèves de BTS embauchés en « contrat de qualification » ne vont pas, eux non plus, se risquer à critiquer l'entreprise puisque l'obtention de leur diplôme est déterminée,

en partie, par l'avis de leur responsable en entreprise.

Structure de l'emploi et contexte syndical actuel

Le cœur de cible du syndicalisme dans les grands magasins spécialisés est loin d'être constitué de tous les employés du magasin. Son activité (faible, irrégulière mais existante) et ses revendications séduisent un public bien précis : celles et ceux qui, après plusieurs années d'ancienneté, vieillissent et ne voient pas leurs conditions de travail s'améliorer alors même qu'ils ont participé au développement de l'entreprise dès l'ouverture du magasin. C'est donc parce que la défense d'acquis matériels et symboliques ne concerne pas l'ensemble du personnel et ne passionne que les plus anciens, que l'activité syndicale ne se développe que faiblement. L'hétérogénéité des trajectoires sociales et professionnelles, la diversité des profils sociaux des employés (âge, diplôme...) ainsi que la myriade des types de contrat (CDI, CDD, temps partiel, job étudiant, contrats de qualification) constituent les raisons permettant d'élucider au mieux la présence timide de l'action collective dans les grands magasins de ce type existant en France depuis plus de vingt ans. Ainsi pour analyser le faible développement du syndicalisme dans les grands magasins spécialisés français et les contraintes que rencontre cette activité du fait même de la situation particulière de l'emploi, rapprocher ces conditions difficiles du travail militant à celles étudiées par Beaud et Pialoux dans les PME installées depuis 1996 à proximité du site Peugeot de Sochaux (les « équipementiers de l'automobile ») semble fécond : « cette précarité institutionnalisée — le *turn-over* de la main d'œuvre est très élevé — compromet en outre toute forme d'enracinement usinier (...) : c'est ainsi que, dans les rares entreprises où agissent des délégués syndicaux, le travail politique au jour le jour est rendu extrêmement difficile... » (*Ibid.*, 1999 : 420 - 421). Si le faible développement du syndicalisme dans le secteur du commerce et des services marchands, de l'agroalimentaire, du textile et du bâtiment — où le taux d'adhésion est en dessous de 5% (Andolfatto, Labbé, 2000 : 73) — s'explique par la structure même de l'emploi, d'autres raisons cependant, communes à tous les secteurs et comprenant le désengagement syndical français, ne doivent pas être négligées. En effet, le fait que le syndicalisme en tant qu'action collective ait du mal à s'implanter au sein du grand commerce peut autant se saisir par la configuration de l'emploi que par des facteurs propres aux salariés et aux grandes organisations confédérées.

Parmi les facteurs sociaux permettant de l'appréhender, les changements culturels intervenus depuis les années 1970 ont souvent été évoqués ; notamment la montée de l'individualisme qui place au premier plan la réalisation personnelle et qui dévalorise les engagements collectifs. Les syndicats, comme les partis politiques ou

les autres grandes organisations "omnibus" sont victimes du même déclin : les engagements se font plus ponctuels, pour des causes temporaires et désintéressées, comme les « Restos du Cœur » lancés par Coluche (Ion, 1997).

Enfin, il est nécessaire d'évoquer le fonctionnement même des organisations syndicales en France. Lorsque Frédéric, délégué du magasin *Sporting* de Châtenay, affirme que la personnalité et le discours de Marc Blondel — aussi populaires soient-ils dans le milieu ouvrier et/ou de la fonction publique — ne correspondent pas et ne peuvent pas fonctionner dans les grands magasins, il met le doigt sur un élément important dont font état nombre de recherches socio-historiques sur les syndicats français. En effet, pour des raisons tenant à leur organisation interne (fossé entre la base militante et les représentants, organisation de plus en plus centralisée et uniformisée, etc.), ceux-ci ont été incapables de s'adapter aux changements de l'économie et de la société survenus depuis le milieu des années 1970 (Andolfatto, Labbé, 2000 : 110 - 113). De fait, il semble nécessaire de mentionner que depuis ces années, les confédérations ont privilégié le principe "industriel" selon lequel les salariés travaillant dans le même établissement doivent être syndiqués ensemble, quel que soit leur statut professionnel. Les syndicats organisés sur une base locale ont perdu toute consistance au profit des sections ou des syndicats d'entreprise dont la pérennité ou l'existence ne sont pas assurées partout. Selon ce principe, les confédérations ont dissous les syndicats de métier et leur organisation complexe a été incapable d'accueillir les "mouvements sociaux" les plus récents et de porter les nombreux conflits de travail dans le grand commerce (ouverture le dimanche, la nuit sur les Champs Elysées, etc.). Dans une situation d'écclatements de statuts, d'externalisation de la production et de fort *turn-over*, seules les structures "horizontales", les syndicats de métier, semblent pouvoir attirer davantage de salariés.

L'avenir des sections syndicales dans le grand commerce spécialisé

Si, au cours de mon expérience ethnographique, le faible développement du syndicalisme dans le grand commerce non alimentaire est flagrant, je ne peux difficilement à l'heure actuelle lancer des perspectives quant au devenir de cette forme d'action collective en mutation. Bon nombre d'employés ne restent que peu d'années dans la société. Or, lorsque les deux personnes motivées qui ont créé la section FO du magasin de Châtenay vont partir, quel employé prendra la suite de leur fonction ? Frédéric pense en effet arrêter de travailler pendant quelques temps ; sa femme dont l'allocation parentale d'éducation (APE) prend fin en septembre 2003 devrait retrouver son emploi d'infirmière alors même que lui percevrait les Assedic. Il émettait en avril 2003 le souhait de quitter l'entreprise ;

ceci en évoquant la solution de se faire licencier pour abandon de poste.

Plus généralement, vu que l'activité syndicale dans un magasin est l'œuvre d'employés dont l'ancienneté est importante et que, comme l'observation l'a montré, la structure dirigeante exerce des pressions sur certains jeunes pour les tenir à l'écart de l'adhésion, le militantisme ne jouit ni actuellement d'un développement généralisé ni d'un avenir assuré et mobilisateur. Paradoxalement, si les jeunes vendeurs (20-25 ans) reconnaissent comme légitime la présence d'une section syndicale eu égard, par exemple, à la politique salariale de l'entreprise, ils ne décident pas pour autant de s'investir dans l'activité militante qui, dans un premier temps, pourrait consister à s'intéresser de plus près à l'actualité sociale du magasin (lecture du compte-rendu des réunions des délégués du personnel, participation aux élections professionnelles, affichage syndical, etc.). Sous la forme d'hypothèse et selon la tendance actuelle, les jeunes employés méfiants à l'égard de toute institutionnalisation refuseraient les formes d'engagement traditionnelles et préféreraient se tourner vers des mouvements spontanés au sein de structures plus récentes et plus souples [7]. Par ailleurs, sans une adaptation des organisations syndicales face à cette nouvelle population de jeunes salariés surdiplômés, quel peut être l'avenir d'un syndicalisme « sans base » regroupant des permanents dans les fédérations, des représentants dans quelques entreprises et, en réalité, très peu de « simples » militants ?



Le Magasin *Sporting* de Châtenay (V. CHABAULT, avril 2003)

Le Magasin *Sporting* de Châtenay (V. CHABAULT, avril 2003)



[1] Une grande surface spécialisée est une entreprise commerciale destinée à un large public qui propose ses services dans des domaines non alimentaires tels la culture, le bricolage, le sport, l'ameublement ou la jardinerie.

[2] Entre octobre 2001 et mai 2003, j'ai été vendeur « technique » dans ce magasin. Je disposais d'un contrat de travail à durée indéterminée de 15 heures par semaine.

Cet article est extrait d'une maîtrise de sociologie dirigée par S. BEAUD et J-N. RETIÈRE. CHABAUT Vincent, 2003, *La jeunesse au travail. Enquête ethnographique sur le travail et les employés d'une grande surface spécialisée*, mémoire de maîtrise de sociologie, Université de Nantes, 190 pages.

[3] « Les entretiens ethnographiques sont utilisés dans le cadre d'une enquête ethnographique dont la méthode privilégiée est l'observation participante ». Longs, approfondis, enregistrés, ils peuvent incarner à eux seuls des processus sociaux généraux. BEAUD Stéphane, 1996, « L'usage de l'entretien en sciences sociales. Plaidoyer pour l'entretien ethnographique », *Politix* (35) : 226 - 257. Voir aussi : BEAUD Stéphane, WEBER Florence, 1997, *Guide de l'enquête de terrain*, Paris, La Découverte.

[4] PENEFF Jean, 1989, « Autobiographies de militants CGTU-CGT », *Cahiers du LERSCO* (1). Cité dans BEAUD Stéphane, WEBER Florence, 1997, *Guide de l'enquête de terrain*, Paris, La Découverte : 199.

[5] Il faut préciser que l'heure de fermeture du magasin est fixée à 20 heures. Vers 19h50, il n'est plus possible pour les clients d'entrer dans le magasin. Puis, entre 19h45 et 20h00, l'hôtesse d'accueil émet deux ou trois appels au micro pour inciter les clients à se diriger vers les caisses. Après 20h00, les employés ne sont plus rémunérés sauf les hôtesse de caisse qui finissent leur journée à 20h15. Pour les vendeurs, le fait d'attendre qu'il n'y ait plus de client dans le magasin après 20h00 forcent ces derniers à débaucher en retard, vers 20h10-20h15 les jours de grande affluence (samedi ou mercredi), et donc de travailler « gratuitement » durant une dizaine de minutes.

[6] Bras de fer électoral. La direction de *Sporting Châtenay* n'a pas apprécié que FO dépose sa liste aux élections professionnelles d'octobre 2002 (...). Au second tour, FO a dû affronter les candidats libres suscités par la direction et dispatchés sur trois listes, la multiplication des candidatures libres ayant pour unique finalité de retirer un maximum de voix à FO. Dans ce contexte particulièrement difficile, nos camarades ont bien résisté (...). Toutes nos félicitations aux militants Force Ouvrière qui ont su tenir bon face à la direction ! ». *L'Ouest syndical : informations syndicales de l'Union Départementale CGT-Force Ouvrière*, 442, novembre 2002.

[7] Parmi un certain nombre de travaux de sociologie politique, on retiendra MUXEL Anne, 2001, *L'expérience politique des jeunes*, Paris, Presses de sciences-po et SOMMIER Isabelle, 2003, *Le renouveau des mouvements contestataires à l'heure de la mondialisation*, Paris, Flammarion.



ANDOLFATTO Dominique, LABBÉ Dominique, 2000, *Sociologie des syndicats*, Paris, La Découverte, collection Repères.

BAUDELOT Christian, GOLLAC Michel et al., 2003, *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard.

BEAUD Stéphane, 1996, « L'usage de l'entretien en sciences sociales. Plaidoyer pour l'entretien ethnographique », *Politix* (35) : 226 - 257.

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

CARTRON Damien, 2003, « Le sociologue pris en sandwich ! Retour sur une observation participante dans un fast-food », *Travail et Emploi* (94) : 59 - 64.

ION Jacques, 1997, *La fin des militants ?*, Paris, Editions de l'atelier.

MUXEL Anne, 2001, *L'expérience politique des jeunes*, Paris, Sciences-po.

PENEFF Jean, 1989, « Autobiographies de militants CGTU-CGT », *Cahiers du Lersco* (1).

SCHWARTZ Olivier, 1998, *La notion de « classes populaires »*, Habilitation à diriger des recherches en sociologie. Université de Versailles - Saint Quentin en Yvelines.

Vincent Chabault,
Une « aventure » militante, le syndicalisme dans une grande surface spécialisée,
Numéro 5 - avril 2004.