



HAL
open science

Remettre les marges au centre. Réflexion autour des concepts utilisés pour l'étude des travailleurs précaires

Cristina Nizzoli

► To cite this version:

Cristina Nizzoli. Remettre les marges au centre. Réflexion autour des concepts utilisés pour l'étude des travailleurs précaires. 14 èmes Journées Internationales de Sociologie du Travail, Jun 2014, Lille, France. hal-00992264

HAL Id: hal-00992264

<https://hal.science/hal-00992264v1>

Submitted on 16 May 2014

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.

Remettre les marges au centre. Réflexion autour des concepts utilisés pour l'étude des travailleurs précaires

Cristina Nizzoli

Aix Marseille Université, CNRS, LEST UMR 7317, 13626, Aix-en-Provence, France.

cristina.nizzoli@univ-amu.fr

Résumé (50 mots ou 300 signes)

Cette contribution vise à questionner, au prisme de la relation entre marges et centres, les résultats d'un récent travail de recherche sur les syndicalismes et les travailleurs de la propreté.

mots clés : Marges - Centres - Syndicalisme - Précarité - Nettoyage - Comparaison internationale

Remettre les marges au centre. Réflexion autour des concepts utilisés pour l'étude des travailleurs précaires

Cristina Nizzoli

Aix Marseille Université, CNRS, LEST UMR 7317, 13626, Aix-en-Provence, France.

cristina.nizzoli@univ-amu.fr

Introduction

Cette contribution s'appuie sur les résultats d'un récent travail de recherche sur les syndicalismes et les travailleurs de la propreté (voir encadré) que je souhaite questionner au prisme de la relation entre *marges* et *centres*.

Un retour réflexif sur les usages des catégories concernant la précarité que ce soit au sein du champ de la recherche, que dans celui des pratiques syndicales. Un processus, celui du classement et de la catégorisation, qui est à la fois scientifique, social et politique.

Qu'est-ce que l'on définit alors, en tant que chercheurs, comme marginal ou central lorsqu'on a affaire aux travailleurs précaires ? Et encore, sur le plan des organisations syndicales, de quelle manière la marginalité s'exprime dans les « pratiques syndicales » en milieu précaire ?

Ces interrogations sont issues d'une première réflexion menée suite à la rédaction de ma thèse. En effet, c'est à ce moment que j'ai pu constater à quel point l'activité de recherche visant des salariés dont le statut d'emploi, de travail et social est caractérisé par un « cumul de précarités » (Denis, 2009) m'avait confrontée, de manière souvent implicite, à la question de la marginalité.

Parler d'emploi atypique, de précarité, de temps partiel ou de rapports sociaux de sexe suppose de ranger la population concernée, et donc l'ensemble de l'objet de recherche, au sein d'un espace marqué par la présence des marges. Toutefois, cette même réflexion pouvait être mobilisée au sujet de l'acteur syndical. En effet, sur le plan de l'enquête de terrain, l'observation directe des pratiques syndicales « en train de se faire » à la CGT (Confédération Générale du Travail) de Marseille et à la CGIL (Confédération Générale Italienne du Travail) de Bologne a constitué un outil fondamental pour pénétrer le monde syndical et dévoiler ses fonctionnements.

C'est dans un tel contexte, qu'il est apparu le contraste entre, d'un côté, la forte présence de problèmes spécifiques

au statut d'agent de propreté et, de l'autre, une prise en compte inadéquate de la part des organisations syndicales dont les pratiques demeurent, en large partie, modelées sur le système salarial de l'époque fordiste. Ainsi, bien que les situations de précarité¹ et marginalité constatées soient loin de constituer un fait marginal, elles ont tendance à être lues - aussi bien dans la sphère de la recherche que dans celle syndicale - comme une exception. Des exceptions par rapport à une règle : la norme figée dans la phase de la société salariale (Castel, 1999) dominée par la présence d'emplois stables (Linhart et Maruani, 1982).

« Le problème actuel n'est donc pas seulement celui que pose la constitution d'une "périphérie précaire", mais aussi celui de la "déstabilisation des stables". Le processus de précarisation traverse certaines des zones anciennement stabilisées de l'emploi. [...] Il n'y a rien de "marginal" dans cette dynamique. [...] la précarisation du travail est un processus central [...] ». (Castel, 1999, p. 661)

Il y a désormais quinze ans, R. Castel affirmait que les dynamiques de précarisation n'avaient « rien de marginal » et que la précarisation devait être appréhendée en tant qu'élément structurel de la société contemporaine. M'inscrivant dans cette approche, je souhaite donc interroger les usages académiques et syndicaux des catégories employées pour parler de la précarité. Pour ce faire, au préalable il est nécessaire d'éclairer les présupposés par lesquels on a tendance à attribuer à « la marginalité » un caractère exceptionnel.

L'enquête et la méthodologie²

En tâchant de dépasser les approches qui font du syndicalisme l'acteur fondamental de la période dominée

¹Sans revenir sur les débats autour de la précarité, dans cet article je vais retenir une acception large du concept de précarité. Je considère les travailleurs du nettoyage comme des précaires sous différents points de vue en lien avec le statut d'emploi, de travail, social et politique (pour ce qui concerne l'accès aux droits civiques dans le cas des travailleurs immigrés).

²Il s'agit d'une thèse de doctorat dont le titre est : « SyndicalismeS et travailleurs du "bas de l'échelle". CGT et CGIL à l'épreuve des salariés de la propreté à Marseille (France) et Bologne (Italie) », Université Aix-Marseille, Aix en Provence, (soutenue en 2013).

par la production industrielle, suite à laquelle on ne pourrait parler de syndicat qu'en lien avec sa crise (Ubbiali, 1993), l'attention a été focalisée sur les pratiques syndicales « en train de se faire ». En effet, le syndicalisme, bien qu'affaibli par rapport à l'époque keynésienne, continue d'exister sous des formes parfois différentes de celles du passé. Le saisir à partir de la relation qui s'instaure entre les acteurs syndicaux et les travailleurs, sur le plan des différents terrains des pratiques syndicales, a permis de questionner les dynamiques les plus subtiles sous-tendant l'action syndicale dans son déploiement quotidien. En particulier, j'ai montré l'importance de la prise en compte, au-delà du rapport de domination mobilisé traditionnellement pour l'étude du syndicalisme - celui de la relation capital/travail - d'autres formes de domination, à savoir celles liées au sexe et à l'ethnie.

- - -

L'enquête de terrain a duré dix mois, dont cinq à Marseille et cinq à Bologne. Le choix des deux syndicats et des deux villes s'est fait sur la base de critères en lien avec la faisabilité du terrain. Ainsi, après plusieurs années dédiées à l'étude du syndicalisme CGT, il s'est révélé plus simple de continuer à enquêter sur cette même confédération. Du côté italien, la CGIL était l'organisation syndicale qui se rapprochait le plus de la CGT, pour des raisons à la fois historiques et en lien avec sa structure.

Les bourses du travail des deux villes ont été les entrées privilégiées car, étant donné l'atomisation de ces travailleurs, c'est ici que la plupart des interactions entre salariés et syndicalistes ont lieu.

La méthode privilégiée a été l'observation directe des pratiques syndicales (permanences lors du suivi individuel, grèves, mobilisations et AG), accompagnée par une trentaine d'entretiens menés auprès des salariés les plus accessibles, mais surtout des syndicalistes-clé (notamment les deux responsables syndicaux de la propriété) que j'ai suivis dans leur activité syndicale pendant plusieurs mois.

Il a été nécessaire d'adapter la comparaison internationale aux nécessités d'une recherche qualitative visant une étude « par le bas » du syndicalisme. La prise en compte des cohérences sociétales, empruntées à l'analyse sociétale (Maurice, Sellier et Silvestre, 1982), a conduit à dépasser les limites engendrées par une enquête visant l'échelle micro, en intégrant des facteurs relevant du niveau meso et macro. Mettre l'objet à l'épreuve de l'effet sociétal a été

possible notamment à travers le raisonnement qui est propre à l'analyse sociétale : une activité intellectuelle capable de mobiliser l'étonnement du chercheur pour déceler la signification de chaque phénomène, en lien avec son contexte sociétal.

1 Les niveaux de la relation marges-centres

Une marge se définit toujours par rapport à un centre. Une relation donc, qui oblige à engager une réflexion autour des dimensions qui la composent.

Ainsi, il s'agit tout d'abord de faire référence à ceux que j'ai identifiés comme les deux niveaux d'analyse. Le premier ayant pour objectif de rendre compte des formes de domination qui conduisent à situer aux marges les travailleurs de la propreté ; alors que par le deuxième niveau, je vise la déconstruction du lien par lequel on a tendance à considérer des situations marquées par la marginalité comme des exceptions par rapport à une règle.

1.1 Nommer les dominations par les marges

On ne peut pas pleinement comprendre la situation des travailleurs de la propreté sans revenir sur les formes de domination liées aux dynamiques du marché du travail, au statut d'immigré, à l'ethnie - et plus largement à la racisation des identités sociales - et aux rapports sociaux de sexe (Dorlin 2009).

À l'instar de D. Kergoat, on reconnaît l'importance de la prise en compte de la consubstantialité des rapports sociaux (Kergoat, 2009), toutefois le but de cette communication ne réside pas dans la production d'un savoir scientifique sur la complexité des rapports sociaux tels qu'ils s'expriment dans les pratiques sociales. Ainsi, sans remettre en question le fait que les rapports sociaux se produisent et co-produisent mutuellement, je souhaite intégrer un point de vue analytique prenant appui sur des éléments descriptifs. Par quels éléments peut-on décrire la marginalité des salariés de la propreté ? Par rapport à quels centres se construit cette marginalité ?

1.1.1 Aux marges dans le travail

Cette démarche répond à la nécessité de se donner des instruments pour décrire les marges qui résultent de la position de dominé de cette frange du salariat.

La première situation de marginalité est celle qui conduit à

traiter des formes de domination inhérentes au travail. Dans un secteur où le processus d'externalisation est de plus en plus important³, la sous-traitance produit une triple forme de contrôle des travailleurs de la propreté. En effet, grâce à ce système, les salariés subissent le contrôle de la part de leur employeur, du donneur d'ordre et, lorsque ils sont présents dans le chantier, des salariés du donneur d'ordre (Nizzoli, 2012). La sous-traitance, appréhendée en tant que *marge* par rapport au « travail en interne » qui représente quant à lui le *centre*, participe à définir le rapport de domination dans ce secteur d'activité. Par ailleurs, la relation entre la sous-traitance et le travail en interne est à l'origine du clivage identifié par Magaud qui, dans les années 1970, voyait dans le processus d'externalisation la cause de la segmentation salariale entre des « vrais et faux salaires » (Magaud, 1974) touchant des travailleurs embauchés pour opérer des mêmes tâches.

En deuxième lieu, c'est la nature du travail qui contribue à placer cette catégorie de travailleurs aux marges. Le métier d'agent de propreté comporte une proximité constante avec la saleté. Cet élément, comme l'a souligné Hughes, dévalorise fortement cette profession. Ce que l'auteur qualifie de *dirty work* (Hughes, 1962) renvoie à la stigmatisation des individus exerçant cette profession, car ces derniers tendent à être associés à l'objet de leur travail (Corteel et Le Lay, 2011). De plus, dans ce secteur, le rapport à la saleté se doit d'être appréhendé de manière consubstantielle avec les positions hiérarchiques des salariés et leur appartenance ethnique. Ainsi, F. Reyssat souligne à quel point la hiérarchie entre salariés prend appui sur le rapport à la saleté de la tâche. Lors de son enquête il a pu observer que les travailleurs ethnicisés sont ceux auxquels on confie les tâches les plus dévalorisantes en termes de rapport avec la saleté (Reyssat, 2013).

Mais le travail du nettoyage est aussi socialement appréhendé comme une continuation du travail domestique à l'extérieur du foyer, dans la sphère du rapport salarial (Angeloff, 2008 ; Hirata et Kergoat, 2008). Ainsi, les femmes sont socialement considérées comme les plus aptes à ce type de métier (Perrot, 1987) qui devient, au contraire,

³Au niveau européen la propreté continue de gagner d'importantes parts de marché en pénétrant là où l'activité de nettoyage était auparavant une activité *in-house*. Ainsi, entre 1980 et 2005, le taux de pénétration du marché est passé de 43 à 61 % et même en pleine période de crise économique, ce pourcentage a encore augmenté, en atteignant le chiffre de 64,7 % en 2010 (Chiffres FENI 2010)

dévalorisant pour des hommes blancs. Pour ce qui est des hommes ethnicisés, la question de l'appartenance à une race autre que celle dominante (la blanche) est l'élément qui légitime socialement leur activité en tant qu'agent de nettoyage.

Mais dans la case des *marges* il faut aussi placer toutes les questions qui relèvent de la stigmatisation due à l'appartenance ethnique⁴. À ce propos, il ne faut pas négliger la présence d'une discrimination à l'embauche qui trouverait en partie son explication dans la différente nature des chantiers. S. Chaïb affirme «qu'aucune exigence n'est formulée pour le profil des travailleuses affectées aux "chantiers" de nettoyage, c'est à dire le nettoyage de locaux vides nouvellement construits ou rénovés ; en revanche, pour les cabinets de médecin, dentiste, etc., des critères de sélection apparaissent » (Chaïb, 2006, p. 159). Cette même tendance est observée par P. Bataille qui remarque que dans des chantiers comme les hôpitaux, on observe une tendance à choisir une main-d'œuvre féminine et d'origine européenne (Bataille, 1997).

Mais travailler dans le secteur de la propreté suppose aussi d'opérer quand les autres (travailleurs du donneur d'ordre et public des lieux nettoyés) ne sont pas présents. L'invisibilisation qui a des importantes conséquences sur l'identité professionnelle des agents de nettoyage demeure alors un autre aspect clé à ranger dans la case des *marges*.

Pour prolonger cette analyse, il faut faire référence au statut d'immigré d'une partie de la main-d'œuvre de ce secteur d'activité⁵. En effet, dans un contexte de réduction du coût du travail et de démantèlement du droit du travail, le recours aux travailleurs immigrés doit être appréhendé à la lumière de la spécificité qui relève de leur statut juridique. Un statut d'étranger, qui les place dans une position d'infériorité et donc de marginalité par rapport aux salariés autochtones.

Comme l'explique Moulier-Boutang (Moulier-Boutang, 1998), l'un des enjeux fondamentaux du système capitaliste consiste dans l'effort que fournit le patronat pour éviter la fuite des salariés. Le contrat de travail étant par nature asymétrique, le statut du travailleur immigré - avec

4 En France et en Italie, aucune statistique ne peut être mobilisée pour apporter des renseignements sur l'appartenance ethnique des travailleurs de la propreté. Toutefois, lors de notre enquête à Bologne comme à Marseille les travailleurs ethnicisés ont constitué la majorité des salariés rencontrés lors des permanences syndicales.

5 Cf. encadré « Le secteur de la propreté en chiffres ».

l'absence de citoyenneté – tend vers l'idéal type de « salariat bridé », dans lequel cette asymétrie est redoublée par l'impossibilité, formelle ou effective, de circuler sur le marché de la force de travail. Il s'agit là d'un élément clé pour la compréhension du système qui contribue à inferioriser le travailleur non-citoyen dans la sphère du rapport salarial, et à expliquer la tendance à une plus forte captivité de la main-d'œuvre immigrée.

1.1.2 Aux marges dans l'emploi

Du point de vue de l'emploi, l'utilisation massive du temps partiel⁶ participe à définir la marginalité des salariés de la propreté. Instrument favorable au patronat, le temps partiel imposé permet de répondre promptement à toute variation de la demande du marché, tout en gardant des coûts faibles. Souvent présentée comme la norme d'emploi adaptée aux femmes auxquelles on permettrait – de par une idéologie de la « conciliation » – de conjuguer le travail domestique et le travail salarial, le temps partiel doit être questionné par le prisme des conditions d'emploi et des formes de pauvreté qu'il engendre pour la catégorie des travailleuses (Angeloff, 1999). En effet, il est à l'origine de situations de pauvreté importantes, car au temps partiel correspond aussi un salaire partiel. Le temps partiel qui produit de la pauvreté et donc de la marginalité. Dans le secteur de la propreté la faiblesse des rémunérations s'explique d'un côté par les faibles revenus horaires, mais aussi par le fort emploi du temps partiel qui conduit souvent les salariés à cumuler plusieurs emplois (Barnier, 2012).

1.1.3 Aux marges dans le syndicat

Pour terminer cette première partie consacrée à l'explicitation des *marges* pour rendre compte d'une situation de domination, l'attention doit être portée sur la sphère syndicale. En effet, les résultats de mon enquête conduisent à parler d'un processus de marginalité qui s'exprime, d'une part sur le plan de la structure syndicale et des choix du syndicat au niveau national et, d'autre part, au niveau des pratiques syndicales.

À la CGT les agents de nettoyage font parti de la fédération des Ports et Docks, alors qu'à la CGIL ils sont rattachés à la Fédération Filcams⁷, qui regroupe un large ensemble de

⁶ Cf. encadré « Le secteur de la propreté en chiffres ».

⁷ *Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Albergo, Mensa e Servizi* ; Fédération Italienne des Travailleurs du Commerce, des

secteurs du tertiaire.

Pour ce qui est du premier cas, les syndicalistes de la propreté occupent une position marginale au sein de la fédération, par rapport aux dockers qui, quant à eux, sont situés au centre⁸. Les contacts entre les deux mondes professionnels, au plan local de l'UD, sont très faibles. Cela permet aux syndicalistes de la propreté d'agir avec une forte autonomie vis-à-vis de l'ensemble de la fédération. On constate alors que des travailleurs immigrés et/ou ethnicisés intègrent ce syndicat, malgré eux, mais que cela n'est pas une conséquence d'une véritable stratégie de revitalisation de la part de la confédération et de la fédération.

La situation est en partie différente dans le contexte de Bologne car la Filcams est caractérisée par une plus grande homogénéité en ce qui est des secteurs représentés (tous en lien avec le tertiaire et la production de services). Toutefois aucun des permanents syndicaux de cette fédération n'est issu du secteur de la propreté. De plus, les délégués syndicaux de la propreté sont dotés d'une très faible autonomie de décision au sein du syndicat. À l'instar du cas marseillais, le syndicat du nettoyage CGIL recouvre une place marginale au sein d'une fédération dont le centre est représenté par le secteur du commerce.

Sur le plan des pratiques syndicales, les observations menées lors des permanences juridiques dans les deux bourses du travail mettent en évidence la présence d'une disparité de traitement des travailleurs de la part des syndicalistes qui animent les permanences.

Ainsi, que ce soit pour des raisons en lien avec les types de problèmes que ces salariés soumettent aux syndicalistes ou du fait de leur profil (travailleurs immigrés, ethnicisés ou faiblement insérés dans des réseaux de connaissance en lien avec la sphère syndicale), une « sélection des cas à traiter » est opérée par les syndicalistes CGT et CGIL.

Ces formes implicites de sélection répondent avant tout à des critères de faisabilité. Les syndicalistes ont alors tendance à s'occuper des cas les plus simples à résoudre. En deuxième lieu, c'est l'appartenance (ou la non appartenance) des salariés et des syndicalistes à un même réseau d'inter-connaissance (professionnel, de résidence et ethnique) qui contribue à expliquer ces stratégies de sélection. En d'autres termes, le fait de connaître directement un syndicaliste rend plus simple l'interaction et

Hôtels, de Cantine et des Services.

⁸Le fait que la fédération porte le seul nom des Ports et docks est dans ce sens révélateur de ce processus de marginalisation.

la prise en compte du problème à traiter.

Par ailleurs, ce phénomène exprime aussi les formes de décalage qui peuvent exister entre des salariés en situation de précarité et leurs représentants, dont le statut d'emploi est souvent moins précaire (Béroud, 2009).

Interpréter ce qui se passe dans la sphère des pratiques syndicales à travers la focale de la relation *marges-centres* permet de dégager une double tendance de marginalisation. En effet, si d'un côté les syndicats de la propreté se situent aux marges par rapport à leurs fédérations de référence, de l'autre, les pratiques syndicales sont révélatrices d'une stratégie de sélection qui prend appui aussi sur les différents degrés de marginalité qui caractérisent le statut d'agent de propreté. Ce dernier volet de l'analyse montre comment l'intersection des différents rapports de domination travaille aussi les relations au sein du syndicat.

Ainsi, revenir de manière détaillée sur les marges et les centres tels qu'ils s'expriment dans les relations sociales (de vie, de travail et syndicales) ayant comme protagonistes les salariés de la propreté permet de décrire les différentes formes de domination qui touchent cette frange du salariat précaire. Des marginalités qui sont loin de constituer des exceptions et qui, au contraire, doivent être saisies en tant qu'éléments relevant de l'ordinaire dans un secteur comme celui de la propreté.

Le secteur de la propreté en chiffres

Europe (FENI 2010)

75,4 % : entreprises qui emploient moins de 10 salariés

61,547 milliards d'euros : chiffre d'affaires

France (FENI 2010)

20 218 entreprises

11036 million d'euros : chiffre d'affaires

428 208 salariés

75 % des salariés sont des femmes

74 % des salariés sont à temps partiel

31 % des salariés sont de nationalité étrangère

Italie (FENI 2010)

22 961 entreprises

8538 million d'euros : chiffre d'affaires

434 891 salariés

70% de salariés sont des femmes

70% de salariés sont à temps partiel

15 % de salariés sont de nationalité étrangère

1.2 Les marges comme exception à la règle

Une fois les dimensions qui permettent de définir la position de dominés des salariés de la propreté éclaircies, il s'agit

maintenant de traiter de celle qui est la deuxième acception de la relation *marges-centres* retenue pour cette communication. Dans cette perspective, les *marges* représentent une exception par rapport à une règle (les *centres*).

Il s'agit de revenir de manière critique sur le processus qui conduit à considérer de manière plus ou moins implicite des objets en lien avec la précarité (qu'on peut décrire par des *marges*) comme exceptionnels et non répandus. Une tendance que l'on peut constater aussi bien dans la sphère de la recherche, que dans celle syndicale.

1.2.1 Les impensées dans l'étude de la précarité de l'emploi

Les premières recherches sociologiques ayant mobilisé le concept de précarité traitaient d'objets en lien avec la sociologie de la famille et de la pauvreté (Barbier, 2005). Toutefois c'est dans les années 1970, que la notion de précarité commence à être employée pour définir les statuts professionnels situés aux marges de la norme d'emploi et de travail. En effet, bien que le lien entre précarité et pauvreté demeure présent dans l'usage social, politique et académique du terme de précarité, c'est à cette époque que la notion de précarité se tourne vers l'emploi.

Ainsi, sans négliger l'importance de la prise en compte des autres formes de précarité - du travail, professionnelle et sociale - le statut d'emploi demeure un « instrument de connaissance essentiel pour comprendre les hiérarchies sociales à l'intérieur des sociétés dominées par l'Etat-providence » (Schnapper, 1989, p. 5).

À l'instar de D. Schnapper, on peut alors affirmer qu'être titulaire d'un emploi s'accompagne du fait d'être titulaire d'un statut et cela avant d'être le bénéficiaire d'un revenu. À cet égard, c'est grâce à l'élaboration d'une classification⁹ des emplois que l'auteure interroge la relation entre emploi et statut. Pour ce qui est de la première catégorie, celle des emplois à statuts (« emplois publics et parapublics »), ce qu'il est important de retenir c'est le caractère idéal de ces

⁹Les cinq catégories qui composent ce classement sont : 1. les emplois « à statut » (emploi public, parapublic, privé permanent à statut) ; 2. les « emplois sans statut » dont font partie les emplois précaires (emploi caractérisé par un CDD, un temps partiel, vacataires de la fonction publique) ; 3. les statuts « dérivés de l'emploi » (retraite, préretraite, chômage) ; 4. les « statuts nés de la solidarité » (statut d'assistés percevant des transferts) ; 5. les « sans-statuts » (travailleurs illégaux).

derniers. Dans cette perspective, le secteur privé se rapproche de la fonction publique, lorsqu'il assure aux titulaires d'un emploi permanent des avantages qui tendent « à se rapprocher de ceux de l'emploi public devenu l'idéal » (Schnapper, 1989, p. 8). L'emploi à statut, notamment en France, représente alors le modèle valorisé par l'ensemble de la société : le modèle de référence.

Vingt-cinq ans se sont écoulés depuis la rédaction de cet article et, bien qu'aujourd'hui la déstabilisation des formes d'emploi et la montée de la précarité soient des processus qui font globalement consensus, les emplois dits « à statut » ont tendance à conserver leur caractère de référence.

Mais, d'un point de vue analytique, faire référence aux différentes formes d'emploi suppose de prendre en compte le cadre législatif et, par conséquent, la relation qu'en tant que chercheur on entretient avec la production législative concernant le travail. À cet égard, il est incontestable que sur le plan de la catégorisation, s'appuyer sur des catégories relevant du Droit confère à notre objet d'étude une plus grande légitimité.

Consciente de la différence qui demeure entre le droit et les usages sociaux de ce dernier et sans minorer l'intérêt que l'on doit porter au droit en tant qu'objet d'étude, ma critique porte sur celle qui est une tendance implicite à conférer un caractère d'exception à tout ce qui est défini par le Droit comme une dérogation à la norme.

Cela apparaît lorsqu'on est confronté à l'étude de la précarité de l'emploi, mais aussi de ses rapports avec la précarité du travail. Il est alors nécessaire de distinguer deux niveaux de l'analyse. Le premier vise la prise en compte du processus qui a conduit à donner de l'existence juridique à la précarité. À ce propos, on peut reprendre les mots de Cingolani qui affirme :

"Rétrospectivement, à la lumière de ce qu'à été l'histoire du salariat, il ne s'agit donc pas de faire du travail précaire un phénomène récent, mais ce qui constitue son originalité, c'est son existence juridique - son inscription dans le droit, devenant, comme le montrent les énoncés du code du travail, un droit de l'entorse au droit." (Cingolani, 2009, p. 72)

Par le deuxième niveau de l'analyse je souhaite revenir sur le processus implicite par lequel on a tendance à s'appuyer

sur la définition de la loi pour qualifier tout ce qui est en lien avec la précarité comme un fait marginal. La distinction entre le droit comme objet d'étude et le droit comme producteur de catégories non questionnées revêt alors un rôle majeure dans l'activité de recherche.

Déconstruire le processus de pensée qui conduit à considérer les formes d'emploi précaires comme des facteurs occasionnels et non structurels dans des secteurs d'activité qui sont, au contraire, des laboratoires de la précarité de l'emploi (et du travail).

C'est ainsi que nous sommes amenés à parler d'emploi a-typique (qu'on écrit souvent entre guillemets ce qui revient à le minorer et à mettre en avant son caractère d'exception) pour désigner des formes d'emploi qui dérogent à la norme. La norme étant celle de l'emploi à statut : un CDI et à temps complet. Or, le terme a-typique ne nous renseigne pas d'avantage sur le statut de ces travailleurs. En effet, ce terme prend de la signification sur la base d'une opposition à tout ce qui est typique (entendre typique comme *centre*). Cela suppose alors de ranger dans la case de l'a-typique (entendre a-typique comme *marge*) tout ce qui déroge à la norme.

Autrement dit, cet exemple montre comment les concepts que nous employons pour appréhender les phénomènes en lien avec la précarité sont susceptibles, selon les cas, de marginaliser des objets qui sont, en revanche, centraux pour l'étude des dynamiques concernant le travail contemporain.

1.2.2 Le droit du travail un exemple du déplacement de la frontière entre marges et centres

Toutefois, en prolongeant cette réflexion, on peut aborder la question des évolutions du droit en matière de travail. Il est alors intéressant de constater que la tendance au niveau national est européen est de faire progressivement glisser dans la sphère de la norme ce qui auparavant appartenait à la sphère de la dérogation.

Dans un contexte économique marqué par la mondialisation et la libéralisation des échanges, la flexibilité et la diminution du coût du travail sont au cœur des intérêts promus par les politiques managériales. C'est au nom de cette exigence, donc, que le droit du travail a été mis en demeure de s'adapter afin de se débarrasser de sa soit-disant rigidité concernant sa finalité de protection des intérêts des salariés.

À titre d'exemple, car ceci n'est pas le lieu pour reprendre la

chronologie détaillée de la législation en matière de travail, on peut citer le cas italien. Dans ce pays, c'est depuis la fin des années 1990 que le législateur a impulsé des réformes visant la flexibilisation du travail.

En particulier, ce qui apparaît comme emblématique est l'introduction, grâce à la loi 30/2003, de 46 formes d'emploi¹⁰. Prévoir autant de formes d'emploi revient à placer la flexibilité au cœur des objectifs poursuivis en matière de travail. La flexibilité de l'emploi est donc pensée et mise en œuvre par le législateur qui intervient en revoyant à la baisse le contenu des droits des salariés (par exemple en ce qui concerne les congés maladie et de maternité qui disparaissent pour les formes de CDD les plus flexibles). L'action juridique se fixe alors un objectif concret : la création de la flexibilité accompagnée par l'abaissement de la protection des salariés.

La même tendance peut être relevée au niveau européen où les réformes du marché du travail mettent en place des mesures réduisant la protection de l'emploi au nom d'une plus grande efficacité, ce qui d'après S. Bouquin ne fait qu'accroître l'insécurité socio-professionnelle de salariés (Bouquin, 2013).

2La question qui se pose au syndicalisme : ouvrir aux marges ?

À partir du cadre d'analyse défini jusqu'ici, il s'agit dans cette dernière partie d'interroger les pratiques syndicales au prisme de la relation *marges-centres*. En particulier, j'aborderai une réflexion sur la relation que l'acteur syndical entretient avec les dominations qui placent les salariés de la propriété aux marges dans la sphère de l'emploi, du travail et, plus en général, de la société.

À cet égard, l'étude par le bas du syndicalisme, en rendant accessibles les discours et les pratiques lors des interactions entre salariés et syndicalistes, a permis de dévoiler les éléments qui les structurent. Parmi les résultats de l'enquête il est alors apparue la tendance d'une partie conséquente des syndicalistes à traiter des problématiques pourtant diffuses dans le secteur, comme les résultats d'une situation exceptionnelle.

¹⁰Cette réforme a réduit le seuil de protection du salarié en introduisant des formes d'emploi telles que le travail partagé, le travail sur appel, le contrat indépendant continué avec la même entreprise etc. Cf. « Chômage à durée indéterminée », *Revue de l'OFCE* 4/ 2009 (n° 111), p. 303-330.

2.1.1 Des syndicats sans stratégie : quelles attitudes face aux spécificités des marginaux ?

L'analyse fine de la pratique du suivi individuel lors des permanences juridiques à la CGT de Marseille et à la CGIL de Bologne révèle des éléments centraux pour la compréhension du fait syndical dans un secteur caractérisé par autant de formes de précarité (sociale, professionnelle, du travail etc.).

Tout d'abord, l'enquête a montré que dans leurs attitudes, une bonne partie des syndicalistes ne prennent que rarement en considération les différences qui découlent de la position de marginaux que ces salariés occupent dans les rapports de domination tels que je les ai décrits dans la première partie de cette communication. Autrement dit, le fait qu'un salarié soit noir-e, arabe, musulman-e, immigré-e, âgé-e ou travaillant dans un chantier isolé (éléments qu'il faut considérer de manière consubstantielle), ne fait pas l'objet d'une réflexion visant une stratégie spécifique.

C'est seulement lorsqu'un syndicaliste connaît directement un salarié, puisqu'inscrit dans un même réseau professionnel (travailler ou avoir travaillé dans un même chantier) ou dans un même réseau ethnique que la stratégie s'adapte à la configuration donnée.

En effet, j'ai pu constater à plusieurs reprises, chez les syndicalistes qui animent les permanences, une attitude d'irritation et de rejet vis-à-vis des salariés les plus démunis. Ainsi, les délégués (à la CGT) et les permanents syndicaux (à la CGIL), à l'exception des secrétaires, se montrent souvent très détachés par rapport à l'ensemble des problématiques concernant les salariés. Ils se bornent alors à traiter un problème spécifique, sans le cerner à partir de son inscription dans des dynamiques plus globales.

Dans ce contexte, ces mêmes délégués peuvent paraître scandalisés par le fait que certains salariés n'aient jamais entendu parler de l'ex-annexe VII¹¹. La non connaissance des droits de base peut se transformer dans une cause d'irritation, ce qui produit des incompréhensions entre les délégués, pour qui la connaissance de la convention collective semble relever d'une évidence, et les salariés, pour qui elle demeure un texte inconnu.

À ce propos, je peux citer l'exemple d'une déléguée CGT qui invite une salariée qui s'est adressée pour la première fois

¹¹Article de la Convention Collective qui garanti la continuité de l'emploi quand une nouvelle entreprise emporte le marché.

au syndicat à engager une procédure prud'homale. Cette proposition semble, pour la syndicaliste, relever de l'évidence. C'est cependant sans prendre en considération l'impact d'un tel choix sur les rapports du salarié avec son employeur, lorsque le salarié n'est pas en mesure de soutenir le poids psychologique d'un tel choix et que, pendant des années de travail, il ne s'est jamais opposé de manière directe aux directives de son employeur. En effet, le fait d'entamer une procédure prud'homale dans un contexte de relations professionnelles caractérisé par l'absence du syndicat, représente une décision importante pour des salariés qui recouvrent une position marginale dans la sphère professionnelle, sociale et syndicale. En d'autres mots, la déléguée en question avance une proposition qui est légitime sur ce qu'on peut définir comme le plan théorique de l'action syndicale, mais qui résulte infaisable sur le plan concret.

Face à des telles réactions de la part des syndicalistes, les salariés les plus désinformés par rapport à leurs propres droits (qui sont aussi les plus marginaux) expriment de la crainte et du désespoir. C'est par exemple le cas, dans le contexte de Bologne, de ces femmes qui, ayant toujours accompli leur travail sans jamais recevoir de lettre de reproche ou d'avis disciplinaire, se trouvent malgré elles incorporées dans des processus de réaménagement du personnel (ce qui n'est pas rare en époque de crise économique). Licenciées ou avec l'interdiction d'accéder à leur chantier, elles sont complètement désorientées au moment de s'adresser pour la première fois au syndicat. Du côté de l'organisation syndicale, face à des salariés désespérés pour qui le syndicat constitue souvent le dernier espoir, une partie des syndicalistes CGT et CGIL agissent sans donner d'importance à ce sentiment d'angoisse et désespoir.

Dans le prolongement de cette analyse l'on peut faire référence à un autre résultat intéressant. En effet, l'analyse combinée des interactions syndicalistes-salariés et des entretiens menés auprès de ces derniers montre que parmi les problèmes les plus ressentis par les salariées du secteur, la question des temps de travail apparaît comme très importante. Tenu compte de la forte présence de femmes dans cette branche, il est évident que la question des conditions de l'organisation des temps du travail domestique et salarial demeure centrale. Ne pas pouvoir amener les enfants à l'école à cause d'une organisation du temps de

travail qui réponde à la nécessité de ne pas gêner les employées du donneur d'ordre n'est qu'un parmi les exemples inhérents cette question.

Dans le secteur de la propreté les inégalités de sexe et la précarité du travail sont dialectiquement associées (De Troyer, Lebeer et Martinez, 2013). Toutefois, l'action syndicale se révèle dépourvue de toute stratégie visant l'organisation du temps de travail et cela ni en termes de revendication, ni du point de vue de l'activité syndicale même. Il s'agit alors d'appréhender la question du temps à la lumière du rapport entre salariés de la propreté et organisation syndicale. En effet la sous-représentation des femmes parmi les salariés qui se rendent aux permanences a attiré mon attention¹². À cet égard, on peut alors émettre l'hypothèse que les horaires éclatés ainsi que la division sexuelle du travail - faisant que les femmes accomplissent à la fois le travail domestique et salarial - constitue une entrave majeure pour les femmes, plutôt que pour les hommes, en vue de la possibilité de dégager du temps pour se rendre à la Bourse du Travail. Cet élément devrait alors constituer un point incontournable de la réflexion pour le renouvellement de l'action syndicale. En effet, le syndicat qui aspire à s'implanter dans ce secteur ne peut pas se dispenser de la prise en compte des temporalités de genre. De manière générale, l'enquête révèle à quel point face aux différentes formes de marginalité qui touchent le statut du salarié de la propreté, l'acteur syndical ait tendance à minorer l'ampleur des problématiques de ces travailleurs en les reconduisant au sein d'un schéma d'analyse et d'action forgée à l'époque de la société salariale dominée par le référent de l'emploi stable.

2.1.2 Jusqu'où le syndicalisme est disposé à reformuler ses objectifs et ses stratégies ?

Bien que des stratégies syndicales existent sur le plan concret des pratiques, aucune stratégies réellement partagée n'est mise en œuvre par ces organisations syndicales.

S'investir dans ce sens impliquerait, pour le syndicat, de s'attaquer aux éléments tels que l'externalisation, mais aussi de revoir la relation que le syndicat entretient avec ses

¹²En effet, bien que dans les deux contextes sociétaux les femmes soit sur-représentées dans la branche d'activité concernée, les femmes qui ont participé aux permanences aussi bien à la CGT, qu'à la CGIL ont été le 50 % des participants.

adhérents historiques.

Pour ce qui est de l'externalisation, j'ai déjà mentionné comment celle-ci soit responsable de la marginalité que les salariés subissent en lien avec le travail et l'emploi. À cet égard, sans me borner à la seule analyse des entraves qu'un tel processus engendre sur l'action syndicale, j'ai jugé pertinent de m'interroger sur la manière dont l'externalisation est prise en compte par les acteurs syndicaux.

Résultat de stratégies managériales précises (Magaud, 1974 ; Tinel et al., 2007), la sous-traitance représente le cadre général d'intervention des organisations syndicales. Il s'agit d'un contexte structurant qui toutefois ne fait pas l'objet d'une réflexion profonde de la part des organisations syndicales : un cadre naturalisé où s'inscrit l'activité des salariés.

Ainsi, sur le plan de la structure, on peut légitimement s'interroger sur la pertinence d'une structure syndicale basée sur l'appartenance professionnelle. En effet, cette configuration se révèle inadaptée à la mise en place de stratégies visant la création de liens de solidarité entre salariés externalisés et salariés en interne (Descolonges, 2011). Respectivement des marges et des centres dont le syndicat reproduit le clivage au sein de sa propre structure.

Mais se poser la question du renouvellement des stratégies syndicales et de la syndicalisation d'un secteur comme celui de la propreté suppose d'assumer, de la part de l'organisation syndicale, l'existence majoritaire de salariés dont le profil social s'écarte peu ou prou de celui du noyau des syndicalistes. Cela revient à traiter du décalage existant entre les salariés les plus marginaux et les syndicalistes (Bérout, 2009) qui, même lorsque ils sont encore au travail - comme c'est le cas pour la CGT de Marseille - demeurent des « travailleurs protégés » du fait de leur statut de syndicalistes.

Dans un tel contexte, le fait que les syndicalistes soient issus du centre (le noyau d'adhérents « historiques ») - dont les représentations du syndicalisme sont le résultat d'une vision qui met le salariat traditionnel en premier plan par rapport aux autres formes de salariat -, dans certaines configurations comme la CGIL de Bologne, implique une deuxième difficulté. En effet, l'ouverture à des nouveaux groupes est susceptible de mettre en compétition « anciens » et « nouveaux » syndicalistes, ce qui peut conduire à des oppositions de la part des adhérents

« historiques » (C. M. Frege et Kelly 2004).

Poser la question de l'accès de cette partie de la classe laborieuse au syndicat, en termes de capacité à les représenter, mais aussi de la possibilité d'accéder à des postes de responsabilité au sein de l'organisation, implique alors d'aborder les enjeux liés à la fonction que le syndicalisme peut recouvrir pour la production de solidarités et en tant que porteur d'une idée nouvelle de société.

Conclusion

Cette communication est le résultat d'une interrogation qui est née lors de la période de rédaction de ma thèse de doctorat. Je me suis alors demandé pourquoi, alors que la précarisation de l'emploi et du travail sont au cœur des dynamiques inhérentes au travail contemporain, ces dernières subissent-elles une marginalisation aussi bien dans l'activité de recherche que dans l'activité syndicale ?

Pour donner une réponse à cette interrogation j'ai retenu, tout d'abord, indispensable de distinguer l'analyse de la relation marges-centre en deux niveaux. Par le premier niveau, il s'est agi de rendre compte du poids et de l'ampleur des dominations qui produisent la marginalité, alors que le deuxième niveau de l'analyse, plus critique, s'est appuyé sur une définition des marges comme des exceptions à une règle.

Cette distinction permet de ne pas confondre les marginalités qui relèvent d'une position de dominé dans la sphère sociale et du travail des marginalités ayant une valeur d'exception. Dit autrement, les phénomènes de flexibilisation du marché du travail et de précarisation qui touchent les populations les plus démunies (femmes, immigrés, jeunes et travailleurs ethnicisés) ne sont pas une exception. De plus, du point de vue de la production législative, il est important de souligner le processus qui entraîne un déplacement de la frontière *marge-centre* et qui consiste à faire glisser ce qui appartenait à la sphère de la dérogation à une norme vers la sphère des centres. Dans ce sens, les cadres normatifs peuvent se révéler des instruments pour rendre une règle atypique dominante.

Pour conclure, il s'est révélé intéressant d'appliquer cette même distinction à l'analyse du fait syndical.

Or, le syndicalisme dans des contextes de précarité est une réalité et il doit être appréhendé à partir de son fonctionnement concret, c'est pourquoi j'ai voulu positionner

ma focale d'analyse du côté des « pratiques syndicales en train de se faire ». Arriver à pénétrer les dynamiques qui façonnent les relations entre salariés et syndicalistes lors des pratiques syndicales permet en effet de comprendre finement le contenu des dominations qui touchent les salariés. Des dominations qui jouent un rôle central aussi pour la compréhension des limites de l'action syndicale dans une branche comme celle de la propreté. Pour les organisations syndicales, dont j'ai étudié les pratiques sur le plan local, considérer les problématiques des marginaux comme exceptionnelles revient à justifier un type de syndicalisme cristallisé à l'époque où la norme était représentée par l'emploi à statut. Ainsi, remettre les marges au centre suppose tout d'abord de savoir décrypter les spécificités de cette partie du salariat, pour pouvoir ensuite repenser des stratégies capables de considérer ces travailleurs comme des acteurs centraux pour le future des organisations syndicales.

Bibliographie

ANGELOFF T., 2008, « Emplois de service: nouvelle domesticité ou gisement d'emplois? », *Idées économiques et sociales*, N° 153, 3, p. 20-27.

BARBIER J.-C., 2005, « La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale », *Revue française de sociologie*, Vol. 46, 2, p. 351-371.

BARNIER F., 2012, « Emploi précaire, travail indigne : condition salariale moderne dans le nettoyage », <http://www.revue-interrogations.org>.

BATAILLE P., 1997, *Le racisme au travail*, Paris, La Découverte, 266 p.

BÉROUD S., 2009, « L'action syndicale au défi des travailleurs pauvres », *Sociologies pratiques*, n° 19, 2, p. 39-53.

BÉROUD S., BOUFFARTIGUE P., 2009, *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives?*, Paris, La Dispute.

BOUFFARTIGUE, PAUL P., BUSSO M., 2011, « Précarité, informalité : une perspective Nord-Sud », *Les Mondes du travail*, 9-10, p. 27-40.

BOUQUIN S., 2013, « Quand les réformes du marché du travail favorisent l'insécurité socio-professionnelle », *Les Mondes du Travail, Travail et action collective en temps de crise*, 12, p. 121- 136.

- CASTEL R., 1999, *Les métamorphoses de la question sociale: une chronique du salariat*, Paris, Gallimard.
- CHAIB S., 2006, « Femmes immigrées et emploi : le bas de l'échelle pour propriété? », dans *Le bas de l'échelle. La construction sociale des situations subalternes*, p. 146-165.
- CINGOLANI P., 2009, « Ce qu'il y a de nouveau dans le travail précaire. Ouvrir la réflexion savante sur le questionnement politique », dans *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives?*, La Dispute, p. 59-76.
- CINGOLANI P., 2011, *La précarité*, Paris, Presses universitaires de France.
- CORTEEL D., LAY S. LE, 2011, *Les travailleurs des déchets*, Toulouse, Érès (Clinique du travail), 331 p.
- DENIS J.-M., 2008, « Conventions collectives: quelle protection pour les salariés précaires. Le cas de la branche du nettoyage industriel », *Travail et emploi*, 116, p. 45-56.
- DESCOLONGES M., 2011, *Des travailleurs à protéger: l'action collective au sein de la sous-traitance*, Paris, Hermann ADAPT-SNES, 153 p.
- HIRATA H., KERGOAT D., 2008, « Division sexuelle du travail professionnel et domestique. Brésil, France, Japon », dans *Travail et genre. Regards croisés France Europe Amérique latine*, La Découverte, p. 197-209.
- HUGHES E.C., 1962, « Good people and dirty work », *Social Problems*, 10, p. 3-11.
- KERGOAT D., 2009, « Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux », dans *Sexe, race, classe pour une épistémologie de la domination*, Paris, PUF, p. 111-125.
- LINHART D., MARUANI M., 1982, « Précarisation et déstabilisation des emplois ouvriers. quelques hypothèses », *Travail et Emploi*, 11, p. 27-36.
- MAGAUD J., 1974, « Vrais et faux salaires », *Sociologie du Travail*, 1, p. 1-18.
- NIZZOLI C., 2012, « Mesure du travail et action syndicale dans un contexte de sous-traitance », dans *Mesures et démesures du travail*, Éditions de l'Université de Bruxelles, Bruxelles, p. 157-166.
- NIZZOLI C. (2013). *SYNDICALISMES ET TRAVAILLEURS DU "BAS DE L'ÉCHELLE". CGT ET CGIL À L'ÉPREUVE DES SALARIÉS DE LA PROPRIÉTÉ À MARSEILLE (FRANCE) ET BOLOGNE (ITALIE)*. THÈSE DE DOCTORAT DE SOCIOLOGIE, AIX-MARSEILLE UNIVERSITÉ

PAUGAM S., 2000, *Le salarié de la précarité: les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, 1re éd, Paris, Presses universitaires de France (Le lien social), 437 p.

PERROT M., 1987, « Qu'est-ce qu'un métier de femme? », *Le Mouvement social*, 140, p. 3-8.

REYSSAT F., 2013, « Travail sale et sale boulot, de la résistance à l'émancipation. Les ouvriers du nettoyage en région parisienne », *Encyclo. Revue de l'école doctorale ED* 382, 3, p. 41-53.

SCHNAPPER D., 1989, « Rapport à l'emploi, protection sociale et statuts sociaux », *Revue française de sociologie*, 30, 1, p. 3-29.

TINEL B., PERRAUDIN C., THÈVENOT N., VALENTIN J., 2007, « La sous-traitance comme moyen de subordination réelle de la force de travail », *Actuel Marx*, n° 41, 1, p. 153-164.

TROYER M. DE, LEBEER G., MARTINEZ E., 2013, « La précarité des ouvrières du nettoyage en Belgique », *Travail, genre et sociétés*, n° 29, 1, p. 87-104.

TURNER L., 2004, « Why revitalize? Labour's urgent mission in a contested global economy », dans *Varieties of unionism: strategies for union revitalization in a globalizing economy*, Oxford ; New York, Oxford University Press, p. 1-10.

UBBIALI G., 1993, « Syndicalisme en crise, syndicalisme en mutation. Note critique », *Politix*, 6, 23, p. 84-101.