

« CHÔMEURS ET PRÉCAIRES AU CŒUR DE LA QUESTION SOCIALE »

Évelyne PERRIN, chargée de mission « emploi-économie-territoires »
au Plan Urbanisme, Construction, Architecture du ministère de l'Équipement.
Auteure de « Chômeurs et précaires au cœur de la question sociale »,
paru aux éditions La Dispute, en 2004.

**Texte communiqué à partir de la rencontre-débat du 18 novembre 2004
Organisée par le Centre de Ressources Politique de la Ville en Essonne**

A lors que frappe le chômage de masse, que les trois quarts des embauches s'effectuent en contrat à durée déterminée et que de plus en plus d'entreprises recourent à l'intérim, la précarité de l'emploi est devenue la nouvelle donne pour les entrants sur le marché du travail. Comment les chômeurs et les salariés précaires vivent-ils cette situation ? Comment s'organisent-ils pour y répondre ? Quelles sont leurs revendications ? Pour appréhender ces questions, nous avons mené une série d'enquêtes auprès de différentes catégories de chômeurs militants et de jeunes salariés précaires de la restauration rapide, du commerce et des emplois-jeunes, côtoyés au sein d'AC ! du réseau Stop Précarité¹ et au sein des comités de soutien aux grèves de McDo, Maxilivres, Arcade, dans les années 2001-2004. En soulignant à quel point la situation des jeunes précaires sur le marché du travail est explosive – salaires bloqués au Smic, *turn-over*, absence de reconnaissance des qualifications et des perspectives de carrière, déni du droit syndical –, nous avons voulu mettre en évidence leur capacité à interpeller l'État et la société sur la nécessité de mettre en œuvre de nouvelles garanties collectives face à la précarisation du salariat, enjeu dont le syndicalisme doit se saisir à nouveau.

Depuis quinze à vingt ans, d'importants bouleversements ont ébranlé l'économie et l'emploi en France comme dans d'autres pays, entraînant une transformation en profondeur du salariat de la période fordiste. On a assisté à une lente, mais sûre, remise en cause du modèle de l'emploi « à vie », en contrat à durée indéterminée, à temps plein, et des carrières de longue durée au sein des entreprises, qui assurait globalement, pour une large partie du salariat, une mobilité sociale ascendante. Dans le même temps, on a assisté à la progression constante des formes d'emploi dites atypiques, temps partiel, contrat à durée déterminée et intérim.

Selon l'enquête Emploi 2003 de l'Insee, sur 21,5 millions de salariés, il y aurait 428 000 intérimaires – soit 2 % des salariés –, près de 2 millions de CDD – soit 9,2 % – et 273 000 apprentis – soit 1,3 %. Ainsi, 12,5 % des salariés – sans compter nombre de petits agriculteurs, d'artisans, etc. – ne disposent que d'un statut précaire, c'est-à-dire ne disposent que de revenus

1. Pour en savoir plus sur le réseau Stop Précarité, consulter le site <http://www.stop-precarite.org>

aléatoires, d'horizons de vie à court terme. À ceux-là, il faut ajouter les actifs en temps partiel, le plus souvent imposé dans le secteur privé, qui représentent 16 % des actifs occupés, dont 30 % de femmes. Mais, parmi les 14 millions de salariés en CDI – une fois exclus les fonctionnaires, au nombre de 4,5 millions, mais dont on s'efforce de réduire le nombre –, beaucoup de salariés peuvent être licenciés du jour au lendemain ou presque, avec de faibles chances de retrouver rapidement un emploi¹. Cette incertitude vis-à-vis de l'avenir, qui pèse surtout sur les moins qualifiés, est l'une des transformations majeures de notre société.

De plus, quelle que soit la conjoncture, crise ou croissance, cette précarité de l'emploi et du revenu ne fait que croître. Entre 1982 et 2003, le nombre de CDD-apprentis-intérimaires a connu une augmentation très forte, passant de 3 à 10 % de la population active, ainsi que celui des emplois à temps partiel en CDI de 6 à 11 %, alors que le nombre de CDI est passé de 68 à 59 %.

Allons-nous vers une généralisation du précaire ?

Dans les conditions de la production contemporaine, le chômage n'est plus seulement une situation relativement limitée à un noyau de travailleurs. Le chômage est plutôt un moment par lequel passe un salarié entre des périodes d'emploi ou de formation plus ou moins longues, et c'est aussi un moment par lequel il repasse de plus en plus souvent. La fin de CDD est devenue la cause majeure d'entrée au chômage, devant les licenciements. C'est un nouveau mode de gestion de la main-d'œuvre qui s'est instauré pour une plus large partie d'entre elle – à l'exception des travailleurs stables et qualifiés des noyaux durs des grandes entreprises et du secteur encore public –, et qui repose sur la flexibilité et la mobilité imposées, le turn over systématique, pis, l'absence de carrière programmée dans l'entreprise.

Le nouveau mode d'organisation du capitalisme² repose de plus en plus sur la production de connaissances et leur circulation, et sur la mobilisation d'une force de travail intellectuelle extrêmement mobile, flexible, en emploi discontinu, travaillant dans ou hors de l'entreprise, passant d'un emploi à l'autre, d'un statut à l'autre, et reproduisant ses compétences tantôt dans le salariat, tantôt sous le régime de l'assurance-chômage – sous ses multiples formes, y compris le régime des intermittents du spectacle –, tantôt à ses propres frais. Cela n'empêche pas que, malgré les progrès de la scolarisation et la montée en qualification des services, de vastes franges du salariat, notamment dans les services recourant à une main-d'œuvre peu qualifiée – restauration rapide, nettoyage, gardiennage, etc. – soient encore soumises à une organisation du travail de type fordiste, à des rythmes et à des conditions de travail très pénibles, sans aucune reconnaissance de leur qualification et sans accès à la formation.

Dans cette nouvelle organisation capitaliste, le précaire devient structurel et, pour les patrons, il s'agit de faire supporter au salariat le risque de l'emploi, d'externaliser tout ce qui était protection sociale et garantie collective contre la perte d'emploi. C'est le projet de refondation sociale du Medef qui consiste

1. PAUGAM Serge, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, PUF, coll « Le lien social », 2000.

2. BOLTANSKI Luc, CHIAPPELLO Eve, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, éditions Gallimard, 1999.

à dire aux actifs – et non plus seulement aux salariés, le salariat lui-même ne devenant plus qu'une des formes possibles de mobilisation de la force de travail, à côté du travail indépendant ou dit tel, du travail en free-lance, etc. : « Cultivez votre employabilité dont vous êtes seuls responsables, assumez-en le risque ! ».

Face à cette nouvelle donne, la majorité des syndicats et les partis de gauche sont en retard d'une guerre¹. Ils continuent, dans la plupart des cas, à raisonner en termes de catégories professionnelles fixes, de droit à l'emploi, de croissance de la productivité, et de retour hypothétique au plein emploi. Si la CGT a fait une partie du chemin en élaborant son projet de sécurité sociale professionnelle, elle ne le porte aucunement sur le terrain, et elle reste très floue sur la garantie de revenu à exiger au sein de la continuité des droits, étant violemment opposée à tout revenu universel déconnecté de l'emploi. En fait, c'est essentiellement la Coordination des Intermittents et Précaires d'Île-de-France qui, tout au long de l'été et de l'automne 2003, a mené un intense travail de réflexion collective et d'élaboration d'un nouveau modèle d'indemnisation des intermittents : selon elle, celui-ci est généralisable à terme à tous les précaires, avec l'idée du salaire annuel de référence, avec un plancher égal au Smic et un plafond assez bas pour éviter le cumul de cachets et d'allocations élevés.

Ce nouveau modèle² a l'immense intérêt d'être le fruit de toute une maturation collective effectuée sans hiérarchie et loin des querelles de boutiques syndicales, et en s'appuyant sur une connaissance concrète des diverses et multiples situations professionnelles de précarité. Il s'efforce de répondre à cette précarité par la proposition de nouvelles garanties, attachées à une continuité des droits, mais aussi à une continuité du revenu, sans le déconnecter complètement de l'activité. Il prend aussi en compte toutes les périodes de reconstitution de sa créativité, notamment d'auto-formation, qui actuellement ne sont pas assurées par les employeurs, mais dont ils tirent profit. Ceci pourrait valoir pour une prise en charge des étudiants. La force de ce mouvement est qu'il est issu de professionnalités, certes distinctes, mais d'une même prise de conscience professionnelle, qui est loin d'exister chez les travailleurs précaires.

Avec le mouvement des intermittents, ainsi qu'avec le mouvement des chercheurs qui l'a suivi, des modes d'organisation nouveaux, propres aux précaires dans leur diversité, sont apparus, capables pour la première fois – ce que n'avaient pu faire les centrales syndicales – d'élaborer des alternatives et des propositions tissées au cœur même des processus productifs de création de valeur et aptes à répondre aux mutations du capitalisme.

Des luttes exemplaires de précaires, mais dans un relatif cloisonnement

Reste à ce que se développe un pareil travail d'échanges et d'élaboration collective de revendications parmi les précaires, éclatés, isolés souvent dans

1. PERRIN Évelyne, *Chômeurs et précaires au cœur de la question sociale*, Paris, La Dispute, juin 2004.

Voir aussi Évelyne PERRIN, « Syndicats et collectifs face à la précarité », Communication au Colloque « Syndicats et associations en France, concurrence ou complémentarité », organisé par le CNRS-Centre d'histoire sociale du XX^e siècle, novembre 2004.

2. Cf les numéros du journal de la Coordination des Intermittents et Précaires d'Île-de-France, *Interlutants*.

de petites entreprises de services sans syndicats, eux-mêmes peu syndiqués et très mal défendus par les syndicats traditionnels. Pourtant, les salariés de secteurs divers, confrontés à des conditions de travail difficilement supportables ou à la répression anti-syndicale, ont montré des capacités de résistance et de combativité insoupçonnées ces dernières années.

- Grève de 15 jours en décembre 2000 au McDo du boulevard Saint-Germain pour des augmentations de salaires et une prime de fin d'année.
- Grève de 32 jours en février 2001 au Pizza Hut Opéra pour les mêmes revendications : cette grève a abouti à l'obtention de primes.
- Grève historique de 112 jours d'octobre 2001 à février 2002 au McDo de Strasbourg-Saint-Denis pour la réintégration de cinq salariés licenciés : cette grève a abouti à la réintégration de ces salariés.
- Grève d'un mois avec occupation, en février 2002, de la Fnac des Champs-Élysées pour des augmentations de salaires, grève s'étendant à d'autres Fnac de la région parisienne et de province : elle a abouti à un réajustement des salaires de la Fnac des Champs-Élysées par rapport aux autres Fnac.
- Grèves sporadiques au printemps 2002 dans plusieurs McDo parisiens en solidarité avec les salariés de Strasbourg-Saint-Denis ou pour des augmentations de salaires et un 13^e mois.
- Grèves chez Go Sport pour des augmentations de salaires, chez Virgin contre le travail du dimanche et pour un 13^e mois.
- Grève d'un an, de mars 2002 à février 2003, de 32 femmes de ménage des hôtels du groupe Accor, employées par son sous-traitant Arcade : cette grève a abouti à une réduction des cadences et à une meilleure prise en compte des heures effectuées, mais elle a été suivie en juin 2004 du licenciement de la déléguée syndicale SUD, leader de la grève.
- Grève avec occupation de mars 2003 à mars 2004 à nouveau du McDo de Strasbourg-Saint-Denis pour la réintégration d'un délégué licencié et contre les manœuvres de coulage du gérant : cette grève a débouché sur une réintégration et sur le paiement d'une partie des jours de grève.
- Grève de plusieurs mois des cuisiniers sri-lankais des pubs Frog pour une amélioration de leurs conditions de travail : cette grève n'a pas abouti.

Lors de la grève de 112 jours du McDo de Strasbourg-Saint-Denis en 2001-2002, des formes originales de mobilisation ont été inventées avec la constitution d'un vaste comité de soutien, regroupant plus d'une trentaine d'organisations syndicales, associatives et politiques. Ce comité s'est réuni une fois par semaine sous la houlette d'une Fédération du commerce CGT passablement débordée. Grévistes et comité de soutien mettent en œuvre des occupations de McDo parisiens tous les samedis et parfois le dimanche, y compris le jour de Noël et le jour de l'An, sensibilisant les passants et effectuant des collectes. Ces actions de harcèlement et la popularisation du conflit ne sont pas pour rien dans la capitulation finale de McDo et la réintégration des grévistes en février 2002. Une manifestation de soutien aux grévistes de McDo a rassemblé, le 2 février 2002, 2 000 personnes – précaires de différentes entreprises et militants syndicaux, associatifs et politiques.

Ces formes de lutte des jeunes précaires¹ se différencient nettement des luttes syndicales classiques :

- Elles sont lancées à la base et non à partir de mots d'ordre des centrales syndicales. Elles se construisent à partir d'agrégats d'individualités, sur la base de la confiance réciproque et de l'interconnaissance, en évitant la discipline et la hiérarchie bureaucratiques, mais en privilégiant l'autonomie et une forte implication personnelle. Les tracts d'ailleurs, même à en-tête syndical, se concluent par des prénoms et des numéros de portables. Les centrales syndicales impliquées peinent à garder le contrôle de ces mouvements de lutte et se voient souvent débordées et contestées.

- Les luttes sortent de l'entreprise pour déborder sur la rue, l'espace public, par des accrochage de banderoles sur des rubans de scotch tendus entre les arbres, par la distribution de tracts aux passants et consommateurs, par l'appel au boycott des produits. Ceci permet de relier une lutte ponctuelle à des thèmes plus généraux comme la « malbouffe », et aussi à d'autres mouvements, tels que la Confédération paysanne ou les mouvements pour une autre mondialisation, ou le mouvement des « sans papiers » dans le cas de la lutte des salariées d'Arcade, emblématique de la surexploitation des immigrés.

- Les luttes sortent également du carcan syndical en faisant appel à des soutiens diversifiés de l'extérieur : autres syndicats, associations de lutte contre le chômage et la précarité, mouvement étudiant dans toutes ses composantes, etc. Ces luttes s'en prennent aussi au talon d'Achille de ces multinationales, leur image de marque dans le public, en développant des campagnes de boycott de la marque sous forme de cartes postales, en diffusant la contestation dans les divers établissements du groupe restaurants McDo, hôtels du groupe Accor, en perturbant l'assemblée des actionnaires de ce groupe dont Arcade est l'un des sous-traitants, etc.

- Ces jeunes délégués maintiennent une attitude souvent assez distanciée vis-à-vis de leur syndicat qu'ils ont tendance à instrumentaliser, dans le sens où ils en perçoivent de façon aiguë les limites et les rigidités. Ils y suppléent en déployant entre eux une grande solidarité, et en se donnant des « coups de main » pour pallier les carences syndicales.

- L'expérience collective du comité de soutien à une lutte est facilement « transférée » à une autre lutte, avec des recompositions de participants. Ainsi le collectif de soutien au McDo Strasbourg-Saint-Denis s'est-il transformé, après quelques défections ou apports nouveaux, en un comité de soutien à la lutte des femmes de ménage africaines d'Arcade, puis est réapparu pour soutenir la deuxième grève du McDo de Strasbourg-Saint-Denis, enfin s'est étendu au soutien des cuisiniers des Frog. Des jonctions sporadiques se font entre luttes, lorsque les femmes d'Arcade soutiennent des occupations de McDo et que des salariés de McDo en grève participent aux occupations d'hôtels du groupe Accor, même si cela reste l'exception.

1. Nous avons bien conscience des fortes disparités existant entre les secteurs d'appartenance, les conditions de travail et salariales, des salariés engagés dans ces luttes. Quel lien commun entre les salariés en CDI à temps plein de la Fnac ou de Go Sport, les salariés en CDI à temps partiel de Mc Do, représentatifs d'une couche de jeunes souvent discriminés sur le marché du travail par leurs origines ethniques, les salariés immigrés sur-exploités, tels que les cuisiniers sri-lankais des Pubs Frog ou les femmes de ménage africaines des hôtels Accor ? Pourtant, l'hypothèse est faite qu'au-delà de ces différences manifestes, on a affaire à un développement sans précédent de nouvelles formes de précarité.

La lutte des emplois jeunes est un autre exemple de mouvement né de coordinations locales intercatégorielles qui ne rencontre qu'un très faible soutien des syndicats, et doit compter principalement sur ses propres forces. Or, avec la non-pérennisation des quelque 280 000 emplois jeunes par le gouvernement Jospin et avec la suppression de ce statut par le gouvernement Raffarin, c'est le plus grand « plan social » de l'année 2003 qui a eu lieu dans l'indifférence quasi générale des syndicats majoritaires.

Aujourd'hui, alors que le salariat est plus hégémonique que jamais en part des actifs et bien que les statuts précaires d'emploi soient encore minoritaires en termes de stocks, l'insécurité et l'instabilité de l'emploi se généralisent et CDD et intérim deviennent la norme d'entrée sur le marché du travail, débouchant de plus en plus difficilement sur l'emploi stable. Parallèlement, la faiblesse et la division syndicales sont sans précédent et fragilisent la défense des travailleurs, tandis que la sous-traitance et la multiplication des très petites entreprises (système de franchise) font éclater les collectifs de travail et concourent à la désertification syndicale. C'est dans ce contexte que le patronat, notamment sous sa forme de multinationales, et les gouvernements de droite ou de gauche à orientation néo ou ultra-libérale ont déclenché une vaste offensive contre les salariés, en cassant et en remettant en cause une par une ses protections et garanties collectives : réforme des retraites, de la sécurité sociale, de l'assurance chômage, *workfare* et casse du droit du travail, etc.

Ainsi, alors qu'il est de plus en plus urgent de présenter un front uni contre ces attaques sans précédent, et de refonder les bases du contrat social face aux nouvelles figures du capitalisme, il est devenu plus difficile que jamais pour le salariat de s'organiser, de lutter, de s'entendre sur des revendications communes. En passant du salariat au précaire, c'est toute l'architecture de la protection sociale qui est à repenser, avec une difficulté supplémentaire qui est l'extrême division des précaires et le morcellement des situations de travail qu'ils vivent. La crise syndicale fait également qu'ils ont à reconstruire les outils de leur défense collective. C'est donc à un défi sans précédent que sont confrontés aujourd'hui les salariés, tant précaires que « stables » ou supposés tels.

Évelyne PERRIN, chargée de mission
« emploi-économie-territoires » au Plan Urbanisme,
Construction, Architecture du ministère de l'Équipement.