

Quel syndicalisme à l'ère de la précarité ?

Le premier « point de vue » sur le précarariat est consacré au syndicalisme. Dans le cadre de notre travail sur le précarariat, les syndicalistes de terrain constituent une source privilégiée. Ce niveau est en quelque sorte à la charnière entre les analyses théoriques et les témoignages. En effet, les syndicalistes connaissent mieux que quiconque l'articulation entre la législation du travail et la réalité des travailleurs. Ce sont eux aussi qui tentent, souvent avec grande difficulté de contrer cette avancée fulgurante de la précarité. Cette analyse revient sur leurs constats, leurs luttes et leurs échecs, leurs pistes de travail.

G.K.

Syndicats et précarité

Nous ne proposerons ici que quelques réflexions récoltées autour du travail sur la précarité. Tout d'abord celle-ci : pour la plupart des gens, la précarité apparaît comme une réalité indépassable, une réalité sur laquelle rien ni personne n'a de prise. Mais, en insistant un peu et après leur avoir demandé de raconter ce qui pourrait freiner, atténuer et éventuellement combattre la précarité, la plupart évoquent les syndicats. Et, en général, les seuls syndicats.

En effet, c'est vers eux que l'on se tourne en cas de problème au travail, quand on se demande si ce qui nous arrive en tant que travailleur est acceptable voire légal. C'est aussi aux syndicats que les précaires reprochent le manque d'action voire leur absence. Ce qui sous-entend que c'est bien d'eux qu'on attend une présence, une action, une solution.

Pourquoi les syndicats ne sont-ils pas là... ou pas assez là ?

La question est tellement vaste qu'elle ressemble plus à une prière qu'à une question. On peut cependant tenter de la circonscrire à ceci : lorsqu'ils se posent la question de la précarité et qu'ils veulent s'en saisir, quelles difficultés les syndicalistes rencontrent-ils ?

L'une d'entre elles se rapporte à leur échelle de travail : ils sont performants dans la négociation d'accords par branches professionnelles, en s'appuyant sur leur ancrage dans les grandes entreprises. Cependant, la précarité est difficile à saisir à ce niveau.

On peut aussi constater que le cadre général de l'économie est de plus en plus lié à des instances multinationales, notamment européennes. Deuxième obstacle à l'action syndicale... en même temps, comme le constate la sociologue Anne Dufresne : « *Si la prépondérance de la branche dans les systèmes de relations professionnelles des divers pays de l'UE persiste, on constate une forte tendance à la décentralisation de la négociation vers le niveau de l'entreprise qui s'accroît depuis les années 1980. Les économistes orthodoxes ont encouragé cette tendance, prônant la décentralisation à partir de modèles économiques qui se fondent sur la théorie des marchés du travail, selon laquelle toute augmentation des salaires réduit l'emploi. D'où les arguments en faveur d'une décentralisation des négociations pour déterminer le salaire réel le plus faible qui permet un emploi le plus élevé possible.*¹ » Individualiser et responsabiliser la négociation, en quelque sorte... revoilà l'État social actif...

¹ DUFRESNE, Anne, « Le salaire un enjeu pour l'euro syndicalisme », Presses universitaires de Nancy, 2010.

Un problème d'échelle

En effet, la question se pose dans un niveau au-dessus, dans le type de contrat² que l'on autorise, notamment dans le domaine des contrats aidés, subventionnés... Dans ce cas, on s'éloigne des discussions propres à une branche particulière, liées à une ou plusieurs entreprises et on s'attache à des politiques publiques. Or, la légitimité des syndicats face à des élus est complexe, difficile à justifier, car ces élus l'ont aussi été par les travailleurs. Par ailleurs, dans ce type de négociation, les syndicats se trouvent très rarement en position de force car il n'est pas évident de réaliser une mobilisation assez importante pour faire reculer un gouvernement. D'autant plus sur des questions qui concernent tout le monde en général, mais qui ne présentent pas un caractère essentiel pour une branche particulière du syndicat.

Ce constat sur la difficulté d'agir sur des réformes venues « d'en haut » et appliquées dans des milliers de situations particulières « en bas » apparaît, par exemple, dans la Décision du congrès du 19-05-2010 de la FGTB. Le document s'ouvre par un point sur la question de la précarité : « *Contrer la précarité croissante du travail à Bruxelles. Aujourd'hui, à Bruxelles, de nombreux travailleurs et travailleuses sont confrontés à une dégradation importante de leurs conditions de travail.* »

Cette précarisation est expliquée ainsi : « *D'une part, on assiste à une explosion d'emplois atypiques (contrats à durée déterminée, intérim, temps partiel, horaires atypiques et à une augmentation de la flexibilité de l'emploi... pour la FGTB de Bruxelles, ces formes d'emploi ne sont acceptables que lorsqu'elles sont librement choisies par le travailleur et encadrés syndicalement... Cette politique de mise à l'emploi est en outre renforcée encore par les politiques d'activation de l'emploi, qui démultiplient les emplois atypiques dans l'économie sociale et les services de proximité (Titres-Services, emplois Activa, Articles 60, plan Win-win...) emplois que les chômeurs sont vivement incités à accepter, sous peine de sanctions. Ces mesures, auxquelles les pouvoirs publics ont désormais massivement recours, augmentent la pression à la baisse qu'exerce le chômage sur les salaires et les conditions d'emploi.* »

Et par ailleurs, il faudrait ajouter le niveau Européen, comme le souligne la sociologue Anne Dufresne « ... aujourd'hui, et pour la première fois à cet échelon, les salaires sont désormais visés par le pacte Euro-plus. Ce dernier propose une surveillance macro-économique pilotée principalement par les institutions économiques (BCE, DG Ecofin, et ministres de l'économie et des finances) et introduit une coordination des salaires « à la baisse » sous le critère de la compétitivité. Cette nouvelle procédure implique que les salaires des pays signataires (22 pour le moment !) soient mis sous pression par la politique de modération salariale allemande (baisse de 4,5% du salaire réel entre 2000 et 2009).³ »

La question se pose tout autant quand on part d' « en bas », parce que les travailleurs se retrouvent dans une situation de précarité à travers une infinité de procédures particulières, diffuses, éparpillées... Chaque entreprise présente une infinité de contrats, de situations singulières, de sous-traitants, d'accords plus ou moins formels, de personnel mis à disposition, des lieux de travail éclatés...

« *L'apparition de formes non traditionnelles de gestion d'entreprise (sous-traitance, franchise, « boutiques de masse »...) participe de cette précarisation de l'emploi et affecte désormais un grand nombre d'entreprises et une bonne part du tissu économique de notre Région.*

Cette évolution préoccupante découle de la profonde désindustrialisation que subit Bruxelles depuis une trentaine d'années et de l'essor, corrélatif, d'une économie de services, qui s'accompagnent d'une déconcentration des unités de travail, rendant plus difficile la défense collective des travailleurs. En somme le phénomène des « boutiques de masse » pourrait bien annoncer l'émergence d'une sorte de capitalisme « sans entreprise » et donc ... sans syndicalisme d'entreprise. »

Comment les syndicats, mais aussi plus largement la classe ouvrière a-t-elle perdu pied ?

² Voir la typologie dans l'étude d'Alain Leduc : « Le précaire à Bruxelles : retrouver une puissance d'agir ».

³ DUFRESNE, Anne, « L'Euro contre les salaires : que font les syndicats ? », <<http://www.metiseurope.eu/l-euro-contre-les-salaires-que-font-les-syndicats_fr_70_art_29114.html>>

Ce qui va suivre n'avance pas une réponse globale, mais propose deux éclairages différents : le premier part de manière assez globale du regard d'une chercheuse sur la réaction des syndicats français face à la problématique de la précarité. Le deuxième est celui de deux délégués syndicaux du secteur du nettoyage.

L'approche de la précarité vue par les syndicats français, d'après un entretien avec Sophie Beroud⁴

Si l'on parle aujourd'hui de la précarité comme une nouvelle réalité, il me semblait important de comprendre comment et où les syndicats ont commencé à rencontrer cette réalité. Comment ont-ils réagi, avec quelles difficultés ou quels succès, avec quelles stratégies ? C'est l'analyse particulière de cette histoire que nous apporte la chercheuse Sophie Beroud.

D'après son analyse, la question commence à se poser pour les syndicats à la fin des années 70, à travers la légalisation des formes d'emploi atypiques comme l'intérim et l'emploi à durée déterminée. Cette évolution oblige les syndicats à se positionner face à l'arrivée de salariés liés à ce type de contrats dans les différentes branches de l'industrie.

Certes, les emplois à temps partiel existaient bien avant, par exemple pour les caissières de la grande distribution, mais ils n'avaient pas d'existence légale. En outre, le retard pris tient aussi à la base sociale des syndicats: le temps partiel était surtout une affaire de femmes, ou dans les postes d'OS, postes très durs occupés des travailleurs immigrés, deux catégories « moins syndiquées » à l'époque. Peu implantés dans ces catégories, les syndicats ont donc été moins attentifs à cette problématique et vont aussi tarder à produire un discours sur la précarité.

Assez vite les syndicats obtiennent un certain nombre de garanties pour les intérimaires, notamment un salaire horaire plus élevé, ce qui incitera certains ouvriers à travailler de cette manière. La CGT notamment organisera alors une grande section intérim mais souvent liée une agence d'intérim (Manpower par exemple) et non plus au secteur du travail.

Dans un premier temps, on vit le phénomène dans un certain attentisme tant dans les secteurs industriels ou dans les grandes entreprises publiques (notamment La Poste). Les premières réactions se font connaître plutôt dans le commerce via des grèves chez Quick ou Mc Donalds.

Les organisations syndicales constatent et dénoncent la précarisation de l'emploi mais tardent à mener des actions concrètes. Dans les années 80, la plupart ont intériorisé le fait qu'il n'y a pas assez d'emplois. Et devant l'apparition du chômage de masse, ils acceptent les emplois à temps partiel pour les démultiplier, dans l'optique d'un partage de l'emploi. Ainsi, à un certain moment, la CFDT affirmera être favorable au temps partiel choisi, bien que dans les faits, il est majoritairement imposé.

Les syndicats dénoncent donc l'explosion de la précarité, mais ils sont assez gênés lorsqu'il s'agit de définir des revendications. Les plus conciliants vont entièrement intégrer le discours sur la nécessité de la précarisation comme « phase transitoire ». De leur côté, les syndicats plus combatifs, comme la CGT, vont se concentrer sur la défense des statuts, c'est-à-dire les emplois en CDI. Mais en conséquence, s'ils dénoncent la précarisation, ils n'acceptent pas d'adapter leurs revendications et la seule qu'ils peuvent porter est la titularisation en CDI de tous les précaires. Ils sont persuadés de la possibilité d'éliminer tous les emplois atypiques.

Fin des années 90, début des années 2000, l'ampleur grandissante du travail précaire produit une inflexion dans le discours des syndicats. À La Poste, par exemple, 40% du personnel est désormais contractuel. Les syndicats vont donc, peu à peu, changer de discours pour tenter de se rapprocher de ces travailleurs. Les syndicats vont donc assimiler le caractère durable de la problématique, la précarité n'est pas un dysfonctionnement passager, mais ce n'est pas pour autant qu'ils auront une stratégie claire.

Désormais, les syndicats ont intégré dans leurs stratégies des revendications intermédiaires. Augmenter les

⁴ Entretien exclusif que nous a accordé Sophie Beroud à Lyon en mai 2011. Sophie Beroud est à la fois chercheur à l'Université de Lyon et fondatrice-participante à l'Université Populaire de Lyon.

temps de travail, par exemple passer de 15 à 25 ou 30 heures. Obtenir un contrôle de l'amplitude horaire, éviter que les travailleurs soient appelés le matin puis en fin de soirée. Disposer d'un planning à l'avance, savoir, par exemple, quel sera l'emploi du temps de la semaine suivante. Le droit de cumuler l'ancienneté même lorsqu'un salarié change d'entreprise. Dans le cas des centres commerciaux, les travailleurs qui changent d'enseigne gardent désormais leur ancienneté. Donc, toute une série de revendications intermédiaires.

Ils chargent alors des militants à plein temps pour rencontrer les salariés précaires, leur proposer des entrevues en dehors du cadre de l'entreprise, pour qu'ils ne soient pas repérés et renvoyés. Ils récoltent les adresses pour garder leurs contacts alors qu'ils sont dispersés et travaillent à des horaires différents. Ils entament aussi la discussion pour en dégager des revendications adaptées.

L'autre enjeu important fut celui des interlocuteurs : Avec qui peut-on négocier ? Parfois, il est très difficile d'identifier l'entreprise donneuse d'ordres, de cerner d'où viennent les commandes, les normes ou les consignes en termes de fabrication. Mais aussi de faire reconnaître, lorsqu'il y a plusieurs franchisés, une unité entre eux. Ils vendent les mêmes produits, ils ont les mêmes règles en matière de mise en vente ou de fabrication (par exemple, les chaînes alimentaires). Donc, faire reconnaître que malgré la fragmentation et le recours aux franchisés, existe une unité économique et sociale. Les militants syndicaux vont chercher le donneur d'ordre puis s'appuyer sur l'État ou la puissance publique pour essayer d'obtenir l'implication de cette entreprise.

Si le discours syndical devient beaucoup plus modeste, c'est sans doute parce que d'une part la réalité du chômage de masse rend plus difficile leurs revendications, et que d'autre part parce qu'ils ont du mal à toucher directement une partie de plus en plus importante des salariés, ceux qui sont justement les plus exposés à la précarité.

Néanmoins, l'analyse fondamentale reste assez semblable, cette précarité est analysée comme le résultat d'une stratégie patronale qui pourrait être inversée, et non comme l'avènement d'un précarité structurel tel que le présente Robert Castel.

La piste du syndicalisme territorial

La structure syndicale est encore très peu adaptée à la démultiplication des employeurs sur un même site ou que dans une même entreprise, il y ait des salariés dépendant de structures différentes.

Traditionnellement, le syndicalisme se construit entreprise par entreprise. Par conséquent, il a des difficultés pour prendre en charge des salariés qui travaillent dans le périmètre de l'entreprise, mais en dehors de son cadre juridique. D'où la tentative de s'appuyer sur le cadre territorial, en fondant les syndicats de site et non d'entreprise. Par exemple, avoir un syndicat pour un centre commercial ou pour un chantier pétrochimique ou naval pour réussir à toucher aussi tous les sous-traitants.

Dans le cadre de la section d'intérimaire, le problème se pose, parce que les salariés sont rarement dans l'entreprise d'intérim, leur réalité de travail, c'est l'entreprise dans laquelle ils travaillent concrètement. Pourtant, ils ont gardé l'option d'un syndicat spécifique d'intérimaires.

L'exemple du secteur nettoyage en Belgique, d'après un entretien avec deux délégués syndicaux FGTB

Le secteur du nettoyage est assez intéressant à analyser parce que pour une fois, le problème ne peut être compris comme une résultante de la délocalisation. En effet, le nettoyage n'est pas délocalisable!

L'évolution de ce secteur particulier est cependant assez proche de l'analyse générale proposée par Sophie Beroud.

Les deux délégués rencontrés isolent trois mouvements qui ont fortement précarisé ce secteur pourtant déjà très précaire.

La sous-traitance

Le premier mouvement commence autour des années 1970 et correspond à l'externalisation massive du secteur du nettoyage. Peu à peu, les entreprises vont faire appel à des entreprises spécialisées, essentiellement pour des raisons de coût. Mais, au passage, cette formule permet aussi de se dégager de toute responsabilité vis-à-vis des syndicats du nettoyage. En effet, le travailleur ne dépend plus de l'entreprise dans laquelle il travaille. Avec le temps, ce régime de sous-traitance deviendra de plus en plus complexe, il évoluera vers une cascade d'entreprises... De sorte que celui qui donne les ordres n'est pas le même qui a signé le contrat avec l'entreprise à nettoyer et c'est encore un troisième qui signe le contrat avec le travailleur. À tout cela peuvent s'ajouter un ou deux ou plusieurs intermédiaires. Les syndicats ont réussi à obtenir le « bis 32 », cet article stipule que pendant 6 mois les travailleurs d'un site sont protégés lorsqu'il y a un changement d'entreprise. Mais, cet accord ne protège les employés que pendant 6 mois et par ailleurs ne leur garantit pas de rester dans les mêmes conditions.

Le temps partiel subi

Le temps partiel imposé constituera la deuxième étape et apparaît autour des années 2000. Auparavant, la plupart des travailleurs commençaient par un CDI, ou un contrat à temps partiel, mais avec la possibilité de faire des heures supplémentaires à volonté. Peu à peu, il devient de plus en plus difficile d'avoir un poste à temps complet, et lorsque cela arrive c'est après un long parcours fait de remplacements, CDD, temps partiel, etc.

Parmi les causes évoquées, il y a la nature très concurrentielle de ce marché dans laquelle le « coût » principal est la main d'œuvre. Cette obsession de la réduction de coûts est d'autant plus accentuée que ce sont désormais des multinationales qui ont pris le marché et celles-ci doivent rendre des comptes à des actionnaires. Tous les autres frais ont été réduits au maximum. Ainsi, les entreprises se sont déchargées du transport (c'est loin d'être un problème anecdotique, le travail se fait souvent à l'aube ou pendant la nuit dans des endroits très peu accessibles, notamment de zones industrielles). Tout comme elles diluent au maximum les produits d'entretien... là aussi pour minimiser les coûts.

Dans ce secteur, les emplois en CDD cumulent les avantages pour l'employeur, et permettent une grande flexibilité de la main d'œuvre. Ainsi les effets d'un congé maladie, par exemple, sont moitié moindres. Mais surtout, cette structure de l'emploi permet de disposer d'une main-d'œuvre potentielle que l'on ne paye que pour son travail effectif. En effet les travailleurs à temps partiel sont en permanence disponibles, il suffit de les appeler sur leur GSM, ils seront ainsi payés pour leur travail, mais pas pour être en « stand-by » ni pour leur déplacement souvent plus long que leur « travail ».

Les emplois aidés

Le nettoyage ou le bâtiment sont les secteurs où il est possible de faire de la réinsertion sociale. Les pouvoirs publics exercent donc une grande pression pour que les chômeurs de longue durée ou des allocataires du CPAS puissent y accéder. Pour convaincre les entreprises de les embaucher, ils proposent donc des types de contrat très avantageux : les programmes Activa et Win-win notamment exonèrent pendant un temps les entreprises des charges sociales. Or, ceci génère une forte pression à la baisse sur les conditions sociales. Les délégués parlent même de certains cas dans lesquels des ouvriers licenciés sont repris un ou deux ans plus tard avec un contrat aidé. D'une manière générale, les politiques publiques précarisent le secteur.

Deux exemples :

Les clauses sociales dans les marchés publics obligent les entreprises à engager un pourcentage de chômeurs de longue durée. Dans le secteur du nettoyage, cela se traduit par le fait qu'on remercie un pourcentage équivalant d'ouvriers pour embaucher les chômeurs.

Autre exemple, dans certains emplois subventionnés, des clauses stipulent des horaires « standard » 8h-17h à respecter. Or, dans le nettoyage, la plupart des travailleurs ont des horaires atypiques, coupés, très tôt le

matin et tard le soir. Du coup, au lieu de donner peu à peu des horaires en journée aux travailleurs anciens, ils sont attribués en priorité aux titulaires de contrats aidés.

Des réalités changeantes donc, contradictoires, instables sur lesquelles il est difficile de coller un discours simple.

Une pression accrue sur le travail : les compétences

Parmi les facteurs de précarisation du travail évoqués pas les deux délégués, il y a aussi une attitude consistant à demander de plus en plus de compétences des ouvriers. Plutôt que demander aux gens de savoir leur métier, et éventuellement de les former pour qu'ils s'améliorent dans un certain domaine, on préfère découper ce que chaque travailleur sait en termes de compétences. De cette pratique managériale découlent trois conséquences. D'une part, cela permet aux employeurs d'avoir toutes sortes de compétences dont on ne sait à quoi elles peuvent servir, par exemple de demander aux travailleurs du nettoyage d'être bilingues français-néerlandais. Deuxièmement, cela permet de fragiliser les ouvriers en leur disant qu'ils n'ont jamais toutes les compétences qu'il faudrait pour exercer leur métier. Et finalement, cela permet d'individualiser le rapport au DRH car il traite de moins en moins avec un corps de métier, il pense plutôt en termes de compétences particulières de chaque travailleur. Les formations ne sont plus, du coup, un moyen de progresser pour les travailleurs, une manière de s'améliorer, mais au contraire un moyen de fragiliser les travailleurs, de les traiter comme n'étant jamais vraiment compétents pour un métier.

La responsabilisation individuelle

Dans le domaine du nettoyage, on demande aux ouvriers d'accomplir des tâches impossibles, de nettoyer des surfaces beaucoup trop grandes pour le temps imparti. Les responsables savent pertinemment que ce n'est pas possible, ils préconisent de « nettoyer avec les yeux », de nettoyer ce qui se voit. Or, dans beaucoup de contrats, il est stipulé qu'une entreprise indépendante fera des contrôles « qualité ». En cas de contrôle négatif, les ouvriers seront considérés comme responsables. Ils sont placés dans une situation où ils doivent agir, chacun d'entre eux, comme une micro-entreprise. C'est aux employés de s'arranger pour tenir les termes du contrat, c'est à eux de se rendre sur place, c'est aussi leur problème de gérer les stocks de produits de nettoyage qu'on leur accorde pour le mois (dans des quantités insuffisantes).

La résistance et une victoire syndicale d'importance

Dans ce même domaine, et dans ce contexte hostile, les syndicats ont néanmoins obtenu une victoire relativement inédite. En effet désormais, une loi stipule que si un chantier est repris par une autre entreprise de nettoyage, celle-ci est obligée de reprendre aussi les travailleurs qui travaillaient sur le chantier. C'est-à-dire que, malgré la sous-traitance en cascade, ils sont rattachés un minimum à leur lieu de travail.

Une autre forme de résistance est la possibilité de s'allier avec les syndicats d'employés de leur chantier. Notamment pour tenter d'obtenir de travailler aux horaires de bureau. En effet sur cette revendication particulière, le principal obstacle semble le refus de ceux se plaignent de croiser des ouvriers du nettoyage dans leurs bureaux. Le résultat est dans ce cas très variable. Souvent les sections syndicales des chantiers s'en lavent les mains.

Les limites

Souvent la limite, la plus importante, c'est le corps des travailleurs, le fait que, quelle que soit la volonté le corps tombe malade. La deuxième limite à la précarisation semble être le chômage. Il fonctionne non plus comme une assurance pour ceux qui n'ont pas d'autre choix, mais comme une limite parce que, vu la dégradation des conditions de travail, à un certain moment, il constitue un plancher en deçà duquel les entreprises ne peuvent descendre les salaires.

Un problème de regard

Un élément supplémentaire joue un rôle dans cette problématique. La précarité a toujours existé, même à l'époque la plus florissante des droits salariaux, elle était le lot quotidien de beaucoup de secteurs d'activité. Dans un article récent, Anne-Sophie Beau montre comment le travail précaire fut une constante dans les grands magasins. Au début de son article, elle raconte que sa thèse de doctorat, sur le même sujet fut un objet d'étonnement « *Parce qu'elles partent du présupposé, quasiment toujours implicite, que les emplois précaires sont une conséquence de la crise économique des années 70 et qu'ils naissent alors à cette date, que la découverte d'emplois précaires bien antérieurs à cette décennie à été particulièrement intrigante.* »⁵ »

C'est un élément que Sophie Beroud remarque aussi « *Réinscrite dans une temporalité plus longue, la période 1945-1975, au cours de laquelle s'est affirmé l'hégémonie d'une norme salariale fondée sur la stabilité, paraît relativement brève. Hégémonie d'ailleurs relative, car elle n'a jamais éliminé l'instabilité ni la fragilité salariales au cœur même des vieux pays industriels. Certains secteurs d'activités, dont quelques uns tel le commerce, apparaissent comme des hauts lieux du précaire, ont-ils vraiment connu une période où l'emploi fut majoritairement stable ?* »⁶ » Autre exemple, lorsqu'on regarde les textes ou les films produits par cette classe ouvrière, au plus fort du salariat comme protection, leur discours est loin d'être aussi positif. C'est manifeste par exemple dans les films produits par les groupes « Medvedkine », des groupes d'ouvriers cinéastes, qui ne cessent de pointer la dureté de cette vie, l'arbitraire auquel ils sont soumis et le non-sens des marchandises produites.

La précarité préexistait, on n'est donc pas passé d'une situation « zéro » à une situation où elle serait devenue la règle. Par contre, on est parti d'une dynamique où on croyait qu'elle allait disparaître à une dynamique où elle se généralise. D'où l'importance de retrouver une analyse, un regard pertinent sur notre société. En quelque sorte, le fil de l'analyse s'est perdu, la difficulté n'est pas seulement que la situation est dure mais aussi que les outils théoriques pour la comprendre ne sont plus valables. L'idée que le développement des forces productives allait amener d'une manière ou d'une autre, une société plus juste ne tient plus. Pire, on a intégré le discours du néolibéralisme qui justifie la précarité au nom de la croissance.

Post-scriptum: ici et ailleurs

Dans l'ouvrage déjà cité sur les résistances collectives à la précarisation, une expérience sort du lot par son contenu et sa localisation. C'est l'expérience des « piqueteros » en Argentine. L'article de Denis Merklen donne une bonne description du mouvement. En résumé : il s'agit de groupes, ou de confédérations de groupes chômeurs. A l'origine de ces groupes se trouvent d'anciens syndicalistes notamment du secteur du pétrole. Ce secteur avait bénéficié d'une protection sociale très solide et en conséquence d'un bon statut et de bonnes conditions de travail. Dans les années 1990, l'entreprise d'état fut privatisée, et une très grande partie du personnel licencié. Étant donné qu'en Argentine, il n'y avait pas d'assurance chômage, une fois l'indemnisation dépensée, les ouvriers se retrouvaient sans rien. Et en sus, disposaient de très peu de moyens de revendiquer quelque chose. Leur coup de génie fut d'inventer une nouvelle forme de « grève », des piquets de grève non plus devant l'usine mais sur les grands axes routiers qui relient le pays. Ils ont, en quelque sorte, étendu le domaine de la lutte. Couper les routes permettait de faire pression sur les industries et le gouvernement, mais aussi était un moyen très didactique de prouver que, contrairement à ce qu'il affirme, le néolibéralisme a besoin pour exister de tout un tas d'infrastructures publiques. Le discours selon lequel il n'a pas de responsabilité sur le pays dans lequel ils s'implantent ne tenait pas puisque le néolibéralisme a besoin concrètement de ce pays. Ils ont inventé un mode de syndicalisme qui peut agir en dehors du cadre des entreprises, mais en même temps sans laisser les entreprises et la production en dehors du conflit.

5 BEAU, Anne-Sophie, « Gestion de la main d'œuvre dans le grand commerce : un usage continu de la précarité (XIX^e-XX^e siècle » in *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, éditions La Dispute, 2009, p.46.

6 BEROU, Sophie, « Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ? », *op cit.*, p.12.