



« On est allés à la CGT parce qu'on voulait apprendre à lutter ». Lutte de sans-papiers et revitalisation syndicale

Présentation au Congrès de l'AFS à Amiens, 3 juillet 2017.

Marcus KAHMANN, Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES), Noisy-le-Grand

Contexte de recherche

- Projet sur l'engagement des jeunes salariés non-qualifiés, commandé par la CGT (AO IRES). Objectif: Documenter les pratiques et les réflexions autour de l'engagement syndical des jeunes;
- Rattaché à un projet de recherche internationale sur le renouveau syndical et les jeunes. Renversement du regard : Interroger les cas d'engagement plutôt que le non-engagement afin de renouveler les perspectives de recherche et d'action;
- Une méthodologie basée sur sept études de cas, avec des angles d'entrée variés (IRP; confédération; parcours biographique ...) et une analyse statistique (REPONSE; Conditions de Travail);

La production scientifique sur les jeunes (migrants) et le syndicalisme : focales et lacunes

- Quantitativement assez faible, beaucoup de commandes syndicales;
- Un thème prédominant: Quels obstacles à la syndicalisation de jeunes?
- Deux hypothèses fréquemment proposées (Dufour-Poirier & Laroche, 2015):
 - évolution de l'emploi (secteurs, précarité ...);
 - montée des comportements individualistes; dépérissement de l'attractivité du mode d'action syndical;
- Etudes sur l'engagement des jeunes écartent le syndicalisme comme champs d'interrogation (Bequet, 2014);
- Recherches sur l'engagement des « jeunes immigrés »: Son sujet sont les « jeunes issus de l'immigration », mais ne pas les migrants au sens propre du terme;
 - causes et enjeux des émeutes (Beaud & Masclet, 2006; Castels, 2006);
 - rapport à la politique et aux associations (Hamidi, 2011; Marlière, 2015).

Idée du papier

- Pari empirique: Focaliser sur l'engagement d'un groupe de jeunes salariés qui se trouve au marges du salariat et du syndicalisme par leur
 - type d'emploi (nettoyage, restauration, intérim)
 - niveau des qualification variable (problème de reconnaissance des diplômes scolaires et professionnels), voire faible;
 - interdiction d'accès au marché du travail & « déportabilité » (De Genova, 2002);
- Du point de vue de la théorie de la mobilisation de ressources (Oberschall, 1973) ce groupe de travailleurs paraît extrêmement faiblement équipé pour mener des actions collectives.

Questions et méthodologie

- Le papier s'interroge sur les conditions d'une « mobilisation improbable » (Mathieu, 1999). Quels modes d'action caractérisent ce mouvement et quel rôle joue l'organisation syndicale ?
- Etude de cas: Une lutte de travailleurs sans-papiers dans les Yvelines, coordonnée par l'UD de la CGT. 12 entretiens semi-directifs avec responsables syndicaux et travailleurs participants entre 2015 et 2016; une liste des participants (employeur, âge, date d'entrée), récit écrit d'un travailleur;
- Enjeux méthodologique: « Parler à » et « faire parler » un groupe social fortement dominé; restituer une dynamique sociale (la mobilisation) à travers une intervention ponctuelle (entretien)

Le cas étudié: éléments chronologiques

- En février 2014, 350 sans-papiers occupent un centre culturel à Poissy;
- Prenant acte de l'échec, un groupe d'une centaine de personnes contacte l'UL à Poissy. Il déclare « *vouloir apprendre comment lutter* »;
- Le 10 juin 2015, il y a l'occupation de deux agences d'intérim, (RANDSTAD, ADECCO); une 3^{ème} (MANPOWER) est occupée le 19 juin; en août, la CGT obtient un accord avec PRISMEMPLOI de restaurer un accord sur le soutien des employeurs d'intérim pour soutenir les démarches de régularisation par le travail de leurs salariés;
- À partir de l'automne 2015, des dossiers sont déposés à la préfecture et des actions plus ponctuelles sont menées envers des employeurs.

Le groupe mobilisé: un groupe hétérogène avec beaucoup de jeunes

Sur les 213 participants retenus pour une démarche de régularisation:

- 45,5% des participants ont entre 18 et 35 ans (-> jeunes au sens CGT);
- 76 % sont arrivés récemment en France (entre 2009 et 2013);
- 31% travaillent pour 3 majeurs de l'intérim: ADECCO, MANPOWER, RANDSTAD;

D'autres observations :

- En très large partie des hommes, provenant de l'Afrique de l'Ouest (Sénégal);
- Des métiers typés (nettoyage, restauration (collective));
- La plupart ne remplit pas (toutes) les critères de la circulaire Valls pour la régularisation par le travail (ancienneté de séjour; contrat de travail, nombre d'heures travaillées)
- Des motivations centrées autour de l'autonomie (revenu stable, poursuivre des études et un projet professionnel, ne plus vivre avec la famille, ne plus devoir cacher son identité)

La CGT: Des motivations multiples

- La régularisation des travailleurs sans-papiers est une revendication officielle (égalité des droits des travailleurs);
- Un profil inhabituel de la nouvelle et très jeune secrétaire de l'UL;
- Dans la mobilisation, on identifie deux enjeux spécifiques:
 - Refus des agences d'intérim à fournir les documents nécessaires à une demande de régularisation par le travail (-> rétablir accord collectif informel);
 - Revitaliser l'union départementale d'Yvelines
 - ✓ « *L'objectif est de leur permettre de conserver leur emploi et qu'ils deviennent des militants CGT. En admettant ça, nous aurons des travailleurs syndiqués, formés, prêts à se battre* » (secrétaire UD);
 - ✓ Activer les liens avec les fédérations professionnelles et le syndicat CGT de l'intérim à travers ce mouvement;

Phase 1: Préparation du mouvement et du groupe

- Décider de la stratégie. Un mouvement interprofessionnel qui fonctionne en deux temps:
 - Occuper des agences d'intérim (phase 1)
 - Négocier avec les employeurs des solutions pour les travailleurs hors-intérim (restauration et nettoyage);
- Mettre en place la logistique (argent, approvisionnement), choisir les agences cibles;
- Agir sur la cohésion du groupe -> stratégie interpro. La CGT insiste sur:
 - Apporter des preuves de capacité d'auto-organisation du groupe (mobiliser des réseaux de solidarité migrante; identifier des participants)
 - La participation aux manifestations syndicales (1^{er} Mai; Loi travail);
 - Former les participants en droit du travail (stage UD);

Phase 2: Occupation de trois agences d'intérim

- Déroulement d'une mécanique de contestation connue depuis 2008. Régularisation de séjour dans le cadre du travail;
- L'employeur peut décider de « sponsoriser » la régularisation des salariés à la préfecture; l'action collective (occupation) sert à gagner le soutien (certificats de concordance; demande d'autorisation de travail);
- Enjeux: Tenir dans la durée face aux tentatives d'intimidation par l'employeur et faire face aux difficultés de vie (matérielles et sociales) de groupe pendant l'occupation

Phase 3: Gestion post-occupation : monter des dossiers et « visites d'entreprise »

- Depuis la fin des occupations deux priorités:
 - Constituer les dossiers de régularisation. En mars 2016, environ 200 dossiers ont été déposés à la préfecture;
 - Intervenir sur les cas (plus au moins) individuels pour obtenir le soutien de l'employeur. Des groupes de « négociateurs » s'invitent chez l'employeur, avec le soutien éventuel d'un groupe de renfort
 - Enjeux: former les travailleurs à la gestion des dossiers; maintenir la mobilisation du groupe après l'occupation;

Conclusions

- Le répertoire d'actions de la grève fournit différents types de ressources crucial à cette mobilisation improbable:
 - De droit (régularisation par le travail);
 - Légitimité (obtenir le soutien d'un groupe socialement reconnu);
 - Symbolique (situer la lutte pour « les papiers au terrain des enjeux du salariat contemporain; utiliser les modes d'action syndicaux à ce titre);
- Il s'agit d'un mouvement qui fait apparaître l'enjeu « jeunes » de plusieurs façons:
 - l'âge biologique en lien avec la durée de séjour;
 - l'aspiration à l'autonomie qui est bloquée par la double précarité: emploi et de vie -> impossibilité de se projeter; agit comme moteur à la mobilisation;
 - De la part de la CGT: identifier et former une future génération de militants
- A cette fin, la CGT propose une série d'actions (repérer, former) et exigences (négocier avec l'employeur, autogérer le quotidien des occupations, préparer les dossiers...) en direction des participants. Elles mettent en lumière un enjeu syndical : Créer un habitus militant, transposable ultérieurement à un engagement syndical et représentatif