
Nicolas Jounin

est Maître de conférences en sociologie à l'université Paris-VIII et chercheur au laboratoire de l'Unité de recherches « Migrations et société » (Urmis).

« Les directions d'entreprises ont cassé les collectifs »

Le sociologue Nicolas Jounin¹ a enquêté durant un an dans l'univers des ouvriers du bâtiment. Il y a exercé divers métiers en tant qu'intérimaire et partagé avec ces travailleurs un quotidien difficile, fait à la fois de solidarité et d'antagonismes, marqué par des formes complexes de racisme et d'humiliation, traversé par des logiques de résistance et de résignation. Il nous restitue ici une partie de son expérience.

La Revue socialiste : Pourriez-vous nous rappeler en quelques mots la méthode et les conditions de votre enquête ?

Nicolas Jounin : « Pendant neuf mois j'ai travaillé en Île-de-France, comme ouvrier intérimaire ou stagiaire, sur des chantiers de gros œuvre dirigés par de grandes entreprises – Vinci, Bouygues, Eiffage... Mais j'étais rarement employé par ces dernières, appartenant aux cohortes de sous-traitants et d'intérimaires qui constituent une large majorité des effectifs. Il s'agit donc d'une immersion, *inco-*

gnito le plus souvent : si j'avertissais mes proches collègues, et dans un cas la petite entreprise sous-traitante pour qui je travaillais, les grandes entreprises dirigeant les chantiers ne savaient rien de mes objectifs. On peut considérer que cela pose un problème déontologique. On peut considérer aussi que le renforcement de la maîtrise de leur image

Les grands groupes se sont considérablement concentrés et enrichis au cours des trente dernières années. Pourtant, au pied des grues, ils emploient de moins en moins les ouvriers qu'ils utilisent, réduisant leur propre main-d'œuvre à une minorité de cadres, de chefs d'équipe et d'ouvriers qualifiés amenés à diriger et contrôler les sous-traitants et intérimaires. À travers la sous-traitance et (dans une moindre mesure) l'intérim, les contrats de travail sont devenus des contrats commerciaux dont la rupture, régie par un autre droit, est plus aisée pour les grands groupes.

¹ : Nicolas Jounin est l'auteur de *Chantier interdit au public, enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, La Découverte, Paris, 2006.

par les grands groupes rend difficile toute étude véritable de leur fonctionnement, et qu'il faut donc passer par ce genre de subterfuge. La méthode est donc aussi une prise de position politique, dans un contexte où l'on réclame plus de transparence : l'image des entreprises n'est pas leur propriété.

L. R. S. : *Pourriez-vous nous décrire "l'univers" des ouvriers du bâtiment (la taille des entreprises, les différents types de métier, le niveau des rémunérations, les positions hiérarchiques, les nationalités et les origines ethniques...)?*

N. J. : Les grands groupes se sont considérablement concentrés et enrichis au cours des trente dernières années. Pourtant, au pied des grues, ils emploient de moins en moins les ouvriers qu'ils utilisent, réduisant leur propre main-d'œuvre à une minorité de cadres, de chefs d'équipe et d'ouvriers qualifiés amenés à diriger et contrôler les sous-traitants et intérimaires. À travers la sous-traitance et (dans une moindre mesure) l'intérim, les contrats de travail sont devenus des contrats commerciaux dont la rupture, régie par un autre droit, est plus aisée pour les grands groupes. Néanmoins, cela ne signifie pas l'élimination pure et simple des contrats de travail, comme dans le cas de ceux qu'on appelle les « faux indépendants », mais le report sur des employeurs intermédiaires de leur gestion et de la gestion de leur rupture. Ces employeurs intermédiaires mettent en place des formes de rupture plus flexibles, plus brutales, en partie parce qu'ils bénéficient de législations spécifiques qui leur confèrent moins d'obligations en matière de relations de travail, mais surtout parce qu'ils commettent des illégalités que leurs commanditaires ne voudraient, ou ne pourraient, se permettre. Par exemple, dans l'intérim, qui représente de 30 à 60 % des effectifs des chantiers étudiés, on ne signe pas de contrat, ou seulement en fin de mission, ce qui permet de renvoyer les gens du jour au lendemain, de maintenir une menace permanente, y compris pour des salariés qui dans les faits demeurent au même poste pendant des années (cf. premier extrait). Aux divisions traditionnelles

liées aux métiers et aux niveaux de qualification, s'associe donc une division liée au statut : embauché contre intérimaire, salarié sous-traitant contre salarié de l'entreprise générale... Les origines ethniques s'imbriquent à ces différentes hiérarchies.

Extrait

« UNE EXTERNALISATION SOUS LE CONTRÔLE DES DONNEURS D'ORDRE »

« Selon Daniel Vany, chef de chantier de Construffer :

– *Un exemple, demain un ferrailleur va m'énerver, je vais le virer. Parce qu'il est intérimaire. J'ai ce pouvoir. C'est un pouvoir, d'ailleurs, qu'on devrait pas avoir. Parce qu'il a faim.*

– *Mais t'en uses quand même.*

– *Tout le monde en use.*

– *Je dis pas le contraire.*

– *Tout le monde en use, de ce pouvoir. [...] La terreur. C'est rare d'avoir des ouvriers qui n'ont pas peur du chef parce qu'ils connaissent le travail. C'est rare [...]. Et normalement dans la loi, les intérimaires travaillent par contrat. Qui est-ce qui fait signer le contrat ?*

– *Il n'y en a pas.*

– *Voilà. Donc on ne suit pas le droit. [...] Si tu viens sur le chantier, tu me vois, je suis agressif. [...] Parce que si le gars te voit agressif, il reste, tu l'assoies et puis t'en fais ce que tu veux. S'il est pas content, s'il est pas d'accord... parce que le problème c'est l'intérim. Le gars ne peut pas se permettre de ne pas travailler. Donc il y a un malin plaisir de les agresser, pour voir jusqu'où ils vont aller. [...] Il y en a qui réagissent jamais, ils ont peur parce qu'ils sont intérimaires. Mais bon, je vois là, ceux qui sont embauchés dans la société, ils n'ont plus peur de moi. Même si je les assassine en paroles. »*

Nicolas Jounin, *Chantier interdit au public, enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, La Découverte, Paris, 2008, p. 90-91.

L. R. S. : *En quoi peut-on parler d'unité du groupe des ouvriers du bâtiment ? Au-delà des différences de statut, de postes, de rémunération, existe-t-il un sentiment d'appartenance à un collectif pourvu d'une identité spécifique ? Peut-on parler de fierté ouvrière ? Existe-t-il un sentiment de solidarité ?*

N. J. : Le simple fait de participer à une même production, un bâtiment, oblige à des coopérations quotidiennes, et requiert la construction d'un collectif. Mais du fait des divisions évoquées plus haut, cette coopération obligée est susceptible de créer des antagonismes, par exemple des batailles pour avoir l'usage de la grue. Les protestations sont plus souvent individuelles que collectives, et quand elles sont collectives elles sont souvent limitées à des minorités. Quand on est sous-traitant ou intérimaire, que l'on risque d'être remercié du jour au lendemain, on conteste plus difficilement. Les directions d'entreprises ont ainsi cassé les collectifs, atomisé les individus. Ce faisant, elles ont diminué le niveau de contestation, mais aussi miné la cohésion collective qui permet de produire avec plus de sécurité.

L. R. S. : *Les ouvriers intériorisent-ils la hiérarchie fondée sur les statuts (intérimaires, sous-traitants), le type de fonction occupée, les salaires ? Existe-t-il une aristocratie au sein de ce groupe ? Des stratégies de distinction sont-elles mises en œuvre pour échapper à l'enfermement dans des identités professionnelles stigmatisées ? Quelle place l'envie prend-elle dans les relations entre ouvriers ?*

N. J. : Les ouvriers sont confrontés à un univers hiérarchisé. Mais c'est une hiérarchie démultipliée par la diversité des qualifications, des statuts et des rémunérations (individualisées), si bien qu'il n'est pas évident de trouver deux ouvriers sur un même pied d'égalité. À partir de là, toute une palette de réactions est possible : jalousie, servilité, contestation, négation des différences et affirmation d'une solidarité... Un moyen courant de s'assurer un statut supérieur par-delà les aspects

formels est de se lier personnellement avec un chef de chantier, au risque de devenir un « mouchard » ou d'être perçu comme tel par les autres salariés. Cette stratégie signale que la tentation de l'opportunisme est présente, mais le fait que ceux qui l'adoptent soient ensuite traités de « mouchard » montre qu'il y a des mesures de rétorsion de la part des autres ouvriers, dont l'attitude vis-à-vis des « chefs » et des directions est celle d'une hostilité sourde plutôt que proclamée.

Les ouvriers sont confrontés à un univers hiérarchisé. Mais c'est une hiérarchie démultipliée par la diversité des qualifications, des statuts et des rémunérations (individualisées), si bien qu'il n'est pas évident de trouver deux ouvriers sur un même pied d'égalité. À partir de là, toute une palette de réactions est possible : jalousie, servilité, contestation, négation des différences et affirmation d'une solidarité...

L. R. S. : *Comment les différences ethniques et de nationalités sont-elles gérées par l'ensemble des ouvriers ? Quelles conséquences la forte présence des travailleurs immigrés dans ce secteur entraîne-t-elle pour la vie du chantier ? Quelle est la place du travailleur sans-papiers ?*

N. J. : Divers mécanismes conduisent à ce que les hiérarchies professionnelles s'articulent aux origines ethniques. Premier mécanisme : les politiques migratoires, qui de manière générale constituent les immigrés en catégorie à part avec des droits diminués, mais aussi qui, depuis la fin des années 1960, favorisent les immigrations européennes plutôt que les immigrations africaines. Deuxième mécanisme : le recrutement par cooptation, généralisé dans le bâtiment (et ailleurs...), qui favorise l'implantation des groupes déjà implantés. Troisième mécanisme : la gestion explicitement raciste de la main-d'œuvre mise en place par un certain nombre

d'employeurs, affectant telle origine à tel poste. Ces trois mécanismes, de natures différentes, se conjuguent et se renforcent néanmoins sur le terrain. Sur le chantier, les ouvriers ne peuvent ignorer cette articulation entre des origines et des postes, que ce soit pour la revendiquer ou la contester. Aussi les proclamations de solidarité ouvrière peuvent-elles s'affronter à des revendications ethniques. Plus banalement, les plaisanteries racistes témoignent autant d'une forme de sociabilité que de rappels à l'ordre et aux hiérarchies, comme cette appellation réservée aux manœuvres ouest-africains de manière indifférenciée : "Mamadou" (*cf. second extrait*). Dans ce cadre, les sans-papiers occupent les postes les plus dévalorisés et s'exposent aux conditions de travail les plus illégales, même si, justement parce qu'ils sont captifs de certains postes, ils y acquièrent une expérience dont il est difficile de se passer. Il faut rappeler que mon enquête a eu lieu au début des années 2000, avant le renforcement de la chasse aux sans-papiers et l'augmentation du nombre d'expulsions que l'on connaît actuellement. À l'époque, on était encore dans une situation symbolisée par la phrase du Premier ministre Monsieur Jospin aux 60 000 déboutés de la régularisation de 1997-1998 : "On n'ira pas les chercher chez eux." Autrement dit : vous n'êtes pas régularisables, continuez de vivre et travailler dans l'ombre, et un jour peut-être... Sur les chantiers, la présence de sans-papiers étaient ainsi généralisée, connue et tolérée. Les sans-papiers forment un "salarariat bridé", comme dit l'économiste Yann Moulier-Boutang, c'est-à-dire rendu plus docile par le régime de citoyenneté qui lui est imposé, par le fait de ne pas avoir le droit d'être là.

L. R. S. : Quelle relation les ouvriers du bâtiment entretiennent-ils avec leur patron ?

N. J. : Sur fond de précarité généralisée, diverses situations sont envisageables. Par exemple, le système actuel de l'intérim fait que tous les intérimaires peuvent être renvoyés du jour au lendemain. Mais dans les faits, certains ne sont effectivement employés que pour une journée,

Les plaisanteries racistes témoignent autant d'une forme de sociabilité que de rappels à l'ordre et aux hiérarchies, comme cette appellation réservée aux manœuvres ouest-africains de manière indifférenciée : « Mamadou ». Dans ce cadre, les sans-papiers occupent les postes les plus dévalorisés et s'exposent aux conditions de travail les plus illégales, même si, justement parce qu'ils sont captifs de certains postes, ils y acquièrent une expérience dont il est difficile de se passer.

tandis que d'autres le sont pendant des années par la même agence d'intérim ou la même entreprise utilisatrice. Ceux-là, y compris des sans-papiers, connaissent une relative stabilité, à défaut de certitude, voire des augmentations de salaire et de qualification, dans le cadre d'une relation parfois personnelle avec un patron ou un chef de chantier. Aussi, sur fond de précarité, ils retrouvent certains droits salariaux. Mais en réalité ce ne sont pas des droits mais des faveurs patronales, réversibles, et qui sont donc un moyen de retenir l'ouvrier. »

Extrait

**« LES "MAMADOUS",
L'HUMILIATION ORDINAIRE »**

« Selon les jours, Frédéric est secondé par un autre coffreur, Fernando, ou par Amadou, un manoeuvre. L'un comme l'autre sont la cible des blagues racistes de Christophe et Frédéric. Mais seul Amadou, comme tous les manoeuvres noirs, est victime du surnom "Mamadou". Exemple : un matin en arrivant tous les ouvriers se réunissent devant le "magasin", la pièce où sont rangés les outils. Frédéric bouscule un manoeuvre et lui lance : "Tu dis bonjour ?". Amadou arrive, serre la main à Frédéric. Ce dernier commente à la cantonade : "Voilà. Ce Mamadou-là, il est bien". Plus tard, enfin d'après-midi, on manque de béton. Christophe : "C'est tout ce qui reste ? Qu'est-ce que tu as fait du béton, Mama-

dou ?”. Frédéric : “Les Mamadous, c’est tous des voleurs”. Amadou souriant vaguement : “Non, ça c’est pas vrai”. Frédéric : “Si, si, les Mamadous, c’est tous des voleurs, il n’y a que la prison pour eux”. Un autre jour, Amadou fait une suggestion à Christophe concernant l’installation d’une benne sur un échafaudage. “Mais non, répond Christophe, tu n’y connais rien, toi !”. Frédéric arrive, Amadou répète sa suggestion.

– “Tu n’y connais rien, toi !

– Mais si, il faut la mettre dans ce sens-là...

– Qui c’est le chef ?

– Mais...

– Qui c’est le chef ?

– Il n’y a pas de chef !

– Qui c’est le chef ? Un Mamadou, c’est jamais un chef. Les Mamadous, ils sont cons, alors Mamadou, je vais lui prendre la tête, et je vais lui mettre dans la benne, dans l’eau, et je vais faire couler le béton ! Tu paries ? Tu n’as aucune chance : tu vois, on est un Blanc, deux Blancs [avec moi], tu es foutu.”

Tout l’échange se déroule sous couvert de rigo-lade. »

Nicolas Jounin, *Chantier interdit au public, enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, La Découverte, Paris, 2008, p. 32-33.