

### **Du travail collectif au statut collectif**

Le processus d'émancipation du salariat, tâche historique rappelée notamment dans la Charte d'Amiens et qui fait référence dans le mouvement syndical français, repose sur plusieurs mécanismes complémentaires. La relation salariale offre un cadre collectif de production qui donne la capacité de s'extraire de la relation individuelle de subordination. Complémentairement, cette relation salariale s'insère dans un statut salarial qui, parce qu'il s'éloigne du travail et de sa valeur mesurée individuellement, participe à la création de l'espace d'autonomie nécessaire aux salariés pour leur émancipation. Nous nous intéresserons ici à la relation entre ces deux dimensions en mettant en avant la construction de ce collectif de travail comme porteur de l'émancipation.

La précarisation d'une partie de la population active engage le mouvement ouvrier à ouvrir la réflexion et à trouver de nouvelles formes sociales comme cela a été le cas à chaque nouvelle forme d'exploitation du salariat. Ces réponses tournent autour des notions de sécurité sociale professionnelle, de statut du travail salarié, de parcours professionnels sécurisés. Il s'agit ici de démêler ces différentes analyses de la relation salariale, et d'en proposer une approche distincte d'une part, bien sûr, des libéraux qui cherchent à flexibiliser les salariés pour gérer au plus juste leurs effectifs, mais aussi de cette partie du mouvement ouvrier, notamment la CGT, qui en fait les bases d'une nouvelle construction du droit collectif. Cette dernière approche conduit à privilégier une grille de lecture abstraite de la construction des droits, conçus comme relevant d'un statut généralisé. Le risque est alors d'oublier que ce salariat, dans sa forme généralisée elle-même, est le point d'aboutissement de plusieurs siècles d'une élaboration qui trouve ses fondements dans la solidarité ouvrière.

C'est ainsi que la CGT formule aujourd'hui la proposition d'un « statut du travail salarié », attachant les droits acquis à la personne plutôt qu'à l'emploi (le salarié changeant d'emploi garde sa qualification, son droit à la formation, etc.) et sur le maintien du contrat de travail jusqu'au nouvel emploi. Il s'agit alors de « *créer de nouvelles formes institutionnelles qui exprime cette socialisation plus large des droits et des responsabilités* » (Le Digou 2001). Cette démarche a largement emprunté aux réflexions d'Alain Supiot qui propose « *le maintien des personnes aux diverses étapes de leur vie dans un 'état professionnel'* » afin de « *garantir la continuité d'une trajectoire plutôt que la stabilité des emplois* » (Supiot 1999 : 287, 297). Les droits sociaux envisagés à travers ces démarches intègrent dans le collectif salarial l'ensemble de ceux qui participent à la création de richesses par leur travail, élargi par assimilation (pour le conjoint ou les enfants non actifs) ou solidarité (pour les plus « désaffiliés » suivant l'expression de Castel), à l'image de cette sécurité sociale élargie à tous. La solidarité au sein de la classe ouvrière emprunte le chemin de la citoyenneté, appuyée sur des droits constitutionnels tels que le droit au travail ou aux « moyens convenables d'existence » inscrits dans la Constitution de 1946 ; tant il est vrai que « *la classe révolutionnaire se présente d'emblée non pas comme classe, mais comme représentant la société toute entière* », comme l'écrit Marx dans *L'Idéologie allemande* (p 46). Deux sources des droits se conjuguent ainsi : la citoyenneté et le travail.

Si s'impose la nécessité de reconnaître le maximum de droits au plus grand nombre, notamment le droit à l'emploi et au revenu, il importe que cet objectif s'intègre dans une

réalité sociale. Malheureusement le rapport de force actuel ne permet pas que se construise le nouveau mode de relation salariale envisagé par les tenants du « statut du travail salarié » ; à moins de passer par les fourches caudines d'un compromis avec ce courant du libéralisme qui justement cherche à échanger une certaine couverture sociale contre la liberté de licencier... Notre approche privilégie les formes contemporaines de cette solidarité ouvrière comme fondement de droits nouveaux. Nous proposons de fonder la démarche de reconstruction de droits collectifs aujourd'hui nécessaire sur la réalité du travail, surtout celle des collectifs de travail qui ont été à la source de la construction du droit du travail. Nous appuierons notre démonstration sur la situation des salariés de l'aéroport, plus spécifiquement les salariés de la piste, en y intégrant les personnels de nettoyage de la cabine et toutes ces « petites mains » qui transforment le transport en voyage, pour envisager les modes de (re)construction de ce collectif de salariés.

### **Le travail rassemble...**

À l'arrivée de l'avion, l'agent de piste aide le pilote à arrêter l'avion au bon emplacement, différent suivant le type d'avion. Commence alors un ballet pour effectuer dans le temps imparti, avant le nouveau départ, les multiples tâches. Dès que les cales sont placées sous les roues, la passerelle est mise en place puis les passagers débarquent, accueillis par les personnels commerciaux de l'escala. L'équipe de nettoyage envahit la cabine dès la sortie du dernier passager, les mécaniciens au sol se saisissent de la liste des incidents relevés, le camion de vidange des toilettes se positionne à l'arrière et les tuyaux sont branchés, les bagagistes déchargent les soutes... Mais déjà le prochain départ, souvent moins d'une heure après, se prépare. Les camions du cathering chargent les plateaux-repas. Les « pétroliers » font le plein de kérosène et d'huile. Un agent de la piste positionne son escabeau pour nettoyer le pare-brise du pilote. Les premiers contenaires contenant les bagages du vol suivant roulent dans la soute... L'agent de piste de la compagnie aérienne contrôle sans relâche, vérifie le plan de chargement dans les soutes pour ne pas déséquilibrer l'avion au décollage (moment crucial où se produit le plus d'accidents) ou pendant le vol, vérifie au moment du départ que rien ne traîne, que les portes et trappes sont bien verrouillées.

Le lieu caractérise ces métiers : la piste leur est réservée. L'analyse de l'aéroport met en évidence la construction sociale qui a présidé à cette dispersion : entre le fret, l'entretien, la piste, l'aérogare ou la cabine de l'avion, les zones étanches cloisonnent les salariés. Seuls les passagers et les bagages passent ces frontières et se voient confiés d'un groupe de salariés à un autre. La piste présente la caractéristique d'être un lieu caché : sous l'avion ou dans les galeries bagages, cette invisibilité construite (avant la construction d'Orly en 1963, les passagers remettaient directement – avec un pourboire – leur bagage à un porteur) permet toute la sous-traitance et les déqualifications possibles. Aussi la piste a-t-elle été le premier secteur complètement déréglementé dans le transport aérien.

Les conditions de travail rassemblent aussi ces agents de la piste. Les contraintes sont multiples : le travail en extérieur, sur des aéroports peu protégés où la température va de – 20° à + 50° quand le béton emmagasine la chaleur, quand le vent ou la pluie ne peuvent remettre en question le départ à l'heure de l'avion ; mais aussi les horaires, que ce soit le week-end ou le matin dès 5h... Les deux tiers des agents du transport aérien travaillent en horaires décalés. Ces caractéristiques usent les organismes et les opportunités de reclassement internes se sont raréfiées par rapport aux possibilités d'évolution qu'offraient les grandes compagnies aériennes quand ces activités étaient assumées par leurs propres agents.

L'objet même de leur activité réunit ces salariés multiples : entre l'arrivée et le décollage, le rythme s'accélère pour tous, afin que tout soit prêt. Chacun dépend des autres : quand un camion se positionne mal, il peut empêcher un autre se s'arrimer à l'avion ; un camion qui recule peut heurter un agent de la piste passant derrière. Le fil de l'aspirateur dans la cabine gêne le passage du chariot portant revues et coussins... Le temps et l'espace sont communs, il faut se les partager avec souplesse car le départ de l'avion dépend de tous. Les rapports sociaux intègrent aussi l'objet même du travail : le départ à l'heure de l'avion en toute sécurité. Cet objectif place au cœur du travail la valeur d'usage ainsi créée, valeur qui ne peut se réduire à une simple dimension complémentaire de l'échange marchand mais qui rejoint la sphère du service public appuyée sur l'engagement de l'agent du service public.

Pour saisir les multiples dimensions sociales et individuelles de ces situations de travail, nous proposons de reprendre la proposition de Norbert Elias de situer ces salariés dans une configuration professionnelle commune. Il s'agit ici d'intégrer dans une même démarche dialectique la vision que le salarié a de son travail, la place qu'il lui donne dans son propre univers, ainsi que la perception sociale du travail enjeu de rentabilité, utilisant cet outil pour « *desserrer la contrainte sociale qui nous oblige à penser et à parler comme si l'individu et 'la société' étaient deux figures différentes et de surcroît antagonistes* » (Elias 1993 : 156). Cette configuration professionnelle partagée constitue le cadre de constitution du collectif des salariés sur la piste.

### **Une logique de métier sans métier constitué**

La représentation du travail de piste s'appuie sur ces différentes dimensions pour en donner l'image d'un groupe professionnel, tout en lui refusant les attributs – et niant par conséquent le rapport de force qui lui est lié.

Les différents éléments constitutifs d'un métier (Paradeise 1985) se rencontrent pourtant ici : la constitution d'un savoir expert, spécifique et non facilement accessible ; un groupe professionnel interprète de ce savoir, conduisant l'identification nette de ce groupe qui peut exister à travers l'existence d'un diplôme nécessaire ; un code régissant les conditions d'usage de l'expertise, autour de la légitimation d'un rôle sociale, d'une mission au nom de l'intérêt général justifiant la possession de l'expertise.

Le savoir ici repéré consiste dans le traitement de l'avion conçu comme une perception globale de ce qu'il représente, de son environnement, des engins qui l'accostent et le contournent, des corps de métier multiples qui contribuent à la touchée, de la nécessaire vigilance constante du travail de l'autre, du risque qui peut émerger à tout moment, de l'avion comme support de sécurité, du temps à gérer comme cadre général de la coordination sous l'avion. Ces connaissances partagées se trouvent déconsidérées dès lors que la technologie s'en mêle, aliénant le jugement individuel par le simple respect des normes.

La légitimation du groupe repose sur le rôle en matière de sécurité, sécurité pour eux-mêmes dans cet univers où se mêlent co-activité, travail en hauteur et en urgence, véhicules en tout genre, et sécurité aérienne des passagers qui leur confient leur vie. Mais l'éclatement entre de multiples entreprises qui se répartissent les fonctions, empêche la concrétisation d'un groupe professionnel homogène dont l'expertise et le rôle social seraient reconnus.

### **Les statuts divisent**

Différents collectifs se croisent ici : collectifs d'une entreprise, travaillant entre eux au gré de la constitution des équipes, plus ou moins stable suivant les entreprises ; collectifs des métiers, se reconnaissant autour de tâches précises et de connaissance, voire de reconnaissance commune ; communauté aéroportuaire plus diffuse, constituée de tous ceux qui se rencontrent et collaborent sous l'avion. Porteur d'une identité forte, ce collectif salarié est divisé de par le mode de fonctionnement de l'aéroport. Différentes temporalités se mêlent, émiettent la relation salariale et la rendent aléatoire. Le contrat de travail du salarié relève parfois de statuts précaires, notamment pendant l'été. La durée du badge aéroportuaire est limitée. L'employeur est lié lui-même aux grandes compagnies par un contrat de sous-traitance, souvent de trois ans, mais qui peut parfois à terme est reconduit d'année en année par tacite reconduction, réduisant la vision à l'année suivante. L'entreprise de sous-traitance est soumise à un agrément ministériel et préfectoral, d'une durée de cinq ans, qui se surajoute à ces contrats. De plus, les grands groupes se vendent régulièrement des activités...

La fragmentation des activités s'accompagne d'une dispersion suivant les corps de métier. Le nettoyage, les plateaux-repas, le chargement des bagages dans les conteneurs, le transport des conteneurs jusqu'à l'avion, le kérosène relèvent d'entreprises différentes. Les grands groupes se répartissent les activités en filiales multiples suivant les aéroports.

Cet enchevêtrement repose pourtant et contradictoirement sur une grande stabilité des salariés, dont seule la connaissance intime du travail sous l'avion permet de maintenir un bon niveau de sécurité au milieu de ces fréquentes réorganisations. La continuation du contrat de travail s'applique en effet dans la grande majorité des cas, quoique éliminant au passage diverses « fortes têtes » puisqu'en contradiction avec ce droit acté pourtant dans le Code du Travail (article L122-12), un accord de branche limite à 80 % le nombre de salariés repris automatiquement. Remis en question à chaque transfert, le maintien des acquis sociaux reste l'enjeu permanent qui transforme l'aéroport en lieu de lutte permanent. Les intérimaires eux-mêmes passent d'une entreprise à l'autre, gérés par des sociétés d'intérim présentes sur l'aéroport. Le badge aéroportuaire, autorisation de travail en zone aéroportuaire délivrée au nom du gouvernement, consacre cette « communauté » salariale en lui procurant une identité commune et une stabilité relative.

Les contradictions internes à ce groupe ressortent ici avec force. C'est d'abord la valeur sociale différenciée attribuée à chaque activité qui accompagne la sous-traitance du nettoyage ou des travaux de force, jugés moins « nobles », ou moins stratégiques. C'est aussi le rapport de domination entre entreprises donneuses d'ordre et sous-traitantes, qui transcrivent leur relation commerciale en rapports croisés de domination entre salariés, par exemple lorsque le salarié de l'entreprise donneuse d'ordre doit justement « donner ces ordres », ou lorsqu'il prend la responsabilité des actes sous-traités. Ces rapports opèrent alors comme des constructions justificatrices de ces statuts différents.

Pourtant, ces salariés travaillent ensemble, se font confiance, partagent souvent moments de repos et objectif commun. La construction de ce collectif peut emprunter deux voies, l'identification d'un employeur commun et la défense d'intérêts partagés, toutes deux en élaboration.

### **Employeurs : une responsabilité partagée**

Première source de constitution du groupement salarié, figure la conscience d'exister en tant que groupe social dans la confrontation avec le groupe antagonique. Le groupe antagonique

n'est ici pas identifié, oscillant entre les structures patronales de branche qui recouvrent la compagnie nationale Air France, les gestionnaires d'aéroport et les compagnies étrangères ou régionales ; ou bien un ensemble d'entreprises intervenant en piste, souvent liées à des grands groupes de service (VEOLIA pour ne citer que le plus connu).

La construction de cet interlocuteur patronal passe par l'émergence de la notion de responsabilité collective. Transfert d'activité, contrats de sous-traitance, filiales des grandes entreprises, rachat d'entreprises, normes réglementaires communes, autant d'imbrications économiques démontrant la réalité d'un employeur collectif pourtant encore virtuel pour les agents de la piste. La responsabilité partagée des employeurs en matière de sécurité du travail représente un autre véritable enjeu dans cet univers à risque.

La stabilité déjà évoquée des salariés complète ce tableau pour interroger : comment ne pas progresser vers la continuité du contrat de travail sur l'aéroport, porté par ce groupe professionnel stable et identifié d'un côté, par cet ensemble d'employeurs, garant des droits ainsi constitués, de l'autre ? Droits et mission de sécurité sont liés : la garantie de l'emploi permet d'assurer la tâche de sécurité en donnant l'autonomie nécessaire pour imposer le respect de règles de sécurité contre des critères de coûts, la continuité du service s'entend comme une nécessité de service public s'inscrivant hors de la sphère de la rentabilité. Les droits soutiennent le collectif porteur de la mission.

La constitution de cet « employeur collectif » accompagne l'émergence d'un collectif salarié identifié lui correspondant. Reste, au-delà de la stabilité de l'emploi, à construire la solidarité dans un ensemble de droits partagés qui expriment cette « solidarité organique » ( Durkheim) et brisent les mécanismes de mise en concurrence entre les salariés. Comme l'explique MARX dans *L'Idéologie Allemande* : « *Les différents individus forment une classe dans la mesure où ils doivent mener une lutte en commun contre une autre classe. Autrement ils sont hostiles les uns aux autres par ce qu'ils sont concurrents.* »

Mais les différentes dimensions notées ici du collectif de piste ne sont pas reprises dans des droits garantis en commun. C'est ce qui détermine les limites de la construction du groupe employeur, tant les deux groupes doivent se construire dans un travail dialectique.

### **La double construction de la classe ouvrière**

Les droits peuvent être entendus comme partie prenante du contrat de travail, dont la plus large part relève du contrat collectif. Sont ainsi fixés sur l'atelier, le bureau ou l'entreprise les horaires de travail, l'emploi ou la qualification reconnue, mais aussi le contenu du travail lui-même. Le droit consacre la communauté : communauté de travail, de statut, à partir d'un intérêt partagé. Il en trace les limites. Une double construction de la classe ouvrière sous-tend cette démonstration : construction théorique, comme groupe social inscrit dans l'antagonisme de classes, et construction concrète à partir de solidarités partagées, qui s'expriment par une reconnaissance commune et des droits collectifs. Deux démarches se rejoignent. La défense d'intérêts communs se perçoit d'abord à l'échelle immédiate. Le mouvement ouvrier est d'abord issu de ces mouvements partiels, qui se sont peu à peu rassemblés pour converger dans le cadre de la nouvelle confédération de la CGT. Le deuxième processus de formation de la conscience commune de la classe ouvrière se situe à ce moment de l'extension de l'intérêt commun de la classe à la globalité de la société.

Nous opposons ici à des droits abstraits, relevant de la citoyenneté élargie à la société entière, des droits concrets expression de la solidarité. L'unification de la classe ouvrière ne se décrète pas, elle se construit.

### **Bibliographie**

Elias N. , *Qu'est-ce que la sociologie*, éd. Agora, 1993.

Le Duigou J C., « Pour une sécurité sociale professionnelle », *Formation-Emploi* n°76, 2001.

Marx K., *L'Idéologie Allemande*, Éditions sociales 1976.

Paradeise C., « Rhétorique professionnelle et expertise », *Sociologie du Travail* N°1-185, 1985, p 17-31.

Supiot A., Alain, *Au-delà de l'emploi, transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe*, rapport pour la Commission européenne, 1999.