

**LE COLLECTIF RÉSISTANT  
ANALYSE D'UNE PRATIQUE SYNDICALE DANS UN ATELIER**

Louis-Marie Barnier

« Si donc la direction capitaliste, quant à son contenu, a une double face, parce que l'objet même qu'il s'agit de diriger, est d'un côté, procès de production coopératif, et d'autre côté, procès d'extraction de plus-value, – la forme de cette direction devient nécessairement despotique. – Les formes particulières de ce despotisme se développent à mesure que se développe la coopération. »

Karl Marx, *Le Capital*

La division technique du travail fait exister, selon Marx, un « travailleur collectif » rassemblant l'ensemble des individus dans un enchaînement de tâches et d'activités coordonnées et agencées. Le collectif de travail, constitué comme cadre de coopération dans ce cadre, peut constituer un des vecteurs de contrôle du travail individuel. La subordination s'y exprime alors comme respect au règlement intérieur et à la hiérarchie avant de se traduire par l'engagement dans le travail, forme supérieure du rapport social de domination (Vincent 1995 : 79). Le collectif est aussi l'expression locale d'un rapport social qui lie production et reproduction de la force de travail, imbriquant les relations de l'atelier dans un contexte social, hors travail, déterminant pour reproduire un mode de domination. La valeur-rentabilité règne de ce côté-ci du travail.

Mais souvent, ce travailleur collectif prend la forme d'un collectif de travail où chaque individu non seulement fonctionne et agit par rapport au travail mais au sein duquel les individus se socialisent, interagissent, communiquent et revendiquent. Ce collectif de travail est alors un « nous » qui relève d'une identité collective et qui, notamment à travers le syndicalisme, contrebalance la situation individuelle du contrat de travail et la transforme en une relation salariale collective. Cette dimension collective relie la situation de l'atelier, aux mécanismes d'unification du salariat établis hors de l'entreprise telles les classifications professionnelles de branche qui limite la concurrence entre salariés tout en légitiment la valeur au travail différencié, ou la sécurité sociale symbole emblématique d'un rapport socialisé de travail (Friot 1998). Au-delà des actions symboliques collectives telles que les grèves, le syndicat favorise et légitime l'intervention du collectif de travail dans l'organisation

du travail. Le syndicalisme est alors à la fois gardien, vecteur et relais d'un collectif de travail résistant. Il offre au collectif une voie pour « ne pas rompre » (définition du *Petit Robert* pour la résistance d'un corps solide). La valeur-solidarité exprime cet autre versant du travail.

Comment s'imbriquent ces deux dimensions de coercition et de résistance ? Quel sens prend l'intervention du syndicalisme dans l'organisation du travail, et s'élargit-elle à d'autres domaines ? Nous avons choisi de développer notre réflexion à partir de l'étude des relations sociales dans un atelier de maintenance aéronautique. Intégré dans une compagnie aérienne nationale, cet atelier regroupe environ mille salariés (que nous appellerons souvent ici agents, au sens de porteur d'une dimension aéronautique), ouvriers et techniciens relevant de métiers divers tels que électroniciens, électromécaniciens, ajusteurs, relevant de spécialisations aéronautiques, ainsi que des agents logistiques, agents techniques et agents d'encadrement. Ce contexte aéronautique est particulièrement porteur de normes collectives de travail. L'équipe de travail, considérée comme le plus petit noyau du collectif de travail, est un lieu (parmi d'autres lieux sociaux) d'expression et d'élaboration du rapport social particulier que représente le travail. Ce collectif constitue le lieu de transmission de la connaissance, le lieu de socialisation des jeunes en les forçant à assimiler les règles particulières du travail subordonné, il est dans ce sens un vecteur particulier du régime coercitif s'appliquant dans l'atelier. Mais il est aussi, comme le montre l'enquête dans cet atelier et pour la période considérée, lieu de solidarité. Cette valeur de la solidarité est portée, au sein du monde du travail, par des formes directes, interpersonnelles et quotidiennes et/ou institutionnalisées, exprimant le lien social que peut créer le travail. Le syndicalisme en est une des formes les plus apparentes, mais des pratiques sportives entre collègues ou des rencontres extra-professionnelles (Beaud et Pialoux 1999) expriment tout autant cette existence de réseaux de relations.

Aujourd'hui, bon nombre d'auteurs mettent en avant la figure du salarié individualisé sinon de la disparition des collectifs de travail, atomisés par le management. Pour Régine Bercot et Frédéric de Coninck (2003), chacun appartenant à des cercles différents, suivant l'analyse simmelienne, le collectif ne peut plus s'agréger et prendre forme socialement. Un nouveau type de coopération vient se construire autour de la reconnaissance des apports individuels. C'est la notion même de collectif fonctionnant comme lieu porteur d'autres valeurs que celles de l'entreprise, qui est remise en question pour Danièle Linhart (1996 : 61) :

« L'entreprise moderne se pense comme une entreprise qui dispose d'individus "libres", c'est-à-dire non conditionnés par des valeurs et une culture "grégaire" (que faisaient vire ensemble la sensibilité syndicale et la sensibilité de classe), souvent enracinée dans des collectifs traditionnels d'ouvriers, mais d'individus capables de travailler, de réfléchir, et de s'exprimer au sein de collectifs opérationnels. »

Au syndicalisme ne revient, dans tous ces schémas de l'entreprise moderne et post-taylorienne, qu'une place de défense de positionnements individuels.

Exit, alors, la figure du collectif résistant, telle que le syndicalisme pouvait le cristalliser? Non, du moins dans le cas que nous exposons ici, le syndicalisme paraît fortement imbriqué au « collectif résistant », le faisant exister sur le plan institutionnel mais étant en même temps tributaire de celui-ci dans le réel du travail. Nous faisons alors l'hypothèse que l'existence du collectif en tant que sujet, au sein du rapport social de travail, lui confère cette capacité de résistance. C'est à l'étude de ce processus que nous souhaitons ici participer. La construction progressive de cette forme sociale qu'est le syndicalisme a accompagné l'extension du salariat et la judiciarisation de la relation de travail. La dimension collective de cette relation s'est peu à peu imposée, face à la construction imaginaire d'une relation de travail réduite à un simple échange. La loi Le Chapelier (1781) faisait déjà reposer la nouvelle Constitution sur « l'anéantissement de toutes espèces de corporations des citoyens du même état et profession ». Il faut attendre 1864 pour que « la conception du travailleur collectif commence à s'imposer au législateur » (Largardelle 1904, *in* Le Goff 2004 : 143). L'unification syndicale au sein de la CGT en 1895, puis le rassemblement progressif en son sein par la suite des divers syndicats et bourses du travail existants, démontre combien l'histoire du syndicalisme est liée, même avec le retard français, à l'élaboration de la relation salariale: « L'enjeu essentiel réside dans la capacité de cette forme à fournir et renouveler un capital d'autonomie aux individus et/ou aux collectifs de travail » (Rozenblatt 1996). Ces éléments de création d'un espace d'autonomie se retrouvent-ils dans les rapports quotidiens tissés autour du travail? La coopération exigée par la mise au travail collectif se trouve-t-elle renforcée ou infirmée par cet « espace d'autonomie » que crée le syndicalisme?

La réponse à ces questions va être éclairée par l'étude, au niveau spécifique de l'atelier cité, du lien entre syndicalisme et collectif de travail. L'étude, dans un premier temps, de la coopération au sein de cet atelier, permet de poser dans un second temps le fonctionnement de ce collectif de travail comme relevant de l'intégration autant que de la résistance. À chaque étape, le syndicalisme apparaît comme un des éléments des relations se nouant entre collectif de travail et direction d'entreprise.

### **La coopération, cadre collectif du travail**

L'enquête<sup>1</sup> se déroule dans un atelier de maintenance aéronautique dédié à la révision des équipements aéronautiques. Ceci concerne aussi bien de petits calcu-

---

1. L'auteur a travaillé comme électronicien dans cet atelier pendant de nombreuses années, et y a exercé différentes responsabilités syndicales, avant de s'orienter vers des études de sociologie.

lateurs de bord, tels que les indicateurs qui tapissent les cockpits, des calculateurs plus importants de type ordinateurs de bord dirigeant les différentes fonctions du vol, que les pièces métalliques des commandes de vol, les toboggans de secours ou les cuves-toilettes. Le site industriel, situé sur le côté d'un aéroport, rassemble environ mille salariés, de diverses spécialités telles qu'électroniciens, électrotechniciens, ajusteurs, fraiseurs, techniciens en traitement de surface. Un important secteur administratif, représentant la moitié des effectifs du centre, regroupe des agents techniques, des agents de logistique, des services financiers et du personnel. L'ensemble est complété par un encadrement de proximité. Les salariés travaillent dans un même hall, dont les compartiments sont aménagés suivant le type de maintenance. Cette organisation spatiale favorise une grande proximité entre salariés, y compris vis-à-vis des dizaines de sous-traitants, en charge de la manutention ou du nettoyage, qui cohabitent dans le même espace professionnel. Cette unité fait partie d'une compagnie aérienne française, qui offre un cadre à la représentation collective du travail (Barnier et Rozenblatt 1997).

Nous proposons d'aborder le syndicalisme à partir de l'étude de l'activité syndicale dans cet atelier, où les relations professionnelles sont largement déterminées par une forte présence syndicale. Le syndicat CGT y dispose d'une implantation importante et sa présence est assurée par de nombreux militants reconnus. D'autres syndicats (SUD-Aérien, Force ouvrière, CFDT, Syndicat autonomes des mécaniciens avions SNMSAC) sont aussi représentés, dans une moindre mesure, par des délégués et des militants. Nous nous appuyons ici sur un entretien approfondi avec un délégué du personnel, Fabrice, pivot de la représentation de la CGT dans l'atelier et lui-même mécanicien d'entretien aéronautique, de formation électromécanicien. Il faut d'emblée souligner que l'on se situe ici dans le cas d'un atelier où historiquement, le rapport de force, construit à travers de nombreux conflits, a permis de dégager pour les salariés un espace de liberté au sein de la relation de travail. Ceci s'est trouvé renforcé, comme nous l'avons noté, par la nature du travail de révision des équipements aéronautiques, reposant notamment sur le corps des ouvriers hautement qualifiés, une grande autonomie laissée dans le travail et un engagement individuel en matière de sécurité aérienne.

Fabrice: « Je te parle d'un milieu où on n'est pas à la chaîne, où on n'est pas super-productifs, où on peut aller parler à quelqu'un. Cela dépend aussi des conditions de travail. Quand il fait 60 ou 80 ° dans une fonderie, c'est sûr que l'ouvrier ne va pas voir les choses comme moi. »

La question est donc d'appréhender la forme exacte de la résistance que représente le syndicat, et son lien avec la vie professionnelle de l'atelier. De micro-conflits en grandes luttes, la vie quotidienne laisse apercevoir un état de résistance permanent à la hiérarchie. Cet atelier est en effet connu pour être un des vecteurs de la résistance sur le centre industriel de cet aéroport. L'étude de ces grands

conflits (Barnier et Rozenblatt 1997) doit être complétée par la compréhension de la forme de résistance qu'incarne ce collectif.

Les équipements électroniques et électromécaniques sont la plupart du temps confiés à un seul technicien, dont c'est la spécialité. Après un diagnostic à l'aide d'un banc d'essai, le technicien démonte l'équipement, révisé les différentes pièces, répare ou change les éléments, puis remonte l'équipement. La certification est assurée par l'agent en charge de l'équipement, suivant la procédure définie par le constructeur de l'équipement qui détermine aussi les composants et matériaux à utiliser et parfois même les procédures de réparation. Le technicien émerge sur le relevé des résultats, s'engageant ainsi sur la validité réglementaire de son travail. Pour des équipements plus importants, nécessitant l'intervention de plusieurs corps de métiers (ajustage, traitement de surface), chaque technicien s'engage par une signature sur le respect de la procédure de réparation, l'équipement étant lui-même certifié, au final, par le dernier agent intervenant dessus ou par un agent plus qualifié et habilité auprès des autorités aéronautiques à le faire. La responsabilité de chaque intervenant est ainsi dégagée, à chaque étape, dès lors que les procédures sont respectées. C'est l'agencement de ces procédures qui est censé garantir, au final, la sécurité des passagers. La répétition du contrôle est impossible, contrairement aux principes aéronautiques, puisque ce contrôle est intégré au travail et demanderait une répétition complète de ce travail. C'est donc sur un appel constant à la conscience professionnelle et au sens de la mission que repose la sécurité des vols.

La coopération au sein du groupe de production est une dimension permanente du travail. Certaines opérations de maintenance s'inscrivent dans une suite d'opérations impliquant plusieurs activités différentes et où la logistique joue le rôle central d'organisation, mais dans plusieurs activités un seul agent prend en charge la révision de l'équipement. Dans les deux cas de figure, l'agent s'appuie sur de nombreuses interventions de tiers, que ce soit par le choix par le préparateur d'une vis répondant aux normes aéronautiques, le traitement chimique d'une pièce particulière, ou simplement le maniement d'équipements délicats par les manutentionnaires sous-traitants. La planification des tâches au niveau de chaque équipe est largement autonome, chacun prenant les équipements pour lesquels il est habilité à travailler. L'arrivée en atelier d'un équipement implique une prise en main la plus rapide possible afin d'éviter le blocage d'un avion au sol si l'équipement venait à manquer en escale. Le modèle de « l'implication contrainte » développé par Jean-Pierre Durand (2004 : 79) trouve ici une application :

« Le salarié pris dans le tourbillon du flux tendu se mobilise et s'implique parce qu'il n'a pas le choix, le flux requérant toutes ses facultés pour être maintenu tendu. »

Ce mode de fonctionnement coopératif se trouve complété par la normalisation du travail, qui complète la confiance nécessaire dans le travail de l'autre. Celle-ci s'articule dans cet atelier suivant deux formes de coopération, de métier ou

réglementaire. Elle peut se référer à l'ancien mode de coopération prévalant au sein de la compagnie nationale, coopération de métiers autour de valeurs aéronautiques partagées et dans un cadre de reconnaissance mutuelle. Chaque corps de métier valide la connaissance de ses membres, assure une mutualisation des informations et le partage autour de « gestes du métier » par la reconnaissance entre paires. Jusqu'il y a peu, des « délégués de la profession » participaient même aux jurys des essais professionnels, à côté d'un cadre notateur et d'un agent technique. Cette forme de coopération aéronautique, sans doute plus coûteuse que les nouvelles formes de rationalisation, s'avère plus riche pour la reconnaissance mutuelle de l'apport de chaque segment du travail au transport aérien. Les transformations amenées par la rationalisation de l'activité intègrent en effet cette dimension de coopération en lui proposant un autre cadre de résolution : la coopération entre segments d'activité se fait à travers le respect des normes réglementaires. L'intégration de cet atelier dans les normes aéronautiques internationales, a en effet obligé l'atelier à appliquer différentes mesures dans l'organisation du travail : transcription de tous les tests de certification pour chaque équipement, recensement des agents autorisés à certifier l'équipement, normalisation des procédures de réparation, suivi des pièces de rechange, etc. L'effort de rationalisation s'est appuyé sur cette norme pour s'étendre même à d'autres aspects. Les « 5 S », mode de management importé du Japon, vise à retirer toute marque personnelle, tout « dérangement » telle que la vie apporte, chassant ainsi quelques dimensions préservées où s'exprimaient les individualités et qui échappait au contrôle bureaucratique d'un management à la recherche d'une parcelle de contrôle. Les plantes, les piles de papiers, les étagères dont le contenu prête à confusion, les ingrédients, tout est passé au crible. La peinture de tous les étaux d'un groupe dans une même couleur jaune vif, au cours d'une de ces campagnes de normalisation, a toujours laissé l'auteur rêveur.

La collaboration entre segments d'activités, lorsqu'interviennent successivement différents métiers, y compris logistiques, sur un même équipement, s'inscrit donc dans et par la norme, qu'elle soit professionnelle ou réglementaire. Pour autant il est souvent apparu que seule la volonté de coopération amène les agents à comprendre leur activité comme s'inscrivant dans un ensemble. L'électronicien qui, confronté à une vis cassée, apporte son équipement à un ajusteur pour que celui-ci retire la vis, lui explique le rôle de l'équipement dans l'avion. L'ajusteur comprend qu'il ne peut porter des coups de marteau sur cet équipement de précision. Les rencontres dans l'atelier sont autant d'occasions pour découvrir le métier de l'autre, l'objet de son travail, le fonctionnement de son équipe. C'est le contexte aéronautique lui-même qui demande à être découvert : le jeune technicien de cet atelier excentré sur l'aéroport, est envoyé une semaine en stage auprès des services de contrôles en piste pour saisir l'avion dans toute sa complexité. La coopération enrichit la lecture du système construit de rationalisation du travail en

mettant en évidence l'intervention humaine. Elle lui rend son sens et par là même son efficacité, le respect de la norme ne pouvant prévoir toutes les situations de contact entre groupes professionnels. La dimension première de la réglementation du travail qui ramène la lecture du travail à l'acte individuel et isolé, se trouve ainsi replacée dans un cadre collectif. La normalisation devient le vecteur de la coopération. L'engagement subjectif de l'agent complète et donne sens à ces normes en les enserrant dans l'acte collectif. Nous y trouvons la construction, on pourrait dire imaginaire, d'une représentation collective d'un ordre aéronautique. L'agent a construit son cadre de représentation tout au long de son apprentissage, puis de sa participation au collectif de travail, en s'appuyant sur un ensemble de gestes à respecter et sur sa participation à un processus global. Il engage sa responsabilité même après le départ de l'avion puisqu'un accident, lié à l'équipement révisé, peut se produire dans les semaines qui suivent, lorsque cet équipement est attribué à un avion, ou bien lorsqu'une panne aléatoire et non détectée au cours des essais se produit en plein vol beaucoup plus tard. Chacun sait que derrière chaque geste, se profilent des vies humaines qui en dépendent. Ce type de rapport qui enchaîne passé-présent-avenir est essentiel pour tous les agents, à la source de la dynamique des rapports de coopération (Barnier 2005).

Un premier type de résistance peut-il être détecté, lorsque la norme professionnelle s'oppose à la norme réglementaire ? La logique de cette première norme repose sur le respect de la finalité du travail, assurer la sécurité des passagers à n'importe quel prix. La logique réglementaire bureaucratique trouve sa finalité dans son propre fonctionnement : le règlement doit être appliqué. Lorsqu'un avion est en attente, une pression s'exerce sur le technicien pour réduire les délais. Celui-ci oppose non seulement le résultat normé du travail (l'équipement doit répondre à des tolérances techniques très précises), mais aussi sa connaissance professionnelle qui peut lui suggérer que la panne n'a pas été complètement réparée. Ces conflits sont rares puisque la norme réglementaire intègre et redonne une nouvelle légitimité aux « règles de l'art » en les intégrant à chaque étape d'un processus constant de normalisation. Il arrive néanmoins que des incidents en vol provoquent une mise en cause du technicien. Souvent tentée de réagir par une sanction, la hiérarchie se trouve confrontée à des réactions collectives de refus : tout le monde peut faire une faute, seul celui qui ne travaille pas (sous-entendu la hiérarchie) n'en fait pas... Le collectif se charge ensuite, de lui-même d'inscrire l'épisode dans la mémoire collective, associée d'un jugement éventuellement négatif sur la capacité professionnelle de l'agent. Le soutien syndical à ces éventuelles réactions collectives démontre l'imbrication entre la pratique syndicale et la défense de l'autonomie professionnelle face à la hiérarchie. De même, les syndicats sont associés à la définition des modes de déroulement des examens professionnels, sans pour autant participer (contrairement à ce qui se passait il y a dix ans) aux jurys d'examen. Des actions sont souvent engagées pour permettre par exemple à des agents, ayant

raté un examen, de réunir les conditions (dégagement de temps, passage sur un équipement permettant de prouver par essai pratique la valeur professionnelle...) pour la réussite de tels examens. Pour les agents administratifs, les représentants syndicaux sont de même amenés à intervenir dans les actes de carrière.

La coopération dans le travail est à la base de l'organisation du travail dans cet atelier. Elle s'organise autour du respect de cet échec de normes de travail que constituent ensemble le métier et le travail bureaucratisé. Le collectif de travail est le pivot de cet assemblage.

### **Le collectif porteur de la norme**

Tout jeune salarié entrant dans cet atelier est « pris en main » par de plus anciens. Ce sont d'abord les gestes professionnels qui lui sont enseignés. Le jeune mécanicien que j'étais s'est ainsi vu affecté, lors de son arrivée, dans l'atelier d'ajustage où le travail de la lime, durant deux mois, lui a appris la rigueur du geste et du résultat. Le coup de lime en trop qui fait dépasser la cote retire toute valeur à l'objet travaillé. Un agent raconte à la table du midi la matinée qu'il a passée à montrer à un jeune apprenti comment manier un marteau pour sentir un rivet : il faut tenir le manche par le bout, guider le geste, ne pas retenir son poignet pour donner toute sa force, autant d'aspects du contact à la matière qu'il faut posséder dans cet atelier. Comme dans le reste de l'aéronautique, le geste est là pour démontrer la valeur de l'esprit. Il rejoint donc naturellement dans l'apprentissage les « règles de l'art », ces multiples riens qui encadrent chaque geste. C'est ainsi qu'il faut utiliser le tournevis adéquat, un tournevis trop étroit risque d'abîmer la tête de la vis et de ne pas garantir le juste « torquage » de la fixation. Un mécanisme hydraulique que l'on torque peut résister et renvoyer en arrière avec violence l'outil que tient la main... Les vis retirées de l'équipement s'alignent dans le bon ordre dans le boîtier consacré. Il faut ranger ses outils le soir et ne rien laisser traîner sur la table. Les gants de sécurité doivent être mis, tant la main est précieuse... L'équipement doit être posé dans un lieu où il ne risque pas de tomber, ou bien être fixé. Tout choc nécessite une vérification du bon état de l'équipement. La liste infinie de ces menues prescriptions ne saurait être écrite, tant elles sont incorporées dans la gestuelle quotidienne.

C'est tout aussi naturellement que le collectif prend en charge les normes réglementaires et impose à chacun leur respect. Cela relève tout autant de consignes « pour ne pas se faire piéger », que d'un contrôle social sur le travail de l'autre. L'aéronautique, à partir d'une analyse des relations dans le cockpit entre commandant de bord et copilote, a consacré le terme de *cross-check* (contrôle réciproque) à cette pratique du regard permanent porté sur le travail de l'autre, rendant ainsi légitime, pour motif de sécurité, l'intervention réciproque.

Ce dialogue, pris sur le vif dans l'atelier illustre parfaitement la culture professionnelle des anciens et l'importance pour le maintien du collectif de travail de sa transmission aux jeunes embauchés :

« Un apprenti : je trouve ça super cool, par rapport à l'ancienne boîte où j'étais pour mon premier contrat d'apprentissage en BEP.

Un plus ancien, tuteur de l'apprenti : mais justement, tu ne devrais pas trouver ça cool. Parce qu'hier soir, tu as laissé en plan l'équipement, sans finir les freinages, et j'ai été obligé de les faire ce matin avant que tu arrives pour que l'équipement sorte au plus vite, avant le vendredi.

Le jeune : Mais hier soir, j'ai dû partir parce que je n'ai pas le temps choisi, mes heures en plus ne me sont pas comptées. Et en plus, je n'ai pas d'argent, et je viens avec un autre.

L'ancien : Peut-être, mais en plus tu avais laissé traîner tous les outils sur l'établi, et ce ne sont pas tes outils puisque tu n'en as pas encore.

Le jeune : Non, je les avais alignés tous, très proprement.

L'ancien : Oui, mais si tu les laisses comme ça, ils vont tous disparaître. Il faut les ranger dans le tiroir le soir. C'est très rapide de s'en faire tirer un. Et en plus, tu passes trop de temps au café ou aux cigarettes.

Le jeune : Mais je fais ce qu'on me donne à faire ! sauf que quand j'ai fini, je peux prendre un peu plus de temps.

L'ancien : Non, cela ne marche pas comme ça, si tu as du temps, tu creuses les problèmes, tu restes dans le groupe. Sinon, tu vas donner une [mauvaise] image et tu auras du mal à en sortir. »

C'est au nom de cette image que chacun doit donner de soi-même, que le groupe opère le travail de normalisation sociale. Les horaires de pause ne doivent pas dépasser une certaine moyenne. « Au moins, cachez-vous un peu », disent les anciens à de jeunes traînant au café. De même, lorsque le jeune arrive en retard, c'est souvent un des anciens du groupe qui intervient, toujours au nom de la défense de l'intérêt du salarié vis-à-vis de sa hiérarchie et bien avant que le chef d'équipe s'en émeuve. C'est encore dans la relation à la hiérarchie, que s'opère l'apprentissage : il y a ce qu'on peut dire, ce qu'on ne peut pas dire, et l'écoute muette de l'équipe en cas de difficulté n'est pas toujours amicale pour le salarié « qui dépasse le trait ». La norme sociale que porte le groupe est non-dite, et si elle est rappelée quelques fois par le chef au moyen de sanctions, elle ressort tout autant d'une relation morale qu'entretient la classe ouvrière avec le travail.

En devançant les attentes supposées de la hiérarchie, le groupe se construit simultanément dans le dialogue et dans l'opposition à la hiérarchie. Mais le métier ne remet pas en cause la hiérarchie, il lui confère une légitimité différente. Les corporations de l'ancien régime représentaient elles-mêmes un espace hiérarchisé, apparenté à l'espace domestique (Sewell 1983 : 54), se soumettant à l'ordre royal lui-même représentant de Dieu. L'ordre ainsi établi garantit le travail fini, où « l'*homo faber* est bien seigneur et maître » (Arendt 2003 : 196), où « produire des biens standardisés et de médiocre qualité » constitue même sous l'ancien régime

« des infractions aux statuts des corporations » (Sewell 1983 : 218). Le rapport hiérarchique peut être porteur de freins à la coopération, par exemple par sa stratégie de mise en concurrence des salariés entre eux dans des pratiques managériales d'individualisation. La coopération se fait alors contre lui, comme le soulignait déjà Burawoy (1979). Le groupe est alors porteur de ces deux dimensions de la coercition et du consentement que Burawoy met au centre de la sociologie industrielle. Le collectif de travail est instrument de coercition, quand il oblige chacun à assumer les normes collectives de fonctionnement. Il porte en même temps, au travers du respect des « règles de l'art », la valeur du travail. L'adhésion au groupe professionnel apporte identité et reconnaissance. Cette approche du travail, qui relève de « l'œuvre » promue par Hannah Arendt comme une finalité du travail humain, est au centre du consentement à cette insertion professionnelle qui valorise le travail comme pour ces chaudronniers de l'aéronautique (Barnier 2005). Le collectif devient porteur de la culture, conçue comme un ensemble de ces normes sociales qui s'imposent à tous. C'est ainsi que lui est spécialement confiée la socialisation des jeunes apprentis, reçus en alternance dans un CFA spécifique de maintenance aéronautique et dans les ateliers de la compagnie aérienne.

La figure du « rebelle » est omniprésente dans ces processus de normalisation. Celui ou celle qui refuse de se conformer aux horaires, tel ce salarié qui, durant vingt ans, arrive à la limite de l'horaire autorisé, même après son passage dans l'encadrement. Tel aussi ces salariés qui refusent, lors de l'application de l'accord sur la réduction du temps de travail en 1998, les horaires fixés le samedi et qui, des années durant, éditent leur propre appel à la grève, au nom de plusieurs syndicats et avec leur accord, pour couvrir leur refus de travailler durant ces vacances du samedi. Car les syndicats interviennent en permanence non seulement pour confirmer le groupe dans son effort de normalisation, mais aussi pour permettre le maintien, suivant des règles sans cesse changeantes, de ces rebelles dans les groupes face à la hiérarchie. Rebelles, mais pas trop, et surtout dans le cadre des actions collectives.

Fabrice : « Certains peuvent analyser notre rôle comme la représentation des problèmes individuels, du côté de la hiérarchie notamment. Je reste persuadé qu'on a d'autres batailles à mener que ces questions individuelles. Ceux qui font les bordures du côté des horaires, il y a des règles. Alors, on apprécie ou on n'apprécie pas les règles, mais en aucun cas on ne se met à faire les bordures parce que on va se faire allumer à tous les coups. C'est ce que je dis toujours, moi dans mon travail, mon chef me dit qu'il faut le faire comme ça, comme ci, si je ne suis pas d'accord je dis que je ne suis pas d'accord. Mais si dans mon équipe, il y en a 14 qui sont d'accord et un seul qui n'est pas d'accord, je fais comme les autres. J'ai déjà défendu des cas comme ça de gens qui se mettaient en opposition à toute leur équipe, là c'est en tant que martyr. »

Car la figure du rebelle est essentielle dans la confrontation entre la hiérarchie et l'équipe, à qui ils apportent leur marginalité :

« Si on se retirait complètement, on aurait les plus jeunes, de 20-25 ou 30 ans, qui viennent de rentrer dans le monde du travail, qui partiraient peut-être dans tous les sens, et qui créeraient une révolution anarchiste. »

Il avoue même que « des fois, on laisserait bien partir ». Cette force de rébellion des jeunes agit alors comme élément permanent du rapport de force, que les anciens, alliés aux syndicalistes, orientent dans un sens constructif.

Dans cette représentation, travail artisanal, suprématie de la qualification et reconnaissance de la hiérarchie se conjuguent pour construire un espace productif où la subordination aux règles, et à ceux qui les édictent, s'impose à tous. L'implication du collectif dans cette relation ne remet pas en cause *a priori* cette subordination, tout au contraire elle l'organise suivant ses règles ou ses interprétations de la règle. Pourtant, et c'est ce que révèle l'analyse de l'activité syndicale, le collectif porte en germe une autre logique, celle de l'affirmation du collectif comme sujet de résistance. Mais plutôt que de le représenter dans le cadre institutionnel, ce qui n'arrive que rarement, ou de réguler lui-même ce collectif, le syndicalisme s'ajuste au collectif et constitue un des cadres de l'échange social. C'est de cette transfiguration du collectif subordonné en collectif sujet, que participe le syndicalisme et qu'il en tire sa légitimité. C'est donc à trois niveaux différents que le syndicat intervient en soutien au collectif résistant. La défense du métier permet de préserver la coopération, nécessaire à l'activité, au sein du collectif de travail. Le syndicat conjugue la valeur du travail sur le plan salarial (la rémunération) et sur le plan du sens du travail. C'est encore en contrepoints de l'entreprise de normalisation opérée par le collectif, qu'intervient le syndicat pour éviter l'éviction des rebelles, tout en maintenant cette résistance dans le cadre admis.

Ces interventions sont complétées par l'enjeu du contrôle de l'organisation du travail entre le syndicat et la hiérarchie.

### **Confrontations autour de l'organisation du travail**

Une autre dimension de l'intervention syndicale, celle de l'organisation du travail, est abordée par Fabrice à partir de l'exemple suivant. Le projet de rapprochement de deux activités concerne une équipe d'ajusteur travaillant sur des pièces mécaniques, et une équipe révisant les cuves-toilette des avions. Ce dernier équipement pose le plus de problème : équipement dévalorisé, suspect de générer des maladies liées aux microbes, mais en même temps équipement géré par microprocesseur. Auparavant révisé par des ouvriers spécialisés, évoluant vers une reconnaissance comme techniciens, l'équipement requiert une technicité de plus en plus importante. « D'un côté, la hiérarchie leur mettait la pression pour accepter cette fusion d'activité, et de l'autre, face à l'incompétence supposée du chef qui ne

savait pas gérer le conflit, les salariés demandaient la démission de leur chef. La situation montrait donc une coupure assez importante ». Face à cette situation de blocage, les salariés demandent au syndicat d'intervenir :

« Les salariés, à cette occasion, nous demandent d'être leur intermédiaire auprès de leur hiérarchie directe. D'être un peu rassembleur pour mettre en forme ce qu'ils veulent, et de le défendre vis-à-vis de la hiérarchie. »

La première démarche du délégué s'adresse au collectif lui-même :

« Je suis intervenu dans l'équipe pour expliquer que demander le départ du contremaître ne changerait rien, et qu'il fallait réfléchir autrement. »

Plusieurs aspects sont alors traités. Le délégué obtient que le sujet soit traité avec le contremaître, et non le chef d'équipe. Le leader de l'équipe, un technicien qualifié auquel la direction confie le rôle de participer à l'organisation du travail de l'équipe, se voit accusé du mauvais fonctionnement :

« Comme l'équipe ne fonctionnait pas bien, le leader a eu un refus de progression de carrière. J'ai expliqué à la hiérarchie que le leader, c'est son entrée dans l'équipe, et que le refus d'augmentation de salaire fermait les portes pour résoudre le problème. C'est quelqu'un qui a envie que son équipe fonctionne. Donc on a déjà travaillé sur cet aspect, ils ont accepté d'augmenter le salaire du leader. »

L'équipe obtient aussi du temps pour « le travail collectif de recherche et d'amélioration », afin d'envisager une nouvelle installation qui permettrait d'intégrer les gens qui viennent d'une autre travée. Dans un deuxième temps, une fois les conditions du dialogue restaurées, le délégué du personnel permet la prise en compte par la hiérarchie de la réalité du travail, qu'elle ne connaît qu'imparfaitement. Le délégué aide l'équipe à formuler ses besoins :

« Au début, cela partait dans tous les sens, il n'y avait rien de concret, à part virer le chef. Mais virer le chef, cela ne résout rien. Peut-être qu'on en arrivera là, s'il ne comprend pas ce qu'on lui dit et qu'il ne fait pas attention à ce qu'il fait. Peut-être qu'on en arrivera demain à ce que les mecs ferment la caisse à outils et qu'on lui dise de partir. Mais je ne pense pas que ce soit la bonne solution, il faut faire avec, que le chef d'équipe redresse la barre et prenne sa place dans l'équipe, qu'il sorte du carcan "les ouvriers, de toute manière, ils n'ont rien envie de faire", que cela donne confiance aux gens avec qui il travaille. »

La prise en compte des différentes qualifications, ainsi que de la pénibilité du travail sur un équipement déconsidéré, est rendue possible par l'instauration d'un dialogue, grâce à l'intervention syndicale.

La présence syndicale permet de disputer à la direction le contrôle de l'organisation du travail. Le syndicat se pose ici comme le représentant des agents de l'atelier dont il est la voix auprès de la hiérarchie, se trouvant ainsi à faire l'intermédiaire entre salarié et hiérarchie autour de l'organisation du travail :

« Le syndicat intervient. C'est presque une obligation, de toutes manières il y a une coupure telle entre les salariés et la hiérarchie. On peut paraître des médiateurs, on

a ce sens de médiateur, mais cela ne veut pas dire qu'à côté de ça on écarte complètement la lutte. Si demain, on n'est pas entendus, on déboule dans le bureau du chef. l'idéal, pour arriver à ses fins, c'est d'arrêter le boulot. »

Le syndicat s'infiltré dans la césure opérant entre le monde ouvrier et l'encadrement de l'entreprise :

« Quand on veut réaménager des secteurs de travail, réaménager des locaux, repenser une manière de faire un boulot, l'ouvrier le mieux placé pour savoir comment faire, ce n'est pas leur chef qui va savoir comment faire le boulot. »

La marge ainsi dégagée par les salariés à l'aide du syndicat permet de laisser le groupe maître des rythmes du travail. Lorsque le chef d'équipe s'adresse à un agent pour lui demander de rester plus longtemps afin de répondre à une urgence, l'extériorité vis-à-vis du travail affiché par le délégué donne légitimité au salarié, et au-delà à toute l'équipe, pour contester l'appréciation de l'urgence, ou la nécessité d'un tel dépassement d'horaires.

Le réseau d'intervention ainsi constitué sur l'entreprise peut prendre de multiples formes. L'appel au représentant syndical peut passer des salariés syndiqués, des salariés qui imposent la présence de délégués en cas de divergence, mais aussi « des agents qui nous apprécient, cela peut être aussi des gens qui nous reconnaissent sur les grands dossiers, parce que en tant qu'élu, on a plus de facultés de discuter que d'autres ». C'est même parfois la hiérarchie qui sollicite elle-même le délégué, en cas de problème litigieux, ou concernant un salarié pour le problème duquel elle demande l'intervention d'un pair. Le premier contact s'opère souvent aussi autour des questions personnelles :

« Les gens viennent nous voir pour des problèmes personnels, soit pour eux, soit pour leur famille, et puis des problèmes d'ordre général, sur les salaires. Mais la première question sur laquelle ils viennent nous voir, c'est par rapport à eux, leur carrière, leurs droits. »

Le syndicat n'agit pas sur le contenu du travail lui-même, laissé à l'autorégulation du collectif de travail. L'ensemble de ces approches de la pratique syndicale ne doit pas faire oublier le poids relatif du syndicalisme :

« Nous intervenons pour les autres, mais cela reste raisonnable, on n'a pas un poids énorme dans l'entreprise, on n'a pas de pouvoir de décision. Quand on rencontre un patron, il ne va pas forcément nous donner raison. Pour toutes sortes de raisons. Peut-être que cela pousse les gens à ne pas se mobiliser, souvent on s'est fait cette réflexion-là, en se disant qu'on n'y retournera plus. »

C'est ce qui explique que l'intervention sur l'organisation du travail ne peut se réaliser que *via* l'intervention du collectif de travail lui-même.

Cet enjeu du contrôle de l'organisation du travail recouvre ainsi de multiples dimensions. Le rythme, la disponibilité éventuellement nécessaire, la notion d'urgence sont chaque fois mesurés à partir de la connaissance du travail effectué que possède l'équipe et que rend légitime l'intervention du syndicat.

## **Le syndicat vecteur de résistances professionnelles**

Une dimension de la résistance, plus traditionnelle, tend à faire reconnaître l'apport de chacun au produit collectif. Pour Fabrice, l'image du monde ouvrier change, le salarié demande à être considéré autrement que comme simple main-d'œuvre :

« On est resté à l'ancienne idée du patron qui pense que l'ouvrier ne comprend rien, il n'a pas beaucoup envie de travailler et ne veut que faire de l'argent. Aujourd'hui, la société évolue, on dit: "Si l'ouvrier est responsable dans la vie, pourquoi il ne serait pas aussi responsable dans le boulot?" Les gens ne sont pas des voleurs, ils viennent travailler là pour gagner un salaire. »

Cette demande de considération passe par la prise en charge des éléments afférant à la vie dans le monde de la production :

«Aujourd'hui, le salarié joue un rôle dans la production. Quand tu rentres dans la production, les gens se demandent : à quoi ça sert, comment ça marche. On éduque les gens de plus en plus loin, on donne des niveaux scolaires de plus en plus hauts, et on resterait à un mode de fonctionnement à l'ancienne, où on fait juste un métier, cela paraît bizarre comme fonctionnement. »

La prise de responsabilité accompagne donc cette montée du modèle de l'ouvrier responsable, image que ne renie pas le syndicaliste :

«Avec l'autonomie dans le travail, les gens s'intéressent plus à ce qui les entoure. Aujourd'hui, dans le cadre de notre autonomie, il y a quelqu'un qui s'occupe des ingrédients, qui est devenu spécialiste. Il connaît les produits dangereux, il dira qu'il faut porter un masque. De même on a un spécialiste pour les outillages. »

Le rôle essentiel du travailleur, producteur des richesses est souvent mis en avant dans la rhétorique syndicale. Mais cette valeur rétributive dépend notamment (à côté par exemple d'une rétribution de la pénibilité) de la qualification liée au travail et dont est porteur le salarié. C'est donc en tant que porteur de l'identité professionnelle du salarié qu'intervient le syndicalisme.

Le syndicalisme est encore vecteur de résistance, quand il porte la dimension collective du rapport de travail.

Fabrice : « Le développement de la société capitaliste fait qu'aujourd'hui, le syndicalisme est basé sur autre chose : c'est basé sur la solidarité, sur l'être humain, c'est basé sur l'autre. Ce n'est pas basé sur le profit. On est là pour essayer de défendre les intérêts collectifs. Au départ. Et aussi les valeurs de solidarité. Ceci dit, on a plus tendance à défendre les intérêts individuels des collègues. »

Il brise l'isolement du contrat de travail, il en change la nature puisqu'il oblige à inscrire cette relation dans un cadre collectif.

C'est enfin en portant la dimension sociale du travail qu'intervient le syndicat. Le dedans – dehors de l'atelier est une alchimie qui concerne d'abord les grandes questions syndicales.

« Plus on s'éloigne des gens, du quotidien des gens, plus c'est compliqué d'avoir un débat interactif et intéressant, et de faire réagir les gens. L'atelier, c'est plus proche. Le pote qui est à côté de toi, il peut pour x raisons tomber dans l'alcool, être à la limite de la rupture avec la société, les gens vont se bouger. Si tu es SDF, au chômage, les gens vont passer devant toi tous les jours sans te voir. Les problèmes de société les plus unificateurs, ce n'est pas forcément ceux-là qui mobilisent. »

L'inscription de ce rapport de rapport dans un cadre non seulement collectif, mais aussi social, est une troisième dimension de la résistance que porte le syndicalisme. La notion de collectif de travail dépasse le cadre de l'atelier, recouvrant le monde du travail, le monde ouvrier.

Dans ce parcours auquel nous a convié Fabrice, le syndicalisme, à travers ces trois niveaux de résistance, l'individu dans son travail, le collectif de travail lui-même et la dimension sociétale, recouvre les trois principes mis en avant par Alain Touraine (1978) : le principe d'identité, le principe d'opposition et le principe de totalité. Intervenant dans ces trois dimensions, le syndicalisme aide à construire l'identité du collectif de travail, il est né de l'affrontement avec le groupe des employeurs et il repose sur un projet social.

## Conclusion

Dans le cas de cet atelier, le syndicalisme est fortement imbriqué avec le collectif de travail. Il reste un représentant d'un collectif, il revendique et défend au quotidien les intérêts des membres du collectif mais il intervient aussi comme régulateur du travail effectué par le collectif. Cette tâche est d'autant facilitée que l'activité dans le transport aérien repose sur la reconnaissance du métier comme forme originelle d'organisation du travail, gérant en toute autonomie ses tâches et contrôlant ses qualifications. Mais ce qui trouve chemin facilement autour de la figure du mécanicien-avion ou du pilote de ligne, prend forme dans cet atelier dans le collectif de travail. Celui-ci, moins marqué par la forme sociale du métier, laisse un espace à l'intervention syndicale. Celle-ci devient à la fois vecteur de l'identité professionnelle et régulateur interne. Il porte de plus, comme dans la compagnie aérienne, les valeurs de service public et de sécurité qui donnent sens au travail aéronautique (Barnier & Rozenblatt 1997). Le syndicalisme apparaît ici comme une forme endogène à la situation de travail, l'expression du collectif de travail au sein de la relation de travail, au sein d'une relation d'exploitation qui peine à introduire dans la relation de travail de nombreuses dimensions telle que la reconnaissance de l'individu. Comme le montrent les multiples interventions syndicales dans le domaine de la sécurité du travail (d'autant plus que cet atelier, classé par la préfecture « Installation Classée Protection Environnement », repose sur l'emploi de nombreux produits toxiques), le syndicat porte les mécanismes de refus de l'atteinte à la personne dans le travail, refus émergeant de payer de sa personne face à un travail pouvant nuire à la santé (Thebaut-Mauny 2007). Ces dimensions

portent un refus du travail pris comme une fatalité, un « destin » auquel on ne pourrait rien changer.

Comment s'articulent ces deux figures du « travailleur collectif » façonné par la division du travail et du collectif de travail résistant ? La nature contradictoire de cette situation est à rechercher dans le fait que le travail met en branle une double dynamique. Dans cet atelier, le groupe joue d'abord, par exemple dans l'intégration des jeunes, une fonction coercitive. Le lien de subordination est inclus dans le contrat de travail. Mais dès lors qu'il y a subordination, le simple échange salaire – prestation de travail devient une « relation », « *le travailleur devenant sujet à part entière du droit et donc acteur de son déploiement* » (Le Goff 2004 : 169). L'appel grandissant à la subjectivité (Jacquot 2007, par exemple) donne une dimension grandissante à ce sujet-salarié. L'entreprise moderne exige « *la possibilité de disposer dans l'entreprise de personnes motivées par des valeurs individuelles* » (Linhart 1996). Il est d'autant plus nécessaire de s'appuyer, dans ces modèles, sur le consentement du salarié à l'obligation d'une prestation de travail performante. Ces deux catégories de la coercition et du consentement avaient été présentées par Gramsci comme entretenant, au niveau de l'État, un rapport dialectique associant « force et consentement, autorité et hégémonie » (Gramsci 1983 : 265). Elles se retrouvent ici au centre des rapports sociaux de travail. Le syndicalisme constitue dans sa dimension institutionnelle un vecteur d'intégration dans le système de production capital subordonné. Il reconnaît la division du travail, en participant à la légitimation des grilles hiérarchiques à travers la négociation des conventions collectives (Eyraud & Rozenblatt 1994). Il renforce la délégation, plutôt que la prise en charge par les collectifs de travail de leur conflictualité. Il peut même « s'incorporer » à un modèle commun autour de valeurs partagées, comme au niveau européen (Gobin 2006). Mais par sa dimension émancipatrice, intrinsèque à son émanation comme expression du collectif, il se doit de subvertir cette dimension institutionnelle pour en faire un point d'appui à la résistance collective. Il exprime ainsi la contradiction existant au sein du rapport social de travail. La première des contradictions est cette obligation de coopérer, qui s'oppose à la mise en concurrence tout aussi intrinsèque à la relation salariale. La construction du collectif se fait contre la division sociale du travail.

Comme nous l'avons constaté dans cet atelier, si le syndicalisme exprime ainsi une résistance, c'est d'abord parce qu'il est l'expression du collectif de travail qui, à travers ce syndicalisme, prend la forme d'un acteur collectif constitué de subjectivités résistantes et par là même, lui offre la possibilité de dépasser le strict cadre de la domination et de poser les bases d'un dépassement de sa condition subordonnée. L'expression du sujet est la première phase qui ouvre la possibilité à penser l'émancipation. Mais ceci n'est possible qu'à travers la présence immédiate et perceptible, pour les salariés, de ce syndicalisme. La crise du syndicalisme, liée au manque de perspective historique qu'elle offre, se traduit par une perte des ré-

seaux locaux de présence syndicale. Or cette présence immédiate est essentielle. Redonnons ici la parole à Fabrice. Pour ce délégué, ce ne sont pas les grandes mobilisations qui donnent une légitimité au syndicat, mais ce travail quotidien de proximité, de représentation immédiate :

« Ce qui rend valide à leurs yeux notre discours, c'est le fait de connaître, de fréquenter des syndicalistes. Ici, les gens me connaissent, ils savent que je suis syndicaliste. On n'est pas des syndicalistes séparés, on est aussi des ouvriers, des salariés. Pour discuter avec eux, la crédibilité qu'on peut acquérir tout au long de l'année par ce travail au quotidien est nécessaire. Plus tu es reconnu quotidiennement, plus tu es entendu quand tu parles grèves. Et dans de grands mouvements nationaux comme ça, tu arrives à entraîner des gens parce qu'ils t'écoutent. »

La forme syndicale se construit en parallèle avec le collectif de travail. Comme lui, elle déborde du cadre de l'atelier et prend sens quand elle s'affirme dans le domaine hors de l'entreprise, dans le même rapport social du travail.

Mais cette approche ne semble pas suffisante pour comprendre ce qui fonde le syndicalisme comme une des formes principales de résistance au travail. C'est par la construction du collectif comme sujet, qu'il lui fournit les moyens de résistance. Comme le propose Patrick Rozenblatt, cette forme sociale relève « d'un double processus intérieur-extérieur aux espaces de production, permettant de donner aux travailleurs, par l'ouverture d'une conscience sur l'économie générale des rapports sociaux, la possibilité de se fonder en sujet et d'élaborer un projet de société porteur de finalités spécifiques » (Rozenblatt 2006). De là découlent les deux missions spécifiques du syndicalisme aujourd'hui, l'unification du salariat comme sujet et la définition d'un projet d'émancipation collective. En légitimant une autre approche du travail, au-delà du simple refus de travailler, lorsqu'il inscrit le travail dans un rapport social qui construit le sujet ouvrier, ici le collectif de travail dans cet atelier, le syndicalisme permet l'expression du groupe ouvrier et sa résistance. Il participe alors de sa transformation en sujet d'histoire.

## BIBLIOGRAPHIE

- Arendt H. (2003) [1961], *La condition de l'homme moderne*, Paris, Agora.
- Barnier L.-M. (2005), *Service public ou service privé ? La valorisation du travail dans le transport aérien*, thèse de doctorat, Nanterre, disponible sur < <http://lmbarnier.free.fr> >.
- Barnier L.-M. (2000), « Le mécanicien avion, quand la logique compétence affronte le métier », in Rozenblatt, P. (dir.), *Le mirage de la compétence*, Paris, Syllepse.
- Barnier L.-M. et Rozenblatt P. (1997), *Ceux qui croyaient au ciel, enjeux et conflits à Air France*, Paris, Syllepse.

- Barnier L.-M. (2005), « Du geste à la parole, la mise en place du nouveau diplôme de chaudronnier aéronautique », communication au colloque Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Toulouse 26 et 27 mai 2005.
- Beaud S., Pialoux, M. (1999), *Retour sur la condition ouvrière, enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, Fayard.
- Bercot R., de Coninck Fr. (2003), « Que devient le travail collectif dans des groupes entrecroisés et transitoires, une analyse simmelienne », in *Gérer et comprendre*, juin, n° 72.
- Burawoy M. (1979), *Manufacturing Consent, Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*, Chicago, University of Chicago Press.
- Durand J.-P. (2004), *La chaîne invisible, travailler aujourd'hui: flux tendu et servitude volontaire*, Paris, Le Seuil.
- Eyraud F. et Rozenblatt P. (1994), *Les formes hiérarchiques: travail et salaires dans neuf pays industrialisés*, Paris, la Documentation française.
- Friot B. (1998), *Puissances du salariat, emploi et protection sociale à la française*, Paris, La Dispute.
- Gobin C. (2006), « L'euro-syndicalisme : une reformulation de la question de la dépendance », communication au colloque « Cent ans après la "charte d'Amiens" : la notion d'indépendance syndicale face à la transformation des pouvoirs », Amiens.
- Gramsci A. (1983), *Textes*, Paris, Éditions sociales.
- Jacquot L. (2007), Management moderne et politique du travail : le mouvement ouvrier face à l'emprise managériale, *Les Mondes du travail*, n° 3-4, mai 2007.
- Le Goff J. (2004), *Du silence à la parole, une histoire du droit du travail, des années 1830 à nos jours*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2004.
- Linhart, D. et Linhart, R. (1985): « Naissance d'un consensus, la participation des travailleurs » in Bachet, D. (éd.): *Décider et agir au travail*, Paris CESTA.
- Linhart D. (1996), « Souffrance individuelle et action collective », in Durand, J.-P. (dir.), *Le syndicalisme au futur*, Paris, Syros.
- Rozenblatt P. (2006), « Le dilemme du syndicalisme face au principe d'indépendance : Forme sociale indigène ou acteur institutionnellement légitimé? », communication au colloque « Cent ans après la "Charte d'Amiens" : la notion d'indépendance syndicale face à la transformation des pouvoirs », Amiens, octobre 2006.
- Rozenblatt P. (1996), « Contestation de la forme syndicale et devenir du syndicalisme », in Durand, J.-P. (dir.), *Le syndicalisme au futur*, Paris, Syros.
- Sewell W. H. (1983), *Gens de métier et révolution, le langage du travail de l'ancien régime à 1848*, Paris, Aubier.
- Thébaud-Mony A. (2007), *Travailler peut nuire gravement à la santé*, Paris, La Découverte.
- Touraine A. (1978), *La voix et le regard*, Paris, Le Seuil.
- Vincent J.-M. (1995), « La légende du travail », in Cours-Salies, P. (coord.), *La liberté du travail*, Paris, Syllepse.