

Louis-Marie Barnier  
Chercheur associé au LEST  
lmbarnier@wanadoo.fr

## **Pouvoir d'employeur et normalisation du travail des sous-traitants**

Communication pour les Journées internationales de sociologie du travail,

Athènes, 11-13 mai 2016

La crise économique et sociale se développe depuis les années 1970, conséquence de la baisse de rentabilité des capitaux investis. Cette crise de fonctionnement du système capitaliste trouve un prolongement dans des dispositifs répétés permettant la restauration des taux de profit, que ce soit par des aides directs des États ou des projets plus structurels de baisse du « coût du travail ». Plus généralement, le développement d'un nouveau modèle productif répond au besoin du capitalisme financier de rénover cette rentabilité des capitaux investis. Les aspects principaux de ce modèle néolibéral, certes fluctuant suivant les circonstances et les opportunités politiques (Harvey, 2014), peuvent être aujourd'hui dégagés. L'émiettement des entreprises, à travers des processus de filialisation et d'externalisation en cascade, disperse les salariés dans de petites entreprises. Au sein même des plus grandes, la précarisation des emplois se multiplie.

Le contrôle social sur le salariat s'est largement amplifié à cette occasion. « La souffrance sociale accompagnant les processus de précarisation salariale constitue un dispositif de réorganisation des rapports de pouvoir dans la configuration particulière ouverte au milieu des années 1970 » (Le Lay, 2007). Le rapport à l'absence de travail des chômeurs renvoie au rapport au travail des salariés occupés et les inscrit, par le contrôle de la personne induit, dans une subsumption commune qui vise à maintenir le salarié dans son état de dominé. Les nouvelles modalités de gouvernementalité du salariat (Foucault, 2004 ; Dardot et Laval, 2010) à travers la mise en concurrence généralisée et la responsabilisation de son « employabilité » (Barnier et *alii*, 2014), s'invitent dans le champ social et dans l'entreprise.

Mais contrôler le salarié, occupé ou inoccupé, ne suffit pas, il faut aussi contrôler son activité. C'est à l'analyse de cette dimension du contrôle social à travers la sous-traitance que veut contribuer notre présentation, à partir des études réalisées sur le travail de piste dans un grand aéroport parisien (notamment Barnier, 2005). Le contrôle du travail réel par le donneur d'ordre en est d'autant plus nécessaire que les formes collectives de contrôle par les collectifs de travail (Barnier, 2008) ont été réduites par la précarisation d'une partie du salariat voire rendues impossibles par l'émiettement des entreprises. À l'éclatement de l'emploi répond alors la normalisation du travail par l'entreprise dominante. Cette normalisation prend de multiples formes, depuis la définition d'une norme temporelle pour le temps imparti à la tâche déléguée, jusqu'à la définition précise des gestes et procédés.

Le contrôle du travail s'étend d'autant plus que le statut inféodé de l'entreprise permet une plus grande emprise. L'ensemble du travail de la piste aéroportuaire dont il est ici question est en effet sous-traité à des entreprises elles-mêmes contrôlées, à travers un jeu complexe d'habilitations préfectorales et de contrats commerciaux (Barnier, 2005).

Les plans de restructuration dans le transport aérien ont été l'occasion de renforcer encore cette mainmise sur le temps du salarié : l'objectif affiché par exemple par la compagnie Air France est d'augmenter le temps d'utilisation moyen des aéronefs, notamment par la réduction du temps de la « touchée ». C'est ainsi que le temps dévolu au nettoyage se trouve lui-même réduit de quelques minutes, dans une logique commune aux métiers qui se voient soumis à une intensification du travail dans le contexte de la crise économique actuelle, intensification du travail qui peut être définie comme « le produit d'un enchevêtrement de contraintes de rythmes dans le travail » (Molinié et Volkoff, 2007).

Le modèle de la régulation conjointe avancé par J.-D. Reynaud peut-il trouver ici sa pertinence ? La régulation conjointe est la résultante de la négociation entre deux régulations concurrentes, « celle que souhaite imposer les autorités et celle que les usagers admettent » (Reynaud, 1993 p 36). Cette rencontre entre une régulation de contrôle et une régulation autonome constitue l'axe central du modèle de J.-D. Reynaud. La négociation informelle opérée dans le travail concret par les salariés peut être mise en évidence, tenant sa force de son caractère occulte (Barnier 2015). Son rapport à la négociation de contrôle représente le véritable enjeu d'une « régulation conjointe ». Les règles elles-mêmes sont « l'objet des stratégies en vigueur » (Reynaud, 1993 p 25), portant sur l'élaboration et le respect des normes de travail. Dans cette approche, l'encadrement normatif du travail résulte d'un mouvement continu entre volonté négociée de contraindre le travail à des objectifs définis par l'entreprise, et création d'espaces de liberté au sein du travail. Autant d'éléments non apparents dans les activités sous-traitées, qui conduisent à interroger ce modèle théorique.

Quels modèles théoriques peuvent alors être convoqués pour saisir cette nouvelle réalité ? Nous verrons successivement comment la normalisation du travail accompagne la sous-traitance de l'activité de piste et se traduit principalement par le contrôle du temps, ouvrant ainsi à un champ de réflexion sur les nouvelles conditions de la servitude.

### **1/ Sous-traitance et normalisation du travail de la piste**

Le travail de la piste aéroportuaire constitue un secteur identifié d'abord par le lieu, la piste située sous l'avion en escale. Sont couramment regroupées dans ce secteur les activités de préparation des vols, maintenance de l'avion, nettoyage de la cabine, cathering (apport des éléments nécessaire au vol, couvertures, nourriture), avitaillement du kérosène, dégivrage des ailes le cas échéant, ajustement des portiques aux portes ou mise en place d'escaliers pour le débarquement des passagers, transfert des passagers par bus sur la piste, etc. Les salariés eux-mêmes bénéficient d'un badge aéroportuaire, délivré par la préfecture, qui leur autorise l'évolution dans cette zone de l'aéroport, et seulement celle-ci, à l'exclusion de la zone sous douane de l'aérogare, de la zone fret ou de la zone de maintenance.

Les mécanismes de précarisation se conjuguent pour déstabiliser cette population, depuis le taux de salariés précaires important, y compris occupant des emplois stables (Barnier, 2014), les possibilités de non-renouvellement du badge aéroportuaire en cas d'événement extérieur comme une condamnation pénale (voire intérieur comme un conflit du travail), la passation des marchés de service à l'occasion de laquelle la reprise de tous les salariés n'est pas garantie. Pourtant, cette population est d'une grande stabilité. C'est à partir de

cette stabilité que peut s'interpréter par exemple le faible nombre d'accidents graves du travail, malgré ces milliers de salariés évoluant souvent dans l'urgence dans un univers dangereux. Au-delà des statuts différents et des entreprises éclatées, la stabilité dans l'emploi est un élément important de l'organisation du travail.

La relation de sous-traitance caractérise l'organisation de ce segment du transport aérien. Les politiques européennes avaient dès les années 1990, incité les pays à imposer une séparation stricte entre la gestion de l'aéroport et les différentes activités. Les restructurations industrielles des compagnies aériennes et des gestionnaires d'aéroport dans un secteur soumis à une pression économique constante, ont répondu à ces injonctions libérales. Aéroports de Paris s'est ainsi séparé de ses activités de piste auparavant filialisées. Air France, compagnie principale de Roissy, a elle aussi mené une politique constante d'externalisation de ses activités de piste auparavant effectuées par des agents de la compagnie.

Les caractéristiques de la sous-traitance doivent être rappelées. Par cette pratique, « les donneurs d'ordres substituent à la gestion directe de règles individuelles et collectives du droit du travail la mise en œuvre de règles commerciales » (Edouard, 2005 p 13). Elle construit donc un contrat imparfait, basé sur l'achat salarial d'une activité. La relation de sous-traitance amène à la disparition du « travailleur sujet de droit » au profit d'un échange autour du seul « travail, objet de droit » (Supiot, 2002 p 123). Les droits des salariés, au fondement de la logique statutaire, disparaissent dans l'échange commercial autour de leur travail. La subordination du salarié, basée sur l'engagement de son autonomie, devient ici obéissance aux règles édictées.

Le contrôle du travail pourrait, dans le schéma abstrait évoqué par le contrat commercial, s'appliquer sur le seul résultat. Le donneur d'ordre achète une prestation, de nettoyage, de manutention des bagages, de dégivrage, et vérifie ce résultat suivant des normes de résultat stipulées dans le contrat. Mais ceci ne saurait suffire, tant le travail imbriqué caractérise l'entreprise moderne, bien au-delà du périmètre affiché de l'entreprise. La coordination temporelle des activités s'impose donc au donneur d'ordre, de même que celles des mesures de sécurité des salariés (décret de 1992 sur la sous-traitance). Parallèlement, celui-ci est amené à fixer des normes de qualité sur le résultat qui s'étendent aux gestes nécessaires, aux produits à utiliser (par exemple le produit utilisé pour nettoyer les tablettes des passagers peut être fourni par la compagnie aérienne afin qu'il corresponde aux normes réglementaires aéronautiques).

Le temps défini de la « touchée » reste le cadre général de coordination du travail des sous-traitants de la piste. Les butées de ce temps limité d'escale est constitué par l'arrivée à heure définie de l'avion et son départ dans un créneau horaire tout aussi déterminé (un retard risque de retirer la disponibilité de la piste de décollage liée à un *slot* défini). Durant cette touchée, doivent se succéder dans et autour de l'avion les différentes activités. Ce temps est d'autant plus limité que la recherche de rentabilité des compagnies les conduit à rentabiliser l'utilisation des avions en accélérant leur remise en route. C'est ainsi qu'Air France, parmi les éléments de ses plans successifs de rentabilité, annonce vouloir réduire le temps de touchée de 10 à 20 minutes pour les vols moyen courrier (vols de une à deux heures). Cet objectif se décline pour chaque activité, allouant ainsi sur ce

temps d'escale 8 minutes pour le nettoyage de la cabine au lieu des 10 minutes précédemment disponibles. Ce temps est le vecteur de la coopération autour de l'avion. Il constitue le critère déterminant dans l'évaluation du contrat de sous-traitance à travers l'attribution du retard en cas de débordement du temps par tel intervenant.

## 2/ Le contrôle par le temps

Pour autant, l'analyse plus fine du travail réel ne fait pas apparaître de contrôle du travail concret des salariés sous-traitant du nettoyage qui s'opère principalement à travers le contrôle de leur temps.

La scénographie de la piste constitue le cadre quotidien de leur travail. Autour de l'avion, les différents corps de métier s'agitent. L'heure de départ s'approche, chacun doit avoir fini son activité dans quelques minutes. On se gêne, on se bouscule, pourtant on respecte le travail d'autrui. Le fil de l'aspirateur gêne, dans l'allée de la cabine, le passage du chariot emmenant les plateaux repas au *galley* de l'arrière : on râle, puis ça passe. « Quand il y a, dans l'avion, déjà le nettoyage, les mécaniciens, les mecs de SERV AIR, nous, c'est infernal. Pour faire ce qu'on fait en dix minutes, on le fait en 20 minutes. Le double de temps. Et puis les équipages, qui montent et qui descendent, douze personnes en plus. » On donne quand même un coup de main pour porter dans le camion de l'entreprise de nettoyage les quelques revues qui traient encore, malgré l'interdiction d'empiéter sur le travail d'autrui. Ces petits gestes reflètent l'esprit de

coopération autour du départ : l'horaire doit être respecté, chacun y joue son rôle. Car tout retard d'un collectif de travail se répercute sur les autres : on ne peut embarquer les passagers tant qu'il reste une femme de ménage dans la cabine. Dans cette chaîne d'activité, chacun se respecte.

L'autonomie d'action caractérise cette activité que les salariés présentent ainsi : « On prépare tout le matériel à l'avance, c'est-à-dire les chiffons, les produits... ensuite on se met devant l'avion, on attend que tout le monde sorte et dès que c'est bon on attaque... sauf quand il y a l'assistance pour récupérer des handicapés ou des enfants. Une fois qu'on commence le nettoyage, on a entre dix minutes et un quart d'heure pour faire l'avion. » (Cianferoni<sup>1</sup>, 2010) Puis : « On arrive, on croise les ceintures, on vide les oreillers, on jette les papiers, on vide les pochettes, on remet en place les atlas, on avance, il y en a qui nettoient les toilettes, il y en a qui font les *galleys*, après ils reviennent, ils ouvrent les tablettes, pendant ce temps le chef d'équipe prend son aspi, il passe l'aspi... » (entretien 2003). Une succession de gestes qui décrit le métier, ressassés par les salariés du nettoyage rencontrés, souvent des femmes immigrées. Car ici se conjuguent les formes spécifiques d'oppression, envers les femmes, les immigrés, mais aussi, envers ceux à qui est dévolu dans notre société le sale, le *dirty-work*.

Le temps est omniprésent dans le travail des salariés sous-traitants du nettoyage. Le

---

<sup>1</sup> Nous avons largement emprunté des citations à l'interview de salariées du nettoyage avion réalisée à Genève par Nicola Cianferoni (2010) que nous remercions ici. Les autres citations relèvent d'entretiens effectués à Roissy entre 2000 et 2005 dans le cadre d'une thèse (Barnier 2005). Des études de terrain plus récentes ont montré l'actualité des propos des différents entretiens.

contrôle porte sur le temps passé, qui ne doit surtout pas être dépassé : « Si vous traînez ne serait-ce qu'un tout petit peu, ne serait-ce que trois minutes, vous avez le chef derrière qui était en train de vous regarder depuis longtemps là et des fois, c'est vrai que des fois qu'on est vraiment à dix minutes, le temps qu'on est à peine descendu, vous avez le chef qui a déjà prévenu la régulation en disant : non, cela fait longtemps qu'ils sont descendus. Il faut leur donner un autre avion. Il y a des *pit-bulls* derrière nous. » (entretien 2003). C'est un contrôle disciplinaire permanent qui impose de suivre le rythme effréné du travail : « Avant, dès qu'il y avait un chef ou un superviseur, les gens avaient les chocottes. On disait quelque chose, on avait trois jours de mise à pied » (idem).

Les salariés doivent adapter ce fonctionnement cadré par le temps défini d'intervention, aux circonstances particulières ; l'arrivée tardive d'un avion, courant dans l'aviation, doit être compensée par l'accélération de l'activité de la piste. C'est le fonctionnement en « mode dégradé » : « Quand on peut – ou, plutôt, quand l'avion n'est pas en retard et qu'on ne reçoit pas d'ordres particuliers – nous faisons notre boulot normalement, en prenant le temps qu'il faut. En revanche, le responsable intervient lorsque l'avion est en retard pour nous dire de faire un *mini-nettoyage*. Alors, on se limite uniquement aux tablettes ou on ne fait pas les poches des sièges. Tu fais le plus vite possible sans réfléchir. » (Cianferoni, 2010)

Sur les autres aspects de leur travail, les salariés déclarent être relativement autonomes. Ils sont juges en grande partie de leur travail, un superviseur passant éventuellement rapidement vérifier quelques points de contrôle. La rapidité des interventions (de 8 à 10 minutes), l'éclatement des lieux de travail (les avions peuvent être dispersés autour de l'aérogare, voire éloignés sur le tarmac), mais aussi le retour opéré par les autres intervenants sur l'avion, notamment les personnels navigants prenant possession de la cabine vingt minutes avant le vol, la confiance placée dans certaines équipes, sont autant d'éléments qui concourent à rendre autonomes les équipes d'interventions du nettoyage avion. « En fait, il est plus correct de dire qu'on s'autocontrôle. Nous n'avons pas besoin quelqu'un derrière nous qui dit: 'Fais ceci, fais cela !' . (...) à force de bosser, on connaît les endroits où il y a plus ou moins de saleté. Tu as les yeux pour savoir tout de suite où regarder. Il n'y a pas besoin de chef puisque nous sommes toutes des professionnelles. On connaît le boulot et on sait ce qu'il faut faire. Dans le feu de l'action, il se peut qu'on oublie un papier dans une poche ou une tache sur un mur. Ça arrive. » (Cianferoni, 2010).

Les salariés expliquent qu'une certaine marge de manœuvre leur permet de regarder les points sensibles de saleté dans la cabine, d'opérer plus vite pour des situations connues. Ils sont capables de prendre sur eux pour répondre à un retard, une salissure spécifique. Mais la renégociation d'un temps plus long en cas de nécessité est impossible. Nul lieu d'échange sur le travail avec les donneurs d'ordre. Seul échange, l'attribution d'un éventuel retard à l'un des intervenants par le représentant de la compagnie aérienne, lequel retard figurera dans la négociation du contrat de sous-traitance.

Considéré comme une activité domestique, le nettoyage fait d'ailleurs rarement l'objet des améliorations techniques nécessaires : « L'aspirateur, on le porte. On porte le poids de l'aspirateur, on le monte, on le monte » (entretien 2003), alors que des camions

élevateurs amènent les autres catégories de salariés au niveau de la cabine, à 5 mètres de haut. La mise à distance visuelle, sociale ou de par l'objet du travail participent de ce travail social de l'invisibilité. Mais le résultat est là, la cabine où pénètre le passager est propre. Ici la propreté exprime la qualité du travail. L'attention à la propreté, visible, démontre l'attention de la compagnie aérienne à la sécurité, objet social invisible qui sous-tend le rapport au vol de tout passager. La propreté de la cabine est tributaire de l'engagement des salariés du nettoyage dans cette mission.

Mais justice ne leur est pas rendue. Leur travail n'est considéré qu'à travers le temps dévolu. Ne faudrait-il pas s'interroger sur les limites d'une catégorie, les « Risques psychosociaux », insuffisante pour saisir la souffrance de salariés confrontés au stress et à la négation de leur travail ?

### **Un « pur néolibéralisme » ?**

Le principal contrôle des salariés de la sous-traitance observés ici porte sur le temps passé. La « chaîne invisible » (Durand, 2012) déploie ses rets à chaque instant du travail du salarié de la piste aéroportuaire, enserrant le salarié dans un système de contraintes temporelles où chaque moment est dédié à l'avènement du suivant. Le temps est à la racine des deux principes qui gouvernent l'organisation du travail, la mesure du travail individuel et la coordination de ce travail. Le contrat de travail revient ainsi à acheter un temps de production du salarié, un temps de mise à disposition. La mesure du travail permet d'inscrire le travail dans un rapport d'exploitation.

La nouvelle figure consacrée par le néolibéralisme d'un salarié autonome et responsable, évoluant dans un « *système d'autonomie contrôlée* » (Coutrot, 1999), ne peut concerner ici le sous-traitant dont la marge de manœuvre reste réduite à l'application plus ou moins complète de normes de travail extensives. L'encadrement du travail par les normes se cristallise ainsi sur la seule norme non négociable, le temps passé sur la cabine, ignorant le travail de qualité dans lequel le salarié s'investit. La « négociation clandestine » des salariés de la sûreté aéroportuaire (Barnier, 2015) reste marginale.

« Un pur capitalisme », évoquait Michel Husson (2008) à propos d'un capitalisme débarrassé de toute régulation. Les « ordolibéraux » introduisent au sein de la Société néolibérale du Mont-Pélerin l'idée que si l'Etat doit se retirer de toute intervention de régulation du marché, il peut néanmoins confier cette mission aux syndicats par la négociation (Barnier et alii 2016). La négation de toute régulation au profit de la légitimation de l'intervention autoritaire prend pourtant le pas dans les situations que nous avons décrites. Le capitalisme néolibéral se serait-il débarrassé de la négociation, convaincu enfin par Hayek, et devenu « un pur néolibéralisme » ?

Le modèle néolibéral entremêle l'exclusion de certains salariés de la sphère de négociation, et la réduction de toute capacité autonome ou informelle de négociation des autres. Le salarié sous-traitant ne peut s'emparer de ces normes exogènes au travail pour reconfigurer son propre travail et préserver sa santé (Canguilhem, 1966). Le pouvoir normatif s'impose de même aux entreprises inféodées (Supiot, 2015). La technicité affichée, au nom d'une rationalité évoquant celle des bureaux des méthodes d'antan, ne peut masquer l'acte de pouvoir opéré sur le salarié et l'entreprise sous-traitants. Plus

qu'économique, cette dépendance est la marque de l'exercice d'un pouvoir. Le pouvoir, propre au rapport de travail salarié, contribue à l'émergence d'un régime de pouvoir particulier, dans lequel se combinent des dispositions de droit du travail, mais aussi de droit civil et de droit commercial (Pesquine, 2007), nouvelle forme de despotisme d'entreprise. L'extension de la norme et des échanges marchands se traduit par une forme de domination accrue : « La sous-traitance crée de toutes pièces une 'contrainte de marché' destinée à produire une nouvelle discipline à l'encontre d'une main-d'œuvre » (Tinel, 2007). De nouvelles formes de domination apparaissent là où le temps encadré de l'usine suscite des lieux où « *la pensée se rétracte* » (Weil, 1936). Le « double jeu » du néolibéralisme d'un côté s'appuie ainsi sur une autorité hiérarchique médiée par l'organisation du travail, à travers la sous-traitance généralisée exprimant l'envahissement du travail par les normes commerciales ; de l'autre il s'impose à des salariés des entreprises donneuses d'ordre responsabilisés sur leur travail sans capacité de le négocier.

Que reste-t-il alors des outils de réflexion proposés par J.-D. Reynaud ? Le rapport hiérarchique autoritaire basé sur le contrôle du temps, norme non négociable se substituant au résultat du travail, se substitue à la négociation de contrôle avancée par J.-D. Reynaud. La négociation informelle du travail ne peut être que marginale et clandestine, portant sur les aspects mineurs du travail tel que la qualité du nettoyage. Nulle rencontre donc entre la forme autoritaire de l'encadrement du travail et le travail réel des salariés. La théorie de la régulation conjointe est-elle alors pertinente pour appréhender le néolibéralisme ?

### **Bibliographie**

- Barnier L.-M., J.-M. Canu, C. Laval, F. Vergne, *Demain le syndicalisme*, Syllepse 2016.
- Barnier L.-M., « Sous-traitance, un droit clandestin à négocier le travail. Etude de cas dans le travail aéroportuaire », Communication au Colloque « Comment le travail se négocie-t-il ? » LEST, Marseille, mai 2015.
- Barnier L.-M., J.-M. Canu, F. Vergne, *La fabrique de l'employabilité, quelle alternative à la formation professionnelle néolibérale*, Syllepse 2014.
- Barnier L.-M., « Parcours précaires aéroportuaires. Modèles de représentation du travail précaire » in D. Bertaux, C. Delcroix, R. Pfefferkorn, *Précarités : contraintes et résistances*, l'Harmattan, Logiques sociales, 2014, pp. 99-116
- Barnier L.-M., « Le collectif résistant. Analyse d'une pratique syndicale dans un atelier. » in S. Bouquin (coord.), *Résistances au travail*, Syllepse, 2008, p, 139-156.
- Barnier L.-M., *Entre service public et service privé, la valorisation du travail dans le transport aérien*, thèse de doctorat, Nanterre 2005.
- Canguilhem G., *Le normal et le pathologique*, PUF Quadrige 1998.
- Cianferoni N. et Oppliger H., Grève chez ISS-Aviation : « T'es là pour travailler et c'est tout », Entretien publié sur [www.labreche.ch](http://www.labreche.ch) et [www.alencontre.org](http://www.alencontre.org), 11 septembre 2010.
- Dardot P. et Laval C., *La nouvelle raison du monde, Essai sur la société néolibérale*, la Découverte 2010.
- Durand J.-P., *La Chaîne invisible : Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*, le Seuil 2012.
- Edouard F., 2005. *Conséquences sur l'emploi et le travail des stratégies d'externalisation d'activité*, Rapport au Conseil économique et social, 2005.

Foucault M., Naissance de la biopolitique, Cours au Collège de France 1978-1979, le Seuil 2004.

Harvey D., *Brève histoire du néolibéralisme*, Les prairies ordinaires 2014.

Husson M., *Un pur capitalisme*, Page deux 2008.

Le Lay Stéphane, « Précarisation salariale et souffrance sociale : une transformation de la gouvernementalité des classes populaires », in *revue ¿ Interrogations ?*, N°4. Formes et figures de la précarité, juin 2007.

Molinié A.-F. et Volkoff S., Cadrage général sur les liens entre organisation du travail et santé, Colloque Santé & Travail Paris, le 16 octobre 2007.

Peskine E. , 2007. Séance AFDT du 27 avril 2007, Présentation de sa thèse, *Réseaux d'entreprises et droit du travail* (Univ. Paris X).

Reynaud J.-D., *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*. Armand Colin 1993.

Supiot A., *La gouvernance par les nombres*, Fayard 2015.

Tinel Bruno *et al.*, « La sous-traitance comme moyen de subordination réelle de la force de travail », *Actuel Marx*, 2007/1 n° 41, p. 153-164.

Vincent J.-M., « La légende du travail » in P.-Cours-Salies (Coord.), *La liberté du travail*, Syllepse 1995 p 71 – 82.

Weil S., *La vie et la grève des ouvrières métallo*, 1936.

## Résumé

La crise est envisagée ici comme l'occasion de diffusion d'un nouveau modèle productif. Sur la base d'un rapport de force détérioré pour les salariés, l'emploi précaire s'est substitué à l'emploi stable. Le recentrage des plus grandes entreprises sur leur « cœur de métier » s'est traduit par le recours généralisé à la sous-traitance. Le contrôle du travail réel par le donneur d'ordre en est d'autant plus nécessaire. A l'éclatement de l'emploi répond la normalisation du travail.

Cette normalisation prend de multiples formes, depuis la définition d'une norme temporelle pour le temps imparti à la tâche déléguée, jusqu'à la prescription des gestes et procédés.

Le pouvoir normatif s'impose ainsi sur des entreprises inféodées (Supiot 2015). La technicité affichée, au nom d'une rationalité évoquant celle des bureaux des méthodes d'antan, ne peut masquer l'acte de pouvoir opéré sur le salarié et l'entreprise sous-traitants. Le salarié sous-traitant ne peut s'emparer de ces normes exogènes au travail pour reconfigurer son propre travail et préserver sa santé (Canguilhem 1966). Plus que jamais le travail se présente comme un « support de rapports sociaux » (Vincent 1995), croisement de multiples rapports sociaux de domination et d'exploitation.

Que se joue-t-il dans l'activité concrète autour de ces normes ? Les salariés sous-traitants peuvent-ils prétendre contester ou moduler ces normes suivant la réalité, malgré un statut social les rendant illégitimes (salariés précaires, souvent issus de l'immigration) ?

Nous proposons d'analyser ce « travail de négociation » à partir de la situation concrète de la sous-traitance du nettoyage de la cabine des avions à Roissy. Le temps dévolu à chaque tâche lors de la tournée est le vecteur de l'encadrement de ce travail. Le rapport hiérarchique autoritaire basé sur le contrôle du temps, norme non négociable, se substitue à la négociation de contrôle avancée par J.-D. Reynaud. La négociation informelle du travail ne peut être que marginale et clandestine, portant sur les aspects mineurs du travail



tel que la qualité du travail de nettoyage. Les entretiens avec les salariés sous-traitants du nettoyage des avions, déjà menés au début des années 2000 et à mener aujourd'hui dans une perspective diachronique, permettent d'interroger les évolutions de cet environnement normatif.