Patrick Cingolani (dir.), *Un travail sans limites ? Subordination, tensions, résistances*

Ian Dufour

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/variations/425>

DOI : 10.4000/variations.425

ISSN : 1968-3960

Éditeur

Les amis de Variations

Référence électronique

Ian Dufour, « Patrick Cingolani (dir.), *Un travail sans limites ? Subordination, tensions, résistances* », *Variations* [En ligne], 17 | 2012, mis en ligne le 15 octobre 2012, consulté le 22 septembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/variations/425> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/variations.425>

Ce document a été généré automatiquement le 22 septembre 2020.

Les ami•e•s de Variations

Patrick Cingolani (dir.), *Un travail sans limites ? Subordination, tensions, résistances*

Ian Dufour

RÉFÉRENCE

Patrick Cingolani (dir.), *Un travail sans limites ? Subordination, tensions, résistances*, Toulouse, Éres éditions., Coll. Clinique du travail, <http://www.editions-eres.com> 2012

- 1 Cet ouvrage collectif cherche à sonder toutes les limites du travail, à en mesurer les franchissements, à en tester les porosités. Les contributions qu'il rassemble abordent différentes situations professionnelles considérées comme étant aux marges du travail. La méthode a consisté, selon les termes de l'ouvrage à « *arpenter les seuils pour interroger les significations*¹ », c'est-à-dire questionner le sens qu'il faut attribuer à ces nouvelles transformations dans le travail. Le parti-pris de l'ouvrage est « *de ne pas lire d'un seul tenant les flottements, les ambivalences des marges du travail*² ». En effet tout au long de l'ouvrage, les situations de travail étudiées peuvent, selon les points de vue, se voir attribuer une signification différente.
- 2 Ces nouvelles formes d'organisation du travail peuvent-elles constituer des points d'appui pour le salarié dans une perspective émancipatrice vers un idéal d'autonomie, ou au contraire constituent-elles une nouvelle forme d'assujettissement du salariat ? Il semble qu'en réalité les possibilités d'une meilleure réalisation de soi à travers la perspective d'une plus grande maîtrise du temps sont aussitôt ressaisies par « la domination » et transformées en contraintes pour le salarié.
- 3 Dès l'introduction de l'ouvrage, l'auteur fait le constat suivant, qu'il assimile à un tournant :

Les mesures qui pouvaient apparaître comme la mise en œuvre d'acquis sociaux inscrits dans une histoire revendicative de longue durée, tels la réduction du temps

de travail ou le déclin du modèle disciplinaire dans la vie professionnelle et dans les carrières paraissent s'inverser en leur contraire.³

- 4 Il est d'abord décrit, à travers les nouveaux aménagements du temps de travail (flexibilité, modulation, travail au forfait ou à domicile), la très grande porosité de la frontière temporelle délimitant désormais la sphère du travail de la sphère quotidienne ou privée.
- 5 Cette plus grande porosité des temps pousse à remettre en cause la notion de temps de travail. Historiquement la question du temps de travail s'est d'abord construite comme une limite. Les premières législations sur la limitation de la durée du travail sont apparues sur des bases hygiénistes en lien avec la santé au travail lors de la première révolution industrielle. Aujourd'hui, la norme traditionnelle d'horaire fixe, à la semaine et à temps plein, semble menacée au profit d'une gestion temporelle de l'activité plus souple et plus éclatée.
- 6 Le découpage séquentiel école/entreprise/retraite est lui aussi malmené. L'étude de Chantal Nicole-Drancourt sur le dispositif du « *complément libre choix d'activité* » montre que les nouvelles frontières entre éducation et travail, formation et emploi, école et entreprise s'articulent maintenant par successions, enchevêtrements et allers-retours successifs, pour faire du travail une activité qui vient s'imbriquer différemment dans le reste des activités.
- 7 A l'épreuve des faits, cette porosité des temps semble plutôt signifier que nous assistons davantage à un nouveau franchissement des limites du travail, allant vers une plus grande colonisation du temps de travail sur le temps libre. Par un travail de retournement-manipulation des aspirations des salariés à la maîtrise de leur temps, la durée du travail a été soumise au nom de la flexibilité, aux impératifs de l'urgence et de l'immédiateté érigées en norme. « *Parce que le temps manque souvent pour travailler correctement, la contrainte et la tension sont devenues la norme. La moindre erreur démultiplie par ailleurs les risques inhérents à la sécurité* », résume Michel Lallement qui conclut : « *si l'évolution peut présenter quelques avantages, les contrepoints sont parfois douloureux : vie à contretemps pour certains salarié, épuisement physique et moral, planification de son emploi du temps parfois complexes* ». Résultat, de nouveaux risques sur la santé au travail ont fait leur apparition : le stress, le burn-out, la dépression, le suicide.
- 8 Limite du travail ensuite à travers l'analyse des nouvelles formes de relation hiérarchique mises en place par le management, étudiées dans des secteurs d'activité qui témoignent de ces évolutions : services informatiques, industries de viandes de volaille, ou expérience du travail précaire chez les postiers.
- 9 L'étude de la relation hiérarchique au sein des sociétés de service et d'ingénierie informatiques par Isabelle Berrebi-Hoffmann s'attache à montrer que la hiérarchie a changé « de ton et de rôle⁶ » en n'usant plus de l'autorité mais en s'assurant du bon fonctionnement par des mécanismes d'autorégulation et de contrôle horizontal différents. Il ne s'agit plus maintenant d'un lien disciplinaire entre le patron et l'employé mais plutôt d'une intériorisation par le salarié des normes liées au modèle de l'autonomie. Ce nouveau lien managérial fait appel aux motivations, au savoir-faire qui puisent dans l'expérience quotidienne et qui a pour conséquence de renvoyer le salarié à sa responsabilité personnelle.
- 10 Le recours aux tâcherons par le biais de l'intérim, de contrats de mission, ou de sociétés de prestations de service pour l'industrie de viande et de volaille - analyse de Sylvie

Célérier - met en exergue une distanciation du tâcheron en intérim ou en contrat à durée déterminée avec le collectif du travail ; voire la substitution pure et simple de la relation salariale par des relations commerciales dans le cas d'entreprises prestataires. À titre d'illustration de cette distanciation, il est décrit comment le tâcheron est centré sur l'objectif à atteindre, et comment le temps à dépenser pour y parvenir est considéré comme son problème, et non plus comme celui de l'entreprise. L'auteur se demande si l'usage d'une des plus anciennes formes de travail (le tâcheronnat) pourrait se faire expérimentateur d'un régime salarial à venir à l'image des auto-entrepreneurs, ou dans le secteur du BTP, les sociétés de portage de presse, ou par le recours de plus en plus fréquent à l'externalisation de certaines tâches par de nombreuses sociétés sous-traitantes notamment dans l'industrie.

- 11 Limite du travail, encore, dans l'analyse de la relation des travailleurs précaires avec les entreprises intérimaires. L'accent est mis sur le fait majeur que ces dispositifs parviennent à réactiver le besoin d'assurer la continuité de la relation par le salarié lui-même et provoquant par ce fait l'assujettissement des temps non travaillés par le travailleur précaire. Le travailleur précaire va investir une partie de son temps libre dans la gestion de sa place au sein de « *la file d'attente des précaires* ». En effet, « *l'attente fait d'ailleurs l'objet d'un usage punitif, elle permet de sanctionner les ruptures d'autorité*⁷ ». Il est également décrit comment l'intérim, désormais institutionnalisé contribue à socialiser les jeunes en modifiant profondément la phase de primo-insertion professionnelle en les plaçant dans une situation d'incertitude.
- 12 Autre limite, explorée à travers un processus ontologique de refus d'identification à une catégorie professionnelle stigmatisée comme celle des caissiers des hypermarchés. Ce processus a été observé sur le lieu de travail par Mathias Waelli et Philippe Fache. Pour autant, ce refus par les salariés d'être assignés à une identité professionnelle ne s'oppose pas à la création de liens affinitaires autres que professionnels constituant une forme de résistance aux logiques d'individuation et d'atomisation.
- 13 Limite enfin à travers un processus de disqualification qui passe par l'application d'un infra-droit du travail pour une catégorie de travailleurs migrants dans leur rapport au travail. La mondialisation a produit des effets de segmentation des sociétés salariales, provoquant la mise en place de nouvelles territorialités « *ni exclusivement nationales ni exclusivement globales*⁸ » et la mise en concurrence de ces espaces, et donc des salariés. Les migrants se trouvent alors relégués dans des « *enclaves ethniques*⁹ ». Ces espaces économiques se caractérisent par un travail peu qualifié, une flexibilité et une précarité maximales, et surtout par la non-application des règles du code du travail, élément essentiel d'intégration et de reconnaissance du travailleur. De ce fait, les migrants le plus souvent qualifiés « *oscillent entre estime de soi et honte de soi, entre l'injonction à être soi et l'impossibilité d'accéder à soi [...] à travailler sous les formes attendues ou espérées* »¹⁰. La construction symbolique par le travail de son identité se trouvant *in fine* totalement fragmentée.
- 14 Face à cela, l'auteur va distinguer des stratégies de résistances par la création de « *micro organisations* » économiques ou culturelles visant à mobiliser les ressources matérielles et symboliques des migrants autour d'une lutte pour une reconnaissance sociale qui a été déstructurée par le travail.
- 15 Au terme de ces études portant sur les « *marges du travail* », la balance penche davantage vers un débordement du travail sur le quotidien de la sphère privée (en terme de temps et de charge mentale) que sur le constat d'une faculté plus grande du

salarié à s'émanciper des impératifs de rendement immédiat. Pour autant, ces études ont également mis en avant les diverses manières pour les salariés d'affirmer « *leurs modes d'existence et d'être ensemble* » (ce qui est particulièrement bien décrit dans l'étude sur les caissiers dans les hypermarchés de Mathias Waelli et Philippe Wache).

- 16 C'est en ce sens que l'ouvrage pose l'hypothèse que les pistes de résistances « *ne semble[nt] plus passer par la contestation de la mobilité¹¹* », mais plutôt par « *des sécurités qui puissent enjamber les discontinuités dans une conception élargie du travail au-delà de l'emploi¹²* ». L'étude de Chantal Nicole-Drancourt sur le dispositif du « *complément libre choix d'activité* » propose de lire autrement ce dispositif qui vise à désenclaver l'activité familiale, pour l'introduire dans la perspective d'un élargissement du statut salarial. L'enjeu étant de faire « *reconnaître une activité du hors-travail comme appartenant au monde du travail en la mettant dans une logique de situation transitionnelle d'un état professionnel¹³* », c'est-à-dire de progresser vers « *un nouveau régime temporel, alternatif au régime temporel fordiste qui séparait nettement le statut salarial de l'exercice des activités hors production marchande¹⁴* ». Ces perspectives sont encore à définir ; dans l'état des rapports de force syndicaux actuels, le risque est grand d'aboutir, au nom d'un dépassement des frontières du travail, à des projets régressifs comme la flexicurité très éloignée d'une réelle sécurité sociale professionnelle laquelle peut constituer la voie d'une véritable alternative émancipatrice.
- 17 C'est d'ailleurs aujourd'hui tout l'enjeu des conférences sociales en cours sur la sécurisation de l'emploi.

NOTES

1. p. 223
2. p. 223
3. Patrick Cingolani, Introduction, « Arpenter les seuils, pour interroger les significations », p. 7
4. Michel Lallement, « Transformations des temps, mutations du travail », p. 17
5. Michel Lallement, « Transformations des temps, mutations du travail », p. 32
6. Isabelle Berrebi-Hoffmann, « Impossible subordination ? Figure de la relation hiérarchique dans les services informatiques », p. 59
7. Patrick Cingolani, « L'attente au travail : sociologie du dispositif précaire », p. 123
8. Laurence Roulleau-Berger, « Travail flexible, bifurcation biographiques et nouvelles économie morales », p. 222
9. Laurence Roulleau-Berger, « Travail flexible, bifurcation biographiques et nouvelles économie morales », p. 213
10. Laurence Roulleau-Berger, « Travail flexible, bifurcation biographiques et nouvelles économie morales », p. 216
11. Conclusion, p. 229
12. Conclusion, p. 230
13. Chantal Nicole-Drancourt, « Vers une reconnaissance des temps sociaux : l'enjeu des politiques d'activation », p. 50

14. Chantal Nicole-Drancourt, « Vers une reconnaissance des temps sociaux : l'enjeu des politiques d'activation », p. 51

INDEX

Mots-clés : critique du travail, correspondance, artistes, socialisme vert, travailleurs culturels, Wertkritik, Gorz André, dialogue, Vincent Jean-Marie, écologie, modèles alternatifs, Marx Karl, penser le Capital, ethos du travail, Eglise Orthodoxe, salariat, domination

AUTEURS

IAN DUFOUR

Inspecteur du travail, SNTEFP-CGT