LA « MAISON DES SYNDICATS » SOUS LE REGARD D'ÉTUDIANT.E.S SALARIÉ.E.S

Enquête collective sur la Bourse du travail de Saint-Denis

UNIVERSITÉ PARIS 8 VINCENNES-SAINT-DENIS

Département de sociologie et d'anthropologie
Université Paris 8 - Vincennes - Saint-Denis
Mai 2018

Dessin de couverture : Marie Segonne

SOMMAIRE

La « Maison des syndicats » sous le regard d'étudiant.e.s salarié.e.s 4

LE TRAVAIL SYNDICAL ET LE FONCTIONNEMENT DE LA BOURSE 11
Aider les salariés : le conseil juridique à la CGT 12
L'Union locale Sud-Solidaires : un statut à part pour un travail syndical ordinaire ? 21
Les rapports de genre dans le syndicalisme : La féminisation de l'UL CGT 29
Dans les coulisses de la Bourse : les gardiens et leur travail 38

UN ESPACE DE SOLIDARITÉ ET DE MOBILISATION POUR LES PLUS PRÉCAIRES 47
Le Secours Populaire à la Bourse du travail :
une action humanitaire dans la « maison des syndicats » 48
L'Apeis, une association de précaires à la Bourse du travail 57
La Coordination des Sans Papiers 93 à la Bourse du travail de Saint-Denis 63

LES FORMATIONS SYNDICALES ET L'ÉDUCATION MILITANTE 71
La formation syndicale à la CGT : un dispositif de socialisation 72
La formation syndicale, un droit collectif contesté ?
Un stage de Sud Education 93 sur le racisme dans l'Éducation nationale 77
Les cours de remise à niveau à la Bourse du Travail :
entre formation professionnelle et formation émancipatrice ? 85

Présentation des auteur.e.s 92

LA « MAISON DES SYNDICATS » SOUS LE REGARD D'ÉTUDIANT.E.S SALARIÉ.E.S

Yasmine Siblot

POURQUOI MENER UNE ENQUÊTE COLLECTIVE À LA BOURSE DU TRAVAIL DE SAINT-DENIS ?

Ce dossier présente le travail réalisé par les étudiant.e.s du parcours *« sociologie »* du Master 2 de sciences sociales de l'Université Paris 8 au long de l'année universitaire 2017-2018. Chaque année les étudiant.e.s réalisent, avec le soutien d'un.e enseignant.e du Département de sociologie et d'anthropologie, une enquête collective dans le territoire proche de l'Université (à Saint-Denis ou en Seine-Saint-Denis), en lien avec des institutions ou associations locales, afin à la fois de produire des connaissances originales sur un thème ou un lieu, et de se former au travail d'études sociologiques en réponse à la demande d'acteurs locaux, ou en collaboration avec eux.

Cette année, le terrain choisi est une institution bien établie dans la commune : si la Bourse du travail est connue comme étant la *« Maison des syndicats »*, c'est aussi dans le cas de Saint-Denis un bâtiment municipal important qui héberge des associations et de nombreuses manifestations ou événements politiques et culturels. Pourtant, si les historien.ne.s ont beaucoup étudié les premières Bourses du travail[1], ces espaces qui constituent une ressource précieuse pour les syndicats et associations ou lors des mouvements sociaux ont fait l'objet de peu de travaux récents, et c'est le cas de la Bourse de Saint-Denis. L'objectif de cette enquête collective était donc double : faire connaître le lieu sous ses différentes facettes, et en particulier l'activité syndicale, à des étudiant.e.s qui n'en étaient pas toujours familier.e.s ; produire au-delà de cette découverte des connaissances sur les actions quotidiennes des femmes et des hommes qui font vivre ce lieu héritier des luttes ouvrières.

1 - Voir notamment le dossier de référence : David Hamelin (dir.), « Retour sur les Bourses du travail », *Cahiers d'HISTOIRE. Revue d'histoire critique*, n°116-117, Juillet-Décembre 2011.

L'ENJEU DE LA PÉRENNITÉ DES BOURSES DU TRAVAIL AUJOURD'HUI

Cette enquête été menée en collaboration avec deux organisations locales : la Commission administrative de la Bourse du travail, en plus particulièrement sa présidente, Christelle Leclerc, qui est également secrétaire générale de l'Union Locale CGT ; et l'association Sciences Pop'[2], association dyonisienne d'éducation populaire, par l'intermédiaire de Karel Yon, membre de l'association et chercheur au CNRS, spécialiste du syndicalisme. Cette double collaboration a permis de prendre consciences dès les débuts de l'enquête de l'histoire très singulière des Bourses du travail, mais aussi des menaces qui pèsent actuellement sur elles, et des enjeux attachés à leur pérennité.

Deux conférences-débats animées par des étudiant.e.s (Justine Lévy et Elhadji Khassoum Ndiaye pour la première ; Fabienne Dossou Yovo et Thibaud Le Calvez pour la seconde) ont en effet été co-organisées avec Sciences pop', la Commission administrative de la Bourse et l'UL CGT autour du thème *« Une certaine idée du syndicalisme : les Bourses du travail »*. Le 16 novembre Karel Yon est intervenu sur *« Le syndicalisme au risque de l'entreprise ? »* en retraçant les évolutions des contours de l'action syndicale en France, puis un militant du CLAP (Collectif des livreurs autonomes de Paris, réunissant des livreurs à vélo) a présenté la naissance de ce collectif et ses modes d'actions, dans un secteur où l'atomisation des travailleur.se.s est structurelle ; le 14 décembre, David Hamelin, historien, est revenu sur la période de fondation des Bourses, éclairant les enjeux contemporains, puis Christelle Leclerc a témoigné du fonctionnement actuel des Bourses et des moyens mis en place pour faire face aux difficultés rencontrées.

David Hamelin[3], a retracé l'histoire des Bourses en soulignant leur caractère précurseur dans de nombreux domaines. La première Bourse, celle de Paris, est créée en 1887 par des intellectuels et militants de divers courants socialistes et anarcho-syndicalistes, et d'autres suivent, dont celle de Saint-Denis en 1892. Ce développement se poursuit jusqu'en 1913 où l'on dénombre 103 unions de syndicats et Bourses du travail sur l'ensemble du territoire national. Si ce mouvement est brisé par la guerre de 1914-18 puis par les mutations du syndicalisme, il demeure à la fois original et fondateur de nombreuses pratiques syndicales et associatives, à plus long terme. En effet, comme le souligne D. Hamelin : *« les Bourses se caractérisent par leur extraordinaire capacité à développer des*

2 - https://www.facebook.com/sciencespopsaintdenis.fr

3 - Coordinateur du dossier cité plus haut, David Hamelin est également auteur de l'article : « Les Bourses du travail : entre éducation politique et formation professionnelle », *Le Mouvement Social,* vol. 235, no. 2, 2011, p. 23-37. Le paragraphe qui suit reprend les éléments de sa conférence.

UNE CERTAINE IDÉE DU SYNDICALISME : LES BOURSES DU TRAVAIL

Sciences Pop, l'UL CGT et la CA de la Bourse du travail de Saint-Denis, avec les étudiants du master de sociologie et anthropologie de l'Université Paris 8 vous invitent à **deux conférences**.

Jeudi 16 novembre 2017

Le syndicalisme au piège de l'entreprise ?

De la loi Travail aux ordonnances Macron, **les réformes récentes du droit du travail enferment de plus en plus le syndicalisme à l'intérieur des entreprises**. À l'heure où la précarité, la sous-traitance et les nouvelles formes d'activité type Uber rendent toujours plus floues les notions de patron et de salarié, **n'a-t-on pas au contraire besoin d'un syndicalisme ouvert sur la société ?**

Avec **Karel Yon**, sociologue, et un.e représentant.e du **CLAP** (Collectif des livreurs autonomes de Paris).

Jeudi 14 décembre 2017

Histoire et actualité des Bourses du travail

Les Bourses du travail ont permis d'inventer un **syndicalisme ambitieux, attentif à la culture et à l'éducation, à la solidarité entre travailleurs avec et sans emploi**, à la diversité des métiers et des conditions. Elles ont pu exister grâce au **soutien de municipalités engagées et progressistes**. Revenir sur l'histoire de ces expérimentations permet d'éclairer les enjeux auxquels font aujourd'hui face les Bourses du travail.

Avec **David Hamelin**, historien, et un.e représentant.e de la **CGT**.

Les 16 novembre et 14 décembre 2017 de 18h à 20h à la Bourse du travail de Saint-Denis

9-11 Rue Génin, 93200 Saint-Denis - Métro Ligne 13, arrêt Porte de Paris

sciences POP

Les **Bourses du travail** naissent à la fin du XIXe siècle dans les grandes villes industrielles du pays. Elles s'unissent dans une Fédération nationale en 1892. Celle de Saint-Denis apparaît la même année. Elles participent à la création de la CGT en 1895 et donnent son originalité au syndicalisme français.

Véritables **maisons de la culture ouvrière**, elles incarnent un **syndicalisme ouvert sur la société**. Leur esprit est plus que jamais d'actualité.

contact@sciences-pop-saint-denis.fr - Facebook.com/sciencespopsaintdenis.fr

Affiche des conférences organisées par Sciences Pop

services aussi variés qu'utiles à la population ouvrière locale, dans une période où la prise en charge par les pouvoirs publics des besoins sociaux est très réduite. Aux services de placement des ouvriers, aux cours professionnels (…) le viaticum (secours de voyage pour la recherche d'un emploi), la mise en place de bibliothèques, de commissions et services juridiques, de services de propagande, de dispensaires médicaux parfois… Elles seront également à l'origine de l'organisation de nombreuses luttes sociales pour défendre ou acquérir des droits nouveaux ou du soutien qui sera apporté à ces luttes. »

Les Bourses ont ainsi joué un rôle central dans le développement de l'action syndicale *« interprofessionnelle »*, réunissant des secteurs professionnels différents dans des luttes collectives, au-delà des revendications touchant au travail et à l'emploi. Or, comme l'a souligné Karel Yon, si le développement de la représentation syndicale et son institutionnalisation ont permis aux salariés de défendre leurs droits dans les entreprises et à l'échelle des branches, la possibilité d'une action syndicale hors des établissements a toujours été cruciale, et l'est d'autant plus aujourd'hui que se développent la sous-traitance ou encore le travail sous statut d'auto-entrepreneur. Le contexte actuel et les ordonnances de 2016 et de 2017 tendent à réduire de plus en plus fortement ces possibilités d'action hors et au-delà des lieux de travail, rendant l'existence des Bourses d'autant plus précieuse.

Pourtant ces institutions sont aujourd'hui remises en cause et menacées, ainsi que l'a souligné Christelle Leclerc : plusieurs d'entre elles ont dû fermer suite à des décisions de municipalités de les déloger, comme au Blanc-Mesnil (en Seine-Saint-Denis) en 2014, ou à Villejuif (Val-de-Marne) en 2016. Même dans les communes qui soutiennent l'existence des Bourses, comme à Saint-Denis ou ailleurs, la question du coût de l'entretien de ces bâtiments et des modalités de leur gestion est problématique.

UNE ENQUÊTE COLLECTIVE D'APPRENTI.E.S SOCIOLOGUES

C'est un groupe de 16 étudiant.e.s qui a mené ce travail collectif de recherche tout au long de l'année universitaire 2017-2018 (voir leurs présentations individuelles à la fin du dossier). Dès la première séance, nous avons bénéficié d'une entrée privilégiée sur le terrain grâce à l'accueil de Christelle Leclerc, et à la visite détaillée des locaux qu'elle a réalisée avec nous. Durant le premier semestre, de fin septembre à fin janvier, nous nous sommes réuni.e.s dans une salle de la Bourse du travail toutes les semaines, le jeudi après-midi. Les premières séances ont porté sur la présentation d'éléments de cadrage sur l'histoire du syndicalisme en France, sur les conditions actuelles de l'action syndicale, et sur la sociologie des syndicats. Puis les

étudiant.e.s ont choisi des lieux ou des sujets d'étude sur lesquels ils allaient se concentrer, en se basant sur les rencontres et les observations faites lors des visites de la Bourse, et ont constitué, pour celles et ceux qui le souhaitaient, des groupes de travail.

La période allant d'octobre à janvier a ainsi été consacrée à un travail de lecture de textes sociologiques ou historiques portant sur les sujets choisis, et à la réalisation du travail d'enquête de terrain par le biais d'observation des activités se déroulant dans les différents locaux et d'entretiens avec les personnes militant ou travaillant à la Bourse et celles fréquentant les lieux. Les activités et organisations retenues par les étudiant.e.s sont variées : les permanences syndicales, le travail des gardiens, la boutique du Secours populaire, les formations syndicales, les cours de remise à niveau pour adultes, la Coordination des Sans Papiers 93, les rapports de genre dans les syndicats, et l'Association Pour l'Emploi, l'Information et la Solidarité des chômeurs et travailleurs précaires. Semaine après semaine, les étudiant.e.s ont présenté l'avancement de leur travail qui a été discuté collectivement, de façon à pouvoir bénéficier des conseils et questions du groupe, et à ne pas isoler les « terrains » choisis les uns des autres, des liens apparaissant au fil de l'enquête entre eux.

En janvier l'ensemble des données collectées a été mis à plat et les pistes d'analyse les plus fructueuses ont été dégagées. La période allant de février à avril a ensuite permis la rédaction des articles réunis dans ce dossier. La rédaction de textes analytiques mais de format court, à plusieurs, est un apprentissage en soi, et les textes ont été patiemment élaborés, rédigés, discutés, et réécrits plusieurs fois, jusqu'à la *« version finale »*.

DES REGARDS NEUFS SUR UNE INSTITUTION PLUS QUE CENTENAIRE

Pour une partie des membres du groupe d'étudiant.e.s qui a mené cette recherche, les syndicats étaient mal connus et pas toujours perçus positivement, et même si certain.e.s avaient déjà assisté à des assemblées générales ou des débats dans une salle de la Bourse, le lieu dans son ensemble leur était inconnu. Par contre presque tou.te.s sont de longue date des salarié.e.s, ont occupé ou occupent encore des emplois précaires, et ont donc abordé cette enquête avec curiosité et à partir de leurs expériences professionnelles.

Leur travail d'enquête et d'analyse donne ainsi une image très vivante de la vie quotidienne de la Bourse aujourd'hui, même si elle demeure incomplète (toutes les organisations n'ont pas été rencontrées ; les événements ponctuels n'ont pas été intégrés à l'enquête ; la préparation

des manifestations ou des luttes n'a pas été observée ; la gestion communale a été abordée de façon marginale ; etc.). Si les Bourses du travail ont beaucoup changé depuis leur création à la fin du XIXème, on observe une surprenante continuité : l'accompagnement des salariés en difficulté, la solidarité envers les plus précaires, et l'éducation populaire et militante sont toujours au cœur de cette institution héritière du mouvement ouvrier.

La première partie de ce dossier est consacrée au travail ordinaire des piliers de la Bourse du travail : les militant.e.s et salarié.e.s des UL et de la Bourse elle-même. Justine Lévy, Julien Leguillon et Constance Planeix se sont intéressés aux permanences juridiques de l'UL CGT et ont découvert le travail d'accompagnement des salarié.e.s précaires ou en situation de conflit, travail impliquant des spécialistes mais aussi des militant.e.s, et dans lequel les secrétaires administratives de l'UL ont une place importante. Du côté de l'UL Solidaires, Miguel Cerejo et Aïdan M'bo ont observé un travail militant similaire après des salarié.e.s en difficulté, mais mené selon d'autres modalités du fait des moyens moindres dont disposent ces syndicats par rapport à la CGT, mais aussi de choix d'organisation différents. Fabienne Youssou Dovo s'est penchée pour sa part sur les rapports de genre au sein des syndicats, à travers le cas de l'UL CGT : dans un contexte où la féminisation des structures syndicales reste faible au niveau local, cette UL compte une part importante de femmes dans sa direction. Amina Korchi et Marie Segonne sont allées à la rencontre des gardiens de la Bourse : ces agents municipaux travaillent en contact étroit avec les syndicats et associations et sont de véritables *« pivots »* de l'institution.

La deuxième partie porte le regard sur les associations présentes à la Bourse, et plus spécifiquement sur celles, très présentes à Saint-Denis, qui viennent en aide aux plus précaires : quelles sont leurs modalités d'action ? quels sont leurs liens passés et actuels avec les syndicats ? Rhizlane Moumni et Hédèse Registe ont ainsi fréquenté la *« boutique »* de vêtements du Secours populaire : si les liens entre cette organisation et la CGT se sont distendus, ils subsistent à travers la place à part qu'occupe cette association à la Bourse, et à travers l'histoire de certaines bénévoles. Les trajectoires des militants de l'Apeis, que Iury Monteiro a rencontrés, sont également au croisement de plusieurs histoires militantes, celles du PCF, de la CGT, et des associations de chômeurs et précaires, qui sont confrontées aujourd'hui à de fortes difficultés de renouvellement mais qui maintiennent leur action. Les liens entre la Coordination des Sans Papiers 93 et les syndicats sont plus directs : comme l'a étudié Ekatarina Rakunova, les collaborations sont fréquentes, que ce soit dans le cadre de l'accompagnement individuel des salariés avec Solidaires, ou des campagnes envers la Préfecture avec la CGT.

Pour finir, la dernière partie se centre sur les activités éducatives qui se déroulent à la Bourse, à commencer par les formations syndicales, et sur le type de pratiques pédagogiques mises en œuvre. Elhadji Khassoum Ndiaye a ainsi assisté à un stage de *« premier niveau »* réalisée par l'UL CGT pour ses adhérents ; si ce type de formation, ancien la CGT, peut apparaître comme très classique, il souligne que les pratiques pédagogiques évoluent. Pour leur part, Abdoulaye Traore et Amadou Traore ont suivi une formation de Sud éducation 93 consacré à l'antiracisme à l'école ; cette formation a suscité une importante polémique au niveau national, du fait de la tenue d'atelier en *« non mixité »*, or leurs observations montrent que le déroulement du stage se fait selon des modalités habituelles dans ce type de formation, alternant présentations générales et ateliers plus interactifs en petits groupes. Thibaud Le Calvez a quant à lui porté le regard sur des cours de *« remise à niveau »* destinés à des agents municipaux de la Ville de Saint-Denis, et a découvert qu'au sein de ce dispositif relevant de la formation professionnelle, les formateurs revendiquaient la mise en œuvre d'une pédagogie émancipatrice trouvant toute sa place à la Bourse.

REMERCIEMENTS

Nous voudrions pour finir remercier tou.te.s les personnes qui ont rendu possible notre présence prolongée dans les locaux de la Bourse et en particulier Christelle Leclerc, les secrétaires administratives de l'UL CGT, et les gardiens du bâtiment. Un grand merci également à Karel Yon et David Hamelin, qui ont apporté leurs éclairages de spécialistes et leur enthousiasme pour ce projet. Et merci beaucoup à Justine Lévy et Marie Segonne qui ont réalisé la mise en page de ce document.

Nous remercions très chaleureusement toutes celles et ceux qui ont bien voulu participer à cette enquête, en espérant que ce dossier les intéressera et contribuera à rendre visible et à faire reconnaître leur travail militant et l'importance des Bourses du travail dans le contexte actuel !

LE TRAVAIL SYNDICAL ET LE FONCTIONNEMENT DE LA BOURSE

AIDER LES SALARIÉS : LE CONSEIL JURIDIQUE À LA CGT

Constance Planeix, Julien Leguillon, Justine Lévy

La place très importante de l'union locale CGT à la bourse du travail de Saint-Denis ressort nettement de notre enquête collective. Elle dispose de moyens supérieurs à ceux d'autres UL, notamment humains puisque quatre personnes y travaillent: la secrétaire générale (auxiliaire de puériculture détachée à temps plein par la commune), les deux secrétaires administratives (agentes municipales mises à disposition à temps plein et rémunérées par la ville) et le trésorier (cheminot dégagé par sa fédération à mi-temps). Le syndicat propose des permanences juridiques deux ou trois après-midis par semaine où les salariés en difficultés professionnelles peuvent rencontrer un conseiller ou des avocats afin d'obtenir des conseils, voire d'entamer des procédures prud'homales. Les motifs de consultation sont variés - paiement d'heures supplémentaires, calcul du solde de tout compte ou des indemnités de licenciement, conflits avec l'employeur sur les horaires et les conditions de travail, contestation d'un licenciement - mais les salariés ont en commun un sentiment d'injustice qui a besoin d'être exprimé.

L'originalité de cette enquête repose sur la diversité des observations et des acteurs interrogés : secrétaires, conseiller juridique, avocats et usagers. Elle permet de saisir le fonctionnement des permanences, la relative proximité des situations des salariés qui s'y rendent ainsi que la diversité des acteurs délivrant les conseils. Cette activité produit une pédagogie du droit mais les interactions entre salariés et militants ou juristes sont parfois ambivalentes. Elle participe à la transmission d'un certain fatalisme à l'égard du droit ainsi qu'à la construction d'une représentation antagoniste des rapports entre *« travailleurs »* et *« patrons »*.

Méthode d'enquête

Nous avons reçu un accueil positif de l'UL CGT de Saint-Denis et de ses usagers et obtenu de tous leur accord pour mener nos observations. Pendant les consultations, nous nous tenions assis à côté du bureau, légèrement en retrait. Nous ne pouvions pas voir les documents dont il était question dans l'entretien, sauf quand l'intervenant de la CGT nous le proposait, ce qui s'est produit à quelques occasions. En alternance, chacun des enquêteurs assistait à une consultation et parlait brièvement avec le salarié concerné avant ou après son rendez-vous pour obtenir davantage d'informations. Nous avons aussi mené des entretiens avec les deux secrétaires, le conseiller juridique et les deux avocats.

LES PERMANENCES JURIDIQUES ET LEURS USAGERS

L'arrivée à la permanence juridique de l'union locale CGT

Après avoir exposé leur situation aux secrétaires par téléphone ou sur place, et que ces dernières aient jugé qu'elle était d'ordre juridique[1], les salariés obtiennent un rendez-vous avec un spécialiste du droit. La grande majorité des usagers n'étant pas syndiquée, l'UL leur demande une cotisation de 36€ qui n'est pas une adhésion mais permet aux salariés d'avoir accès aux permanences juridiques pendant un an. Ce mode d'organisation, qui n'est pas commun à toutes les UL CGT, est lié selon l'une des secrétaires au fait que le public *« est de plus en plus demandeur, de plus en plus assisté. [...] Il faut à la fois être psychologue, psychiatre, assistante sociale, c'est vraiment un public d'assistanat. [...] On ne fait pas tout pour eux, il faut aussi qu'ils participent. »* Dans le cas où une procédure prud'homale est envisagée, les salariés dans les situations financières les plus précaires peuvent bénéficier de l'aide juridictionnelle. Ceux qui ne remplissent pas les conditions - extrêmement restrictives - pour y avoir accès peuvent se tourner vers des défenseurs syndicaux (voir glossaire).

Des salariés généralement dépourvus en capital social, juridique et militant qui expriment un sentiment d'injustice

Le public des permanences est principalement composé d'employés et d'ouvriers immigrés et descendants d'immigrés, ce qui s'explique par la composition sociale de la population résidant et travaillant à Saint-Denis. La plupart ne disposent pas de savoir-faire juridique et d'expérience militante et sont salariés de TPE ou PME où l'implantation syndicale est faible, voire inexistante, ne leur permettant pas d'obtenir de l'aide auprès des délégués syndicaux au sein de l'entreprise. Comme le constate une secrétaire, *« des fois ils ne savent pas ce qu'ils veulent exactement. Ils ont un problème et ils savent pas quoi faire [...] Les gens ils viennent [...] d'abord pour parler. Avoir une oreille qui les écoute. Des fois on fait ça, que les écouter, les soutenir, remonter le moral »*. Une partie minoritaire des usagers semble disposer de plus de ressources mais partage avec les plus précaires le sentiment d'injustice et le besoin de réparation.

---

1 - Les problèmes d'ordre individuels peuvent faire l'objet soit d'un traitement juridique par un spécialiste ou professionnel du droit, soit d'un traitement syndical selon le rapport de force dans l'entreprise. Notons que les UL étudiées par Berthonneau (2017) ne distinguent pas les permanences juridiques et syndicales, leurs moyens étant plus faibles que ceux de l'UL CGT de Saint-Denis, qui montre encore sur ce point sa singularité.

Tableau : Les usagers des consultations

Profil de l'usager	Motif de la consultation
Homme, couvreur dans le BTP	Licencié pour inaptitude physique, veut savoir si le licenciement est légal et si le montant des indemnités est correct.
Homme, agent d'accueil et de ménage d'un hôtel social	Licencié de manière illégale, veut récupérer une somme non versée et peut-être faire une saisine prud'homale
Deux hommes, ouvriers de boulangerie	Illégalité de leur licenciement
Femme, employée de vente	Déléguée syndicale en situation de conflits au travail, questions sur le droit du travail
Homme, agent de sécurité	N'a pas été payé par son patron. En cours de procédure depuis 5 ans : a gagné et vient remplir son dossier pour l'appel
Homme, employé d'une maison de retraite en contrats très courts	N'a pas été embauché en CDI malgré une promesse orale, est en colère.
Femme, factrice (à la Poste) en CDD	La Poste lui réclame de l'argent sans qu'elle comprenne pourquoi
Femme, employée de la mairie de Saint-Denis	Licenciée abusivement
Femme, cadre de Publicis	Licenciée abusivement (pour faute grave) suite à une modification de son poste
Homme, chauffeur VTC	N'a pas été payé
Homme, délégué du personnel dans une SSII	L'employeur a décidé de fermer l'entreprise fin décembre et oblige les salariés à prendre leur congé sur cette période, prévenus au dernier moment
Femme, agent d'entretien	Licenciée, veut entamer une action Prud'homale, vient pour remplir son dossier d'aide juridictionnelle
Homme, agent de sécurité	Agressé par un collègue, il a porté plainte, veut connaître des démarches pour faire avancer l'enquête, sollicite l'avocate pour adresser un courrier au commissariat

SPÉCIALISTES ET "PETITES MAINS" DU CONSEIL JURIDIQUE

Des spécialistes animés par des « valeurs » communes

Au regard d'enquêtes sur les permanences juridiques CGT au niveau local qui montrent que « *l"investissement direct d'avocats dans les UL [est] relativement exceptionnel, et à condition qu'ils soient animés par une démarche militante* »[2], l'organisation de l'UL étudiée semble atypique. Le conseiller et les deux avocats de cette UL ont en commun, sinon une trajectoire militante, des « valeurs » communes concernant la défense des salariés.

Manuel D. (73 ans, conseiller du salarié depuis 25 ans et conseiller juridique) anime la permanence du mardi depuis 30 ans. Un conflit sur son lieu de travail (une filiale de Renault) l'a amené à militer activement à la CGT. Il insiste aussi sur le fait qu'il est bénévole, notamment pour se distinguer des avocats. Les conseillers juridiques sont en général d'anciens ou actuels conseillers Prud'hommes ou des conseillers du salarié aux profils très hétérogènes : militants autodidactes non-diplômés impliqués dans l'assistance juridique aux salariés, militants spécialisés dans le droit par "passion", professionnels du secteur juridique - en activité ou retraités - animant les permanences dans la continuité de leur activité professionnelle[3]. Sa fille, Anna D. (43 ans, avocate), anime la permanence du mercredi depuis plus d'une dizaine d'années, après une activité syndicale préalable, probablement influencée par sa socialisation familiale. Son activité à la Bourse du travail est d'abord envisagée comme une pratique militante. Aux salariés qui ne peuvent bénéficier de l'aide juridictionnelle, elle propose d'ailleurs des tarifs minimums ou pour une somme modique si ils gagnent, voire les défend bénévolement. Thomas M. (26 ans, avocat), anime la permanence bi-mensuelle du jeudi depuis moins d'un an pour le compte du cabinet auquel il est associé, mais aussi une fois par mois à l'UL CGT de Saint-Ouen. Il dit n'avoir jamais été véritablement militant ou syndiqué, mais insiste sur les « *valeurs* » nécessaires à l'activité de défense des salariés, autant à la Bourse qu'en dehors. Si les usagers de la permanence ne deviennent que rarement des clients du cabinet, les permanences juridiques permettent selon lui de se faire des relations utiles dans les syndicats, les élus aux comités d'entreprise pouvant avoir besoin de l'expertise d'avocats.

---

2 - Charles Berthonneau, « Les formes de l'action syndicale de la CGT en milieu précaire : adhésion, engagement et politisation », thèse de sociologie et de démographie, sous la direction de Paul Bouffartigue, Université d'Aix-Marseille, 2017, 485 p.

3 - Laurent Willemez, « Une pédagogie du droit sous contrainte. Les syndicalistes et les inspecteurs du travail dans l'activité de consultation juridique », *Politix* 2017/2 (n° 118), p. 103-130.

Cette prise en charge des permanences juridiques par des *« spécialistes »* ne va cependant pas de soi. Nous avons croisé d'autres acteurs de l'action juridique, comme Carole B., qui est à la fois conseillère Prud'hommes et défenseuse syndicale, et qui se montre critique : les activités syndicales et juridiques lui semblent complémentaires, mais elle pense que *« syndicalement, on devrait se réapproprier le terrain juridique »*. Selon elle, les défenseurs syndicaux bénévoles, à la différence des avocats, accompagnent les salariés par passion et désintéressement.

Les distinctions entre militants et professionnels et le rapport aux cotisations financières mises en place dans cette UL apparaissent sur notre terrain comme des enjeux de positionnements importants.

Les secrétaires : des intermédiaires disposant d'une réelle connaissance du droit

Notre étude a en outre permis de mettre en lumière des actrices souvent laissées dans l'ombre : les secrétaires administratives de l'UL, rarement évoquées dans les enquêtes sur les permanences juridiques des syndicats au niveau local. Or, elles mobilisent de réels savoirs et savoir-faire juridiques, bien qu'elles n'aient pas de compétences reconnues en droit du travail. En plus d'écouter les récits des usagers, consulter leurs documents et les orienter vers les permanences, elles s'impliquent parfois dans la résolution de leurs problèmes. Elles ont en commun des origines populaires et des responsabilités syndicales passées. Sabine A. (48 ans) vient d'une famille militante à la CGT où elle s'est syndiquée en 1984, deux ans après son embauche comme secrétaire administrative à la mairie de Saint-Denis. Après avoir travaillé dans plusieurs services de la commune, elle a intégré la Bourse du travail en 2001. Chantal V. (57 ans) a travaillé au bureau de l'état-civil de la ville pendant 34 ans où elle a été très active syndicalement avant de rejoindre la Bourse du Travail en 2015. Nous avons observé qu'elles donnent des conseils et des informations sur le droit du travail. Elles nous expliquent avoir, dans des situations urgentes, accompagné la rédaction de courriers pour des salariés, téléphoné à l'inspection du travail pour lui demander d'enquêter sur une entreprise dont un salarié avait dénoncé les pratiques. Les secrétaires suivent certaines des formations qui se tiennent à la bourse du travail, mais leur connaissance du droit du travail tient surtout au fait qu'elles se renseignent sur des sites internets juridiques, et qu'elles échangent avec les militants et les avocats : *« Moi tout ce que j'ai appris je l'ai appris au fil du temps en discutant avec tout le monde. […] J'ai appris en discutant, en me renseignant, en m'intéressant à tout ce qui se passait. »* (entretien avec Sabine A.). On peut considérer ce versant de leur activité professionnelle comme le prolongement de leur activité syndicale.

Une des secrétaires de l'UL CGT de Saint-Denis avec le trésorier

DES SPÉCIALISTES DU DROIT AU CONTACT DE PROFANES

Un travail de guichet mêlant recodage juridique et pédagogie du droit

En étudiant l'activité de conseil juridique des agents de l'inspection du travail, Laurent Willemez montre qu'elle s'inscrit dans une *« logique de guichet »* dans la mesure où elle met aux prises un fonctionnaire et un demandeur de conseil. Cela nous a également paru manifeste sur le terrain, dans les interactions des spécialistes du droit et des profanes. Les consultations mêlent généralement les récits des salariés confus et bouleversés et la lecture des documents fournis permet de produire *« un discours permettant de confronter la réalité du récit aux catégories juridiques du Code du travail ou de la convention collective »*[4]. Les difficultés rencontrées par les salariés ne trouvent pas toujours de réponse juridique, comme l'indique l'avocate Anna D. : *« Et la discussion est parfois un peu compliquée avec les gens, de leur dire "Oui, il y a ce que vous ressentez, il y a votre malaise, votre mal-être, tout ça qui est très*

4 - *Ibid.*

entendable, mais au niveau juridique, ça l'est pas forcément"». Il s'agit donc d'abord d'élaborer une pédagogie du droit en donnant aux usagers des éléments sur le droit du travail et en délivrant des conseils.

Un travail émotionnel entre écoute et mise à distance

Vis-à-vis des usagers, le conseiller et les avocats adoptent des positionnements ambivalents au sein d'une même interaction ou selon les personnes en présence : à l'écoute attentive s'oppose parfois un fort détachement. La vulnérabilité (professionnelle, financière, linguistique, et parfois psychologique) de nombreux salariés souvent relevée par les agents du conseil peut produire de l'empathie, mais aussi motiver une certaine pathologisation et

Tract de l'UL CGT de Saint-Denis : la notion d'écoute est associée à la communication sur l'existence des permanences juridiques.

infériorisation des usagers. Des enquêtes sur les guichets de la CAF[5] et de l'immigration[6] mettent en lumière des rapports de domination semblables dans le cadre de relations assistancielles ou administratives.

Nous avons aussi observé des différences entre eux. Les avocats demandent systématiquement aux salariés la raison de leur venue, les écoutent, puis étudient les documents qu'ils ont amenés. Le conseiller consulte d'abord les documents, ce qui ne lui permet pas toujours de comprendre la situation des salariés, qu'il interroge alors pour obtenir des informations supplémentaires. Par ailleurs, la distance et la fermeté des discours permettent de pousser les salariés à gérer leurs émotions, même dans le cas où les acteurs du conseil partagent leur indignation. On peut citer par exemple une consultation d'Hugo Sabado avec une employée de la mairie licenciée abusivement et qui affirme être victime de harcèlement. L'avocat ne cesse de lui dire qu'il *« entend »* ce qu'elle dénonce, pour aussitôt la ramener aux exigences de la procédure : *« Je comprends, j'entends ce que vous dites Madame, mais dans une procédure, on répond par des pièces écrites, il faut du papier, du papier et encore du papier ».*

METTRE EN DISCOURS LES INJUSTICES SOCIALES

Une représentation fataliste et contraignante des procédures judiciaires

L'aide juridique apportée aux salariés s'accompagne paradoxalement d'une forme de fatalisme envers le droit : les procédures sont perçues comme longues et coûteuses et leur issue incertaine. Les acteurs du conseil juridique l'exposent - parfois très durement - aux usagers tout en essayant de composer avec un cadre juridique qu'ils jugent défavorable à la protection des travailleurs depuis les réformes législatives de 2015[7] et que les ordonnances de 2017[8] vont encore affaiblir. Anna D. constate une baisse des saisines depuis deux ans, qui ressort aussi au niveau national. Selon Manuel D., les décrets de 2016 complexifient la constitution des dossiers prud'homaux : *« avant un seul papier, aujourd'hui 11, et il n'est plus possible de changer les demandes ensuite, il faudrait faire un deuxième procès »*. La

5 - Vincent Dubois, *La vie au guichet, relation administrative et traitement de la misère.* - Paris, Economica, 1999

6 - Alexis Spire, *Accueillir ou reconduire : enquête sur les guichets de l'immigration.* Paris : Raisons d'Agir, 2008

7 - Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques

8 - Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

transmission de ce fatalisme semble s'étendre aux possibilités d'action collective. Face aux injustices ressenties par les salariés, liées notamment aux infractions commises par les employeurs, les acteurs du conseil critiquent parfois violemment les employeurs et relèvent souvent l'impossibilité d'une réparation légale. Mais ils ne cherchent pas à sensibiliser les usagers à l'action syndicale, contrairement à ce qui a été observé par Baptiste Giraud[9], où l'adhésion et la socialisation militante semblent toutefois plus aisées car les travailleurs partagent des conditions de travail similaires. Par ailleurs, la plupart des salariés que nous avons rencontrés ont été licenciés, ce qui rend difficile l'adhésion au syndicat : ils cherchent d'abord une réparation morale et parfois financière.

Promouvoir une vision conflictuelle des relations avec l'employeur

Dans ce contexte, le discours des intervenants de la CGT a pour caractéristique principale, s'il n'incite pas immédiatement à l'action collective, de véhiculer une vision conflictuelle des relations avec l'employeur. Face à des employés licenciés d'une manière manifestement illégale, Manuel D. parle par exemple de *« patron voyou »*, ce qui explicite l'antagonisme entre salariés et employeurs et peut avoir des effets sur la vision qu'ont ces salariés des relations de travail. On pourrait aussi interpréter de cette façon l'anecdote racontée par Thomas M. à une salariée licenciée : *« Dans mon cabinet j'ai parfois vingt personnes qui se font licencier. Six mois après j'ai la personne qui a fait le plan de licenciement qui vient dans mon cabinet. »* Outre la dureté du propos, c'est le rappel que les salariés - dont les cadres proches de la direction - sont toujours menacés de licenciement si cela sert les intérêts de l'employeur. A minima, les salariés venus chercher un soutien aux permanences juridiques seront peut-être amenés à changer leurs représentations des relations de travail, en les pensant, *« davantage qu'auparavant, sur le mode d'une opposition des intérêts entre employeur et salariés »*[10]. Les effets de cette socialisation au droit ont été abordés avec un salarié licencié de manière illégale : des difficultés rencontrées sur un autre lieu de travail l'avaient poussé vers la CGT, et les conseils dont il avait pu bénéficier l'amènent aujourd'hui à savoir repérer les irrégularités de son licenciement actuel.

9 - Baptiste Giraud, « Quand on va au juridique, c'est qu'on a déjà perdu ». Le droit comme contrainte dans les mobilisations syndicales, *Politix* 2017/2 (n° 118), p. 131-155

10 - Camille Trémeau, « De jeunes salariés confrontés à l'(in)justice du travail : recours aux prud'hommes et effets socialisateurs de l'épreuve judiciaire », *Politix* 2017/2 (n° 118), p. 157-181. / p.177

L'UNION LOCALE SUD-SOLIDAIRES : UN STATUT À PART POUR UN TRAVAIL SYNDICAL ORDINAIRE ?

Miguel Cerejo et Aïdan M'Bo

Lors de nos observations à la Bourse de Saint-Denis, nous avons pu constater que le lieu est actuellement utilisé ponctuellement par la CFDT et FO, mais surtout par la CGT, ainsi que par Sud-Solidaires, fédération syndicale qui possède un statut particulier au sein de la Bourse, et certaines associations.

Solidaires est une Union syndicale interprofessionnelle dont les prémices remontent à 1981 mais qui est née officiellement en 1998. Elle comptait à ses débuts un grand nombre d'anciens adhérents de la CDFT. En 2014, Solidaires rassemble 55 fédérations et plus de 80 structures territoriales et elle revendique 110 000 adhérents. Elle est par ailleurs représentative dans une quarantaine de conventions collectives[1]. Le développement de l'*« interprofessionnel »* au niveau local est cependant assez récent chez Solidaires, et seulement c'est lors du congrès de 2009 que l'existence de ces instances a été formalisée dans les statuts de l'Union, comme l'a étudié Sophie Béroud[2]. Il est encore assez peu fréquent de rencontrer des UL Solidaires (aussi appelés les *« Solidaires locaux »*) dans les Bourse du Travail comme à Saint-Denis.

Du fait de l'histoire et des statuts de la Bourse du travail de Saint-Denis, l'UL Solidaires de Saint-Denis ne possède pas une place de droit au sein de la Bourse elle y séjourne dans un local prêté par un autre syndicat (la FSU). Cependant, cette UL a un fonctionnement régulier et entretient de bonnes relations avec les autres syndicats présents à la Bourse. Des permanences ont lieu tous les mercredis de 14h à 18h en présence de Ludovic et parfois de Jeanne, tous les deux co-secrétaires de l'UL. Les deux missions principales de l'UL sont l'accompagnement des salariés, la création et le développement de section syndicale dans la ville. Il faut d'ailleurs noter que le syndicat Sud-éducation 93 est également présent à la

1 - Jean-Michel Denis, et Martin Thibault. « Des organisations syndicales en quête de renouvellement. Trajectoires militantes et expériences syndicales de jeunes militants de l'union syndicale Solidaires », *Nouvelle revue de psychosociologie,* vol. 18, no. 2, 2014, pp. 117-131.
2 - Sophie Béroud, *Pour une sociologie politique du syndicalisme : Structures, pratiques et représentations,* Habilitation à diriger des recherches, ENS, 2017, p. 293.

Bourse, dans un local de l'étage des associations.

À l'issue de notre travail de terrain (nous avons observé deux après-midi de permanence et nous sommes entretenus avec les deux syndicalistes responsables de la permanence de l'UL en décembre 2017), nous allons nous pencher sur ce *« passager clandestin »* mais néanmoins bien installé.

Est-ce que l'UL Solidaires, qui revendique de *« réinventer le syndicalisme »*[3], et qui a un statut particulier dans cette Bourse, est *« à part »* dans sa manière de procéder, ou finalement *« ordinaire »* au regard des autres syndicats ? Qui sont les militants qui choisissent de se consacrer à *« l'interpro »* dans une organisation surtout structurée autour de syndicats professionnels ? Quelle est la nature de l'aide apportée aux salariés dans les permanences et quel est le sens syndical de cette aide ? Et enfin, comment se réalise le travail de développement syndical à l'aune des valeurs portées par l'organisation ?

TRAJECTOIRES ET TRAVAIL MILITANT DES SYNDICALISTES : LE GOÛT POUR L'« INTERPRO ».

Jeanne a 34 ans, elle est enseignante d'histoire géographie dans un collège de Pierrefitte depuis 10 ans. Elle a grandi à la Rochelle et a réalisé ses études supérieures à Bordeaux. Elle est à Sud éducation depuis 2009 et sa titularisation en tant qu'enseignante dans l'académie de Créteil. Elle a été auparavant syndiquée au SNES et elle a aussi été militante au Réseau éducation sans frontière (RESF) à Saint-Denis pendant plusieurs années. Elle partage son travail de syndicaliste entre Sud-éduc' 93 et l'UL. N'étant plus élue du personnel, elle ne dispose plus de temps syndical, son activité à la bourse se fait donc sur son temps libre. Elle estime qu'elle consacre en moyenne près d'une journée par semaine au travail syndical. En tant que membre de Sud-éduc 93, elle a occupé différents mandats comme d'être en charge des adhésions. Elle fait par ailleurs partie des commissions *« antisexiste »* et *« antiraciste »*. En tant que co-secrétaire de l'UL elle s'occupe d'organiser et d'animer les réunions mensuelles et de recevoir les sections syndicales de la commune un mercredi par mois de 16h à 18h. Elle apprécie particulièrement de travailler dans l'UL à un niveau interprofessionnel car cela lui permet de se confronter à différentes réalités en comparaison à Sud-éduc où elle rencontre le plus souvent d'autres enseignants qu'elle connaît, qui pratiquent le même métier qu'elle, et qui sont confrontés à des situations assez récurrentes.

3 - www.solidaires.org

Ludovic est travailleur social dans un hôpital du département. Il a 44 ans et est élu depuis 2011 dans différentes instances de l'hôpital. Tout comme Jeanne, il a créé une section Solidaires dans l'établissement où il travaille. Pour les permanences du mercredi, il utilise son temps syndical de l'hôpital. En effet, contrairement à d'autres syndicats (comme la CGT, voir l'article à ce propos dans ce dossier) Solidaires ne dispose pas de salariés pour tenir les permanences. Il est défenseur syndical[4], et de ce fait il défend régulièrement des salarié.e.s aux prud'hommes. Il dispose d'un DEUG de droit, mais il nous a précisé que ses connaissances sur le droit du travail se sont faites sur le tas. Tout comme Jeanne, il a eu auparavant une autre expérience syndicale, à la Confédération Nationale du Travail (CNT).

On constate à travers ces trajectoires que ces syndicalistes ont pour la plupart eu des expériences syndicales auparavant, qui leur ont permis de développer des dispositions sociales qu'ils utilisent dans les permanences. Les valeurs démocratiques, et la position radicale dans les luttes sont des éléments essentiels dans le choix de se syndiquer chez Solidaires. Par ailleurs les syndicalistes ont une envie de sortir de leur univers professionnel personnel, et une volonté d'aider les plus précaires, d'où leur goût prononcé pour *« l'interpro »*.

L'UL SOLIDAIRES DE SAINT-DENIS ET L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL DES TRAVAILLEURS : UNE VALORISATION DE L'AIDE AUX PLUS PRÉCAIRES

Dans le cadre de sa permanence, l'une des missions principales de l'UL est le soutien aux travailleurs qui viennent les solliciter. Nous avons pu assister lors de ces permanences à la venue de salariés en attente d'une aide pour régler des situations de conflictualité avec leurs employeurs. A l'image de ce que Laurent Willemez décrit dans ses travaux[5], l'entrevue prend une forme de *« proto-juridique »* à travers les procédures qui sont mises en place avec les travailleurs et les conseils stratégiques qui leurs sont donnés.

Les permanences se déroulent majoritairement sans rendez-vous pendant celles-ci, le syndicaliste se penche sur les cas qui se présentent. Ce sont souvent des travailleurs précaires qui sont les principaux usagers de l'aide individuelle aux salariés lors des permanences

4 - Le défenseur syndical est un salarié autorisé à assister ou représenter un autre salarié engagé dans une procédure contentieuse (conseil de prud'hommes, cour d'appel). Disponible sur https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33835

5 - Laurent Willemez, « Une pédagogie du droit sous contrainte. Les syndicalistes et les inspecteurs du travail dans l'activité de consultation juridique », *Politix* 2017/2 (n° 118), p. 103-130.

L'entrée du local du syndicat Solidaires

juridiques. Située sur un territoire majoritairement populaire, l'UL ne demande aucune compensation financière ni aucun engagement pour dispenser ses conseils juridiques, contrairement à d'autres organisations syndicales. En outre, dans le cas de la permanence de l'UL Solidaires, ce sont des travailleurs particulièrement précaires qui demandent l'aide des syndicalistes, notamment des travailleurs sans papiers.

Nous avons pu voir de nombreux travailleurs sans papiers raconter des situations où le droit peut devenir inopérant. Au-delà des conseils *« proto-juridiques »* donnés pour comprendre des dossiers administratifs et l'aide apportée pour les remplir à des usagers qui ne parlent souvent que très peu la langue française, les conseils étaient d'ordre stratégique, pour *« faire pression »* sur les employeurs. La situation de ce travailleur non déclaré nous en donne une bonne illustration :

> *Un homme arrive pour un dossier en cours. Ludovic lui demande s'il peut nous en parler afin de nous expliquer le cas. L'homme, sans-papier, a besoin d'obtenir une reconnaissance de son emploi auprès d'un employeur pour lequel il a travaillé sous une*

fausse identité. C'est une « attestation de concordance », c'est à dire une attestation du fait que c'est bien lui qui a travaillé, bien qu'il ait utilisé un autre nom, dont il a besoin pour régulariser sa situation. Il cherche l'appui du syndicat pour obtenir ce document, quand bien même l'employeur ne le payerait pas pour certaines des tâches effectuées. Ludovic et lui se mettent à l'ordinateur pour rédiger un courrier à l'employeur de manière à « faire pression » sur lui pour obtenir le document. (Observation, le 06/12/2017)

Dans ce cas, le travailleur tente d'obtenir un titre de séjour quitte à laisser des heures de travail impayées à son patron. Un travail central pour les militants repose dans la compréhension de la situation du travailleur et la mise en place de stratégies avec une pédagogie juridique mais surtout des compétences de négociation pour des situations pas forcément encadrées par la loi, tout en s'adaptant aux souhaits du travailleur. L'expérience des syndicalistes est ici très importante.

Cette défense des plus démunis a amené l'UL à se rapprocher de l'association nommée Coordination des sans-papiers 93 (CSP 93), très présente à la Bourse de Saint-Denis (voir l'article à son propos dans ce dossier), dont un des locaux se situe au même étage dans la Bourse du travail. Des membres de la coordination sont présents lorsqu'un des leurs vient voir le syndicat pour un accompagnement individuel, notamment pour pallier aux difficultés de communication. Cela a aussi permis de créer des relations plus étroites avec l'association des sans-papiers, en accord avec les valeurs prônées par le syndicat.

DÉVELOPPEMENT ET ACCOMPAGNEMENT DE SECTIONS SYNDICALES : LES VALEURS COMME PRÉALABLE ?

Nous allons maintenant nous intéresser au « *développement syndical* » et nous demander dans quelle mesure les valeurs prônées par le syndicat se retrouvent dans la seconde mission de l'UL. Pour mener à bien sa mission de développement syndical et en tant que structure interprofessionnelle l'une des missions de l'UL consiste dans le soutien aux sections syndicales existantes et aux luttes en cours. Cette aide peut prendre la forme de conseils juridiques comme dans le cas de l'accompagnement individuel mais aussi la forme d'une aide syndicale quotidienne au long terme. Nous avons rencontré lors de la permanence des délégués en quête d'informations pour leur section, comme Teddy, salarié d'une salle de sport de la commune, délégué du personnel et militant de Solidaires, qui est venu avec deux autres salariés de son établissement :

Ludovic s'est rendu aux prud'hommes pour ce dossier le matin même. Il nous dit qu'il y a 7 « saisines » (procédures contre l'employeur), engagées par les salariés de cet établissement. Jeanne et Ludovic se penchent sur les questions du Délégué du Personnel, et sur les réponses de la direction. Les thèmes sont notamment la sécurité des agents d'entretien et d'accueil, et la responsabilité de fermeture et d'ouverture de la salle. Les questions posées la fois précédentes par Teddy étaient trop vagues, donc les réponses de la direction l'ont été également. Ils réécrivent les questions en vue de la prochaine rencontre avec la direction. Alors qu'ils corrigent certaines erreurs et imprécisions, Teddy se tourne vers nous en nous disant que « c'est dur quand on n'est pas français ». (Observation le 13/12/2017)

Dans le cas cité ci-dessus, nous sommes en présence d'une lutte qui dure depuis plusieurs années. Un procès aux prud'hommes est en cours contre la direction de l'infrastructure sportive et lors de ces échanges, les militants de l'UL apportent une aide technique et juridique au travail syndicale du délégué. Technique par l'aide à l'écriture, juridique par l'aide à la rédaction *« d'un droit d'alerte »* à la direction sur les conditions de sécurité, puis stratégique par les conseils prodigués dans la manière de convaincre ses collègues d'agir sans les effrayer.

L'autre volet du *« développement syndical »* à l'UL est le soutien à la création de sections syndicales dans les entreprises. Ces rencontres se déroulent sous forme d'entretien, lors desquels les salariés exposent les problèmes dans l'entreprise et les raisons pour lesquelles ils veulent créer une section. Durant nos observations deux salariés d'une association de service social travaillant sous contrat avec le département, âgés d'une trentaine d'années, se sont présentés à l'UL dans le but de créer une section Solidaires dans leur entreprise. Ils estiment que les élus du personnel sont en connivence avec la direction et ne défendent pas les salariés. Ces entretiens sont le moment pour les syndicalistes d'affirmer leurs valeurs, mais aussi et surtout de vérifier si les salarié.e.s y adhèrent :

Ludovic leur demande comment ils perçoivent le syndicat. L'homme lui répond « vous êtes la branche la plus radicale du syndicalisme ». Ludovic sourit et lui dit « ça me rassure ». Il explique rapidement les valeurs du syndicat : « nous défendons les classes dominées, les valeurs d'antiracisme et d'antisexisme, et l'indépendance du syndicat vis-à-vis des partis politiques ». Ludovic poursuit en expliquant que « le plus important c'est qu'il n'y ait pas de connivence avec la direction. Les décisions s'élaborent avec les salariés de façon très démocratique. On lutte contre les hiérarchies ». (Observation le 13/12/2017)

Tract destiné à favoriser la syndicalisation

Comme dans un entretien d'embauche Ludovic s'assure que les deux salarié.e.s adhèrent bien aux valeurs du syndicat. C'est par l'expérience d'un collègue qui a été défendu par Sud que ces deux salariés se sont tournés vers ce syndicat. La présence de Solidaires sur le terrain et son action concrète pour la défense des salariés semblent les séduire. Par ailleurs la position radicale sur le terrain est aussi un élément important dans la volonté d'adhésion. D'autre part cette observation montre que des *« jeunes »* salariés sont attirés par Sud et la création de sections se développe bien dans le département d'après les deux co-secrétaires.

Pour conclure, on peut dire que les militants de Solidaires dans cette UL prolongent des pratiques anciennes des syndicats, notamment dans les Bourses du travail, en s'inscrivant dans un syndicalisme de service ordinaire, par l'accompagnement des salarié.e.s les plus précaires, mais aussi d'autre part dans un syndicalisme de lutte, par la création de sections syndicales et le soutien de mouvements sociaux dans les entreprises comme c'est le cas récemment pour l'entreprise de nettoyage ONET dans laquelle les salarié.e.s étaient en grève. Une particularité de l'UL en comparaison avec d'autres syndicats, et qu'elle ne sollicite aucune cotisation ou adhésion en échange de son aide. Cela n'incite pas forcément les salariés aidés à se syndiquer ensuite, cependant, ceux qui le font s'impliquent volontairement. L'UL constitue donc un véritable *« guichet militant »*, pour reprendre les termes Sophie Béroud[6], qui est un des lieux privilégié de la rencontre entre les salarié.e.s et le syndicat. D'autre part, la forte implication des syndicalistes semble compenser le manque de moyens du syndicat à la bourse du travail et son statut de « passager clandestin ».

6 - Sophie Béroud, *Pour une sociologie politique du syndicalisme : Structures, pratiques et représentations,* Habilitation à diriger des recherches, ENS, 2017p. 213.

LES RAPPORTS DE GENRE DANS LE SYNDICALISME : LA FÉMINISATION DE L'UL CGT

Fabienne Dossou Yovo

Les bourses du travail, comme les syndicats, ont longtemps été des univers masculins ou du moins des univers où les femmes étaient très minoritaires[1]. Aujourd'hui, la situation a bien évolué et les syndicats comptent une part plus importante de femmes, même si ces dernières sont un peu moins syndiquées que les hommes. Quelle place est faite aux femmes dans les syndicats ? Comment les femmes vivent-elles l'engagement syndical ? Comment concilient-elles leurs engagements militants, leurs contraintes professionnelles et domestiques, plus lourdes que celles de hommes ?

Nous voudrions aborder dans cet article la situation des femmes dans le syndicalisme. Pour ce faire, nous allons exposer, dans une première partie, quelques données générales issues d'autres enquêtes sur le sujet ; puis dans une seconde partie, nous étudierons la place des femmes au sein de l'union locale CGT de Saint Denis en présentant les portraits de femmes syndicalistes de cette UL.

UNE FÉMINISATION DU SYNDICALISME MAIS DES PLACES INÉGALES

La part des femmes dans la population active française n'a cessé de progresser. En 2013, les femmes représentent 48 % de la population active contre seulement 34 % en 1962[2]. Par ailleurs, en 2013, 11 % des salariés adhèrent à une organisation syndicale, soit 12 % parmi les hommes et 10 % parmi les femmes[3]. Ce chiffre de 10 % correspond à une incontestable et récente augmentation du nombre de femmes adhérentes et militantes au sein des syndicats. Peut-on en conclure que le fonctionnement du syndicalisme repose sur une égalité de genre ?

1 - C'est en tout cas l'image que donnent la plupart des travaux d'histoire sur les Bourses du travail, qui ne mentionnent pas ou très peu les femmes. Voir par exemple le dossier très fourni « Retour sur les Bourses du travail » de la revue *les Cahiers d'histoire* (2011).

2 - Claude Minni, « Femmes et hommes sur le marché du travail : Les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents », *DARES Analyses*, n° 017, Mars 2015.

3 - Maria Teresa Pignoni, « La syndicalisation en France. Des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique », *DARES Analyses*, n° 25, mai 2016.

La féminisation des syndicats a-t-elle eu pour conséquence une meilleure prise en charge des intérêts des femmes ?

Comme le souligne Rachel Silvera[4], ces interrogations méritent d'être posées au regard du profond niveau d'inégalités qui existe entre les hommes et les femmes salariés, et de la lenteur des progrès en ce domaine. En effet, les indicateurs de la persistance d'inégalités de genre sont nombreux : inégalités de salaire, de statut, de temps de travail, surchômage, ségrégation professionnelle et partage inégal des tâches domestiques au sein des familles.

Les travaux de Sophie Pochic et Cécile Guillaume[5] sur la féminisation des syndicats, mettent en avant deux constats majeurs. Premièrement, les femmes sont sous-représentées au sein des bureaux exécutifs des syndicats, particulièrement au niveau de la haute hiérarchie syndicale. Des effets de plafonnement et de spécialisation des carrières féminines sont fréquents. Les femmes tiennent souvent des positions de *leadership* secondaires et prennent en charge des tâches consacrées à l'entretien de la sociabilité et à la cohérence du groupe, qui sont souvent invisibilisées par rapport aux tâches en public et formalisées, privilégiées par les hommes. Le deuxième constat est relatif aux intérêts des femmes. Dans les pratiques revendicatives, les préoccupations des femmes sont couramment minorées.

Face à ces constats, le premier facteur explicatif relevé par les études de terrain est la difficulté d'articulation entre activités militantes, professionnelles et familiales que rencontrent les mères de famille, notamment quand elles travaillent à temps partiel. Dans un deuxième temps, les normes informelles de sollicitation, de cooptation et de sélection des futurs responsables et le poids des stéréotypes de genre sont pointées comme facteurs du découragement des candidatures féminines aux responsabilités syndicales. Les processus organisationnels et la culture syndicale participent ainsi à la fabrication des inégalités entre hommes et femmes dans le champ syndical.

LA FÉMINISATION DE LA CGT : LE CAS DE SAINT DENIS

Focalisons-nous à présent sur la situation dans la commune de Saint Denis, qui constitue le territoire d'intervention et de syndicalisation de l'UL que nous étudions. Quelle est la

4 - Rachel Silvera, « Le défi de l›égalité hommes/femmes dans le syndicalisme », *Mouvements*, 2006, n° 43, p. 23-29.
5 - Cécile Guillaume, « Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation. La permanence « paradoxale » du plafond de verre à la CFDT », *Politix*, nº 78, 2007, p. 39-63.

féminisation de la population active et quelles sont les caractéristiques des salariés ? Saint-Denis a longtemps été une commune très industrialisée, comptant une forte population ouvrière, majoritairement masculine.[6] Toutefois, la commune a connu une importante désindustrialisation, et aujourd'hui le principal secteur d'emploi est le tertiaire. Dans la commune, la construction et l'industrie concentrent approximativement 21 % des entreprises. Commerce, transport, hébergement et restauration représentent approximativement 37,2 % des entreprises. La plus grande part des entreprises, soit 41,8 %, correspond aux services aux personnes et aux entreprises, un secteur tertiaire profondément féminisé. Ainsi, en 2014, la place des femmes s'est fortement accrue parmi les personnes actives résidant au sein de la commune (elles comptent 45 % de femmes), ainsi que parmi les personnes occupant un emploi situé à Saint-Denis, qu'elles y résident ou non (45 % sont des femmes).

Parallèlement à cette féminisation de l'emploi, le militantisme syndical s'est-il féminisé à la CGT de Saint Denis ? Au sein de la direction confédérale de la CGT, le principe de la parité a été adopté en 1999. La parité au sommet de la CGT, se traduit par le fait que le bureau confédéral compte 5 femmes et 5 homme, et la Commission exécutive confédérale 25 femmes et 25 hommes. Mais la parité ne s'applique pas au niveau local, où la situation est bien différente, comme le montraient en 2006 les analyses de Rachel Silvera sur la question, à propos de l'ensemble des organisations syndicales françaises : *« dès que l'on quitte le niveau confédéral, la proportion de femmes décline considérablement. Très peu sont secrétaires générales de fédérations, y compris dans les plus féminisées »*[7]. Dans le cas de la CGT, en 2005, les femmes représentaient 28 % des adhérents, mais la part des femmes secrétaires générales de fédérations était alors estimée à 19 %. Au niveau des unions départementales, la part des femmes secrétaires générales était, quant à elle, de 8 %.

Plus récemment, à l'occasion de son congrès de 2016, la CGT a publié un guide consacré à la parité au sein de l'organisation, qui montre que la part des femmes a augmenté aux différents échelons mais reste toutefois minoritaire, notamment au niveau local et au niveau professionnel : les femmes représentent 37,2% des adhérents, mais seulement 17,2% des secrétaires généraux de fédérations, et 21,8% des secrétaires généraux d'Unions départementales[8]. Quelle est actuellement la situation au sein de l'union locale CGT de Saint Denis ?

---

6 - Jean-Paul Brunet, Saint-Denis, *La ville rouge. Socialisme et communisme en banlieue ouvrière* (1890-1939), Paris, Hachette, 1980.

7 - Rachel Silvera, op. cit.

8 - Réussir l'égalité femmes /hommes dans la CGT. *Le guide*, 2016.

Ayant longuement été marquée par le syndicalisme ouvrier et masculin de la commune, cette union locale a longtemps été dirigée par des hommes. Or ce n'est plus le cas aujourd'hui, et la direction de cette UL est même majoritairement féminine, ce qui renvoie également aux transformations de l'emploi dans la commune. Du fait d'une absence de sources statistiques approfondies sur le nombre de femmes parmi les syndiqués au sein de la CGT de Saint Denis, nous avons uniquement pu examiner leur nombre au sein des récents bureaux exécutifs. Entre 2013 et 2016, il y a donc eu une augmentation de 24% à 37% de la part de femmes au niveau du bureau exécutif : en 2013, le bureau compte 9 femmes sur 37 membres puis passe à 15 sur 43 membres en 2016. Par ailleurs, sur cette même période, le secrétariat s'est également féminisé et a élu une femme aux fonctions de secrétaire générale. Il compte actuellement 3 femmes sur 5 membres qui exercent les fonctions de secrétaire générale, secrétaire à la qualité de vie syndicale et secrétaire à la communication/formation.

LES TRAJECTOIRES DE DEUX MILITANTES DE L'UL DE SAINT-DENIS

Nous avons voulu approfondir notre étude de ce processus de féminisation de l'union locale CGT de Saint Denis en recueillant les récits d'expériences syndicales de Corinne Lachelarde, membre du bureau exécutif, et de la secrétaire générale Christelle Leclerc. Toutes deux sont issues de professions fortement féminisées et en expansion (infirmière et auxiliaire de puériculture), elles se décrivent comme des femmes engagées, féministes, et partagent le constat d'une évolution de la part des femmes dans leur union locale. Même si leur écart d'âge n'est pas très grand, elles ont commencé à militer dans des contextes différents (les années 1980 pour Corinne Lachelarde, et les années 1990 pour Christelle Leclerc). Leurs témoignages rendent compte de l'évolution de la place des femmes dans le militantisme à la CGT au fil du temps. Corinne Lachelarde est issue d'une famille de militants, elle a débuté sa carrière syndicale dans un univers ouvrier et masculin, tandis que Christelle Leclerc, qui n'est pas fille de syndicalistes, a découvert le militantisme à travers les mouvements de jeunesse.

D'origine normande, Corinne Lachelarde est née à Fécamp en 1960. Durant son enfance, sa famille a quitté Fécamp pour le Havre puis s'est installée à La Courneuve où son père, militant CGT, avait été muté comme fonctionnaire des impôts. En 1980, dès qu'elle obtient son diplôme d'infirmière et, avec ce dernier, son premier emploi à l'hôpital Bichat, elle se syndique, sur les pas de son père, à la CGT. Quelques mois plus tard, elle obtiendra un deuxième poste au centre de santé municipal de La Courneuve dans la cité des *« 4000 »*. Elle y exercera pendant 25 ans. En accédant à ce poste, elle devient membre du syndicat des territoriaux de

La secrétaire générale de l'UL CGT de Saint-Denis Christelle Leclerc (à gauche), Corinne Lachelarde (deuxième à partir de la droite) et des militantes
source : site de l'UL CGT

la ville[9] puis est élue membre au bureau exécutif de l'union locale de la CGT La Courneuve. En 2005, elle quitte le centre de santé municipale de La Courneuve pour son premier emploi à Saint Denis, à l'hôpital Casanova. Elle y rejoint aussitôt le syndicat des territoriaux CGT de Saint Denis. Après 5 ans à l'hôpital Casanova, elle devient infirmière en milieu universitaire, à l'université Paris 13 (durant deux ans) puis à l'université Paris 8 où elle est toujours en activité. Depuis 2013, elle a été élue membre du bureau exécutif de l'union locale de la CGT de Saint Denis. C'est en se mariant qu'elle s'est installée à Saint Denis, dont est originaire son mari qui était également un militant CGT[10]. Ils ont eu deux enfants (une fille et un garçon[11]). Aujourd'hui, veuve, elle est heureuse d'être quatre fois grand-mère.

Son contexte familial militant et le caractère particulièrement humain de son activité professionnelle ont été des moteurs à son engagement militant. Elle se décrit comme une femme de terrain. Elle aime bien *« aller distribuer des tracts », « faire du collage », « aller au contact des gens », « aller aider les collègues qui n'arrivaient pas à s'organiser dans les entreprises*

9 - Au niveau associatif, elle s'est également investie dans l'action sociale, culturelle et touristique de la ville de La Courneuve.
10 - Il était ouvrier, délégué du personnel et membre du comité au sein d'une entreprise de Saint Denis.
11 - Ses enfants, une fille de 32 ans et un garçon de 28 ans, ne sont pas militants syndicaux.

privées » … Toutefois, pour militer, elle le reconnaît *« il y a des fois, tu laisses ton ménage, tu laisses ton repassage (…) il faut faire des sacrifices. »* Mais, pour sa part, elle estime n'avoir eu aucune difficulté à équilibrer ses responsabilités familiales, professionnelles et syndicales en ne prenant simplement pas plus de responsabilités qu'elle ne pouvait en assumer. Pour elle, il y a dans le militantisme syndical *« beaucoup de camaraderie »*. Elle explique que l'action de militer implique de faire des choses ensemble comme par exemple distribuer des tracts. Les tensions existent mais : *« le syndicat, c'est un peu comme notre famille ». « Une famille (…) ça se dispute mais ça se rabiboche ».* Elle constate, par ailleurs, que les femmes, en occupant une place toujours plus importante sur le marché de l'emploi, notamment dans la fonction publique, se sont faites plus présentes au niveau syndical. Quand elle était jeune, les hommes étaient, par contre, très présents :

> *- Quand j'avais commencé… moi, j'avais 20 ans. J'ai beaucoup milité avec des hommes qui étaient beaucoup plus âgés que moi… parce que c'était le moment où la désindustrialisation et le chômage arrivaient à la Courneuve et où les grosses entreprises fermaient… donc il y avait beaucoup d'hommes qu'on a reclassés… certains à la ville de la Courneuve… ils sont venus travailler à la voirie ou garage… dans des pôles où ils pouvaient travailler. Moi, j'ai milité avec ces militants de grosses entreprises qui étaient des camarades mais « dur-dur ». Donc moi, j'étais la petite jeune là… et des fois… je n'ai pas été malmenée dans le sens où c'était méchant… mais eux, comme ils avaient une expérience syndicale… il te la faisaient vivre… ils étaient durs quand même…ils étaient exigeants… Exigeants… Et quand t'arrives et tu as 20 ans… ce n'était pas évident… il faut avoir du caractère (…) Les hommes étaient très présents… c'était des hommes qui avaient des expériences syndicales du privée (…)*
>
> *- Il y avait-il des rapports ou propos sexistes dans cette expérience… ?*
>
> *- Jamais. Non. Jamais. Jamais je n'ai reçu de propos sexistes de mes camarades. Ah non. Moi, je n'ai jamais ressenti quelque chose comme ça. Tu te fais bien draguer quand tu as vingt ans, surtout que moi, je suis arrivée… j'étais célibataire (sourire)… Moi, ça… jamais.*

Elle affirme n'avoir que de beaux souvenirs de son parcours syndical et trouve que la jeune génération syndicale se renouvelle à travers des femmes dynamiques, particulièrement à l'union locale de Saint Denis, avec des militantes comme Christelle Leclerc et d'autres.

Christelle Leclerc est la première femme secrétaire générale de l'union locale de la commune de Saint Denis. C'est à la suite du congrès de 2009 qu'elle est élue pour la première fois à

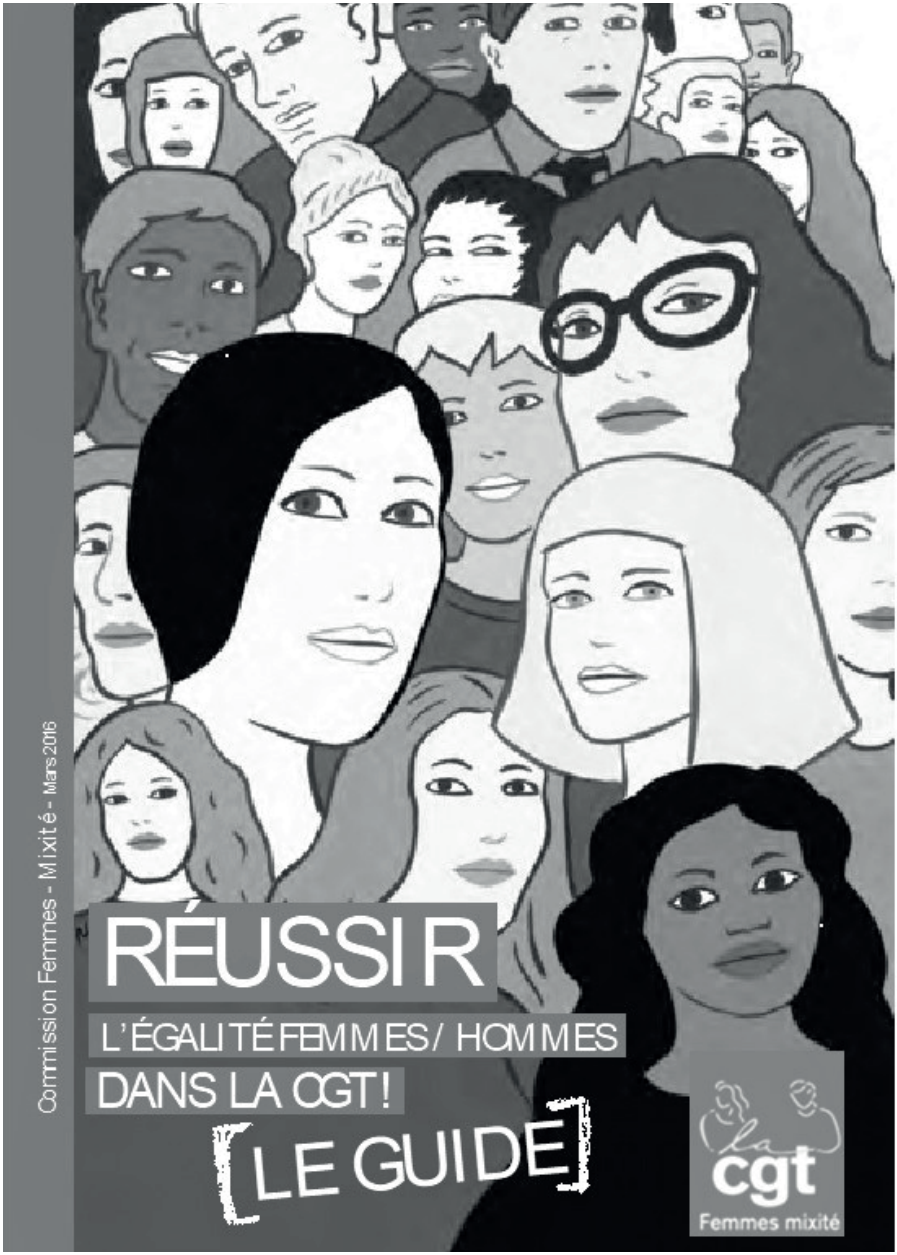
cette fonction dans laquelle elle sera reconduite par deux fois, en 2013 et en 2016[12]. Titulaire d'un CAP Petite enfance, elle a préalablement travaillé comme auxiliaire de puériculture au sein de la commune. Elle est détachée de son poste depuis plus de quinze années et a occupé des fonctions au sein du syndicat CGT des territoriaux puis du secrétariat local de la CGT. Dans son investissement militant, elle accorde une place privilégiée à la valorisation de *« l'inter-pro »* dans la lutte syndicale. Aussi, sur la base des points d'intersections des différents champs de syndicalisation, elle travaille à faire converger les luttes sectorielles vers une dimension interprofessionnelle.

D'origine bretonne, ayant grandi à Paris, elle se sent pleinement appartenir la ville de Saint Denis où elle s'est installée depuis 1991 et dont elle dit être *« amoureuse »*[13]. Christelle Leclerc est aujourd'hui âgée de 45 ans, mariée et mère de 3 garçons avec lesquels elle tente de partager ses valeurs syndicales. N'étant pas, pour sa part, issue d'une famille militante (politique ou syndicaliste), elle a toutefois précocement ressenti un appel à l'engagement militant ; un joyeux souvenir :

> *- D'où est venue la motivation d'être une militante syndicale ?*
> *- Je crois que c'était en moi. C'est quelque chose qui est en moi. C'est à dire que depuis toute petite, je ne supportais pas l'injustice. (...) et en grandissant à l'adolescence cela s'est encore plus accentué. Un jour, je suis sortie de chez moi... Moi, j'habitais pas loin du grand boulevard de l'hôpital devant la gare d'Austerlitz... un lieu où il y avait beaucoup de manifestations qui passaient ... je suis sortie pour aller acheter du pain et j'ai vu cette manifestation de « Devaquet-Monory »... ces étudiants qui scandaient... il y avait une joie... je suis rentrée dans la manifestation comme ça... et il y a un étudiant qui m'a prise et qui m'a mise sur ses épaules et j'ai continué la manifestation jusqu'à Bastille... j'ai jamais été chercher le pain ce jour-là ... je me suis faite bien engueulée d'ailleurs... et là il s'est passé quelque chose... (...) tout à coup, je me suis dit «oui, ça veut dire que quand on n'est pas content... et ben, on peut l'exprimer. On a le droit de ne pas se laisser faire.» (...) ... c'était la génération quand j'étais adolescente du « touche pas à mon pote ». C'est là que ça a commencé...»*

Si elle décrit joyeusement son appel au militantisme, elle présente en revanche son parcours militant comme difficile parce qu'ayant nécessité des sacrifices, notamment sur *« son temps*

12 - Son mandat actuel prendra donc à la fin du mois de mars 2019.
13 - «Multi-militante» dans le champ associatif de la ville, elle est membre de l'association des Bretons de Saint Denis, de l'association des Femmes Solidaires, de l'association des parents d'élèves...



Couverture de Réussir l'égalité femmes /hommes dans la CGT. Le guide, 2016

personnel ». À ce sujet, elle estime que la CGT, pour permettre une plus grande implication des femmes dans l'organisation, s'est appliquée à repenser les modes d'organisation (par rapport aux difficultés d'articulation entre activité militante, professionnelle et familiale rencontrées par les femmes) mais également à former des femmes à devenir dirigeantes. L'effort de prise en compte des préoccupations syndicales féminines, mériterait, quant à lui, d'être renchéri. Ainsi, d'après ses propos, *« les choses ont vraiment commencé à se transformer »*. La représentation des femmes dans les syndicats serait en progrès au niveau local et la présence de femmes aux postes stratégiques du secrétariat en serait la preuve au sein de l'union locale de Saint Denis.

Concernant les interactions, notamment de genre, entre militants, *« la bienveillance »* caractérise selon elle les rapports quotidiens au sein de l'union locale de Saint Denis et plus généralement de la CGT. Les logiques de domination notamment de genre ou de snobisme intellectuel sont inopportunes et écartées. Si Christelle Leclerc, qui a connu des situation de conflits syndicaux importants, reconnaît *« qu'aucune organisation, même syndicale, n'est à l'abri d'une dérive humaine »*, elle affirme fermement à cet effet que *« c'est la réponse que tu y donnes qui est importante »* : la CGT condamne et combat les comportements sexistes.

DANS LES COULISSES DE LA BOURSE : LES GARDIENS ET LEUR TRAVAIL

Amina Korchi et Marie Segonne

Enquêter auprès des employés de la Bourse du travail nous conduit à rappeler qu'elles se sont développées avec l'appui des municipalités. Si ces dernières mettent à disposition des locaux, l'historien David Rappe rappelle qu'elles y exercent également de longue date *« un contrôle et une répression sur le mouvement syndical, pouvant entraîner la fermeture de Bourses du travail »*[1]. L'attribution de locaux communaux reste un enjeu actuel comme en témoigne la fermeture récente par les municipalités des Bourses du travail de Villejuif et Blanc Mesnil[2].

La Bourse du travail de Saint-Denis, a été créée en 1892. D'abord installée à l'Hôtel de Ville, elle a ensuite occupé un immeuble ancien en centre ville, avant la construction du bâtiment actuel par la municipalité en 1983. La Bourse du travail est destinée aux organisations syndicales ainsi qu'aux associations locales auxquelles la mairie attribue ou prête ponctuellement des locaux. Différents personnels contribuent à son bon fonctionnement. Parmi eux, les employés municipaux ont un rôle central, dont notamment les gardiens qui seront au centre de cette enquête. Dans certains cas, des ouvriers des services techniques de la ville interviennent pour de la maintenance ou des réparations et, en cas de conflits ou de délits, des policiers peuvent être sollicités. La propreté et l'hygiène sont assurées par des agents de service d'une association d'insertion professionnelle. Enfin, des entreprises privées assurent la maintenance des ascenseurs ou effectuent divers travaux.

Dans le cadre de cette enquête, nous avons rencontré les gardiens de la Bourse et observé leur travail au quotidien. Nous avons réalisé deux entretiens auprès d'employés municipaux et échangé de façon moins formelle avec l'ensemble de l'équipe ainsi que certains agents du

1- David Rappe, « Les Bourses du travail, une expression de l'autonomie ouvrière », *Cahiers d'histoire. Revue d'histoire critique,* 116-117, 2011, 43-55.

2 - KREMP, Marion, 2017. Villejuif : la Bourse du travail fait de la résistance - Le Parisien. Le Parisien [en ligne]. 1 octobre 2017. [Consulté le 11 mars 2018]. Disponible à l'adresse : http://www.leparisien.fr/villejuif-94800/villejuif-la-bourse-du-travail-fait-de-la-resistance-01-10-2017-7299540.php

La Bourse du travail n'existe plus - Le Parisien, 2015. Le Parisien [en ligne]. [Consulté le 11 mars 2018]. Disponible à l'adresse : http://www.leparisien.fr/espace-premium/seine-saint-denis-93/la-bourse-du-travail-n-existe-plus-03-01-2015-4415729.php

Accueil de la bourse du travail de Saint-Denis

service de nettoyage. Nous évoquerons ici le rôle et la fonction des gardiens et montrerons qu'ils constituent des pivots de cette institution.

LA FONCTION DE GARDIEN : DIFFÉRENCES DE STATUTS ET DIVISION DU TRAVAIL

Devenir gardien à la Bourse du travail

La mairie emploie à la Bourse du travail de Saint-Denis cinq gardiens, une secrétaire et un responsable des équipements. Agents de la fonction publique territoriale, ils peuvent être fonctionnaires ou contractuels. Quatre des gardiens sont titulaires et le cinquième est vacataire.

Une enquête menée à Nantes[3] fait ressortir deux facteurs facilitant l'entrée dans la fonction publique territoriale : l'interconnaissance et l'ancrage local. Ces facteurs ont également été évoqués par nos enquêtés. L'un d'entre eux témoigne : sa famille est dyonisienne et il avait obtenu des *« petits jobs »* à la mairie grâce à une relation. Si nos enquêtés ont effectués d'autres activités à la mairie avant d'intégrer la Bourse du travail, le lien créé avec l'institution a permis à terme d'accéder à un emploi plutôt stable.

Mais les différences de statut demeurent importantes entre fonctionnaires et contractuels et entre gardiens et agents de service. Jusqu'en 2013-2014, la mairie employait également les agents de nettoyage. Aujourd'hui, l'hygiène est assurée par un service d'insertion des personnes *« étrangères »*, en l'occurrence principalement des femmes. Certaines de ces agents ont connu un déclassement professionnel lors de leur venue en France. L'une d'entre elle était professeure d'anglais au Pakistan. Confrontée à la barrière de la langue à son arrivée en France elle a alors exercé ce métier.

Les évolutions de la fonction de gardien

Jusqu'à récemment un couple de gardien logeait à la Bourse du travail. Ainsi un service était assuré sept jours sur sept, de jour comme de nuit. Aujourd'hui les gardiens sont présents uniquement en journée et en soirée. Plus largement, ce changement fait écho à des évolutions du métier, observées lors d'enquêtes menées auprès de gardiens d'immeubles HLM. Alors qu'ils étaient assimilés à *« l'ancienne figure du concierge »*, leur position se rapproche désormais de celle de *« gérant »* ou de *« médiateur »*, *« essentiel au fonctionnement »* de l'institution[4]. Ces figures de *« gérant »* et de *« médiateurs »* se retrouvent également à la Bourse du travail où les gardiens sont chargés de coordonner, de renseigner et d'orienter le public.

Organisation du travail, divisions des tâches et formes de coopération

Les gardiens effectuent un roulement de façon à assurer une présence continue dans la journée. Un premier est présent de 8h00 à midi. Un second prend la relève de midi à 23h30 et il est rejoint par un troisième à 17h00. Le planning change chaque semaine. Les gardiens accueillent et renseignent les visiteurs. Ils passent la *« machine »* pour nettoyer

3 - Marie Cartier, Rémy Le Saout, « Les conditions d'entrée dans la fonction publique territoriale. Enquête auprès d'agents de maîtrise du nettoiement à Nantes Métropole », dans Cartier (M.), Retière (J.N.), Siblot (Y.) (dir.), *Le salariat à statut*. Edition Presses Universitaires de Rennes, 2010, p. 175-188

4 - Jean-François Laé (2015), *Dans l'oeil du Gardien*, Paris, Raconter la vie

le hall une fois par semaine, généralement le lundi matin car le hall est souvent plus sale suite aux événements (conférences, congrès, concerts…) du week-end. Au cour des travaux d'aménagement de la Bourse ayant lieu pendant notre enquête, l'un des gardiens était en charge de ce qui concerne le chantier.

La secrétaire travaille du lundi au vendredi de 9h00 à 17h30, mais est parfois amenée à rester plus tard. Elle est responsable de la gestion des salles et travaille principalement dans la loge avec le responsable d'équipement. Tous deux établissent ensemble le planning des gardiens et organisent les remplacements. Ils s'attachent notamment à assurer aux gardiens ayant des contrats plus précaires un temps de travail important et si possible complet.

Nous pouvons souligner le caractère genré de la division du travail. En effet, la secrétaire a des tâches administratives, telles que répondre à des mails ou des courriers, vérifier les plannings. A contrario, les gardiens ont des tâches plus techniques et d'interaction avec le public, ou de gestion des éventuels conflits. Toutefois, la bonne entente et la solidarité sont valorisées par l'ensemble de l'équipe, la secrétaire nous souligne *« On se soutient, si y en a un qui a un problème les autres sont là aussi. C'est l'esprit d'équipe »*. L'un des gardiens nous confie que c'est la bonne ambiance qui leur permet de *« tenir »* dans cet emploi parfois difficile *« mentalement »*[5].

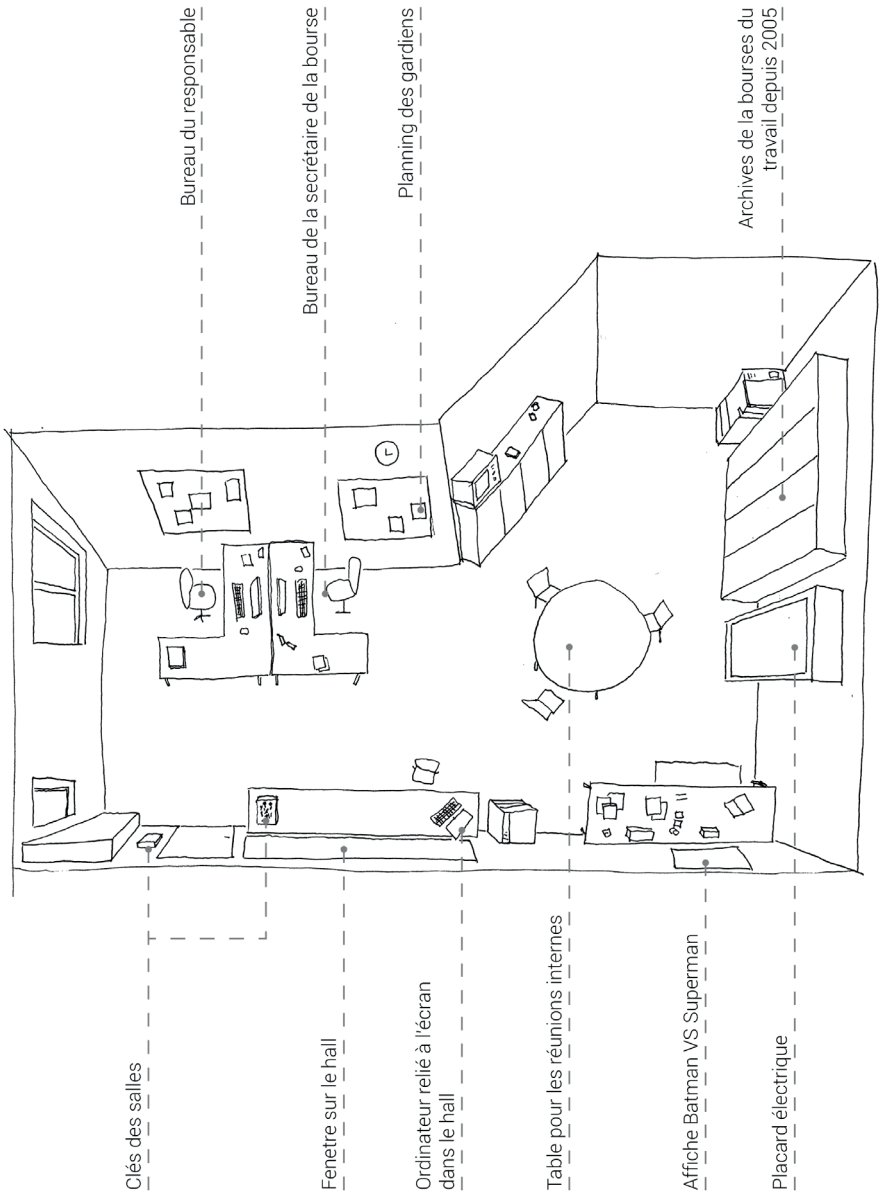
LES GARDIENS : PIVOTS DE LA BOURSE DU TRAVAIL

Figures incontournables de la Bourse du travail, les agents municipaux en assurent la gestion et le bon fonctionnement. Bien que peu visibles, ils occupent une place centrale et interagissent avec l'ensemble des personnes présentes. Au-delà de leur simple fonction, ils sont à la fois des témoins et des acteurs clés de la vie de cette institution.

La loge : un lieu de sociabilité

La loge des gardiens est aussi bien un lieu de travail que d'accueil. La banque d'accueil, principale interface avec les usagers et les visiteurs, est généralement le lieu d'interactions formelles. Les premiers y viennent souvent pour des questions logistiques (pour faire ouvrir une salle par exemple), alors que les seconds se renseignent sur les évènements, leur situation dans le bâtiment etc. Si de nombreux échanges avec les visiteurs sont anonymes,

5 - Terme de l'un de nos enquêtés. Nous revenons sur ce point plus bas.



Loge des gardiens
dessin : Marie Segonne

nous avons également observé des *« relations personnalisées »*[6] avec certaines personnes qui sont parfois des *« habitués »*. Alors qu'une femme venue pour l'association d'aide aux sans-papier nous dressait la liste des gardiens, l'un d'entre eux nous parlait de ses petites habitudes et de sa présence récurrente dans le hall.

La loge est également un lieu de discussion et de relation plus personnelles, voire familières. De fil en aiguille les employés sont devenus amis et reçoivent dans leur loge la visite d'usagers et de connaissances venus prendre des nouvelles et discuter. Au sein de l'équipe, les échanges portent principalement sur les centres d'intérêts communs. Avec les autres usagers, nous avons observé des discussions sur la Bourse et ses occupants. Ces observations rejoignent celle de Marchal et Stébé, dans le cadre d'une enquête sur les gardiens d'HLM dont la seule présence est *« l'occasion de rencontres improvisées où l'on parle de tout et de rien, où l'on se renseigne sur un voisin [...], où l'on prend connaissance et commente les derniers événements du quartier »*[7]. Ces échanges traduisent une position particulière des gardiens qui peuvent être considérés comme de réels témoins de la vie de la Bourse. Ainsi, lors d'une de nos visites, des personnes extérieures se renseignaient sur des incidents récents. Leur interlocuteur les a renvoyés vers les gardiens qu'il considérait comme ayant la meilleure vision de ce qu'il se passe à la Bourse.

Des témoins de la vie de la Bourse

D'une part, la présence des gardiens à l'accueil dès l'ouverture des locaux jusqu'à leur fermeture, leur offre une position propice à l'observation du hall, des entrées et des sorties. Position que leurs supérieurs ainsi que certains usagers tentent de mettre à profit en demandant notamment aux gardiens de filtrer les entrées. *« La semaine dernière le syndicat Sud éducation a eu des soucis… Et après on nous a dit « il faut filtrer ». Ben à partir du moment où on dit « bonjour, je peux vous aider? Où est-ce que vous allez ? » Et que le mec nous dit « je vais aux toilettes ». On n'a pas le droit de jeter les gens dehors, c'est un bâtiment public. »*

D'autre part, la gestion du bâtiment, l'ouverture et la fermeture des salles ainsi que la ronde, leurs permettent d'être informés de l'ensemble des évènements, aussi bien organisés que subis. L'un des gardiens nous fait part d'une tentative d'effraction durant ses horaires de travail : *« Pas plus tard que jeudi soir, je fermais le bâtiment et y a un mec qui a essayé de*

6 - Marchal Hervé, Stébé Jean-Marc. « Les gardiens-concierges dans l'habitat social : Un rouage clef de la vie quotidienne ». In: *Les Annales de la recherche urbaine*, N°94, 2003. pp. 53-60.
7 - *Ibid.*

rentrer dans l'amphithéâtre. Dans ce cas là, j'appelle la police, ensuite j'appelle le gardien de la mairie d'astreinte et ensuite il m'envoie des ouvriers pour réparer, pour mettre en sécurité le lieu, et une fois que les ouvriers sont passés je m'en vais. C'est à dire que la nuit de jeudi à vendredi ben je suis parti à 3h30 du matin. »

Par ailleurs, le fait que le stockage des archives de la Bourse soit fait dans leurs locaux n'est pas anodin. Il conforte ce rôle de témoins de la vie de la Bourse auquel s'ajoute peut être celui de gardien de son histoire.

Tensions récurrentes et conflits d'usage

Lors de notre enquête, les gardiens nous ont fait part de tensions vis à vis de certains usagers. A propos des visiteurs, ils évoquent régulièrement l'absence d'écoute, un manque de politesse et de respect ainsi que, dans certains cas, des insultes et des comportements agressifs. L'un d'entre eux nous confie : *« C'est pas un boulot hyper difficile, ce n'est pas un boulot où entre guillemet on est débordé de tâches. C'est plus mental quoi, comment être patient et supporter les gens ? [...] Pour être à la place d'un gardien, faut avoir du répondant quoi, si non on se fait vite bouffer. Si une personne vient te gueuler dessus, faut vraiment répondre, après faut pas insulter. Mais tu recadres la personne correctement. »* Ce témoignage fait écho au stress, à la fatigue et au découragement auxquels font face de nombreux agents de terrain, en réaction aux sollicitations diverses et à l'irrespect d'une partie de leurs interlocuteurs[8].

Les tensions observées au sujet des associations concernent plutôt l'usage des locaux. Les *« manifestations culturelles »* et *« évènements du weekend »* ont constitués un sujet récurrent de nos échanges avec les employés municipaux et l'un des agents de service. Au delà des nuisances sonores, les enquêtés évoquent de nombreux déchets laissés sur place, une détérioration des salles ainsi qu'un non respect des horaires fixés. Ces usages irrespectueux se répercutent sur le travail des agents de service et des gardiens, rendant leurs tâches plus difficiles et rallongeant parfois leur temps de travail.

Ces conflits interviennent dans un contexte plus large où certains s'interrogent sur l'occupation croissante de la maison des syndicats par les associations. Bien que les employés municipaux soient plutôt favorables à la mutualisation des locaux, les désagréments ressentis donnent

8 - Marchal Hervé, « 5. Les enjeux identitaires du don entre gardiens et locataires du logement social », dans *La société vue du don. Manuel de sociologie anti-utilitariste appliquée.* Paris, La Découverte, « TAP/ Bibliothèque du MAUSS », 2008, p. 118-131

lieu à des *« jeux d'alliances et d'amitiés »*[9] qui se traduisent par des actions concrètes. La décision soutenue par les gardiens et les syndicats de supprimer la machine à café située dans le hall et principalement utilisée par les visiteurs et les associations en est un exemple.

Des relations d'entraide et de services avec les associations et syndicats

Néanmoins, en dépit de ces tensions, nous avons observé différentes relations de solidarités, relevant aussi bien de la sphère professionnelle que personnelle. Bien que les associations et syndicats soient souvent présentés comme de simples collègues, les gardiens assurent des services dépassant parfois le cadre strict de leur fonction. A propos de sacs déposés à l'accueil, un gardien nous explique : *« C'est des vêtements pour le Secours Populaire, les gens nous les donnent et les bénévoles viennent les récupérer les jours de collecte »*. L'un des enquêtés évoque également des sollicitations de la part des syndicats : *« On est des collègues, dans le même bâtiment, avec des relations cordiales. Il n'y a pas de pression ni d'ordre de leur part. Ils nous demandent plus de passer « quand t'auras le temps », c'est le « quand t'auras le temps » qui change tout. »* Ces services rendus sont compensés de façon tacite par des informations diverses de la part des syndicats, que les employés municipaux peuvent consulter *« en cas de problème »*, notamment sur des questions de travail ou de droits.

9 - *Ibid.*

UN ESPACE DE SOLIDARITÉ ET DE MOBILISATION POUR LES PLUS PRÉCAIRES

LE SECOURS POPULAIRE À LA BOURSE DU TRAVAIL : UNE ACTION HUMANITAIRE DANS LA « MAISON DES SYNDICATS »

Rhizlane Moumni et Hédèse Registe

De nombreuses associations sont présentes à la Bourse du Travail de Saint-Denis, mais elles ont un usage très varié de ces locaux — parfois très ponctuel, et leurs activités ont un lien plus ou moins direct avec la vie et l'histoire militante et syndicale de la Bourse. Parmi ces associations, le Secours Populaire occupe une place à part, à laquelle nous sommes intéressées lors de notre enquête : nous avons observé à deux reprises les activités du *« pôle vestimentaire »* situé à la Bourse, réalisé des entretiens avec plusieurs bénévoles et avec la présidente de l'association, et fait une visite du *« pôle hygiène »*, en centre centre-ville.

Par ses activités de soutien aux plus précaires, Le Secours Populaire s'inscrit dans l'histoire des Bourses du travail. Outre l'aide importante que fournit cette association aux personnes dans le besoin, le Secours Populaire a été pendant longtemps une organisation politique militante liée au mouvement syndical et partisan, qui militait aux côtés de la CGT et du PCF, ainsi que l'a montré l'historienne Axelle Brodiez-Dolino[1]. Pour expliquer cette relation entre ces deux organisations, l'auteure évoque les liens qui les ont unis dès les années 1930. Les deux organisations s'étaient massivement investies dans une solidarité *« pré-humanitaire »* à l'Espagne républicaine. *« Après-guerre, elles participent aux campagnes anticolonialistes et antifascistes menées par le PCF, ainsi en faveur des militants antifranquistes, de "Grèce démocratique", d'Afrique noire et du Nord, d'Indochine »*. Ces deux organisations ont également resserré leurs liens lors des grandes grèves de 1947 et 1948. Le Secours Populaire apporte alors une aide matérielle aux familles des grévistes et des militants emprisonnés, et les soutient juridiquement. Outre ces pratiques communes entre les deux organisations, l'auteure souligne que *« les liens unissant ces deux organisations sont faites de participations militantes croisées, ainsi les adhérents ou les membres de la CGT siègent dans les instances nationales du Secours populaire et inversement les militants du Secours populaire sont adhérents ou*

1 - Axelle Brodiez, « Les relations entre CGT et Secours populaire français au prisme de l'éclatement du conglomérat communiste », in Danielle Tartakowsky et Françoise Tétard (dir.), *Syndicats et Associations. Concurrence ou complémentarité ?*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2006, p. 243-252.

anciens adhérents de la CGT ».

L'action de type humanitaire de cette association est particulièrement importante dans le contexte de Saint Denis qui est la commune la plus pauvre de l'Île-de-France. En effet, le taux de pauvreté atteint 35,4 % à Saint-Denis[2] (26,9 % pour la Seine-Saint-Denis et 14,3% pour la France métropolitaine). Au sein du revenu disponible des ménages, la part des prestations sociales est élevée : 12 % à Saint-Denis ; 8,5 % en Seine-Saint-Denis et 5 % dans la France entière. Cela nous a conduit à poser les questions suivantes : quelle est aujourd'hui la nature de l'aide apportée par le Secours Populaire aux familles dans le besoin vivant à Saint-Denis ? Plus spécifiquement quelle est l'action de cette association dans un lieu tel que la Bourse du Travail ? Nous nous intéresserons également aux relations entre les bénéficiaires et les bénévoles : l'histoire militante de l'association induit-elle une spécificité dans la relation d'aide ? Pour finir, nous nous demanderons ce que l'action du Secours populaire à la Bourse nous donne à voir de ses liens actuels avec la CGT.

LE SECOURS POPULAIRE À SAINT DENIS ET SON ACTION À LA BOURSE DU TRAVAIL

Quelle est la nature de l'aide que cette structure propose à la population de la ville ? Le rapport d'activité présente de manière synthétique l'ensemble des actions menées et le public reçu[3]. L'association a ainsi rencontré 1166 personnes au cours de l'année 2017, appartenant dans leur grande majorité à des familles (dont près de 400 à une famille monoparentale), et environ 130 personnes seules. Les actions effectuées sont par ordre de fréquence : des aides alimentaires, dans l'accès aux soins, vestimentaires, et dans l'accès à la culture et aux loisirs.

Le Secours Populaire de Saint-Denis est organisé en différents pôles :

- le pôle alimentaire : il se situe à la maison municipale de la solidarité à Saint-Denis. Ce pôle est ouvert tous les jeudis de 14h à 16h. Comme son nom l'indique, ce pôle apporte une aide alimentaire aux plus démunis, organisée sous la forme d'un *« libre-service ».* Les bénéficiaires y *« font leurs courses »* dans un panier mis à leur disposition et paient un euro symbolique en échange des denrées choisies.

2 - http ://www.saintdenismaville.com/quelques-statistiques-recentes-sur-la-pauvrete-a-saint-denis
3 - Bilan d'activité 2017, Secours Populaire français de Saint-Denis.

- le pôle vestimentaire : celui-ci se situe au sein de la Bourse du travail et est actif le mardi après-midi de 14h à 16h et de temps en temps le samedi. Le rôle de ce pôle consiste à rassembler les dons provenant de grandes enseignes et de particuliers. Les vêtements sont triés, stockés, puis mis en vente lors de braderies que l'association organise ou dans une *« boutique »* à la Bourse.

- le pôle hygiène : Il se situe à la maison municipale de la solidarité à Saint- Denis et est ouvert trois matinées par semaine. Il s'agit là du pôle le plus complexe et sensible car les bénévoles sont en contact direct avec des bénéficiaires qui sont généralement des hommes sans domicile fixe. Ces derniers peuvent prendre des douches, laver leur linge, et reçoivent différents produits d'hygiène. En effet, ce pôle a entre autres pour mission de permettre aux hommes de se sentir propre, et ainsi leur permettre de se réconcilier avec leur image.

Le Secours Populaire mène également des actions diversifiées auprès de ses bénéficiaires telles que l'atelier couture qui est organisé à la Bourse du travail afin de recoudre des vêtements en mauvais état, qui sont ensuite mis en vente par l'association. Par ailleurs, grâce aux ventes de vêtements et de l'alimentation, l'association permet aux familles d'aller en vacances et de faire des sorties culturelles.

BÉNÉVOLES ET BÉNÉFICIAIRES À LA BOURSE : UNE FORTE FÉMINISATION

Les bénévoles sont une trentaine et sont principalement des femmes. Il s'agit de femmes qui ne travaillent plus pour la plupart d'entre elles, et qui ont un certain âge : c'est notamment le cas de Pierrette[4] (69 ans) et de Fatiah (55 ans). Elles font en sorte que le pôle vestimentaire fonctionne dans les meilleures conditions. Quand certaines s'occupent du déroulement de la « boutique », d'autres s'occupent de la caisse. Nous avons pu observer que chacune était à sa place et qu'elle avait un rôle bien défini. Les bénévoles font un travail énorme : les vêtements qu'elles reçoivent sont triés à la main pendant des heures. Elles vérifient l'état des vêtements et si elles estiment que les vêtements sont dans un état convenable, ils sont par la suite mis en vente. Ce sont les bénévoles elles-mêmes qui fixent les prix des vêtements. Elles en discutent entres elles et se mettent d'accord.

4 - Tous les noms des bénévoles et bénéficiaires ont été modifiés.

Le pôle vestimentaire à la bourse du travail

Comme nous avons pu le constater tout au long de nos observations, les bénéficiaires à la Bourse sont également en majorité des femmes. En effet, bien qu'il soit arrivé que certaines bénéficiaires se déplacent à la Bourse du travail avec leur mari, il s'agit là d'un espace particulièrement féminisé, qui nous a marquées à notre arrivée. Par exemple, durant une journée d'observation réalisée le 12 décembre 2017, 23 bénéficiaires qui se sont présentés au sein de l'association : 20 femmes et seulement 3 hommes. Il s'agit d'une population d'un certain âge, ces femmes se situant dans la quarantaine ou au-delà. Par ailleurs, nous avons appris par Pierrette qu'il s'agissait *« Beaucoup de femmes monoparentales qui arrivent d'Afrique, qui ont des enfants et qui sont seules ».* C'est généralement l'assistante sociale qui dirige les bénéficiaires vers le Secours populaire à la Bourse du travail, mais, à la différence du pôle alimentaire, il n'est pas nécessaire d'avoir un document de sa part pour y accéder.

LES RELATIONS ENTRE BÉNÉVOLES ET BÉNÉFICIAIRES : COMMENT RESPECTER LA « DIGNITÉ » DES PERSONNES ?

Dans son ouvrage *Le secours populaire français, 1945-2000*[5], Axelle Brodiez met en avant le fait que *« le secours populaire ait opté depuis 1994 pour les "libres services de la solidarité", initiés sur la proposition des hypermarchés Continent : les bénéficiaires choisissent sur un étalage un certain nombre de produits, payés en bons. Ce système préserve davantage la dignité en atténuant, par la participation financière et le choix laissé, l'assistanat ».* En effet, comme le met en évidence l'auteure, *« le rôle premier du secours populaire doit être de redonner la dignité à chacun »* (p. 252). De ce principe découle une mode d'organisation spécifique que nous avons eu l'occasion d'observer tout au long de notre enquête, et qui a des effets ambivalents.

Assurer la dignité des bénéficiaires à travers le paiement des produits

> *« Le secours populaire lutte contre l'assistanat en encourageant toute personne à prendre part à la vie de l'association et plus globalement à la vie de la cité, et en participant aux actions de solidarité en France, en Europe et dans le monde »*[6]*. On accompagne des familles en sorties, on a été au centre Fondette etc... Les musées, Château de Versailles, le Parc Astérix : on fait quand même beaucoup beaucoup de choses*[7]*…*

En effet, une des particularités du Secours populaire est le fait qu'il fixe un prix symbolique en fonction des produits qu'il propose. Lors des différentes observations sur le terrain et aussi lors des entretiens menés avec les bénévoles de l'association, ces derniers mettaient en avant l'importance de faire payer les bénéficiaires pour leur permettre de *« garder leur dignité ».* Cette association se distingue ainsi d'autres comme les Restos du coeur qui proposent la gratuité de leurs services.

Une infantilisation des bénéficiaires à travers l'encadrement des prix ? Des relations de don et de contre-don.

Si cette fixation des prix permet aux bénéficiaires de garder leur dignité, elle nous a semblé également problématique dans la mesure où les règles instaurées par l'association

5 - Axelle Brodiez, *Le Secours populaire français 1945-2000. Du communisme à l'humanitaire*. Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P.), 2006

6 - https ://www.secourspopulaire.fr/bilan-activite

7 - Extrait d'entretien avec la responsable du Secours populaire, mené le samedi 3 mars 2018.

infantilisent les bénéficiaires. Comme nous avons pu le voir au cours des nombreuses interactions auxquelles nous avions participé en aidant au sein de la boutique, les bénéficiaires entrent dans l'association avec un ticket qu'on leur remet à leur arrivée. Les bénévoles appellent les bénéficiaires par leur nom, c'est une fois que ces dernières l'entendent qu'elles peuvent entrer. Elles disposent alors d'une quinzaine de minutes chacune pour choisir les produits qu'elles souhaitent acheter. Certaines essaient tant bien que mal de négocier les prix indiqués (1 ou 2 euros), mais les bénévoles refusent gentiment et toujours avec le sourire. Malgré cette infantilisation très présente, les bénévoles et les bénéficiaires entretiennent tout de même de très bonnes relations, parfois amicales. En effet, les bénéficiaires et les bénévoles entretiennent des relations basées sur le respect et la compréhension. Lors de nos différentes observations nous avons remarqué que les bénévoles connaissaient la personnalité et le caractère de chaque bénéficiaire et anticipaient l'attitude à adopter. Voici un extrait d'un entretien informel mené avec Fatiha :

> *Nous avons Madame De Santos qui aime les draps et les nappes elle en prend à chaque fois. Elle vit seule, c'est une personne âgée ! On essaye de lui faire comprendre gentiment qu'elle ne doit pas en prendre autant (rire). Mais qu'est-ce que vous voulez c'est Madame De Santos ! (rire).*

Cette même personne passa ensuite en caisse avec une quantité importante de linge de lit. Fatiha lança alors : *« Alors Madame Desantos, on prend toujours autant de linge ! (rire) »*. Tout cela se déroula dans une ambiance amicale et bon enfant.

Dans son ouvrage l'*Essai sur le don*[8], Marcel Mauss propose une réflexion sur le don et le contre don. Il s'appuie sur des enquêtes menées en Polynésie, Mélanésie et Amérique mais son analyse vaut bien au-delà de ces contextes. Trois obligations ainsi distinguées : l'obligation de donner, de rendre et de recevoir. Ces principes se donnent à voir dans les associations telles que le Secours Populaire, où les bénévoles *« donnent »*, mais *« reçoivent »* également et où les bénéficiaires *« rendent »*. Ainsi, nombreuses sont les motivations qui peuvent pousser un individu à devenir bénévole. Certains diront qu'il s'agit là d'un bon moyen de se rendre utile et de donner de son temps aux personnes nécessiteuses mais au-delà de cela, les bénévoles y gagnent également car cela leur permet de rompre leur routine de vie et d'entretenir par la même occasion un lien social. De ce fait, les motivations d'un bénévole vont d'un pôle altruiste à un pôle égoïste[9]. Nous pouvons dire que tout le monde y trouve

8 - Marcel Mauss, *Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques*, Presses universitaires de France, 2012, 241 p., 1ère éd. 1925.
9 - Dan Ferrand-Bechmann, *Le métier de bénévole*, Paris, Anthropos, 2000.

à son compte. En effet, les bénéficiaires sont très reconnaissants envers les bénévoles. Ils apprécient notamment le fait qu'ils s'investissent et s'impliquent dans ce combat contre la pauvreté.

LES LIENS DU SECOURS POPULAIRE AVEC LES SYNDICATS ET LA CGT À LA BOURSE

Une association qui a une place à part à la Bourse

Le Secours Populaire occupe une place particulière à la Bourse du travail du fait de la grande taille du local qu'il occupe mais aussi du fait de la relation qu'il entretient avec les gardiens de la Bourse. Les bénévoles nous ont en effet expliqué les personnes souhaitant donner des sacs de vêtements les déposent à la loge lorsque le Secours Populaire est fermé. A ce moment-là que les gardiens les récupèrent et les déposent au secours populaire. Par ailleurs, nous avons pu constater que lorsque les locaux de l'association sont ouverts, les gardiens apportaient d'eux-mêmes les vêtements aux bénévoles, à laquelle ils consacrent une part régulière de leur temps de travail, avec l'accord des responsables de la structure. De ce fait, on peut dire que les gardiens ont un rôle important dans le bon fonctionnement de l'organisation de l'association (nous renvoyons sur ce point à l'article qui leur est consacré).

Des bénévoles aux profils variés : entre aide humanitaire et militantisme

Nous avons rencontré différents profils parmi les bénévoles, qui incarnent les phases successives de l'histoire du Secours Populaire. En effet, certaines d'entre elles sont attachées surtout à l'action caritative et tandis que d'autres sont plus militantes, et liées au monde syndical.

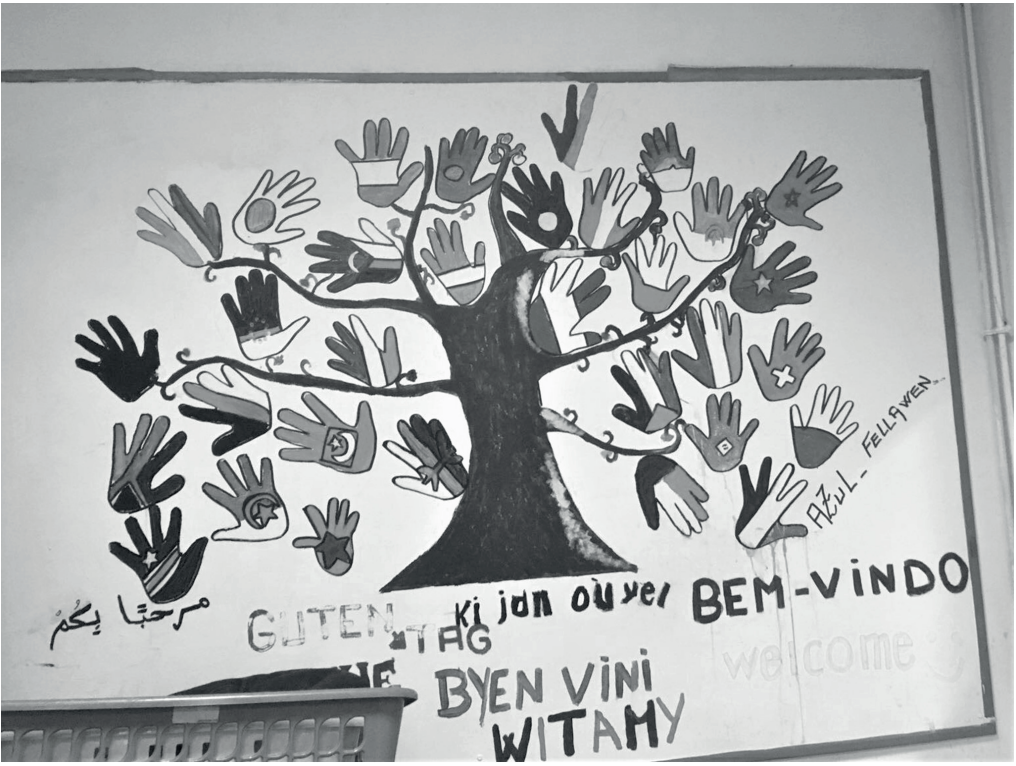
Au cours des entretiens menés avec les bénévoles, nous avons découvert que certaines bénévoles travaillaient auparavant dans le secteur social. Elles incarnent l'évolution récente qui rapproche le Secours populaire à d'autres associations caritatives ou de solidarité envers les plus pauvres, comme Jacqueline, travailleuse sociale à la retraite, pour qui le bénévolat est une manière de continuer de travailler dans le domaine du social après sa retraite.

Mais d'autres ont un profil plus militant, et sont liées au PCF et à la CGT de Saint-Denis, comme Pierrette. Celle-ci a travaillé dans le logement social à Plaine Commune Habitat

avant d'être à la retraite, elle était militante syndicale, et communiste. Aujourd'hui elle donne de son temps à plusieurs associations, telle que le Secours Populaire, Femmes Solidaires et une association sportive.

Des rapports distanciés avec la CGT

Nous avons eu l'occasion de mener un entretien avec la responsable du secours populaire. Cet entretien avait pour but premier de comprendre la relation qu'entretient le Secours Populaire de la Bourse avec la CGT et plus généralement les syndicats. Selon cette responsable, à l'heure actuelle, il n'existe plus vraiment de lien direct ; l'association s'étant autonomisée.



Un panneau représentant l'« arbre de la solidarité »

[Le lien] est moins prégnant c'est à dire que les syndicats sont moins présents mais si j'ose dire c'est l'état d'esprit, c'est à dire qu'on est une association » (…) « [Il n'y a] plus aucun lien avec la CGT c'est fini, ça été la construction des associations.

Ce point de vue confirme les analyses d'Axelle Brodiez : « le Secours populaire n'a pas rompu avec cette histoire syndicale et militante mais s'est néanmoins fortement transformée, se rapprochant progressivement d'autres associations caritatives menant des actions de solidarité envers les victimes des systèmes politiques et économique ». A ce jour nous pouvons dire que le Secours Populaire et la CGT entretiennent des rapports distanciés.

L'APEIS, UNE ASSOCIATION DE PRÉCAIRES À LA BOURSE DU TRAVAIL

Iury Monteiro

La Bourse du travail accueille de nombreuses associations, qui ont, en général, une action militante et des liens avec le monde syndical. C'est le cas de l'APEIS : « Association pour l'emploi, l'information et la solidarité des chômeurs et des précaires », qui dispose d'un vaste local au rez-de- chaussée, aménagé chaleureusement, à la manière d'un appartement, mais peu fréquenté lors de notre enquête. A travers des manifestations, actions collectives ou occupations de lieux, entre autres, l'association lutte afin d'améliorer la condition de groupes sociaux souvent oubliés par d'autres organisations politiques. Étroitement liée à des partis politiques et syndicats lors de sa création, l'Apeis dispose néanmoins d'une totale indépendance et autonomie, et les diverses sections locales s'auto-organisent dans leur mode d'action et de lutte. L'association souffre cependant, comme l'ensemble du mouvement ouvrier, d'un terrible déclin. Une grande partie des Apeis qui étaient présentes à travers le territoire et plus précisément dans le département le plus vulnérable de l'hexagone, la Seine Saint-Denis, n'existent plus. Il ne reste que l'Apeis de Saint-Denis à la Bourse du travail.

Du fait de ce contexte difficile pour l'association, je n'ai pas pu rencontrer les militants de Saint-Denis au début de mon enquête. Après plusieurs tentatives infructueuses, j'ai contacté d'autres structures, et j'ai obtenu une réponse rapide de l'Apeis de Paris. J'ai alors pu rencontrer ces militants et obtenir un entretien avec le responsable local, Daniel. Celui-ci fut très chaleureux et amical. Il a pu me renseigner amplement sur la situation de l'association sans retenue, de façon claire et honnête. J'ai alors pu comprendre la situation de l'Apeis de Saint-Denis, et obtenir un contact avec son responsable, Thierry, qui m'a éclairé sur le fonctionnement de l'association au niveau local.

La première partie de ce texte va présenter l'histoire de l'association, à partir de recherches sociologiques et à travers l'histoire racontée par les militants eux-mêmes. La deuxième partie se centre sur les modes d'actions de l'association et sa relation complexe avec les syndicats ainsi que sur les particularités de l'Apeis de Saint-Denis. Enfin la dernière partie traitera du certain déclin de l'association ainsi que des difficultés qu'elle rencontre actuellement.

Tract de l'Apeis

UNE ASSOCIATION DE PRÉCAIRES NÉE EN MARGE DU MONDE POLITIQUE ET SYNDICAL

L'APEIS a vu le jour dans un contexte particulier, quand les mouvements de chômeurs et précaires ont commencé à se structurer au début des années 1990 en lien avec différents partis et syndicats. Les principales organisations étaient « Agir ensemble contre le chômage » (AC !) créée en 1993 par des militants d'extrême gauche et des syndicalistes, le « Mouvement national des chômeurs et précaires » (MNCP) proche du parti socialiste et auparavant de la CFDT, l'Association pour l'emploi, l'information et la solidarité (Apeis) proche du parti communiste français, et enfin la CGT des salariés privés d'emploi.

Valérie Cohen, qui a mené une enquête sur AC ![1] met en lumière trois phases dans l'histoire de ce mouvement : l'émergence des collectifs locaux suite aux marches contre le chômage en 1994 ; une phase de luttes intenses, notamment lors du mouvement d'occupation de l'hiver 1997-98 et enfin la troisième phase de déclin durant laquelle les collectifs et participants sont toujours moins nombreux, l'activité militante se recentrant au niveau local. Ces phases ne sont pas propres à l'AC mais sont partagées par l'ensemble des associations de lutte contre le chômage, y compris l'Apeis, comme en témoignent les responsables de l'Apeis que j'ai pu rencontrer.

La particularité de l'Apeis, dans cet ensemble d'organisations ayant une histoire proche est sa proximité avec le PCF et la CGT. Bien qu'il n'y ait pas de lien formel et que les responsables de

1 - Valérie Cohen, « « Militer ça donne des forces. » », *Travail et Emploi*, 138 | 2014, 117-128.

l'Apeis déplorent un manque d'intérêt de ces organisations pour leur mouvement, il existe un lien étroit entre ces diverses organisations au travers de leurs militants. En effet l'Apeis fut créée par Richard Deythyre, ancien militant de la CGT et du PCF et les militants de l'Apeis que j'ai pu rencontrer ont tous été d'anciens militants du PCF voire de la CGT, et ont connu l'association à travers leurs réseaux issus de ces organisations.

Ces militants, Daniel et Thierry, ont de forts points communs en termes de trajectoire scolaire, professionnelle et militante. Daniel n'a pas achevé sa scolarité et a commencé à travailler tout de suite après. Thierry quant à lui a obtenu un CAP électricien et a commencé à travailler jeune également. Tous les deux ont eu un parcours professionnel fragmenté avec des changements d'entreprise assez fréquents. Thierry travaillant en intérim, s'est retrouvé sans emploi stable, comme Daniel, en dépit du diplôme que possède Thierry. De plus ils ont chacun arrêté leur carrière professionnelle pour s'engager à plein temps dans une activité militante à l'Apeis. Avant l'Apeis les deux militants ont été adhérents au Parti communiste français et à la CGT pour Thierry. Ils ont été tous deux déçus du PCF et ont connu l'Apeis à travers un ancien camarade de ce parti.

Participation à une manifestation syndicale par des militants d'associations de lutte contre me chômage comme l'Apeis. (source : apeis.org)

MODES D'ACTION DE L'APEIS ET LIENS AVEC LES SYNDICATS

L'Apeis se définit sur son site comme : *« une association créée en 1987 pour lutter contre le non- respect des droits des chômeurs et en particulier la non attribution par les ASSEDIC (ancien Pôle emploi) des aides matérielles du fond social auxquelles les chômeurs pouvaient prétendre. La succession des batailles que nous avons menées depuis 15 ans a permis de développer un mouvement des chômeurs aujourd'hui reconnu et permettant, enfin, que les chômeurs prennent la parole, expriment leur ras-le-bol, témoignent du parcours du combattant que représente cette situation de misère et d'exclusion ».*

L'association souligne que : *« Quand nous luttons pour que chacune et chacun aient un rôle, une place dans cette société, ce n'est pas pour demander un quelconque statut de pauvre ou de chômeur, mais pour exiger l'égalité d'accès aux droits et aux chances pour tous. »* Lutter pour les droits des chômeurs, la non-exclusion et la revalorisation des individus en situation de précarité à travers diverses actions sont des mots que les responsables et militants de l'Apeis emploient également afin d'expliquer leur démarche : il s'agit de se battre contre un statut qui est stigmatisé.

Pour cela l'association utilise divers moyens : l'information et l'aide aux personnes sans emploi, dans leurs locaux, mais aussi à travers des tractages dans la rue ou dans des agences de Pôle emploi. L'association a aussi publié un journal (cf. les couvertures reproduites). Les militants organisent aussi des actions à l'ANPE puis à Pôle Emploi pour informer et pour revendiquer, à travers des occupations ou manifestations, moins fréquentes de nos jours. Ces manifestations peuvent aussi intervenir dans la rue.

L'Apeis ainsi que les diverses associations de lutte contre le chômage n'hésitent pas à rejoindre les appels à manifestation des syndicats et autres mouvements ouvriers, mouvement dans lequel l'association s'inscrit, comme l'affirme l'un des responsables locaux. Cependant les responsables déplorent, que malheureusement, cette relation est unilatérale. En effet, chaque année, le premier samedi de décembre, l'ensemble des associations de lutte contre le chômage se donnent rendez-vous pour manifester contre le chômage et la précarité. Toutefois, si les différentes associations répondent présentes, les syndicats, quant à eux, manquent à l'appel, à l'exception de quelques militants.

La relation entre les syndicats et l'Apeis est donc distendue, en dépit des liens qu'incarnent leurs militants communs, il n'existe que peu d'initiatives pour renforcer les liens entre eux. Ainsi, l'Apeis de Paris n'a pas de locaux à la Bourse du travail, et quand j'ai souligné ce point, Daniel m'a répondu qu'il n'en voyait pas l'intérêt, qu'ils étaient mieux ainsi. Ce comportement peut traduire

Journaux produits par l'Apeis

une méfiance ou une distance envers des organisations qui ont été peu présentes. Pour l'Apeis de Saint-Denis qui possède des locaux dans une Bourse du travail, la relation a été plus forte dans le passé. En effet l'Apeis de Saint-Denis a été créée au sein de la Bourse du travail grâce à l'aide d'un ancien responsable d'UL CGT proche de Thierry, qui était responsable de l'Apeis du 93 à l'époque. Des actions ont même été menées avec des militants CGT afin d'interpeler des patrons d'entreprise sur la situation des chômeurs. Cependant au fil des changements de responsables il semble que cette relation se soit fortement réduite.

UN DÉCLIN PARADOXAL DANS UN CONTEXTE DE FORTE PRÉCARITÉ

Selon les militants de l'Apeis l'association s'inscrit dans le mouvement ouvrier, tout comme le parti communiste. Ils soulignent que les deux organisations rencontrent des difficultés similaires : le manque de militant et la difficulté à mobiliser autant que par le passé. Cependant celles-ci ne sont pas de même ampleur, du fait de leurs différences d'ancienneté et d'inscription dans le

mouvement ouvrier. Le parti communiste français arrive à survivre grâce à un noyau de militants relativement important mais l'Apeis semble avoir beaucoup plus de mal à se renouveler. Si le PCF bénéficie de la présence de jeunes militants, à travers ses organisations juvéniles, ces derniers sont absents ou peu visibles à l'Apeis.

Daniel, responsable de l'Apeis de Paris, évoque avec nostalgie l'apogée du mouvement, lorsque les associations avaient un réel pouvoir d'action, alors qu'elles se retrouvent toutes en grande difficulté actuellement. Il constate avec dépit que les actions actuelles ne sont plus aussi fréquentes et visibles que par le passé. Daniel rappelle les temps forts de l'association, lorsqu'il y avait assez de militants pour mener des occupations de Pôle emploi comme moyen de pression afin de débloquer des dossiers et des fonds :

> *Si quelqu'un venait nous voir et qu'il avait eu ses aides supprimées ou son dossier suspendu, on rassemblait les copains et assez rapidement on intervenait à Pôle emploi afin de voir où ça en était. On occupait assez souvent ça allait plus vite.*

Aujourd'hui Daniel avoue qu'il n'est plus possible d'entreprendre ce genre d'action, par manque de militants. A l'Apeis de Saint-denis, Thierry, responsable local, établit le même constat. Le manque actuel de militants empêche de mener des interventions et actions fréquentes par le passé. Dans le cas de Saint-Denis, il s'agit des actions déjà évoquées contre les coupures de courant, mais aussi contre les expulsions de logement ainsi que l'occupation de Pôle emploi, forme d'action commune aux diverses Apeis.

La Maison des syndicats souffre d'ailleurs plus largement de la difficulté que ces organisations rencontrent pour lutter dans le paysage politique actuel et pour mobiliser des militants. Cependant ce lieu de vie sert toujours et diverses activités sont organisées pour venir en aide à ceux qui pourraient en avoir besoin. La Bourse du travail de Saint- Denis possède une incroyable richesse qui se traduit par les diverses organisations présentes et les individus qui s'y investissent. Ces hommes et ces femmes n'hésitent pas à donner de leur temps pour venir en aide et informer. Parmi les organisations présentes j'ai pu avoir la chance de connaître l'Association pour l'emploi, l'information et la solidarité des chômeurs et des précaires. Les personnes engagées dans l'association font de leur mieux pour proposer une aide aux personnes qui peuvent être dans les situations les plus précaires, et en dépit des difficultés que l'association rencontre pour exister et se renouveler — comme la plupart des associations et syndicats, les militants de l'Apeis restent et résistent.

LA COORDINATION DES SANS PAPIERS 93 À LA BOURSE DU TRAVAIL DE SAINT-DENIS

Ekatarina Rakunova

Les Bourses du travail, lieux historiques de la lutte des travailleurs en France, sont d'abord destinées aux syndicats. À Saint-Denis la Bourse du travail compte plus de 120 années d'histoire, et l'hébergement assez récent en son sein de la Coordination des sans-papiers 93 (CSP 93), une association départementale de soutien aux migrants longtemps sans statut légal, peut sembler étonnante. Cependant la place du collectif à la Bourse n'est pas tant en décalage avec la vie syndicale qu'on pourrait le croire : outre les liens noués par la CSP 93 avec les syndicats, son activité elle-même est de plus en plus centrée sur la défense des droits des sans-papiers en tant que travailleurs.

Entre novembre et décembre 2017, dans le cadre de la recherche collective sur la Bourse du travail de Saint-Denis, je me suis intéressée à ce collectif. J'ai réalisé plusieurs observations lors d'une réunion hebdomadaire et du travail d'accueil à la permanence. En outre des observations ont été réalisées hors de la Bourse, en particulier pendant une manifestation devant la préfecture de Bobigny et lors d'un *« cercle de silence »* sur la place située devant la mairie de Saint-Denis. Des entretiens individuels avec des soutiens et des entretiens collectifs avec des adhérents, délégués et anciens adhérents fréquentant les activités du collectif ont également été menés.

Quelle est la place de la Coordination des sans-papiers 93 à la Bourse du travail aujourd'hui ? Quels sont les rapports avec les syndicats à la Bourse? Quelles sont les activités du collectif CSP 93 à la Bourse et hors de ce lieu ?

L'HISTOIRE DU COLLECTIF ET SON INSTALLATION À LA BOURSE

D'après le site de la CSP 93[1] ce collectif s'est constitué en 1996 contre les lois Pasqua (du 24 août 1993), dans le but de protéger le droit au séjour des familles sans-papiers, et notamment

1 - http ://csp93.unblog.fr/presentation/histoire/

Photo : Jean-Claude Saget. Page Facebook de la CSP 93

de celles ayant les enfants nés en France. Créé au moment de l'occupation de l'église Saint-Bernard à Paris, ce collectif a réalisé plusieurs occupations importantes de bâtiments religieux : en 1998 il a investi l'église Saint-André à Bobigny ; en 2002, avec l'accord du curé, il a occupé la Basilique de Saint-Denis[2] durant 13 journées. La CSP 93, avec le soutien de la CGT, a alors constitué et déposé une centaine de dossiers de sans-papiers. Malgré son engagement intense dans la lutte pour la régularisation des immigrés, la CSP 93 ne s'est dotée d'un statut juridique d'association qu'en 2003.

En 2006, ainsi que l'ont étudié Pierre Baron, Anne Bory, Sébastien Chauvin, Nicolas Jounin et Lucie Tourette dans leur ouvrage *On bosse ici, on reste ici !*[3], l'État renforce sa politique répressive contre les sans-papiers. En dépit de la nécessité de stratégies pour ne pas être identifié, du fait de leur situation illégale, les travailleurs sans-papiers vont initier une

2-http://www.leparisien.fr/seine-saint-denis/les-sans-papiers-dans-la-basilique-23-12-2002-2003674836.php

3 - Pierre Barron, Anne Bory, Sébastien Chauvin, Nicolas Jounin, Lucie Tourette), *On bosse ici, on reste ici ! La grève des sans-papiers : une aventure inédite*, La Découverte, 2011.

mobilisation sans précédent : les grèves des sans-papiers au sein des entreprises. Grâce à la médiatisation, les militants et les collectifs de soutien aux immigrés se sont joints aux actions protestataires, ce qui permet de déplacer l'enjeu de cette lutte : désormais les sans-papiers, y compris la CSP 93, militent pour leurs droits en tant que travailleurs.

Cependant l'accès à un local au sein de la Bourse du Travail à Saint-Denis n'a pas été une conséquence directe de cette redéfinition des revendications et formes d'engagement du collectif, passant de revendications concernant les familles à des mobilisations dans la sphère professionnelle. En effet, dès 2003 la Coordination 93 a été expulsée de son local historique en centre ville. À cette époque la CSP 93 avait déjà utilisé les salles de la Bourse du travail pour de multiples réunions. Se retrouvant sans lieu, les sans-papiers ont alors organisé des manifestations devant la Mairie afin de demander un local à la Bourse de Saint-Denis pour sa permanence, qui a été accordé, avec le soutien de la CGT.

Aujourd'hui, d'après les témoignages des gardiens, la CSP 93 est l'association la plus présente à la Bourse. Elle occupe un petit bureau au rez-de-chaussée à côté de la loge. Tous les après-midi des petits groupes d'adhérents sont présents devant l'entrée du bâtiment et dans le grand hall de la Bourse. Outre les permanences et réunions, des *« habitués »* viennent régulièrement pour passer du temps avec leurs camarades en discutant de sujets quotidiens. La Bourse est en effet un lieu d'entraide et de rencontre. L'un des premiers présidents de Coordination, Pierre, qui a été réélu à cette fonction en décembre 2017, explique :

> *Ils partagent des savoirs utiles entre eux : de temps en temps la coordination est un lieu pour trouver du travail au black. Ici aussi ils apprennent à être citoyens, ils apprennent à connaître les droits. Ils apprennent les nouvelles cultures, surtout pendant les petites fêtes qu'on fait, puisqu'il y a aussi de la joie dans la lutte. (6 décembre 2017).*

Outre le bureau de permanence qui ne comporte que trois tables et une dizaine de chaises, la Coordination occupe un bureau au 4ème étage pour des rendez-vous individuels. Marguerite, ancienne présidente de la coordination, créatrice d'un groupe de femmes très actif, appelé *« Femmes en lutte 93 »*, et en charge de la *« Campagne travail »* que mène le collectif aujourd'hui, précise :

> *Si un homme ou une femme sans-papiers qui peut être régularisé vient chez nous, on l'invite ici pour un rendez-vous individuel afin d'examiner son dossier, puisqu'en bas il y a toujours beaucoup de monde. (23 novembre 2017)*

L'ORGANISATION DE LA COORDINATION DES SANS-PAPIERS 93

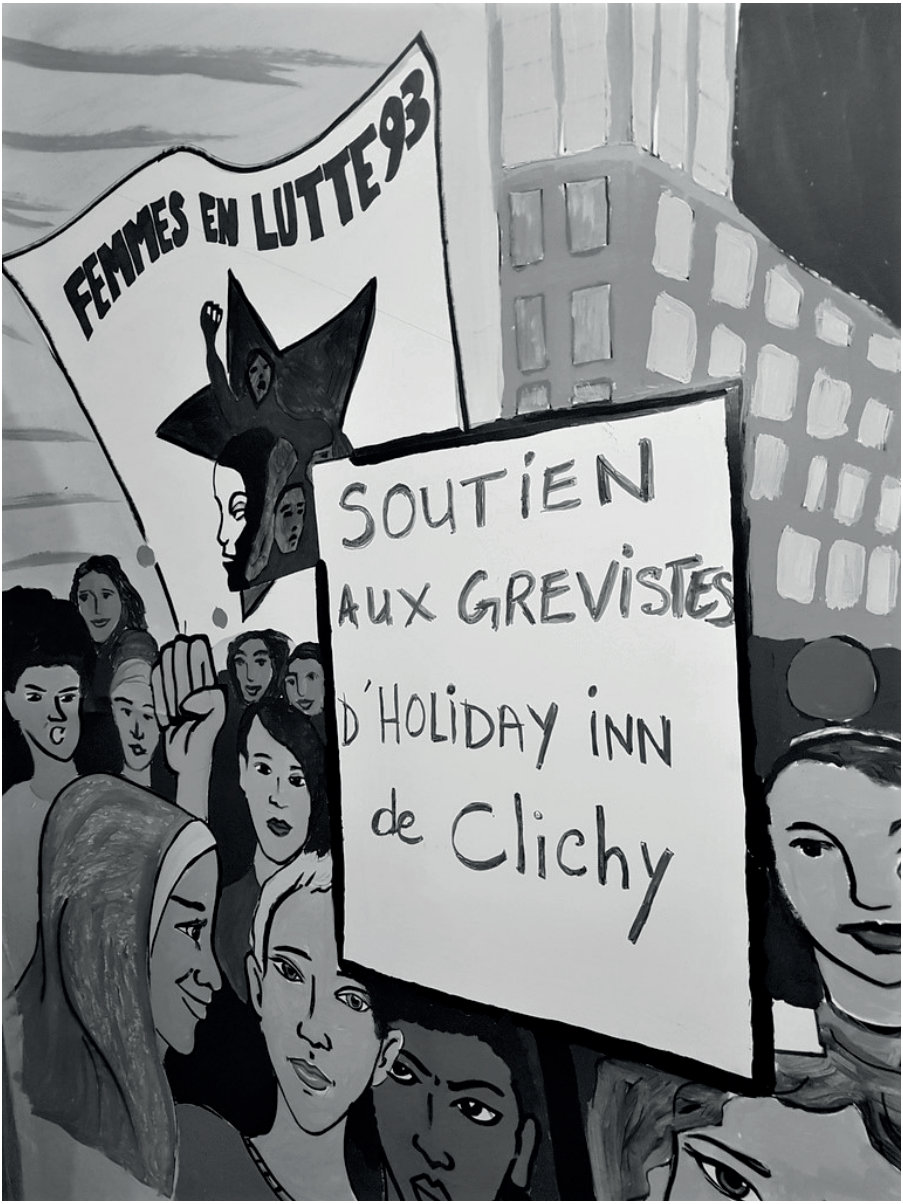
Malgré la petite taille de son local, la CSP 93 compte 1300 adhérents, engagés à des degrés différents dans l'action collective. On distingue deux types d'adhérents plus impliqués : les soutiens (qui n'ont jamais été sans papiers ou qui ont obtenu un titre de séjour) et les délégués (qui sont des sans papiers). En termes de travail militant les soutiens comme les délégués peuvent avoir des rôles similaires, en particulier pour assurer l'accueil de la permanence. Pierre pointe les tensions qui sous tendent cette binarité :

> *Tout le monde a l'intelligence. Je ne suis pas plus intelligent que les copains sans-papiers, au contraire dans leur situation ce sont eux qui sont intelligents, parce que ce sont eux qui ont l'expérience. Ils habitent dans une situation de peur permanente et nous on n'a pas cette expérience. Mais il faut comprendre que sans nous ils ne peuvent pas gagner ». Et il ajoute : « Chez nous dans le collectif de sans-papiers il y a aussi des petits débats. Qui doit diriger les mouvements ? Tu sais il y a des délégués et des soutiens qui disent "nous on est là pour protéger les sans-papiers". D'accord, mais le mouvement, tu ne peux pas le diriger. Ça c'est le débat qui existe chez nous et même des fois c'est violent. (6 décembre 2017)*

En outre parmi les soutiens, qui sont une minorité du collectif une partie est d'origine française et l'autre d'origine étrangère, dont les anciens sans-papiers, qui après avoir obtenu leurs titres de séjour ont décidé de continuer la lutte avec la Coordination 93, afin d'aider les autre. Ils deviennent alors des soutiens, mais la distinction entre les deux types de soutiens reste forte. Lors de mes observations la permanence, j'ai eu l'occasion de parler avec deux femmes-soutiens ayant été sans papiers :

> *Avant il y avait beaucoup de soutiens. Sans eux on ne peut pas faire grande chose. Maintenant il y a des soutiens anciens sans-papiers mais nous on peut pas travailler comme avant. Françoise est morte. Jean-Claude, il est parti avec sa femme. L'association ne fait pas grande chose. (8 décembre 2017)*

En effet l'une de ces femmes considère que les compétences des soutiens français sont plus larges que celles des soutiens anciens sans-papiers. En outre une distinction selon les pays d'origine existe entre les délégués originaires d'Afrique du Nord et ceux originaires d'Afrique subsaharienne, qui sont la majorité des adhérents. Ces derniers sont très attachés à figurer parmi les représentants des sans-papiers lors des négociations avec des institutions administratives et surtout avec le Préfet du 93, lorsque le collectif obtient un rendez-vous à la suite de sa lutte.



Une affiche de soutien à une grève d'employés de la sous-traitance en 2017

LES ACTIVITÉS DE LA CSP 93 À LA BOURSE DU TRAVAIL

La permanence CSP 93 est ouverte tous les après-midi dans la semaine de16h30 à 18h30. Du lundi au jeudi, un accueil a lieu pour faire les cartes d'adhérent, constituer des dossiers pour demander l'aide médicale d'État (AME) et donner des renseignements sur les différents documents des dossiers de régularisation. Le vendredi la permanence est également ouverte, mais ce jour-là les gens viennent plutôt pour boire du thé pendant les discussions amicales, ils apportent des gâteaux faits maison et des petits snacks. En réalité les horaires de la permanence sont très flexibles. Souvent l'accueil commence un petit peu en retard et se prolonge jusqu'au dernier visiteur. Les gardiens disent que le bureau reste animé jusqu'à la fermeture de Bourse.

> *Nous sommes tous bénévoles, explique Gilbert, un soutien du collectif depuis 21 ans, nous ne pouvons pas travailler comme les salariés, on vient chaque fois qu'on a le temps. (8 décembre 2017)*

L'adhésion à la Coordination coûte aujourd'hui 15 euros, après une augmentation récente de 5 euros. Un soutien, ancien sans papiers, explique :

> *Ils ont augmenté le prix pour les cas d'arrestations. Parce qu'ils n'arrivent pas à sortir la personne de la rétention comme avant, alors c'est pour payer l'avocat. (8 décembre 2017)*

De plus, afin de recevoir de l'aide les adhérents, ils doivent participer régulièrement aux actions et réunions de la CSP 93. De ce fait les délégués tamponnent les cartes des nouveaux participants, lors des manifestations, (voir plus bas) et réunions du dimanche.

Pendant ces dernières, la Coordination organise les discussions sur les questions juridiques liées à la vie quotidienne des sans-papiers, sur la politique migratoire de France, et sur la manière dont la Coordination doit agir, ou encore sur le comportement à adopter dans le cas de rétention et d'Obligation de quitter la France (OQTF). Un des sujets abordés pendant la réunion, concerne la rareté des rendez-vous au guichet :

> *Aujourd'hui, dit Pierre, la Coordination ne peut même pas avoir un rendez-vous pour déposer les dossiers. Avant il y avait une grande queue à Bobigny, mais maintenant il n'en y a plus, et ça c'est une catastrophe. Avant les gens dormaient une nuit, deux nuits pour déposer. Maintenant on n'a que les rendez-vous sur internet, ça ouvre d'une manière*

aléatoire, temps en temps. On attend les mois pour quelques-uns entre vous arrivent avoir les rendez-vous dans six mois » (réunion du 10 décembre)

L'objectif de la CSP 93 est de dépasser la procédure d'examen des dossiers au « cas par cas » et de changer la manière de traiter les dossiers. Ces réunions hebdomadaires, qui ont lieu dans la grande salle au rez-de-chaussée de la Bourse, se passent à la manière d'une conférence : quelques personnes invitées comme des avocats et des spécialistes du droit des étrangers et les délégués de la CSP 93, dont le président, prennent la place devant l'auditoire, qui sont en majorité les nouveaux adhérents. Le 10 décembre une vingtaine de sans-papier sont venus, la réunion a duré plus qu'une heure, mais à part des prises de paroles des intervenants, il n'y avait pas de discussion dans le public.

LA COOPÉRATION AVEC LES SYNDICATS SOLIDAIRES ET CGT

Au sein de la Bourse du travail, la CSP 93 a des rapports fréquents avec l'Union locale Solidaires, qui se trouve également au 4ème étage, dans le bureau à côté. La coopération avec cette UL concerne les cas des travailleurs sans-papiers en situation de conflit avec leur patron. Quand un travailleur n'est pas payé, ou quand il est licencié de manière abusive, il a le droit d'aller aux Prud'hommes, même s'il est sans papiers. Dans ce cas les militants de Solidaires aident les adhérents de la CSP 93. Selon Marguerite cela fait partie du travail quotidien, car il y a de nombreux cas d'infraction au droit du travail dans la vie des sans-papiers.

En dehors de cela, la CSP 93 mène une lutte, intitulée la *« Campagne travail »,* dans le cadre de laquelle elle collabore avec la CGT. Cette campagne est menée depuis trois ans afin d'influer sur la politique migratoire. La Coordination et la CGT négocient avec la Préfecture les critères de régularisation : ils insistent pour que cette dernière accepte comme preuves de travail les photos et les témoignages sur la présence de personnes sur le lieu de travail. Ensuite lorsque les sans-papiers sont régularisés par le travail, c'est le patron qui doit payer les taxes d'immigration. Pour cette campagne la CSP 93 travaille avec la CGT, puisque les conséquences de la situation des travailleurs-migrants illégaux se font sentir pour tous les travailleurs. Les travailleurs réguliers voient leur situation se dégrader du fait que les travailleurs sans-papiers sont contraints à accepter de bas salaires, une insalubrité et une insécurité sur leurs lieux de travail, ne peuvent pas prendre de congé, etc. La CGT et la Coordination sont d'accord sur le fait que la seule solution est la régularisation de ces travailleurs.

LES ACTIONS MENÉES HORS DE LA BOURSE

Dans le cadre de *« Campagne travail »*, la CSP 93, la CGT, l'association Droits devant !! et le Collectif 94 de Vitry organisent régulièrement des manifestations contre l'exploitation des travailleurs sans-papiers devant le Ministère du travail, qui a été occupé plusieurs fois depuis les trois ans. Par ailleurs, le collectif essaie de déposer les dossiers de ses adhérents collectivement. Pour cela il prépare les actions de protestation devant la préfecture à Bobigny, afin d'avoir un rendez-vous. Quand il y a assez du monde dans la rue, les représentants du collectif arrivent à avoir permission d'entrer. Le 9 novembre durant mes observations, il y avait à peu près 40 participants dans la manifestation. Parmi eux la majorité était des sans-papiers, auxquels s'étaient joints le président, plusieurs soutiens et délégués et quelques militants-syndicalistes. Le 18 mars 2018 la CSP 93 a fait une tentative d'occupation de la Basilique de Saint-Denis pour demander une régularisation massive, mais cette fois-là au bout d'une heure la police a expulsé avec force 150 manifestants, certains d'entre eux, dont le président du collectif, ont été interpellés, et quelques-uns ont dû être conduits en urgence à l'hôpital du fait de leurs des blessures[4].

La CSP organise également un *« cercle de silence »*, un rassemblement silencieux en forme de cercle, chaque deuxième vendredi du mois. L'enjeu de ce mode d'action né en 2007 à l'échelle nationale est d'attirer l'attention sur la situation des sans-papiers ainsi que d'appeler à une politique plus tolérante de la part du pouvoir. Les adhérents de la CSP 93 se réunissent à la place devant la mairie de Saint-Denis, et restent debout pendant une heure. Le 8 décembre 2017, cependant, il a été décidé que c'était le dernier cercle, parce qu'il commençait à faire froid dehors, et parce que cette manière d'agir ne constitue pas un moyen efficace d'être reconnu. La plupart des participants sans-papiers ont des doutes sur la dimension politique de cette action. Pour certains d'entre eux, explique Pierre, c'est absurde : venir pour ne rien dire.

Une autre manifestation de la lutte pacifiste de la CSP 93 consiste en l'activité théâtrale de femmes du collectif. Leurs pièces ont été présentées à Saint-Denis en 2015-2016 et ont eu du succès. Ce type de la lutte dans l'association est cultivé principalement par Marguerite qui organise également des projections de films, ou des expositions de photos sur la vie de sans-papiers. Elle travaille avec d'autres associations d'aide aux migrants sur le livre de portraits de sans-papiers, et aussi sur le Livre noir de la préfecture, destiné à dénoncer les crimes d'État contre cette population défavorisée.

4 - http ://femmesenlutte93.over-blog.com/2018/03/violences-policieres-recit-de-l-occupation-de-la-basilique.html

LES FORMATIONS SYNDICALES ET L'ÉDUCATION MILITANTE

LA FORMATION SYNDICALE À LA CGT : UN DISPOSITIF DE SOCIALISATION

Elhadji Khassoum Ndiaye

Le syndicalisme français est dans une situation paradoxale : malgré une importante implantation dans les entreprises, le nombre d'adhésions est faible[1]. Les organisations syndicales, soucieuses de préserver leur pérennité dans ce contexte de déclin numérique, misent sur les pratiques de formation afin de susciter l'engagement chez les adhérents et de les fidéliser dans leurs rangs. La CGT en particulier attache une grande importance aux *« formations de base »* ou de *« niveau 1 »* qui visent à transmettre aux nouveaux membres un ensemble de valeurs, de représentations et d'idéaux portés par la confédération.

Au sein de l'Union locale CGT de Saint-Denis, nous avons pu assister à un stage de premier niveau qui a eu lieu du lundi 13 au vendredi 17 novembre 2017 dans les locaux de la Bourse du Travail, puis rencontrer des formateurs et des stagiaires. Nous allons tout d'abord présenter l'organisation des formations de niveau 1, puis nous nous intéresserons aux méthodes pédagogiques, mais aussi à l'importance de la *« bonne ambiance »* pour la réussite de la session. Pour finir nous nous intéresserons aux caractéristiques des animateurs et stagiaires qui prennent part à ces sessions de formation.

UN STAGE DE FORMATION DE NIVEAU 1 À L'UL CGT

Les stages de premier niveau font partie d'une multitude de formations proposées aux membres de la CGT au cours de leur vie syndicale. Ils constituent, dans l'ordre chronologique, la deuxième formation offerte par la CGT après la FANS (Formation d'accueil des Nouveaux Syndiqués) dont l'objet est de présenter des messages de bienvenue ainsi que le schéma institutionnel de la confédération. En outre, selon leur évolution dans la vie syndicale, les membres se voient proposer divers modules afin d'acquérir les compétences nécessaires pour accomplir leurs mandats ou à mettre en œuvre leur engagement militant.

1- Loup Wolff, « Le paradoxe du syndicalisme français », *Première synthèses*, DARES, avril 2018

Il s'avère que la formation de niveau 1 reste un dispositif privilégié dans l'optique d'opérer parmi les membres des syndicats une socialisation à l'esprit du syndicalisme CGT. Pour ce faire, le secrétariat de l'UL, par le biais de la secrétaire à la formation, s'occupe de l'organisation pratique de ces stages. Elle a ainsi pourvu aux besoins administratifs et de prise en charge des personnes ayant participé au stage[2].

L'objectif central de cette formation est de transmettre aux stagiaires des éléments *« fondamentaux »* sur l'économie et la société dans l'optique que ceux-ci prennent conscience de l'éclatement du salariat et des alternatives qu'offre la CGT face à cette précarisation, suivant un programme qui s'étale sur cinq journées :

Première journée : Le stagiaire acteur de sa formation
Deuxième journée : Comment s'élaborent les revendications? Une stratégie CGT qui part des besoins
Troisième journée : La société
Quatrième journée : Le syndicalisme
Cinquième journée : La CGT

Le déroulement de chaque journée est organisé en de multiples séquences (exposés, débats, films, mises en situation…) de manière à faire saisir aux personnes formées chacun des thèmes aidant à la compréhension des rapports de travail et des stratégies de lutte collective.

LES MÉTHODES PÉDAGOGIQUES ET MOMENTS DE SOCIABILITÉ

Du manuel aux approches pédagogiques variées

Bien que les formations de premier niveau soient encadrées par la Confédération à travers un manuel de formation qui décline à la fois les contenus et les méthodes pédagogiques[3], il n'en demeure pas moins que certains formateurs prennent de la distance par rapport à

2 - Le droit à la formation syndicale permet un maintien des jours de salaire durant le stage, mais ce le départ en formation peut être refusé par l'employeur. Les syndicats prennent en charge les frais de déplacement et d'hébergement, et reçoivent une subvention de l'État. http://www.formationsyndicale.cgt.fr/index.php/droit-formation/les-textes/texte-de-base

3 - Pour une présentation de ce système de formation voir : Nathalie Ethuin et Yasmine Siblot, « Du cursus d'éducation syndicale aux parcours de formation des militants de la CGT (années 1950-2000) », *Le Mouvement Social*, vol. 235, no. 2, 2011, p. 53-69.

la rigueur des consignes du manuel pour dispenser leurs enseignements. En effet, même si les instructions du manuel de formation de la CGT se veulent interactives, plaçant les stagiaires en tant qu'acteurs de leur formation, les résultats escomptés semblent ne pas toujours aller de pair avec les méthodes qu'il préconise.

Les contenus comme les techniques d'apprentissage s'inscrivent dans une perspective dynamique. Il faut en effet que les formateurs s'adaptent aux besoins en connaissances de la cohorte de stagiaires et aux dispositions des uns et des autres. Il en résulte donc que l'offre et la demande de formation se construisent et se déconstruisent simultanément de sorte que l'ajustement entre les deux est permanent.

Nous avons ainsi observé une formatrice qui préfère, en donnant des exercices aux stagiaires, qu'il se répartissent répartir un peu partout dans les locaux de la Bourse du travail afin qu'ils puissent mieux connaître l'espace de *« maison des syndicats »*, à laquelle ils doivent désormais s'identifier. Ou encore, un formateur qui, au cours d'une séquence sur les grandes luttes de la CGT, choisit de procéder à des projections d'images au lieu de se livrer à la lecture d'une chronologie qu'il juge *« ennuyeuse »*.

La place prépondérante de la sociabilité

L'UL accorde un intérêt particulier à l'ambiance qui s'instaure durant cette session, et le crédo souvent affirmé est que durant leur formation les militants ne sont *« ni à l'école ni au boulot »*. Il faut ainsi faire en sorte que le stage se déroule plus dans une atmosphère différente de classes magistrales et classiques ; il est également important de créer pendant ces cinq journées une rupture avec la routine usante du travail.

Ainsi, l'UL compte bien faire de ces sessions des moments de renforcement des liens de camaraderie entre les différents participants. Les pauses répétées, dont le repas de midi entre 12h30 et 14h, constituent notamment des instants de discussions personnelles et d'échanges conviviaux. De temps à autre, des discussions informelles jaillissent au cours des séquences, ce qui conduit parfois certains formateurs à rappeler la salle à l'ordre. Mais ces discussion informelles sont également favorisées : une table avec une machine à café, des gâteaux, des bouteilles d'eau et entres autres friandises, est dressée chaque jour à l'intérieur de la salle, et les participants en disposent librement.

COLLECTIF FORMATION SYNDICALE

UD CGT 93

PLAN DE FORMATION 2018

- **Formation pour « Être acteur toute sa vie »**
- Niveau 1 (Noisy) : du 11 au 20 janvier et du 12 au 16 février 2018
- Niveau 2 : du 12 au 16 mars et du 9 au 13 avril 2018
- Niveau 3 : du 15 au 19 octobre et du 19 au 23 novembre 2018
- Qualité de vie syndicale et ressourcement : du 24 au 28 septembre 2018
- Les discriminations LGBT : le 18 mai 2018

- **Formation d' « Accompagnement à la responsabilité »**
- Egalité professionnelle femmes/hommes : le 5 mars 2018
- Les « risques psychosociaux » : du 26 au 29 mars 2018
- Formation des formateurs : du 18 au 22 juin 2018
- Communication : du 4 au 8 juin 2018
- Technique de la lecture rapide : le mercredi 19 septembre 2018
- Rédaction d'un tract : du 26 au 27 novembre 2018
- Politique et gestion financière des syndicats : du 1 au 2 octobre 2018
- Animation d'un collectif de direction – CE UD : du 12 au 14 février 2018

- **Formation d' « Accompagnement à un mandat »**
- CHSCT (Sevran-Clichy) : du 12 mars au 16 mars 2018
- CHSCT (Noisy) : du 14 au 18 mai 2018
- CHSCT (Sevran-Clichy) : du 8 au 12 octobre 2018

- CHSCT (Noisy) : du 26 au 30 novembre 2018
- CCOCS (Sevran-Clichy) : du 9 au 13 avril 2018
- CCOCS (Noisy) : du 11 au 15 juin 2018
- CCOCS (Sevran-Clichy) : du 10 au 14 décembre 2018
- CCOCS (Noisy) : du 5 au 9 novembre 2018
- DP : du 5 au 9 février 2018
- DP : du 12 au 16 novembre 2018
- DS : du 14 au 18 mai 2018
- DS : du 5 au 9 novembre 2018
- Défenseur Syndical : du 26 au 30 mars 2018
- Conseiller du salarié : du 3 au 5 décembre 2018
- CPH – Prise de mandat : Date à déterminer

- **Divers**
- L'outil informatique pour la pratique syndicale :
  - Stages d'initiation – connaissance de l'informatique et découverte de logiciels : du 28 mai au 1er juin 2018
  - Modules d'approfondissement – powerpoint, publisher, publipostage, internet, blog : du 4 au 8 juin 2018
  - Stages d'initiation : connaissance de l'informatique et découverte de logiciels : du 5 au 9 novembre 2018
  - Modules d'approfondissement – powerpoint, publisher, publipostage, internet, blog : du 12 au 16 novembre 2018

- **Journées d'études :**
- Luttes sociales et mondialisation : date à déterminer

Plan de formation de l'Union départementale CGT 93

FORMATEURS ET STAGIAIRES : QUI SONT-ILS?

Des intervenants au profil divers

Au cours de nos observations, nous avons pu constater que le profil des formateurs ayant pris part à cette session peut être loin des idées reçues quant à leur expérience et à leur légitimité syndicale en termes d'ancienneté en tant que syndicalistes de la CGT. Parmi les animateurs de la session de novembre 2017, deux présentent ainsi un profil atypique du point de vue de leur âge (26 ans), leur expérience syndicale relativement courte (entre 3 et 5 ans de militantisme), ou même leur parcours de formateurs, étant donné qu'aucun des deux n'a suivi de formation de formateurs.

Des résonnances différenciées chez les stagiaires

Le but des formations de base en général est de susciter et de renforcer une fibre militante chez ses membres de fraîche date. Il est espéré que cet engagement se traduise par une participation accrue aux différentes activités des structures de la CGT, et par des perspectives de prises de mandat dans les instances de représentation de personnel au sein de leurs établissements respectifs.

Le groupe de militants de la session observée comportait douze stagiaires, avec des absences selon les journées. Elle regroupait ainsi des salariés du public plus que du privé, pour la plupart touchés par les formes particulières d'emploi (CDD, temps partiel subi, horaires, conditions de travail difficiles...). La majeure partie de ces stagiaires sont des adhérents récents, avec un engagement syndical assez limité.

Parmi les motivations exprimées par les stagiaires pour expliquer leur participation à cette formation, sont mentionnées l'idée de se retrouver au sein du collectif protecteur qu'offre la CGT ; suivre ces formations représente aussi pour certains l'opportunité d'une évolution ou d'un accomplissement personnel. A l'heure du bilan du stage, les retours par rapport au déroulement des enseignements et de l'ambiance de travail ont été globalement positifs. Certains jugeaient très utiles les connaissances acquises sur l'histoire de la CGT et nourrissaient l'ambition de contribuer plus activement à améliorer la qualité de vie syndicale.

LA FORMATION SYNDICALE, UN DROIT COLLECTIF CONTESTÉ ? UN STAGE DE SUD EDUCATION 93 SUR LE RACISME DANS L'ÉDUCATION NATIONALE

Abdoulaye Traore et Amadou Traore

« La formation syndicale est progressivement devenue un droit essentiellement collectif, orchestré par les organisations syndicales. (…) Alors même que le droit au congé d'éducation ouvrière est ouvert à tous les salariés, l'État accorde de fait aux seules confédérations syndicales représentatives le monopole de cette formation (…), tout en reconnaissant à chaque organisation sa pleine autonomie dans la définition des contenus, la sélection des stagiaires et l'organisation des sessions. »[1] Ainsi, si le financement public de la formation syndical est réservé aux organisations représentatives, l'ensemble des syndicats ont la liberté de former leurs adhérents mais également l'ensemble des salariés qui le souhaitent, et de définir leurs propres contenus de formation.

Sud-Education 93, issu du syndicat national Sud-Education est présent au sein de la Bourse du travail de Saint-Denis. Ce syndicat rassemble l'ensemble des adhérents de Sud-Education à l'échelle du département ; il possède dans le département un seul et unique local situé à la Bourse du travail de Saint-Denis. Les militants y tiennent des permanences mais y organisent également des séances de formation syndicale, comme celle portant sur le racisme dans l'Éducation nationale, qui a eu lieu en décembre 2017. Cette formation syndicale s'est tenue dans un contexte particulier car elle a été l'objet de vives critiques de représentants de l'Etat, et s'est trouvé au centre d'une controverse à l'échelle nationale.

Dans une première partie, nous allons présenter le travail du syndicat au sein de la Bourse du travail de Saint Denis, dans un deuxième temps, présenter le contexte dans lequel s'est déroulée cette formation ainsi les critiques qu'elle a suscitée et, dans un troisième temps,

1- Nathalie Ethuin et Karel Yon. « Entre travail, citoyenneté et militantisme : un panorama des travaux sur les relations polyphoniques entre syndicalisme et formation », *Savoirs*, vol. 24, no. 3, 2010, pp. 9-57.

décrire les formations dispensées lors de cette journée : en quoi cette formation est-elle spécifique ? Nous verrons que des pratiques innovantes y ont coexisté avec des formes très traditionnelles de formation.

LE TRAVAIL MILITANT DE SUD ÉDUCATION 93 À LA BOURSE DU TRAVAIL DE SAINT-DENIS

Toute la semaine, soit du lundi au vendredi de 9 heures à 17 heures, des adhérents de Sud Education 93 sont présents pour accueillir des travailleurs de l'éducation nationale, mais aussi pour se réunir entre militants, dont plusieurs ont des décharges syndicales dans leurs établissements[2]. Il est beaucoup question de *« gagner la bataille des moyens dans le 93 »* comme nous pouvons le lire sur le site du syndicat. En effet, Sud éducation 93 lutte pour obtenir des moyens pour le département. Sans négliger les autres mobilisations qui se situent à d'autres échelles ou encore l'interprofessionnel, ce syndicat entend se battre pour obtenir un *« plan d'urgence pour le 93 »*. Sont ainsi abordées la question de l'échec scolaire, la prise en charge des élèves handicapés ou encore la création de postes pour les personnels à part entière (enseignants, personnels de vie scolaire, techniques personnels administratif, personnels de santé…).

Au sein de la Bourse, Sud éducation occupe des locaux que lui prête la mairie de la ville, à l'issue de négociations réussies avec la municipalité. Cependant, il faut noter que ces locaux se situent aux quatrième étage, dévolu aux associations, et non à l'étage des syndicats. Cela s'explique par le fait que Solidaires ne siège pas à la Commission administrative de la Bourse du travail qui gère l'attribution des locaux aux étages du syndicat. Sud éducation 93 entretient de bonnes relations avec la CGT qui s'occupe de la gestion des plannings d'attribution des salles de la Bourse du travail à Saint-Denis. Grace à cela, le syndicat peut y tenir ses Assemblées Générales et certaines réunions. D'autres lieux tels que les Bourses du travail de Bobigny et Montreuil permettent de faire des réunions ou encore faire des ateliers et notamment des Assemblées Générales. Quant aux réunions hebdomadaires membres de l'équipe syndicale, celles-ci se tiennent dans les locaux de Solidaires à Paris, du fait que certains membres y sont plus proches de leur lieu d'habitation.

2 - Du fait de leurs mandats, ils peuvent consacrer une partie de leur temps de travail au syndicat. Ils sont appelés les « déchargé.e.s ».

La permanence se tient dans un bureau avec des murs tapissés d'affiches au nom de Solidaires et de leurs nombreuses luttes avec des slogans tels que : *« Les capitalistes nous coûtent cher », « tou-te-s ensemble on contre-attaque », « vive la lutte », « doublement exploitées doublement Solidaires »* et bien d'autres. L'endroit est simple avec trois postes de travail, une table où sont disposés un nombre conséquent de gobelets au nom de Solidaires avec tout le nécessaire pour disposer d'une boisson chaude. Ce *« désordre »* apparent et l'ambiance *« décontractée »* n'altère en rien l'organisation du travail de la permanence.

L'organisation horizontale du syndicat transparait souvent dans les discours des adhérents. Le consensus est central. L'équipe syndicale se charge d'appliquer les décisions votées en AG. Il s'agit de suivre l'orientation décidée par l'ensemble des membres du syndicat. Ainsi, lorsque que se prépare un évènement (grève, stage ou autre) c'est l'endroit d'où vont être envoyés les mails, mais aussi l'endroit où vont être préparés les tracts, les banderoles, le tout sans trahir l'orientation du syndicat. L'entraide aussi occupe une place importante, car s'il faut deux personnes au minimum pour que se tienne une permanence, il y a bien plus de personnes dans les locaux notamment pendant les périodes d'évènements :

> *« on peut les appeler ou y en a qui viennent assez… par exemple Michael aujourd'hui, il n'est pas déchargé le jeudi. Il est déchargé le vendredi mais il est en congé le jeudi mais comme c'est un bon… (rire de tout le groupe) il vient aussi le jeudi. » (Entretien avec Corinne le 14 décembre 2017)*

La solidarité d'étend bien au-delà du bureau de la permanence. En cas de nécessité les adhérents vont donner des coups de main à leurs camarades débordés à l'extérieur :

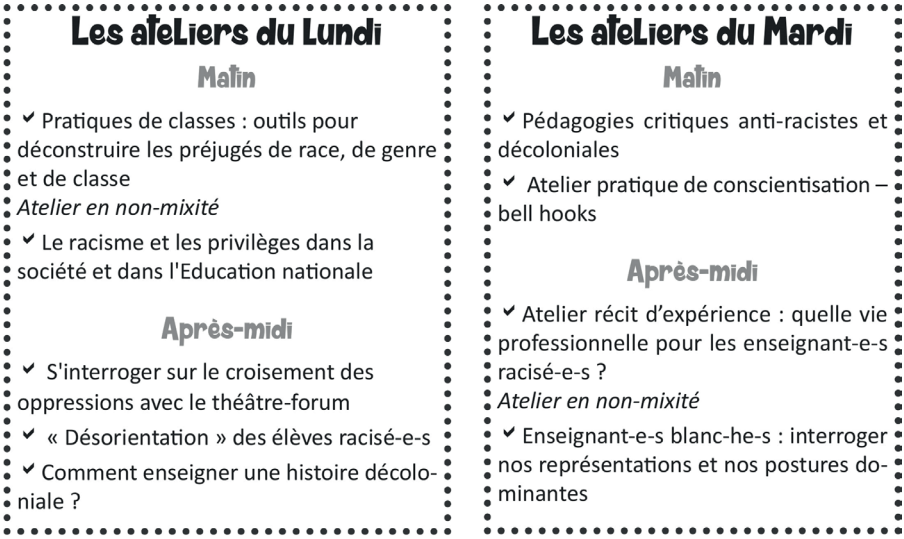
> *« Là le camarade Michel comme c'est un jour de grève dans le second degré, il est allé apporter les drapeaux à la manifestation euh… dans Paris à 11h30. Il va rester un peu là-bas et après il revient, donc il y a aussi un rôle de… il n'y a pas que du travail de bureau. » (Entretien avec Corinne, le 14 décembre 2017)*

UN STAGE DE FORMATION SYNDICALE À PART

La formation syndicale que nous avons pu observer les 18 et 19 décembre 2017 à la Bourse du travail de Saint-Denis s'inscrit le cadre général des formations réalisées par les syndicats en France pour assurer à leur membres l'acquisition des connaissances nécessaires à leur pratique de l'activité syndicale. Sud éducation 93 effectue en effet des formations régulières

à destination de ses membres et de sympathisants dans deux grands domaines qui sont classiques dans le syndicalisme enseignant[3] : les droits et revendication des personnels de l'éducation nationale, et la pédagogie, dans l'objectif de développer des pratiques alternatives[4].

Cependant, cette formation dispensée sur le *« racisme dans l'éducation nationale »* occupe une place un peu à part. Les débats autour des rapports sociaux de *« race »* et les discriminations sont prégnants dans le « 93 » et en Île-de-France bien plus que dans d'autres départements de France métropolitaine du fait du contexte socio-spatial (relégation spatiale, chômage élevé, sous-équipements des territoires…). L'une des organisatrices du stage nous a expliqué sa volonté d'organiser le stage par le désir de faire prendre plus de place aux questions liées au racisme et a expliqué sa décision se syndiquer au sein de Sud Education 93 était justement motivé par le positionnement du syndicat sur ces questions liées aux rapports sociaux de *« race »*. La thématique abordée, le vocabulaire employé par les organisateurs, et, surtout, la tenue de deux ateliers (parmi neuf) organisés en *« non-mixité »*



Extrait du programme du stage : les ateliers

3 - Bertrand Geay, *Le syndicalisme enseignant*, La Découverte, 2005
4 - http ://www.sudeducation93.org/-Formations-syndicales-.html

non selon le sexe mais selon une partition entre personnes *« racisées »* et *« non racisées »* font de cette formation syndicale une exception.

L'intervention du ministre de l'Éducation nationale et les pressions contre les organisateurs qui ont suivies la médiatisation de l'évènement ont en effet porté sur deux points : la dénonciation de la tenue d'ateliers en non-mixité au nom de l'universalisme républicain ; l'utilisation du terme *« racisme d'Etat »* considéré comme diffamatoire. Le 21 novembre 2018, le ministre, Jean-Michel Blanquer, a ainsi annoncé, lors d'une intervention à l'assemblée nationale, une plainte contre le syndicat Sud-Education, plainte qui se situe dans la continuité de nombreuses polémiques. En effet, depuis plusieurs années la pratique des ateliers en *« non-mixité »* a suscité des condamnations de la part d'institutions. Ainsi, en avril 2015, la tenue de journées intitulées *« Paroles non-blanches »* au sein de l'université Paris 8 puis du *« Camp d'été décolonial »* avait amené Najat Vallaud-Belkacem, la ministre de l'Éducation nationale de l'époque, à condamner ce mode d'organisation5 parce que selon elle : *« Ces initiatives confortent une vision racisée et raciste de la société qui n'est pas la nôtre »*[6]. Plus récemment, le festival afro-féministe *« Nyansapo »* organisé par Mwasi a été vertement critiquée, au même motif, par Anne Hidalgo, maire de Paris et par la LICRA[7].

La question centrale de ce stage était donc celle de la « race »[8] et du racisme de et dans l'institution scolaire, ainsi que plus généralement le racisme dans la société de la société française. Et bien que la manière d'aborder ces questions fasse débat au sein des organisations syndicales, les interventions politiques et médiatiques condamnant ce stage sont apparues comme une remise en cause de la liberté de formation syndicale.

> *Ça n'a pas cristallisé les tensions au sein du syndicat et entre les syndicats. Les débats sont clivants même au sein de Sud-éduc. Ces questions sont fondamentales à Paris, dans le 93 (questions abordées dans le stage) mais le sont moins dans le Calvados.. (Compte rendu d'observation du 6 décembre 2017 à la bourse du travail de Saint-Denis.)*

La contestation étatique de la liberté des syndicats à avoir le contrôle du contenu dispensé

---

5 - https ://www.challenges.fr/politique/vallaud-belkacem-face-au-camp-d-ete-interdit-aux-blancs_27316

6 - http ://www.leparisien.fr/politique/video-a-l-assemblee-vallaud-belkacem-condamne-le-camp-d-ete-decolonial-28-04-2016-5751903.php

7 - http ://www.liberation.fr/france/2017/05/28/aux-origines-de-la-polemique-sur-le-festival-afrofeministe-nyansapo_1572874

8 - Au sens social et non au sens biologique.

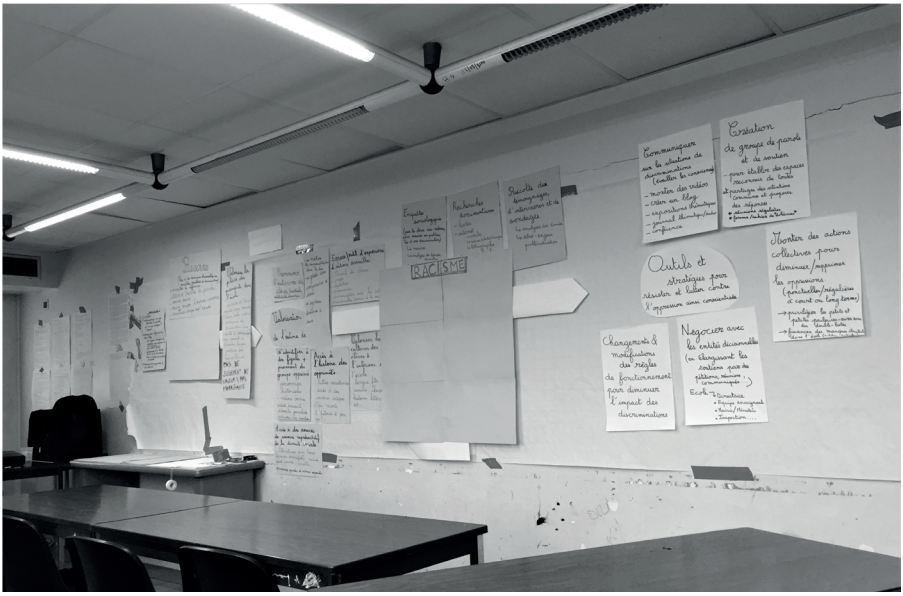
lors de leurs formations syndicales a suscité une solidarité syndicale plus large, y compris de la part d'autres syndicats[9], parfois même en désaccord avec l'approche des questions de racisme développée dans ce stage ou la pratique de la non-mixité.

UN STAGE ANTIRACISTE : SENSIBILISER PUIS FORMER

Comment le stage s'est-il déroulé concrètement ? Son organisation est-elle en rupture avec la formation syndicale traditionnelle ? Les observations montrent qu'ils s'inscrivent plutôt dans la continuité de pratiques antérieures. Ces deux jours de stage consacrés à la formation des professionnels de l'Éducation Nationale au (professeurs, surveillants, CPE) ont en effet été organisés selon deux modalités : Formation générale (autour de plénières consacrés à des thématiques importantes) et Formation spécifique (à travers des ateliers en petits groupes consacrés à des thématiques, non pas secondaires, mais plus spécifiques). Cette approche interactive permet aux participants de découvrir des outils leur permettant de faire face à différentes situations, mais aussi d'intervenir quand bon leur semble. Les ateliers ont été animés par des personnes ayant construits leur légitimité par un travail militant, à l'inverse des chercheurs qui ont animés les pléniers qui eux, tirent leur légitimité d'un statut académique.

Les conférences plénières se sont déroulées dans l'amphithéâtre de la Bourse, selon la modalité très classique d'une intervention suivie de questions. La première conférence a été donnée par Nacira Guénif Soulaimas[10] et Marwan Mohammed[11]. Elle s'intitulait *« qu'est-ce qu'un-e élève racisé-e ? Où en est-on de l'anti-racisme à l'école »* et faisait un historique de l'antiracisme et du racisme à l'école. Cette conférence introductive était surtout centrée autour de la question du rapport entre professeurs et élèves, et de l'expérience des élèves racisés dans l'enseignement avec des extraits d'entretiens réalisés par Marwan Mohammed et Nacira Guénif, qui, tous deux, animent également des formations destinées à des professeurs ou futurs professeurs. La modération a été assurée par une militante racisée de Sud Education 93. La deuxième plénière traitait de la question de l'islamophobie dans l'Éducation nationale avec comme intervenants Marwan Muhammed, l'ancien porte-parole du Collectif contre l'islamophobie en France (CCIF) et un membre du Cercle des enseignants laïques. A ce moment là, il était question d'alerter, du moins de sensibiliser les professeurs présents dans la salle à la question sensible de *« l'islamophobie dans l'Education nationale »*.

9 - https ://93.cgteduccreteil.org/LA-CGT-EDUC-ACTION-EXPRIME-SON-SOUTIEN-A-SUD-EDUCATION-93
10 - Professeure à l'Université Paris 8.
11 - Chercheur au CNRS.



Textes rédigés lors d'un des ateliers

Lors des échanges avec les intervenants, certains professeurs ont exprimé leur désarroi. Ces séances visaient à outiller les stagiaires tant d'un point de vue théorique, selon une pratique assez scolaire ; dans certains cas des bibliographies étaient ainsi affichées.

Les ateliers étaient pour leur part plus interactifs et centrés sur des pratiques militantes, et étaient donc organisés, pour une partie d'entre eux en *« non mixité »* (c'était le cas de deux ateliers sur neuf). Il faut noter que certains stagiaires n'ont pas participé à ces derniers. L'atelier : *« Stratégies de mobilisation »,* animé par Sihame Assbague, militante antiraciste, décrivait ce qu'était le Community Organizing. Après avoir présenté des éléments théoriques, l'intervenante a évoqué les mobilisations des populations dans certaines écoles de quartiers populaires contre le manque d'équipements, la vétusté du matériel. Elle a également évoqué comment, avec un mouvement global, comme celui qu'a été le mouvement contre la loi travail, on pouvait élargir les luttes. Un autre atelier intitulé *« Pédagogies critiques, antiracistes et décoloniales »* animé par Irène Pereira (docteure en sociologie) se déroulait sur la base des travaux de Paulo Freire, un pédagogue brésilien. Il s'agissait de développer en France cette approche déjà diffusée par *« les pédagogues critiques de la race aux Etats-Unis et les pédagogies décoloniales en Amérique latine ».* Dès le départ, il a été demandé aux stagiaires d'écrire un mot sur une feuille en lien avec le terme *« race ».*

Après quoi, une discussion a émergé autour des représentations sur le terme en question. A la fin de cet atelier, une vidéo de quelques secondes a été diffusée. On pouvait y voir des enfants d'origines différentes interrogés par des journalistes sur ce qu'ils pensaient d'une vidéo qu'on leur avait diffusé où des habitants d'un village festoyaient autour barbecue durant l'évènement de la fête des voisins. Là encore, les stagiaires étaient amenés à échanger sur ce qu'ils voyaient.

Le fait que la parole puisse se *« libérer »* durant ce genre de stage permet aux individus présents (les stagiaires) d'élargir leur champ de connaissances notamment sur des thèmes sensibles tels que le racisme qui peut toucher plus facilement des départements du 93 au sein de la Seine Saint-Denis. Les plénières permettent d'initier des discussions qui ont été développées durant les ateliers. Ainsi, nous sommes passés de la diffusion d'informations générales dans les plénières, à des *« zones »* de débats dans les ateliers, lieux d'échange où les intervenants interagissaient avec les stagiaires, de la même manière que les stagiaires échangeaient entre eux. Dans un cas comme dans l'autre, les stagiaires débattaient sur les difficultés qu'ils pouvaient rencontrer avec leurs élèves et parfois la hiérarchie au sein de leurs établissements.

La journée de formation était donc segmentée entre des savoirs dispensés de manière verticale (les conférences) et de manière plus horizontale, en mobilisation des pédagogies dites alternatives, ce qui n'est pas une nouveauté dans le cadre de la formation syndicale où ces pédagogies sont mobilisées de longue date par différentes organisations[12]. Dans ce cadre-là, le principe de non-mixité de certains ateliers a été respecté par l'ensemble des participants et a permis à des petits groupes de discuter de problématiques qui leurs sont propres.

12 - Nathalie Ethuin, Karel Yon (dir.), *La fabrique du sens syndical. La formation des représentants des salariés en France* (1945-2010), Editions du Croquant, 2014

LES COURS DE REMISE À NIVEAU À LA BOURSE DU TRAVAIL : ENTRE FORMATION PROFESSIONNELLE ET FORMATION ÉMANCIPATRICE ?

Thibaud Le Calvez

En dehors de la formation syndicale, il existe plusieurs types de formation ou d'éducation pour adultes à la Bourse du travail de Saint-Denis : des conférences, des cours d'alphabétisation, mais aussi de la formation professionnelle à destination des agents de la mairie. Nous allons nous intéresser ici aux cours dits de *« remise à niveau »*. Il s'agit de cours de français et de mathématiques hebdomadaires. Ces cours de *« remises à niveau »* financés par la mairie de Saint-Denis permettent aux agents peu qualifiés (de catégorie C) de passer les tests pour pouvoir intégrer une préparation aux concours de la fonction publique territoriale. Nous avons pu mener des entretiens avec des formateurs et assister à un cours en novembre 2017.

Sans que cette présence ait un lien avec l'activité des syndicats, ces cours destinés au personnel de la mairie ont lieu à la Bourse du Travail, bâtiment municipal. Cependant, le type de formation qui y est dispensé semble bien trouver sa place dans ce lieu, car il hérite d'une conception de la formation à la professionnelle et émancipatrice. L'historien David Hamelin a décrit l'intense période de débats et d'expériences autour de l'éducation et de la formation des ouvriers parmi les syndicalistes français au tournant du 20ème siècle. F. Pelloutier a rassemblé les socialismes autour du consensus de porter une *« émancipation globale des travailleurs par l'éducation » et de valoriser le « goût d'apprendre par soi-même »*, projet qui se poursuit après sa mort[1]. Les Bourses du travail ont été ainsi les lieux qui ont permis au syndicalisme de mener des expériences culturelles et éducatives. Malgré la fin de celles-ci, cette vision éducative qui souhaite donner aux travailleurs le goût et les moyens d'une curiosité scientifique et critique, en vue d'une auto-émancipation et d'une auto-détermination, n'a pas disparu (au contraire).

1 - David Hamelin, « Les Bourses du travail : entre éducation politique et formation professionnelle », *Le Mouvement Social*, n° 235, 2011, p. 23-37.

En quoi les cours de *« remise à niveau »*, qui semblent relever de la formation professionnelle stricto sensu, peuvent-ils être considérés comme une formation héritière des expériences éducatives émancipatrices des Bourses ? Quelles sont les pratiques pédagogiques qui permettent une certaine émancipation au-delà de leur vocation professionnelle ?

Dans une première partie, nous nous intéresserons à la structure de formation, à son histoire récente, aux enjeux qui ont menés à sa création, mais aussi à la trajectoire professionnelle et militante des formateurs. Dans une seconde partie sera développée la question des pratiques pédagogiques développées dans ces cours en direction de franges de la population en situation défavorable face à l'école. Pour finir, nous nous intéresserons aux aspects émancipateurs de cette formation, qui, malgré son caractère d'abord professionnel, propose et valorise une solidarité entre travailleurs, rejoignant ainsi au travers de sa vision de l'éducation le cadre militant et syndical de la Bourse du Travail.

UNE STRUCTURE COOPÉPRATIVE DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET UNE CONCEPTION MILITANTE DE LA FORMATION

Des enseignants ayant travaillé pour l'éducation nationale et prenant leurs distances

Les cours de *« remise à niveau »* sont dispensés par des membres de FORCOP2, prestataire de la mairie de Saint-Denis, qui a la particularité d'être une coopérative, une Scop[3], fondée par quatre formateurs ayant travaillé au GRETA ou dans l'enseignement secondaire[4] . La Scop existe depuis 2010, et a travaillé selon une des formatrice *« pour des jeunes en réinsertion », « dans les prisons… pour la Sodexo, les CFA, des écoles de cuisines. »*

J'ai rencontré deux des professeurs de cette Scop. Un de ces professeurs, que nous appellerons Christian, vient de prendre sa retraire au tournant de l'année 2018. Son père était employé PTT, sa mère était infirmière. Il a fait toute sa carrière comme professeur de français dans un collège, et dans quelques lycées (notamment avec le GRETA). Il a travaillé un temps dans une *« unité de français langue étrangère »* de l'Université de Vincennes. L'autre professeure, que nous appellerons Louise, a suivi une formation universitaire supérieure en mathématiques, elle était la seule boursière (et la seule fille)

2 - C'est un pseudonyme.
3 - Société coopérative et participative de production, statut juridique qui permet aux salariés de détenir la majeure part du capital de l'entreprise ainsi que le pouvoir décision sur l'entreprise
4 - Centre de formation professionnelle lié à l'Éducation nationale

de sa promotion à l'université. Elle a travaillé à l'académie de Créteil et à l'académie de Versailles comme professeure de mathématiques. Sa mère a travaillé comme employée à la Sécurité Sociale. Son père était comptable à domicile. Les deux autres enseignants qui font partie de la Scop sont un ancien professeur d'économie en lycée, et un ancien formateur du GRETA.

Le syndicat et la société coopérative : des moyens pour mieux enseigner

Ces quatre formateurs ont tous pris leurs distances avec l'Éducation nationale ou avec le GRETA, et la fondation de FORCOP en découle. Les formateurs revendiquent ainsi une autre manière de faire. Ainsi, Louise, enseignante dans le secondaire, est intervenue au GRETA pour des cours de remise à niveau, mais n'a pas apprécié cette expérience : *« (on) s'est dit on va monter une société on va le faire nous-même. Ce que eux ils font mal, nous on va le faire bien. »* Sa nouvelle activité au sein de la Bourse du Travail permet à Louise de faire reconnaître sa vision de l'enseignement, son expérience, ses méthodes, déconsidérés au GRETA. Son enseignement, elle l'a dévolu aux quartiers populaires.

Ces professeurs ont eu dans leur vie plusieurs expériences militantes, notamment liés à leur métier d'enseignant au sein de l'éducation nationale. Le militantisme syndical permet de négocier les conditions de travail, mais aussi les moyens éducatifs. Louise a été responsable syndicale lorsqu'elle était professeure au lycée. Les résultats encourageants des classes de cette professeure lui ont permis d'instaurer un rapport de force relativement favorable lors des négociations sur les conditions de travail des professeurs, mais aussi les conditions scolaires des élèves, comme des heures pour des cours de soutien : *« l'inspecteur d'académie [me connaissait] (…) j'allais le voir (…). Tous les ans j'ai eu mes heures pour aider les élèves »* explique-t-elle.

Leur posture militante, au-delà d'une solidarité interprofessionnelle, s'inscrit dans la défense de leur vision de l'éducation, et des méthodes et des moyens nécessaires pour y parvenir. Cet enseignement se distingue par ses pratiques pédagogiques et c'est au travers d'elles que nous allons tenter comprendre la relation éducative qui se joue. N'est-ce pas d'abord par leurs méthodes pédagogiques alternatives que ces professeurs ont construit leur légitimité auprès des agents, membres des classes populaires, qu'ils éduquent ou forment ?

UN ENSEIGNEMENT NON-ACADÉMIQUE ; DES PRATIQUES PÉDAGOGIQUES ALTERNATIVES

Une redéfinition « populaire », « pragmatique » de l'acte pédagogique ?

Louise, durant le cours observé, faisait cours à des personnes travaillant pour la mairie à des postes modestes : secrétaire comptable, aide à domicile, secrétaire médicale, auxiliaire de puériculture à la PMI, secrétaire au service de la direction des ressources humaines. *« Ce sont des personnes qui ont eu une scolarité chaotique »* m'explique Christian, formateur. Les professeurs, par leurs pratiques pédagogiques, s'efforcent de se *« mettre à portée »* de leur public, et valorisent les qualités humaines dans un cadre auto-émancipateur. Entretenir une proximité avec les stagiaires leur semble nécessaire, notamment pour pouvoir révéler les savoirs *« muets »*.

« L'erreur est humaine » ; « tout le monde peut se tromper » dit souvent Louise en cours, et exprime, comme beaucoup de formateurs pour adultes, un rejet des méthodes « *humiliantes ou aliénantes* » ou de la mise en place d'un *« système de compétition »*[5]. En effet, Louise explique : *« Ce qu'on fait à l'heure actuelle dans l'enseignement c'est qu'on donne un contrôle de maths, il y a un gamin qui a trois, on lui dit : t'es pas bon, je vais passer au chapitre suivant. Moi j'trouve ça dégueulasse »*. L'enseignement porté par Louise s'inscrit, au contraire, dans un processus actif, émancipateur. La pédagogie doit permettre aux personnes de pouvoir puiser, à la fois au sein de son cours qu'à l'extérieur de celui-ci, dans leurs propres savoirs existants. Ainsi, elle raconte, au sujet d'une formation de mathématiques pour personnes analphabètes : *« il y avait une femme qui n'avait jamais été à l'école, qui savait ni lire ni écrire. [Mais] elle savait compter parce qu'elle faisait du tricot ! Et donc pour qu'elle compte, je lui parlait de mailles de tricot, et elle savait compter. »* Finalement, une des tâches que se donne Louise est de faire rejaillir un savoir déjà disponible et utile. Pour cela, elle créé un lien entre les expériences vécues de la personne, et un problème posé (dans ce cas, de mathématiques), en essayant de s'appuyer sur des situations concrètes.

Cette approche pédagogique nécessite, voire engage, une proximité avec le public formé ou éduqué en question. Ces pratiques pédagogiques sont centrales pour comprendre la place de ces cours de remise à niveau à la Bourse du Travail. Louise explique avoir utilisé la même relation pédagogique systématiquement durant sa carrière de professeure et de

5 - Natanson Jacques. « De la légitimité en formation ». In: Recherche & Formation, N°24, 1997. *Conscience éthique et pratiques professionnelles*, sous la direction de Gilles Ferry. pp. 9-16.

formatrice, elle a par toujours travaillé avec des populations qui ont un lien défavorable avec l'école (classe non-franconphone, lycées en zones sensibles). Si Louise explique que certains stagiaires sont très réticents à prendre la parole en début de formation, elle se félicite de les voir s'exprimer. Dans ses cours le tutoiement est de rigueur.

L'occasion de renouer un lien positif avec « l'école »

La place et les moyens proposé aux stagiaires leur permettent de retrouver un rapport positif avec *« l'école »*. Myriame, une stagiaire du cours de remise à niveau à la Bourse du Travail, témoigne avant que le cours ne commence : *« j'ai quitté l'école très tôt […] si j'avais eu une prof de maths comme ça mais j'aurais apprécié la matière, tandis que là j'étais bloquée je comprenais rien, il fallait suivre. Elle a une pédagogie excellente, et c'est un plaisir de venir ! »* Louise a conscience des difficultés que ce *« retour à l'école »* représente : *« Vous êtes un adulte, vous avez pas un bon niveau, vous travaillez, vous galérez avec votre famille, et vous venez en plus… retourner à l'école, difficile quoi ! »* Louise, à propos des lycéens : *« Dans les quartiers difficiles, vous encouragez un gamin il vous le rend au centuple. Moi j'ai des élèves ils arrivaient dans la classe ils disaient "avec celle prof là on déconne pas !" »*

Louise valorise les qualités des personnes en formation aux cours de remise à niveau : elle parle de leur *« courage », « humilité », « curiosité ».* Cet attachement aux classes populaires rejoint chez elle l'attachement qu'elle a pour la ville de St-Denis, avec une certaine nostalgie : *« Saint-Denis c'était la ville des écarts, des différences, de la tolérance, de la diversité. Ça a toujours été ça, même quand à Saint-Denis il y avait des magasins très chics, il y avait aussi des gens très pauvres. »*

AU DELÀ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : UN ESPACE D'ÉMANCIPATION ?

Louise est plus favorable dans le cadre d'une quelconque formation à l'utilisation du terme de *« groupe de besoin »* plutôt que *« groupe de niveau »* : cet exemple illustre bien sa nostalgie d'une politique de formation qui aujourd'hui s'essouffle. Louise explique : *« au départ, cette formation, elle était offerte aux gens, […] c'était pour pouvoir aider leur enfant… […] pas forcément dans le but de progresser dans le travail. »* Louise estime qu'autrefois *« c'était très très humain,*

c'était une politique des objectifs basés uniquement sur l'humain […] qui avait vraiment une vision globale de ce qu'on pouvait apporter au travailleurs », tandis que désormais l'objectif de préparer des concours est devenu central.

Notons que ces personnes assistant aux cours de remise à niveau ne sont pas nécessairement syndiqués : la proximité avec les syndicats, qui occupent majoritairement le bâtiment, est perçue comme un atout par ces formateurs, qui y voient l'opportunité pour ces fonctionnaires peu qualifiés de penser la solidarité et l'émancipation au travers d'un collectif (d'abord celui du cours lui-même). Le lieu lui-même est perçu comme favorable aux apprentissages, du fait de son caractère non-scolaire.

> *Enquêteur : Selon vous, ces cours de remise à niveau […] ont[-ils] une légitimité, une place… [à être] organisés ici à la Bourse du Travail ?*
> *Louise : Franchement oui. […] c'est beaucoup mieux, […] ça change complètement. Dans un établissement scolaire […] ils sont obligés. Tandis que là ça leur appartient aussi la Bourse du Travail, c'est l'endroit des syndicats, c'est l'endroit où ils peuvent venir.*

Le travail en lui-même est un sujet qui semble récurrent dans les discussions entre formateurs et stagiaires, ces derniers s'appuient sur la proximité avec le formateur pour partager leurs problèmes au travail. Louise explique que parfois *« [les] gens (…) craquent en arrivant ici, c'est une soupape un peu »*. Mais elle avoue s'estimer *« impuissante »* face aux situations qu'elle constate, en dépit des relations amicales qu'elle entretient avec ses stagiaires, et le fait qu'elle n'est qu'une prestataire de la mairie sans avoir d'autres liens avec cette dernière. La vision éducative alternative des formateurs qui donne cours à la Bourse du Travail se heurte aux moyens de ces cours de remise à niveau.

CONCLUSION

La période des grandes expériences éducatives portée par le syndicalisme ouvrier au tournant du siècle dernier a posé les bases d'une vision de l'éducation ouvrière, alternative et émancipatrice. Si cette époque est révolue, le fruit des réflexions portées autour des pratiques pédagogiques, autour de la nécessité d'une nouvelle relation avec le savoir et la connaissance qui doit être construit par les intéressés eux-mêmes, se retrouve ici dans cette formation professionnelle. Nous retrouvons dans ces cours de remise à niveau qui ont aujourd'hui lieu à la Bourse du Travail de Saint-Denis la même perspective pédagogique. Pourtant, ces

formateurs n'ont pas une connaissance de la période que nous décrit David Hamelin durant laquelle le syndicalisme révolutionnaire français a pris *« à bras le corps »* la question de l'éducation. Leur proximité pourtant bien réelle avec cette vision de l'éducation montre bien en quoi il y a une continuité, qu'illustrent la relation pédagogique et les pratiques pédagogiques qu'ils mettent en œuvre. Leur légitimité face aux classes populaires se construit par une *« réappropriation »* des savoirs, qui permet de renouer un lien positif avec *« l'école »*, de retrouver une place : ils proposent en effet un apprentissage *« par soi »* et *« pour soi »*. Cette approche éducative donne à ces cours de *« remise à niveau »* une légitimité particulière à se dérouler dans une Bourse du Travail.

PRÉSENTATION DES AUTEUR.E.S

Miguel Cerejo est assistant d'éducation, il étudie la nouvelle vague d'immigration des portugais en France.

Fabienne Dossou Yovo étudie le choix des sujets de mémoires par les étudiants en master de sociologie à l'université Paris 8.

Amina Korchi dont les disciplines universitaires sont les sciences sociales et les sciences de l'éducation, étudie le croisement entre le handicap et le genre.

Thibaud Le Calvez étudie le travail des ouvriers de la logistique et leurs mobilisations, avec comme point de départ sa propre expérience en tant qu'intérimaire.

Julien Leguillon est enseignant de sciences économiques et sociales, il étudie le rapport entre auto-désignation ethnique et sentiment d'appartenance à une classe sociale.

Justine Lévy étudie les conditions de travail et l'évaluation des chauffeurs VTC sur les plateformes numériques d'intermédiation.

Aïdan M'Bo étudie les pratiques culturelles des publics de la bande dessinée et de l'animation japonaise.

Iury Monteiro a travaillé comme intérimaire dans le déménagement au cours de ses études et réalise une recherche sur cette activité.

Rhizlane Moumni
Étudie le rôle du bénévolat dans l'association Vivre comme avant, qui accompagne les femmes atteintes du cancer du sein.

Elhadji Khassoum Ndiaye
étudie la formation syndicale et les profils des stagiaires.

Constance Planeix
travaille sur les carrières des contributeurs à l'édition francophone de l'encyclopédie collaborative Wikipédia.

Ekatarina Rakunova
a une formation en philosophie, cinéma et sociologie.
Elle réalise un mémoire sur les les vendeurs à la sauvette et aux formes de répression qu'ils subissent.

Hédèse Registe
prépare un mémoire de recherche sur les restos du coeur.

Marie Segonne
est architecte de formation,
elle travaille sur les professionels de l'urbain engagés sur la question des bidonvilles en France.

Yasmine Siblot
est enseignante au département de sociologie et d'anthropologie de l'université Paris 8 et membre du laboratoire CRESPPA (équipe CSU).
Elle mène des recherches sur les recompositions des classes populaires et leurs rapports aux institutions.

Abdoulaye Traoré
Etudie les processus ségrégatifs au sein de l'institution scolaire et la fonctionnalisation des territoires ségrégués et des populations qui y vivent.

Amadou Traoré
étudie le travail des caissers. ères, en se basant sur sa propre expérience d'employé de la grande distribution.

Département de sociologie et d'anthropologie
Université Paris 8 - Vincennes - Saint-Denis
Mai 2018