

Quoi de neuf dans les luttes ouvrières? Le cas de JOB, usine papetière toulousaine

Yannick LE QUENTREC
CERTOP / Equipe SIMONE-SAGESSE
Université Toulouse II

SOMMAIRE

Ce texte s'appuie sur l'étude d'une lutte remarquable, celle des salariés de JOB, usine de l'industrie papetière implantée aux Sept-Deniers à Toulouse, dotée d'une organisation syndicale forte et ancienne. Cette lutte connaît un premier temps fort de six mois en 1995 au terme duquel les salariés ont mis en échec la tentative de liquidation judiciaire qui menaçait l'entreprise en butte à des difficultés économiques accentuées par des malversations patronales. Un deuxième période de conflit de dix mois, échelonnée sur les années 2000-2001, n'a pas permis d'éviter la fermeture du site. La lutte des salariés de JOB ne relève d'une figure d'action collective ni totalement ancienne, ni totalement nouvelle. Nous le montrons autour de trois axes d'analyse en étroite interaction : Le travail comme lieu d'élaboration de savoir-faire, de socialisation et de structuration identitaire étroitement liés à des espaces, géographiquement et culturellement situés, qui en portent en retour les traces. Les modes d'appartenance à une communauté syndicale, les dynamiques de décomposition-recomposition qui les traversent, les changements et les permanences. La lutte syndicale, dans ses lignes de continuité et ses renouvellements.

INTRODUCTION

À la demande de l'association APRES-JOB, association pour la reconversion des salariés de Job, usine de l'industrie papetière de trois cent cinquante salariés en 1995, implantée aux Sept-Deniers à Toulouse et dotée d'une organisation syndicale forte et ancienne, nous avons entrepris un travail de mémoire sur la longue lutte qu'ils ont menée¹. Cette lutte connaît un premier temps fort en 1995 (de juillet à décembre), avec grèves et actions diversifiées. À son terme, les salariés font échouer la tentative de liquidation judiciaire de l'entreprise en butte à des difficultés économiques accentuées par des malversations patronales. Une deuxième période de conflit de dix mois, échelonnée sur les années 2000-2001, ne permet d'éviter la fermeture du site et le licenciement des cent soixante-trois salariés restants.

Pour répondre d'une part, à la demande de l'association Après-Job et d'autre part, aux exigences de l'approche scientifique, nous avons cherché à témoigner de l'action de ces hommes et de ces femmes dans ses formes diversifiées mais également à comprendre les ressorts d'une mobilisation aussi remarquable, son impact et son efficacité en termes d'acquis sociaux (même si l'entreprise a fermé) et le fait que ces ex salariés soient encore rassemblés aujourd'hui en 2007 dans plusieurs initiatives.

Pour restituer la complexité des réalités sociales observées, nous avons mobilisé plusieurs disciplines. L'approche sociologique constitue notre corpus central. Elle s'inscrit dans une démarche ethnographique en lien avec notre longue implication dans le monde syndical et notre connaissance de ce milieu. Nous avons privilégié le recueil d'histoires orales auprès d'un échantillon diversifié de dix-neuf salarié-e-s (militants en majorité mais aussi syndiqués et non syndiqués) ayant participé diversement à la lutte (Annexe Liste des personnes interrogées). En complément, nous avons réalisé des entretiens d'information auprès de huit autres acteurs de cette lutte : inspecteurs du travail, avocats de la partie patronale et de l'organisation syndicale, cabinet comptable, responsable FILPAC-CGT, prêtre. Cette partie sollicite les salariés en tant que sujet de leur histoire et vise à recueillir le sens qu'ils donnent à leur action. À travers le prisme de ces points de vue différents, on fait ressortir les expériences et les cultures socioprofessionnelles (rapports au travail, relations entre collègues, avec l'encadrement...), la culture syndicale (liens de solidarité, renouvellement des stratégies syndicales...), ainsi que les moteurs de la lutte. La mémoire et l'histoire de la communauté papetière ne se confondent pas mais elles peuvent s'enrichir mutuellement. Nous avons fait appel à plusieurs champs historiques. L'histoire immédiate se centre sur la lutte de 1995 à nos jours en dégageant sa chronologie, ses moments forts, ses enjeux à partir du croisement de différents types de matériaux documentaires (revue de presse, tracts, articles, archives syndicales, photographies, etc.). L'analyse du patrimoine, en collaboration avec les services de l'inventaire de Midi-Pyrénées (Direction régionale des Affaires Culturelles) a pour objet de montrer que JOB - aventure industrielle commencée au début du 19^e siècle - a eu une implantation régionale importante et un rayonnement international. Cette industrie valut à ses propriétaires une fortune qui a laissé des traces dans l'architecture toulousaine et qui leur a permis de développer un certain nombre d'activités sociales et culturelles. Mais on ne saurait faire l'impasse sur un autre héritage,

¹ Le Quentrec Yannick, Benson Stéphanie, 2005, *Un job pour la vie. Les salariés de JOB en lutte, 1995-2001*, Paris, Editions Syllepse.

revendiqué d'ailleurs par tous ceux qui ont donné de leur vie et de leur temps à l'usine. L'histoire ancienne dresse le tableau de l'évolution d'une activité papetière jadis disséminée le long des ruisseaux et rivières recherchés pour une eau digne de mouiller la pâte. Cette évolution qui fait passer de la cuve, de la forme, de la feuille et du séchoir à l'entreprise totalement ouverte sur la modernité est le lieu d'éclosion d'une forte conscience ouvrière, d'un sentiment d'appartenance à un métier qui produit, d'abord, le papier- matière noble, support de la pensée écrite.

Dans ce cadre de recherche, on étudie une figure a priori « traditionnelle » du syndicalisme puisqu'il s'agit du syndicat CGT de JOB. Celui-ci a d'abord été rattaché à la Fédération des Travailleurs des Industries Papetières (FTIP), dont les origines remonteraient à 1898 mais que les premières traces de statuts font naître en 1900, puis à la Filpac-CGT, Fédération des Salariés des Industries du Livre, du Papier et de la Communication, suite à sa fusion avec la Fédération Française des Travailleurs du Livre (FFTL créée en 1881) en 1986. Cette figure traditionnelle est-elle en crise ? Chez JOB, cette crise est relative. En tout cas, si la bête est mourante, elle respire encore. Elle a joué un rôle central dans la structuration de la communauté professionnelle ainsi que dans la conduite de la lutte, constituant de ce fait une communauté pertinente d'action collective telle que Denis Segrestin la problématise². De manière générale, nous restons réservés sur une lecture du syndicalisme exclusivement en terme de crise. Si le syndicalisme français présente des signes de crise (Pernot, 2005), il ne se réduit pas à cela. À la lumière de l'histoire, de nos travaux antérieurs et des résultats de cette recherche, le travail d'organisation syndicale et la lutte de salariés apparaissent comme des phénomènes complexes qui sont traversés par des dynamiques de décomposition et de recomposition et qui sont constitués de tradition et de changements. La décomposition n'exclut pas la recomposition et le changement n'exclut pas la tradition. Ces mouvements contraires sont plutôt en interaction constante, ce que nous souhaitons montrer dans ce texte. Dans une première partie, nous traçons les contours de la communauté papetière et de sa culture. Dans une seconde partie, nous abordons les pratiques militantes, entre permanence et changement. Nous terminons par l'action collective des salariés de JOB en montrant qu'elle s'inscrit dans un continuum tout en présentant des aspects innovants.

L'ASSURANCE D'UN HÉRITAGE : LA CULTURE PAPETIÈRE

La lutte des salariés de JOB et la dizaine d'années sur laquelle elle s'échelonne n'est pas le fruit du hasard ou d'une production spontanée. Pour reprendre le constat des études sociologiques, il n'y a pas de mobilisation sans intégration sociale (Segrestin, 1980 : 175). Il n'y aurait pas eu de lutte dans cette entreprise sans la communauté professionnelle « des JOB » qui n'a rien d'un vestige historique. Elle se fédère autour de la fierté du papier et ce, quelle que soit la catégorie et la contribution effective des salariés. Ceux-ci ne travaillent pas en effet dans n'importe quelle usine de production en série, ils fabriquent du papier couché classique, travail qui bien qu'ayant intégré une forte mécanisation au fil du temps, fait encore appel au métier. Les ouvriers mobilisent un savoir-faire qui « n'est pas écrit dans les livres » mais permet de dire, à la vue et au toucher, quand la pâte à papier,

² Si l'on se réfère à la typologie de Denis Segrestin, pour les salariés de JOB, la communauté pertinente d'action collective est une combinaison de la communauté professionnelle et de la communauté-société (1980 : 201).

« matière vivante qui travaille tout le temps », est prête. Ils font primer la qualité sur la quantité, intègrent dans leurs tâches un temps pour la réflexion, l'apprentissage, le contrôle, la transmission des expériences. La conscience partagée (Fernandez, Gatounes, Herbain, Vallejo, 2003 : 7) de fabriquer « le plus beau papier du monde » conditionne à la fois les relations de travail (Zarifian, 2003 : 45), c'est-à-dire l'investissement des salariés dans des stratégies collectives autour d'un même objectif, mais aussi les relations au travail, au sens où l'approche valorisée du papier fabriqué rejaillit sur ceux et celles qui le produisent et se voit confirmée dans sa reconnaissance salariale.

*La fierté des JOB de ce qu'ils faisaient, c'est quelque chose que j'ai senti et que j'ai appris à éprouver aussi. Pourtant, je ne faisais que le nettoyage. Mais cette fierté de se dire qu'on avait un papier exceptionnel, unique au monde... Les gens oublient même que je n'ai été que femme de ménage quand je parle de ça. Moi, je dis toujours, quand je nettoçais, c'est pour que le papier soit très beau. J'aimais que leurs vestiaires soient propres, qu'ils soient dans un milieu propre quand ils venaient se reposer. Je le faisais comme si je les accueillais chez moi (...). Pour moi, c'était un principe parce qu'ils faisaient quelque chose de beau, un papier qui était magnifique ; et j'estimais qu'il fallait que l'endroit soit propre, nickel, pour que le travail soit parfait. Qu'ils puissent apprécier, qu'ils puissent être bien. Je ne sais pas comment l'expliquer. Je regardais ce papier avec fierté, en me disant : « Il va aller dans le monde entier. J'y aurai contribué un petit peu ». **Vous le touchiez, ce papier ?** Oui, j'aimais ça. Je touchais la pâte, comme elle était gluante au départ et comment, quand le papier arrivait à la calandre, il était brillant, magnifique (...) Oui, ils avaient une fierté. On peut dire que, même avec toutes les tensions qu'il y avait, les petits problèmes, ils avaient cette fierté (...) Parce que d'équipe à équipe aussi, il y avait des zizanies. Telle équipe est mieux, telle équipe travaille mieux (...). Mais c'est vrai que le fait de vouloir faire quelque chose de bien, ça les réunissait. À mon avis, aucun ne voulait que le papier soit mal fait. C'est sûr que celui qui était à la cuisine à bain disait que si le papier était beau, c'était grâce à lui. Celui qui était à la machine à papier disait que si le papier était beau, c'était grâce à lui. Aux calandres aussi. Ils avaient tous raison. Mais c'est vrai que quand ils parlaient de papier, c'était des choses qui les réunissaient. (Fatima, agent d'entretien en sous-traitance, sympathisante CGT, 52 ans).*

Pour autant, la communauté professionnelle, est traversée par des différences très marquées, des hiérarchies (avec au sommet le conducteur de la machine à papier) et des rivalités. Les salariés se divisent notamment selon leur place dans le processus de production, selon la génération et l'appartenance de sexe, par des attitudes racistes parfois. Toutefois, ces divisions ne semblent pas affecter la cohérence de l'ensemble car d'autres types de relation le structurent dans un sens plus fort de solidarité. Au titre des plus actives, les ouvriers, car ce sont eux, majoritaires, qui donnent le ton, s'inscrivent dans des pratiques de coopérations, d'ajustements, d'entraide, à travers de multiples combinaisons entre eux et avec les machines. Ils s'emploient à faire corps contre les maîtrises en s'appuyant sur le métier et sur leur savoir-faire, l'objectif étant de se ménager des marges de manœuvre. Des statu quo existent cependant et les rapports de force varient en fonction de la personnalité des contremaîtres, de leur département d'origine - les ariégeois étant estampillés comme des maîtrises en puissance - de leur proximité avec la direction ou avec les ouvriers. Le recrutement familial contribue également à souder la communauté

papetière à travers des conditions de vie communes. Depuis le début du siècle dernier et jusqu'à la fermeture de l'usine, des couples, pères et mères, filles et fils, sœurs et frères s'y sont succédés ou côtoyés. Ils étaient nombreux qui, sans appartenir à la société JOB, en dépendaient plus ou moins directement dans leur vie familiale (2500 personnes en 1966). Beaucoup d'anciennes et d'anciens, recruté-e-s très jeunes, n'ont d'ailleurs connu qu'elle. Extérieur à l'entreprise, on s'appuyait sur les relations de parenté pour se faire embaucher chez JOB. Au sein de l'entreprise, l'embauche prioritaire de fils d'ouvriers était une revendication syndicale (cf. compte-rendu du comité d'entreprise du 30 octobre 1979. Source : archives APRES-JOB).

Mais ce qui rassemble la communauté professionnelle, c'est aussi l'aventure industrielle ancrée localement dont ouvriers et patrons sont, dès l'origine, les acteurs antagoniques et incontournables. Suite à l'invention de Jean Bardou (1799-1852) qui a le premier l'idée de confectionner des petits livrets contenant des feuilles prédécoupées qui permettent de rouler les cigarettes, cette aventure³ commence vers 1830 à Perpignan avec l'activité de façonnage du papier à cigarettes. Elle s'étend à la Moulasse en Ariège avec la production de papier couché, entre 1872 et 1873, pour donner naissance au site toulousain dans des ateliers au début modestes qui deviendront l'usine Claire-Pauilhac près de la basilique Saint Sernin. Face à une consommation croissante de papier, l'usine JOB est édifiée dans le quartier des Sept-Deniers entre 1929 et 1931⁴. Son architecture en béton résolument moderne avec ses lignes et ses balcons filants évoque un immense paquebot et reprend l'esprit des constructions blanches de Mallet-Stevens. Tout au long du 20^e siècle, la société JOB rayonne au plan national et international avec de nombreuses filiales pour la fabrication des cigarettes et la culture des tabacs, notamment dans les ex colonies. Les familles Pauilhac (celle-ci étant associée à Jean Bardou dans la société JOB), Calvet et Marsan accumulent un riche patrimoine immobilier dans la cité toulousaine, recrutent des artisans renommés pour l'aménagement d'hôtels particuliers imposants sur le boulevard de Strasbourg, font appel à des artistes dont Alphonse Mucha est le plus connu pour la publicité des produits JOB. Les salariés se reconnaissent dans ce patrimoine industriel et immobilier à l'accumulation duquel ils ont participé. Il contribue à renforcer leur sentiment d'appartenance à une communauté professionnelle distincte des autres. Mais pas seulement, car cette assurance de ne pas être n'importe qui et de ne pas venir de n'importe où leur permet d'agir et de réagir face à l'adversité et à l'incertitude économique.

La mutuelle a été montée en 1962 avec la volonté conjointe de la direction et des syndicats de JOB. Ils ont commencé avec du bénévolat en remboursant sous par sous, dans une enveloppe, en liquide, sur les comptoirs de la bourse. Puis, petit à petit, ils ont pris une jeune fille comme salariée parce que ça commençait à grossir et puis maintenant la mutuelle MGTS représente quand même 50 salariés, avec des dentistes, des opticiens, des comptables, des informaticiens, etc. Quand on voit ça, on se dit qu'humainement, il y a des choses extraordinaires. Moi, je me sens projetée dans un patrimoine humain. Ce n'est pas du tout le patrimoine des nobles qui héritaient du château de la grand-mère, le valet, etc., ce n'est pas du tout ça. C'est ce patrimoine humain

³ La richesse de cette aventure industrielle a été restituée grâce au travail d'inventaire minutieux de Sonia Moussay et Annie Noé-Dufour de la DRAC (cf. Le Quentrec, Benson, 2005 : annexes 3, 4, 6, 8 à 13, 15 à 20).

⁴ Cahier JOB, n°11, 1954, p. 3.

dans lequel on est un petit maillon, on est un relais et je me dis : « Il faut que maintenant JOB travaille pour que l'héritage aille encore plus loin ». Et c'est ça qui est extraordinaire. C'est vrai que moi j'ai plongé dans l'acquis humain. (Maïté, technicienne de gestion, syndiquée CGT, 51 ans)

À ce stade, la culture papetière des salariés de JOB ne se réduit pas à une simple combinaison de traits identitaires spécifiques mais comprend l'existence d'une conscience ouvrière⁵. La notion de conscience se définit « comme une somme d'acquis, de connaissances et de représentations symboliques qui impliquent des pratiques et une production de l'action visant à un changement social » (Groux, 1991 : 63). Cette conscience ouvrière intègre le refus de l'aliénation et ses multiples formes de dépossession (Verret, 1982 : 125). On sait que ce refus de l'aliénation peut en rester à un repli corporatiste et conduire davantage à la défense de l'autonomie culturelle et professionnelle (Touraine, 1961 : 168). Ce n'est pas le cas pour les salariés de JOB. Leur refus est fortement socialisé par l'organisation syndicale CGT, laquelle ne se cantonne pas à une « régulation conjointe » (Reynaud, 1998) dans l'entreprise.

Interactions du côté des pratiques syndicales

Le travail est un phénomène complexe aux dimensions enchevêtrées. L'activité papetière telle qu'elle s'exerce, se structure dans le temps et sur le territoire, en lien avec la conscience ouvrière qu'elle engendre, ne manque pas d'agir sur les pratiques syndicales et sur les modalités d'action collective, ce que montre par exemple au plan historique les distinctions entre la Fédération syndicale du livre et la Fédération syndicale du papier qui lui est proche.

D'un côté, on a une industrie du livre d'implantation plutôt urbaine avec un patronat qui accède au métier de maître imprimeur dans des conditions très contrôlées par le pouvoir et qui travaille dans des relations de proximité, non forcément conflictuelles, avec ses ouvriers. La Fédération syndicale du Livre, rassemble précocement sur la base du métier des effectifs importants d'ouvriers (dont elle tend à exclure les femmes), majoritairement qualifiés, avec notamment des compagnons typographes ayant une connaissance de la lecture et de l'écriture, hiérarchisés entre eux et travaillant dans des unités aux dimensions restreintes pour des salaires relativement élevés. En 1820, un ouvrier de l'imprimerie de labour (distinct de la presse) recevait 4 ou 5 francs par jour (1 franc 25 pour les femmes). De tradition réformiste, cette fédération est peu portée à la grève, anti-collectiviste, fière de son indépendance (affichée mais pas toujours effective) envers l'État et l'idéologie socialiste. Son activité revendicative basée sur la négociation paritaire est régionalisée suite à l'imposition du tarif régional aux employeurs parisiens par la société typographique. Elle s'appuie sur la pratique du label selon laquelle les entreprises s'engageant à ne faire travailler que des ouvriers syndiqués bénéficieraient, en cas d'embauche supplémentaire ou occasionnelle, d'une priorité sur la main-d'œuvre qualifiée disponible (Fil et Pac 1996a : 161).

⁵ Alain Touraine propose une définition de « la conscience ouvrière dans l'ancien système de travail », conscience qui est selon lui condamnée au déclin : « Le travailleur placé dans une situation professionnelle, économique et sociale l'interprète : il définit les satisfactions et les insatisfactions qu'elle lui apporte ; il lui attribue des causes et des responsables ; il envisage la manière et les chances de les transformer. La conscience de classe est une forme particulière de la conscience ouvrière » (Ibid p. 168).

De l'autre, on a des usines papetières disséminées hors des grandes villes. La main d'œuvre d'origine paysanne y subit des conditions de travail peu enviables dans une atmosphère insalubre et saturée d'humidité. À cela s'ajoute une politique patronale paternaliste secondée par l'influence de l'Église qui ne favorise pas la constitution de sociétés ouvrières de résistances. La Fédération syndicale du Papier est ainsi plus récente et défavorisée. Elle rassemble des ouvriers en moins grand nombre, les uns dans le métier, avec ses exigences de dextérité, à côté d'autres moins qualifiés mais non sans tours de main (elle intègre toutefois les femmes même si ce n'est pas au même titre que les hommes) qui travaillent pour des salaires peu élevés dans des unités aux dimensions plus grandes avec le temps. En 1820, un ouvrier papetier recevait à peine 2 francs à condition de ne pas être pas nourri (75 centimes pour les femmes). De tradition révolutionnaire, cette fédération n'exclut, ni la grève, ni la manifestation. Favorable à l'avènement d'une société sans classe et proche du parti « qui agit en ce sens », parfois jusqu'à la confusion, elle n'hésite pas à élargir le combat syndical aux grandes luttes et événements politiques qui ont agité le 20^e siècle. Son activité revendicative, centrée sur l'entreprise, fait appel au rapport de force et à la mobilisation de la base. Un grand nombre de ces traits caractérise la lutte des salariés de JOB, y compris la présence dans l'entreprise d'une cellule du parti communiste qui a cessé de fonctionner en 1993.

Interactions du côté de la lutte

La conscience ouvrière issue de l'activité papetière se révèle non seulement dans la manière dont les salariés de JOB résistent habituellement⁶ à l'exploitation économique mais aussi dans la manière dont ils font face à des événements particuliers liés à la vie de l'entreprise (ces deux types d'action ne s'excluent pas). En l'occurrence, c'est la perspective plus ou moins inéluctable de fermeture de leur usine qui déclenche leur lutte en 1995, qui en détermine la durée et les rythmes, qui en actualise les formes. Les salariés se mobilisent pour ne pas perdre leur emploi et voir disparaître leur communauté professionnelle de même que pour pérenniser localement l'activité industrielle. Pendant plus de cent cinquante ans, la société JOB est restée aux mains de ses fondateurs puis de leurs descendants. Ce capitalisme s'associe, on le constate notamment à la lecture des Cahiers JOB⁷, journal de l'entreprise, à une gestion paternaliste dont le syndicat reconnaît les aspects sociaux mais qu'il conteste au profit du droit et du fonctionnement des instances paritaires. Ces affrontements patron-syndicat, quelle que soit leur dureté, n'excluent pas cependant une reconnaissance et un respect mutuel, notamment autour de l'attachement au produit fabriqué. En 1986, dans un contexte de restructuration et de concentration de l'industrie papetière, les propriétaires de JOB décident de vendre leurs parts de la société et l'industriel Vincent Bolloré se porte acquéreur par le biais d'une OPA (Option Publique d'Achat). Très rapidement, il revend les sites de la Marquette et de Claire-Pauilhac ainsi que l'usine de la Moulasse à Saint-Girons, fleuron historique de JOB, qui fabrique les papiers à cigarettes. Il ne garde que l'usine des Sept-Deniers à Toulouse et celle de Perpignan qui conditionne les livrets cartonnés. Suite à un plan social et à la suppression de 100 emplois, il réduit l'effectif de JOB Sept-Deniers à 350 salariés. Dans le même temps, il

⁶ Cette notion se réfère au sens moderne de « manière d'être, disposition acquises par la répétition » (Le petit Robert, Dictionnaire de la langue française, 1992). En temps ordinaire, le travail syndical passe par l'organisation régulière d'actions revendicatives d'importance diverse, en fonction des opportunités du moment. Ces résistances habituelles entretiennent la conscience ouvrière.

⁷ *Les Cahiers JOB*, n° 7 et n°8, 1953.

revend la plupart des biens immobiliers : les immeubles et hôtels particuliers du boulevard de Strasbourg, les bâtiments de la rue Claire Pauilhac, les immeubles parisiens, les biens immobiliers de Perpignan. Il « déménage » les archives de l'usine, effaçant toutes les traces administratives de l'ancienne société, ainsi que les tableaux de maîtres autrefois propriété des fondateurs. En 1986, les salariés de JOB passent ainsi d'un capitalisme familial et paternaliste associé à un patrimoine industriel qui est une référence centrale de la culture papetière locale à un capitalisme financier (où le capital industriel et le capital bancaire s'interpénètrent plus étroitement) qui disperse ce même patrimoine. Cette évolution de l'entreprise, elle-même en lien avec les difficultés du secteur papetier en France⁸ engendre pour eux de multiples ruptures, lesquelles préfigurent à leur tour d'autres changements, notamment dans les termes du dialogue social dans l'entreprise et dans la radicalisation des luttes.

Alors, Bolloré financiarise tout. Il casse la mémoire puisqu'il a fait vider les placards de toute la période coloniale. Tout ça dans des bennes à ordures. C'est parti avec la complicité de quelques administratifs qui ne voulaient même pas que nous, on regarde dans les bennes... Tous les dossiers, les documents de salaire, tout ça. Moi, j'allais essayer de voir mais il fallait transgresser encore. Comme on avait plein de choses à faire, on a hélas laissé partir ça. (Bernard, ouvrier, expédition puis magasinier, militant CGT, DP⁹, CE, CHSCT, DS, CCE, 56 ans).

Au nom des sociétés post-industrielles (Touraine, 1969), les ouvriers, un temps idéalisés, sont désormais les figures invisibles de « la modernité ». *A fortiori* leurs luttes (Bouquin, 2006). La fin de la classe ouvrière est décrétée alors même qu'elle s'accroît et change (Méot, 1991 : 54). À travers leur lutte, les salariés de JOB montrent pourtant combien le travail garde un poids décisif à la fois par ses conditions objectives et par ses implications culturelles. Ils montrent aussi que les ouvriers peuvent faire preuve d'une force collective subversive des rapports d'exploitation. Ni fer de lance d'une classe ouvrière dont le destin serait de triompher, ni derniers représentants d'un « groupe objet » (Béaud, Pialoux, 1999) en voie de disparition, honteux d'eux-mêmes et impuissants¹⁰, les salariés de JOB n'en forment pas moins une communauté professionnelle bien vivante dont la cohésion s'opère, malgré les différences liées à la division du travail, autour du métier et de ses évolutions, autour d'expériences, de valeurs et de conditions de vie partagées. Autant d'éléments constitutifs d'une culture papetière qui les rassemble sans pour autant les désolidariser d'autres catégories ouvrières¹¹. Ainsi s'établit encore de nos jours et au-delà de la seule communauté ouvrière, le passage entre conscience ouvrière et conscience de classe telle que la définit Edward Palmer Thompson (1988 : 13-14) : « On peut parler de classe lorsque des hommes, à la suite d'expériences communes (qu'ils partagent ou qui

⁸ cf. Le Quentrec, Benson, 2005, annexe 24 : Graphiques et tableaux papiers couchés sans bois.

⁹ cf. Glossaire en annexe.

¹⁰ Même si les secteurs d'activité diffèrent, l'enquête de plus de trois ans pendant laquelle nous avons rencontré à de multiples reprises les ouvriers de Job, en groupe et individuellement, hors des murs de l'usine, au siège de l'association APRES-JOB, nous donne une vision moins sombre du groupe ouvrier. Au delà de la fierté du produit fabriqué, il y a leur vitalité et leur inventivité dans la quête constante de marges de manœuvre, les astuces pour les gains de temps ou le freinage, les plaisanteries qui n'épargnent personne, les surnoms, le défi facile, le ton rebelle, les blagues dont les maîtrises font les frais, le côté jubilatoire de leur lutte ... Nous n'excluons pas que les ouvriers puissent avoir honte d'eux-mêmes, mais ce sentiment nous semble découler en grande part de la dénégation constante dont ils font l'objet (Mouriaux, 2003 : 15). Dénégation qui s'accroît d'ailleurs lorsqu'il s'agit des ouvrières.

¹¹ Par exemple, en 2000, ils soutiennent les ouvrières en lutte de Boyé, entreprise textile toulousaine.

appartiennent à leur héritage), perçoivent et articulent leurs intérêts en commun et par opposition à d'autres hommes dont les intérêts diffèrent des leurs (et, en général, s'y opposent). L'expérience de classe est en grande partie déterminée par les rapports de production dans lesquels la naissance ou les circonstances ont placé les hommes. La conscience de classe est la manière dont ces expériences se traduisent en termes culturels et s'incarnent dans des traditions, des systèmes de valeur, des idées et des formes institutionnelles. Au contraire de l'expérience de classe, la conscience de classe ne se présente pas comme déterminée ».

LE TRAVAIL D'ORGANISATION SYNDICALE ENTRE PERMANENCE ET CHANGEMENT

Concernant les entreprises de Midi-Pyrénées, les traces de l'implantation syndicale remontent aux années 1930 avec la présence d'un syndicat aux papeteries Sirven de Toulouse et aux papeteries Riz-Lacroix à Mazères sur le Salat (Ariège). On n'a pas la date précise de création du syndicat CGT dans la société JOB. Il semble qu'il s'est constitué dans les années cinquante et ait connu une brève période de dissolution pour renaître en 1958 avec l'arrivée de Pierre Troc qui sera son secrétaire (Perillat, 2002, n°28 : 2). C'est cette organisation syndicale particulière que nous étudions sous un angle particulier qui éclaire la base plutôt que le sommet de l'appareil syndical et, dans la base, les militants plutôt que les syndiqués. On s'attache au travail d'organisation que ces militants effectuent, c'est-à-dire de conception stratégique qui n'exclut pas les polémiques et les divergences entre ses acteurs (Leroy, 1913 : 480), de coordination, d'action, d'administration de la solidarité y compris par la contrainte (Verret, 1982 : 138).

La tradition est très présente dans ce travail d'organisation, sous de multiples dimensions. Elle se manifeste dans un taux de syndicalisation à la CGT maintenu à un niveau relativement élevé (53,7 % en 1978) même s'il a baissé au fil du temps (21% en 1996 avant le premier plan social). L'acte de se syndiquer se pose dès l'entrée dans l'entreprise. Il peut être volontaire mais il répond aussi à une obligation de solidarité qui remonte aux premiers compagnonnages. Selon les périodes, parallèlement à la CGT, on trouve les traces de différentes organisations syndicales : la CGC en 1978, FO après 1968, la CFDT de 1983 à 2001 mais qui, dans l'ensemble, semblent être restées à l'état embryonnaire. Le syndicat CGT, souvent seul à présenter des listes aux élections professionnelles, recueille plus de 90% des suffrages entre 1964 et 1996 avec des taux de participation élevés. À l'égard de leurs directions successives, les syndicalistes de l'entreprise témoignent d'une vigilance et d'une virulence que rien ne dément au fil du temps. Les anciens syndicalistes avaient donné le ton, celui de l'affrontement. Il s'agit avant tout d'affirmer l'autorité du syndicat face à la toute puissance patronale et à ses représentants, quelles que soient les circonstances. La présence syndicale est également incontournable pour les salariés qui intègrent dans leur perception de l'entreprise, non seulement ses propriétaires, mais aussi, l'organisation syndicale et les rapports de force qu'elle est capable d'exercer en sa faveur dans les relations professionnelles. L'abondance et la continuité de l'expression syndicale¹² témoignent d'une pugnacité sans faille dans l'accumulation des avancées sociales, d'une vivacité à se saisir de toutes les opportunités des contextes politiques et surtout, de capacités à mobiliser le collectif salarié : autant

¹² Nous nous appuyons sur l'étude des archives syndicales (1950 à nos jours) conservées par l'association APRES-JOB

d'actions tous azimuts, dont la grève sous des formes diversifiées, qui ne laissent guère de moments de répit. Ce travail d'organisation porte l'empreinte des militants fondateurs du syndicat, souvent de formation chrétienne, figures charismatiques qui appartiennent à son histoire collective, un peu à la façon dont l'Histoire officielle rend hommage aux « grands hommes ». Mais avec des nuances tout de même, car l'organisation syndicale ne saurait conditionner son existence à leur seule personne. À propos de ces militants pionniers, on peut parler d'un style d'action syndicale. L'oral détient une place centrale. Pas n'importe lequel, car on a là une parole exécutive (Verret, 1988 : 111), un discours au service de la mobilisation et de la lutte, qui commande et sanctionne plus qu'il n'explique. La médiation par l'assemblée ou la réunion de service n'est guère d'usage car le militant, tout entier engagé dans la mise en mouvement collective, fait corps avec les ouvriers, au plus près d'eux lorsqu'il passe dans les ateliers. Les décisions sont prises de manière autoritaire et centralisée. La contrainte syndicale est très affirmée, contrainte morale toutefois tournée vers le devoir de solidarité, plus que moyen effectif de répression (Reynaud, 1982 : 104).

Pour la syndicalisation, la règle, c'était ça : le patron quand il t'embauchait, il t'appelait. Moi, c'est ce que j'ai vécu. Le chef du personnel te disait : « N'écoutez pas le syndicat, il se donne de l'importance ici, ils font croire qu'ils commandent ». Et puis quand tu rentrais dans l'atelier, le soir avant de partir, le syndicat, le délégué de l'équipe t'appelait : « Le chef du personnel a dû te dire ça. De toute façon, on l'emmerde. Si on n'est pas content, c'est nous qui faisons ». Enfin, le discours de base tu vois : « Tant que tu es à l'essai, tu te fais petit. S'il y a grève, tu ne fais pas grève. Par contre, tu sais, on est tous ensemble ici. Une équipe, c'est 25 bonshommes, on mange ensemble, on dort même ensemble. On est les seuls à dormir quand toute la ville travaille. Donc il faut se serrer les coudes. Ce serait bien que dès que tu es embauché, tu fasses grève et que tu sois syndiqué parce qu'autrement, si plus personne ne te parle... ». « Tu vois, c'était comme ça. Par conviction et parce que c'était normal, tout le monde était quasiment syndiqué dans les équipes du façonnage hommes. (Philippe, ouvrier typographe puis au service façonnage, militant CGT, DP, CE, CHSCT, DS, 42 ans).

Mais, l'organisation syndicale n'est pas un corps figé, elle change selon les transformations du travail, les conjonctures économiques, les événements de la société globale. Ce changement, qui passe par une mise en perspective entre ce que l'on a été et ce que l'on est, nécessite un certain degré de maturité de l'organisation syndicale. Chaque nouvelle étape a ses épreuves. Les militants de la « nouvelle génération » - la nouveauté n'est pas ici complètement une affaire de posture ou d'âge - se différencient surtout par leur prise de distance avec des manières d'agir antérieures. Ils interrogent parfois confusément l'approche globalisante et homogénéisante de l'organisation qui masque la diversité de la communauté professionnelle, risquant ainsi de se trouver en décalage (Reynaud, 1982 : 103). Et ce décalage est multiple : pratiques syndicales qui imposent plus qu'elles ne démontrent et négligent le phénomène d'individualisation du salariat, rituels dans les modalités d'accès au mandat et de prise de décision, suspicion par rapport aux jeunes et aux nouveaux adhérents, ouvriérisme qui tend à rejeter la solidarité avec d'autres catégories professionnelles comme les employé-es ou les cadres, primat de l'engagement au parti communiste sur l'engagement syndical.

Étape suivante après la distance, celle de « nouvelles » manières d'agir qui reflètent les recompositions des formes d'engagement à l'œuvre dans les années 1960-1970 (Wieviorka, 1998). Les pratiques militantes chez JOB restent marquées par le monde

ouvrier masculin industriel. Mais avec des ouvertures toutefois vers les femmes, auparavant jugées peu intéressées, et qui apparaissent désormais susceptibles d'enrichir la réflexion syndicale. Les militants se tournent aussi vers les cadres, même s'il faut attendre 1982 pour que naisse au plan national l'UFICTIP, Union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens de l'industrie du papier (Fil et Pac, 1996, t.2 : 62). Ils tiennent compte de l'évolution des conditions de vie et des attentes des salariés, s'ajustent à des situations complexes. Ils ont le souci de dialogue et d'une approche plus individualisée. Certes, le militantisme reste très envahissant au sens où il laisse peu de place pour d'autres activités sociales – ce qui n'est pas spécifique au monde ouvrier (Le Quentrec, 1998 et 2005) - mais il procède moins de l'effacement de soi (Ion, 1997). Si le groupement syndical prenait auparavant le pas sur les individus et la vie de famille, voire s'opposait à eux, des relations plus équilibrées entre les deux tendent à s'instaurer, mouvement en partie lié à la féminisation du salariat et des effectifs syndiqués (Le Quentrec, Rieu, 2003). Ces « nouvelles » manières d'agir témoignent d'un style d'action syndicale plus pédagogique envers les salariés. Les militants utilisent et valorisent le rôle des instances paritaires. Ils consultent systématiquement les salariés lors des assemblées en cas d'action. La part de l'écrit augmente avec des comptes rendus réguliers et plus explicites. À travers le comité d'entreprise, les militants prennent davantage en compte la vie hors travail : loisirs, vacances, culture... Ils s'adaptent aux restructurations de la société JOB et à leur entrée dans le groupe Bolloré en créant de nouvelles solidarités, s'emploient à améliorer les techniques de production.

La notion de dialogue social vivant, c'était très fort dans l'entreprise, que ce soit en période de croisière ou de crise, c'est vraiment une caractéristique de JOB Toulouse. C'est quelque chose qu'on ne retrouve pas forcément ailleurs. Quand je dis dialogue social, ce n'est pas au sens d'un dialogue sans contenu, avec des partenaires sociaux bien rôdés et consensuels, c'est du vrai dialogue social, c'est-à-dire la confrontation de positions différentes, voir opposées, mais aussi des échanges et du résultat. Le deuxième point important concerne le combat collectif pour le droit à l'emploi qui a été mené. Combat collectif que les représentants du personnel et syndicaux ont toujours essayé d'inscrire dans le contexte extérieur, c'est-à-dire dans une réalité économique locale et dans les combats politiques du moment. Autrement dit, non pas, nous, dans notre village gaulois, on fait ça, mais à chaque fois, comment on interagit avec le milieu extérieur, avec les politiques, les autres entreprises. Dans la première phase de leur lutte pour l'emploi, en 95, ils étaient partie prenante de la bagarre contre le premier projet relatif aux retraites, le plan Juppé. Ils étaient présents dans toutes les manif à Toulouse. C'est intéressant — et ce n'est pas le cas dans beaucoup d'entreprises — d'avoir à la fois une action forte en interne mais qui cherche toujours à se resituer dans un cadre plus large. C'est une antidote contre le corporatisme. Une troisième caractéristique des JOB, c'est qu'ils sont dans une logique d'un collectif fort. C'est-à-dire que, même s'il y avait des salariés qui n'étaient pas partie prenante du combat que menait une majorité d'entre eux, ça n'a jamais fait voix discordante. Ils apparaissaient comme un groupe très soudé. (Inspecteur du travail chargé du suivi de l'usine 1997-2001).

Au total, les militants font preuve d'une intelligence dialectique des changements en intégrant l'idée d'antagonisme et de contradiction. Cette intelligence s'illustre dans le consentement tacite des anciens « qui laissent faire » et le souci des jeunes de préserver l'autorité des anciens. Dans cette distance que « les jeunes » adoptent envers « les anciens », il n'y a pas de rupture car les premiers assument le patrimoine légué par les seconds avec un mélange de respect et d'admiration. De reconnaissance aussi, définie comme le fait de reconnaître une contribution d'abord, puis de la valoriser en tant que don,

lequel appelle en retour le sentiment d'une dette. Don et dette ne concernent pas seulement une chose et sa quantité mais ici, un bien plus inaliénable : le lien social, celui qui mène à la fraternité autant qu'à la sororité d'ailleurs, capables de réunir ceux et celles qui ne sont ni frères ni sœurs dans « la famille humaine ». Le monde se renouvelle aussi par ces efforts syndicalistes même si nous ignorons dans quelle mesure (Goux, 2001).

Interactions du côté du travail

Le syndicat a bien des effets à son tour sur l'activité papetière et la conscience collective qui en émane. Outre qu'il contribue concrètement à socialiser le travail dans un sens moins dissymétrique par d'importantes avancées et des droits sociaux¹³, ce qui valorise en conséquence le travail effectué, il représente un outil de régulation du collectif de travail (les conduites au travail) et du travail collectif (le beau, le bon travail). « Bien travailler pour bien revendiquer » : à travers cette éthique, le syndicat est conscient que sa crédibilité dépend en partie de sa capacité d'encadrer ces obligations professionnelles dans une discipline collective. Il est à la fois producteur de normes et outil de discipline, garant de la cohésion et de l'image du groupe dont il défend les intérêts. Sur ces bases, on comprend que le syndicat puisse constituer un moyen d'intégration sociale pour l'ensemble de la communauté salariée, de son élite ouvrière jusqu'à ses membres les plus précaires. De leur côté, les dirigeants de l'entreprise n'ignorent pas, même quand ils le contestent officiellement, ce rôle syndical de régulateur social qui, dans certaines occasions, recueille leur assentiment informel.

Chez JOB, on avait une convention collective avant les autres, parce qu'elle datait de 1952, je crois, quelque chose comme ça ! JOB a été l'une des premières à avoir une convention collective. Parce que malgré tout, il y avait un respect humain, une forme de paternalisme. Mais du paternalisme à bon marché ! Parce que moi, j'ai vu des sociétés paternalistes comme Ricard où des salariés gagnaient du pognon. Chez JOB, on n'était pas dans la misère. Mais enfin, on n'avait pas certaines choses qu'on nous devait. (Pierre, ouvrier gouverneur à la fabrication de la pâte à papier, militant CGT, DP, CE, CHSCT, DS, CCE, 69 ans).

Interactions du côté de la lutte

Le syndicat joue aussi un rôle déterminant dans les différents registres de l'action collective. Au plus expressif, l'exemple de la violence. En même temps parfois que la négociation. Pour s'émanciper de l'ordre des choses qui entérine la fermeture de leur entreprise comme une fatalité, les salariés visent à exercer des pressions sur les représentants nationaux et locaux du pouvoir en s'octroyant les faveurs de l'opinion publique. Le syndicat JOB a une expertise certaine de cette stratégie qui suppose une connaissance des règles du jeu institutionnel et une lucidité sur les marges de manœuvre. La violence donc, mais pas pour elle-même. Davantage une violence-refus constitutionnalisés (Constitution de 1958, article 21), refus de l'irrespect du contrat social, de l'indignité des hommes et des femmes. Cette violence, qui n'empêche la colère mais la

¹³ cf. Le Quentrec, Benson, 2005, annexe 21 : Avantages sociaux et histoire de la mutuelle chirurgicale de JOB par Jean Pierre Gobert.

neutralise peut-être, le collectif salarié en décide le déclenchement et les variations dans ses assemblées générales fréquentes. Le syndicat, fort de sa tradition marquée par l'action directe puis par des expériences de lutte dans la Fédération du Livre, notamment celle du *Parisien libéré* (1975), en organise la préparation et les réglages minutieux. On a là essentiellement une violence instrumentale, « exercée sans passion ni agressivité incontrôlée (car mise en scène), en vue d'atteindre des objectifs définis. Elle s'inscrit directement dans une logique de calcul et d'efficacité ; ce qui implique la recherche consciente de moyens mis en œuvre par rapport au but recherché » (Braud 1993 : 33). Toujours avec le papier pour arme privilégiée. Ni déchaînement irrationnel, ni purement utilitariste, la violence est, pour les salariés de JOB qui s'érigent en sujet collectif, l'affirmation d'un pouvoir né de la culture papetière et de leur conscience de classe.

Au-delà du suivi classique de l'établissement, le conflit nous a amenés à vivre ensemble des moments forts. Je pense notamment à l'occupation de l'usine, à la « séquestration » du directeur en août 2000. Je suis allé sur place, j'ai même mené des discussions toute la soirée pour tenter de dénouer la situation (...) Alors, il est vrai que le terme de séquestration a été employé... On peut aussi dire : il était retenu dans les locaux. Quand les représentants du personnel m'ont téléphoné, ils m'ont dit : « On lui pose des questions et il ne veut pas répondre ; alors on lui repose les questions, jusqu'à ce qu'il réponde ». Tout était dans la nuance... Et moi, à partir de ce moment là, je ne pouvais pas laisser une telle situation dégénérer. (...) On a donc discuté toute une soirée : j'ai fait l'intermédiaire entre les représentants du personnel. Le directeur était là, son avocat était au téléphone, et la direction en Allemagne via l'avocat. (...) À un moment donné c'était extrêmement tendu, on voyait le ressentiment des salariés à l'œil nu. Jamais vis-à-vis de moi, mais vis-à-vis du directeur. (...) Ce que voulaient obtenir les représentants du personnel, c'était de discuter avec ceux qui avaient le pouvoir, avec les vrais décideurs sur l'avenir et les mesures que l'entreprise était prête à prendre pour faire vivre, sauvegarder au moins l'établissement de Toulouse. (...) Mais pour revenir à cette nuit-là, à un moment donné, il y a eu blocage et, à la clé, des risques d'intervention des forces de l'ordre. On serait passé, à ce moment-là, d'un conflit circonscrit aux questions de droit du travail et du droit à l'emploi, au droit commun, avec une confrontation qui risquait d'être violente et de possibles poursuites pénales contre les représentants du personnel. Alors qu'ils se situaient dans une logique de défense et de résistance à des décisions qui leur paraissaient injustes et illégales. J'ai donc repris mon rôle d'intermédiaire et j'ai finalement abouti à faire libérer le directeur vers une heure du matin, en contrepartie de l'engagement d'une table ronde. La tension était forte, mais l'enjeu lui-même était fort ; il dépassait même la personne du directeur qui était retenu (...) Mais même cette nuit, qui a été très dure, est un bon souvenir, en ce sens que je pense avoir été utile. Mais en même temps, c'est peut-être le meilleur et le pire. Il y avait quand même une ambiance extrêmement lourde ce soir là. Et, si vous voulez, on va dire, ce sont des rapports de classe bruts, presque, presque, à l'état brut. Donc, forcément, c'est dur. Non, peut-être que mon mauvais souvenir, c'est quand j'ai reçu une lettre d'insulte de la part de l'avocat de l'employeur. C'est désagréable mais après tout, je n'en suis pas mort. (Inspecteur du travail chargé du suivi de l'usine 1997-2001).

Si analyser les dysfonctionnements du syndicalisme¹⁴ est une démarche pertinente, savoir l'étudier quand il est efficace et en actualiser les ressorts, l'est tout autant. Ainsi, la lutte des JOB est en grande partie le résultat d'un syndicalisme qui marche. Et qui marche sur ses deux pieds : D'un côté, institution de la solidarité, producteur de droits, petits et grands, acteur d'une négociation contractuelle, facteur d'intégration sociale. De l'autre, par un travail collectif de mise en forme politique appropriée, subversion et mise en cause de l'ordre économique dominant dans et hors des frontières de l'entreprise, conflit et dissensus. Le syndicat est aussi subversion car, par son existence même, il témoigne des rapports antagoniques entre le capital et le travail. Dans l'usine JOB, l'institutionnalisation syndicale n'équivaut pas à une distance croissante entre les salariés et les organisations les représentants (Rosanvallon, 1988), sans doute grâce à un travail soutenu de proximité syndicale. Certes, par la baisse de son taux de syndicalisation, l'organisation syndicale se confond moins avec le collectif des salariés au fil du temps, mais elle reste investie d'une forte légitimité. On voit aussi qu'elle sait se transformer. Dans le renouvellement de ses manières d'agir, se réfractent les évolutions de la société et du salariat. Pour mener leur lutte, les salariés de JOB puisent dans ce syndicalisme, situé au plan social et historique, construit contradictoirement, à la fois institution et mouvement social (Ubbiali, 2005 : 139), « tronc commun » fait de permanences et de changements.

LES SALARIÉS DE JOB DANS L'ACTION : CONTINUITÉS ET INNOVATIONS

Et puis, il y a eu le conseil d'administration à Lyon qui a constaté l'état de cessation de paiement. On ne savait pas encore comment ça allait se passer, ni qu'on partait pour dix mois de galère et d'émotion intense. Mais on savait tous autour de la table qu'on y laisserait des plumes, qu'il y avait très peu de chances que l'on s'en sorte, même s'il y avait un repreneur. On savait qu'il y aurait encore des licenciements, que tous ces moments forts, on allait les revivre si on se bagarrait... Donc qu'est ce qu'on fait ? On se met en grève jusqu'à ce que le tribunal de commerce acte l'état de cessation de paiement une semaine après ou on revient dans la rue, on bloque tout et c'est la guerre. Avec la question : « Est-ce que les copains vont suivre ? ». C'était aux Sept-Deniers, à l'usine, à la cantine. On a voté à une majorité confortable mais pas unanimement. Les copains avaient un souci : « Dans quelle galère on va se remettre. Sachant qu'on va encore y laisser des plumes ? ». « Est-ce qu'on a le droit de faire subir ça à des salariés ? ». Et la réaction qu'on a eue, ça a été : « Bon, vu que c'est la guerre, les copains, ils bossent, on ne leur dit rien, on fait la fête ». On est allé acheter de la bouffe, on a fait la fête toute la nuit à la cantine. On s'est dit que c'était peut-être le dernier jour où on était ensemble, tous les délégués, parce qu'on savait que dans un conflit, pendant qu'il y en a un qui va négocier, l'autre il est ailleurs. Après, ce qui nous a surpris, dès le lendemain, c'est que les copains ils avaient autant la haine que nous. Peut-être plus. (Philippe, ouvrier façonnage à l'origine typographe et conducteur typo, militant CGT, DP, CE, CHSCT, DS, 42 ans).

L'action collective des salariés de JOB relève de ce qu'on appelle un conflit du travail. Elle est une manifestation de leur pouvoir et pas seulement de celui des syndicats

¹⁴ Voir, entre autres, nos recherches sur la participation politique et syndicale des militantes et des militants.

pour lesquels elle représente un moment de vérité. (Reynaud, 1982 : 122). Ne se limitant pas à l'existence de problèmes collectifs plus ou moins aigus, elle a d'autres moteurs. Nous nous référons à Denis Ségrestin (1980 : 173) qui formule une double hypothèse : il y a une dynamique de l'acteur qui suppose à son tour l'existence, dans le champ de l'action, de collectivités concrètes de référence auxquelles les travailleurs sont susceptibles de s'identifier. À ce titre, elle présente plusieurs lignes de continuité dont nous ne citons que les plus caractéristiques.

Au niveau professionnel, les salariés de JOB se mobilisent autour de la figure emblématique du papier qu'ils fabriquent. Dans le maintien et la recomposition des liens, celui-ci constitue une référence identitaire centrale de leur communauté. Le papier est le cœur d'un patrimoine menacé de dispersion avec l'arrivée en 1987 d'un nouveau propriétaire, Vincent Bolloré, puis en 1995, avec la reprise par le papetier allemand Scheufeleun qui convoite la marque et les savoir faire. Élément unificateur dans l'entreprise, le papier devient un objet transitionnel idéal (Winicott, 1971 : chapitre 1). Grâce à lui, les salariés s'inscrivent dans une continuité entre le passé et le présent d'une production ininterrompue au cours du siècle pour poser dans l'action la question de leur avenir. Recouvrant de blanc le paysage urbain, le papier permet aussi le passage de l'intérieur de la communauté professionnelle à l'extérieur. Souvent accompagné du slogan « JOB vivra », il a pour elle valeur d'emblème. Par ce moyen de représentation autonome (Pierce, 1978), les salariés s'identifient dans chacun de leurs déplacements et dans chacune de leurs actions comme membres de l'usine JOB ; ils se distinguent de tout autre groupe en lutte.

Rassemblés autour d'un but commun, le maintien de la fabrication du papier à Toulouse, les salariés s'appuient pour agir, sur un syndicat actif et, historiquement, bien implanté dans l'entreprise. Pendant les deux conflits de 1995 et de 2000, celui-ci intensifie son travail d'organisation au sein de la communauté professionnelle. La métaphore de l'orchestre utilisée par Charles Tilly (1984 : 89) et la complexité qu'elle traduit prend toute sa pertinence. Le syndicat organise des assemblées générales fréquentes des salariés, tous les deux jours pendant le conflit de 2000. Pendant les périodes relativement longues d'action collective où la grève domine, il distribue le travail en fonction des goûts et des compétences de chacun-e, structure et répartit le temps au sein du groupe salarié. Il assure la discipline, la surveillance de l'usine et l'entretien des machines. Il conçoit et met au point les stratégies, procède à des ajustements subtils et rapides face aux retournements de situations. Il contrôle et canalise la colère et les débordements. Il médiatise les moments les plus douloureux comme l'annonce de la liste des licenciés en 1995 en les pondérant d'un autre sens, l'affirmation de la solidarité collective. Par la suite, il remonte le moral, s'emploie à restaurer les liens dans une communauté traumatisée par le plan social, ne laisse rien passer lorsque, quelques jours avant la fermeture définitive de l'usine¹⁵, il fait honorer les salariés âgés de la médaille du travail. Pour exercer ces fonctions, il se fonde sur une représentation exemplaire de ses militants, toujours aux avant-postes dans l'action, et qui savent se sacrifier au besoin. Au total, il se substitue au pouvoir patronal et cumule de multiples fonctions de direction, gestion des ressources humaines, rationalisation, police, soin.

¹⁵ Communiqué de presse-invitation du syndicat Filpac CGT JOB du 29 03 2001 à l'occasion de la remise des médailles d'honneur du travail le vendredi 30 mars 2001 à 14h30 à l'usine JOB des Sept-Deniers. Dépêche du Midi du 31 mars 2001. Source : archives APRES-JOB.

Par certains aspects, l'action collective s'inscrit dans une certaine continuité. À travers les formes diversifiées d'action qu'ils privilégient, entre grève, négociation, violence et manifestation, les salariés de JOB puisent dans le répertoire d'action qui s'est amorcé au 19^e siècle en lien avec les changements de l'organisation économique (concentration du capital) et étatique (centralisation et participation du peuple à la vie politique nationale) (Tilly, 1984 : 95). De même, en cherchant à exercer des pressions sur un certain nombre de protagonistes, ils s'inscrivent dans un jeu d'influence qui met traditionnellement en scène le camp des salariés, de l'employeur et des pouvoirs publics (Sellier, 1961 : 294) et indirectement, celui des partis politiques et de l'« opinion publique » (Habermas, 1962 : 204).

Il fallait avoir la conscience de classe car, des fois, cela peut arriver qu'il y ait des jeunes qui ne réagissent pas de suite. D'ailleurs, si les choses se sont passées comme ça avec les jeunes, c'est que le travail de fond avait été fait avant. C'est vrai que les choses ont changé. Comme me disait Philippe quand ils ont occupé la route de Blagnac, quand ils ont barré la route : « Je parie que tu en avais rêvé toute ta vie ». J'ai dit : « Oui c'était mon rêve ! » Mais de mon temps, la situation n'était pas aussi dramatique que ça. (Pierre, ouvrier gouverneur à la fabrication de la pâte à papier, militant CGT, DP, CE, CHSCT, DS, CCE, 69 ans).

Parallèlement, en s'émancipant du registre traditionnel des relations industrielles, les salariés de JOB investissent de façon innovante d'autres champs à l'intérieur desquels ils instaurent des rapports de force.

Dans le jeu d'influence de l'opinion publique, ils sont en étroite interaction avec les médias, à la fois tribune et espace symbolique où sont nommés et définis les enjeux (Wisler, 1999 : 122). À leurs ressources propres issues de la culture papetière, de l'organisation syndicale et du papier qu'ils produisent, s'ajoute l'expérience acquise dans les luttes antérieures¹⁶. Pour mémoire, lors du conflit du Parisien libéré, les salariés du livre avaient inventé des actions « coups d'éclats » visant le relais médiatique. À leur tour, les salariés de JOB considèrent que pour exister et investir l'espace public en tant que groupe en lutte, il leur faut communiquer et créer du sens, d'où l'entretien de relations médiatiques suivies. Le contenu des communiqués de presses se veut percutant, recherche l'adhésion de l'opinion par une représentation positive du groupe et une stigmatisation de leur adversaire. Le style est concis, les arguments factuels à tel point que des journalistes reprennent en l'état des phrases entières. Il y a là une véritable logistique de médiatisation et une connaissance du jeu médiatique. Les salariés de JOB créent des événements ad hoc, imprévisibles, diversifiés, qui suscitent l'étonnement¹⁷. Ils multiplient les débats publics, interpellent les autorités politiques, publicisent chaque décision prise par les pouvoirs publics. Les médias deviennent entre leurs mains une arme redoutable. Largement couvertes en retour par la presse régionale, leurs actions deviennent des « manifestations de papier » (Champagne, 1990 : 334). À travers les médias, les salariés prennent à témoin l'opinion publique sur les promesses des autorités politiques et patronales ou les

¹⁶ cf. Le Quentrec, Benson, 2005, annexe 22 : Industrie papetière en Haute Garonne et en Ariège : luttes et conquêtes (1950-2000) par Pierre Troc.

¹⁷ cf. Le Quentrec, Benson, 2005, annexe 24 : Tableau chronologique de la lutte des salariés (1986-2001)

manquements à leurs engagements et mettent sans cesse en jeu leur crédibilité et leur légitimité. On comprend dès lors la crainte que ce véritable pouvoir de nuisance peut inspirer.

Les salariés de JOB s'inscrivent par ailleurs dans une approche dynamique du droit sur deux points. Considérant que le lien du juridique et de l'économique est essentiel au capitalisme, ils se positionnent sans cesse en tant qu'acteurs et exercent des pressions sur le pouvoir juridique dont les décisions, en terme de redressement ou de liquidation judiciaire (cf. glossaire en annexe), ont une portée considérable sur l'avenir de l'entreprise, sur l'évolution de forces en présence et sur la légitimation ou non des positions des protagonistes. Par exemple, le 30 juin 2000, le patron Scheufelen déclare la cessation de paiement et s'oriente vers la liquidation judiciaire. Les salariés décident de s'y opposer et par le biais de leur syndicat, demandent le redressement judiciaire. Le 7 juillet, ils sont convoqués au Tribunal de Commerce devant lequel ils manifestent (plus d'une quinzaine de fois sur les deux périodes). Celui-ci décide d'une procédure de redressement judiciaire pour cessation de paiement. La fermeture est évitée. Le 2 août 2000, le Procureur de la République, attentif aux arguments des salariés d'une cessation de paiement orchestrée par Scheufelen, fera appel de la décision du 7 juillet¹⁸, ce qui est peu coutumier, estimant que la cessation a effectivement été organisée.

Second point, les salariés de JOB considèrent que le droit n'appartient pas à la classe dominante et qu'il est une ressource pour leur cause. Sur ces bases, ils engagent plusieurs actions contre l'employeur. C'est ainsi que, dans l'objectif que Scheufelen soit reconnu responsable devant sa filiale JOB, la Filpac-CGT dépose plainte pour abus de biens sociaux contre lui le 20 juillet 2000. Le 22 juillet, le SRPJ (Service de Renseignement de la Police Judiciaire) perquisitionne et saisit les comptes de l'usine toulousaine. Le liquidateur de JOB, Maître Lavergne, entendu dans le cadre de l'enquête, est mis en examen pour malversations le 15 novembre 2000. Il avoue avoir bénéficié de pots de vin de Scheufelen à hauteur d'un million de francs pour lui avoir permis d'être seul candidat à la reprise de l'usine en 1995. Il a par ailleurs détourné plus de cinq millions de francs des trésoreries d'autres entreprises en difficulté qui ont transité sur des comptes dans des paradis fiscaux. Il a depuis été radié à vie, ce qui est une première.

Dans le champ social, les salariés de JOB orientent leurs actions autour d'un premier but : obtenir un plan social de haut niveau. En 2001, la fermeture de l'entreprise est irréversible. Les représentants syndicaux, forts des engagements du Secrétariat d'État à l'Industrie et du Ministère de l'Emploi (le 1^{er} mars 2001), entament des négociations avec des représentants de l'État et le liquidateur judiciaire le 6 mars 2001. Le 26 avril, un accord est signé. Au lieu des dix millions de francs prévus au premier chiffrage, le plan social prévoit des mesures encore jamais accordées. Les collectivités locales s'engagent à embaucher une trentaine de salariés. Le Conseil Régional finance des formations spécifiques pour les licenciés sans perspective d'emploi. Les salariés âgés de plus de cinquante-trois ans sont pris en charge par un dispositif de portage particulier. Au total, le montant de ces mesures et des indemnités de licenciements s'élève à plus de quatre-vingts millions de francs. Avec les indemnités complémentaires de cent vingt-cinq mille francs versés à chaque salarié par Scheufelen, on atteint les cent millions de francs. *C'est un dispositif unique, qu'on ne trouverait plus aujourd'hui* (Inspecteur du travail chargé du

¹⁸ Jugement du Tribunal Correctionnel de Toulouse entériné le 10 août 2000. Source : archives APRES-JOB.

suivi de l'usine, 1997-2001). Autre point d'importance, l'association APRES-JOB, créée après le conflit de 1995, fait partie du comité de suivi du plan social aux côtés des représentants de l'État, des syndicats et des élus pour une durée de cinq ans. En plus du contenu même de ces mesures, les salariés font surtout reconnaître la perte d'emploi qu'ils subissent comme un préjudice et, dans ce préjudice, la responsabilité de l'entreprise et des pouvoirs publics. *Faire émerger une noblesse de tout ce malheur* (Bernard, ouvrier, expédition puis magasinier, militant Cgt, DP, CE, CHSCT, DS, CCE, 56 ans). Tout est dit là. Reste le traumatisme.

Autre but dans ce champ social, celui de la reconversion professionnelle. La question de l'insécurité de l'existence ouvrière a certes connu des avancées tout au long des 19e et 20e siècles dans la prise en charge des risques sociaux, en particulier depuis 1945 avec la création de la sécurité sociale. Mais cette couverture sociale ne supprime pas la mise en concurrence des travailleurs dans le système capitaliste et la menace qui pèse sur leur travail (Hatzfeld, 1971 : 28). Or, celui-ci demeure de nos jours insuffisamment protégé comparativement à la protection de la propriété privée. Par les mesures obtenues dans le cadre des plans sociaux puis en créant l'association APRES-JOB, le collectif des salariés s'est donné les moyens de pérenniser son existence, sa cohésion et sa capacité d'agir après la fermeture de l'entreprise et hors de ses murs. Il affirme aussi que la perte d'emploi n'est pas une norme acceptable, que la véritable sécurité ne réside pas seulement dans l'existence de revenus palliatifs au non-travail mais bien dans la garantie d'avoir un emploi qui assure la subsistance du travailleur, celle des siens et préserve sa dignité. Il préfigure ainsi un droit à la sécurité sociale professionnelle qui reste à construire.

On s'est occupé des gens de JOB. Ça, c'est vrai. Mais on le doit à nos agissements pendant le conflit et à la détermination dont on a fait preuve à tous les niveaux. On est allé au Ministère du travail, on a été reçu. On a interpellé Fabius sur la route de Blagnac, on l'a convaincu de venir dans la cantine pour qu'on lui parle de nos exigences... Tous ces trucs-là ont fait que le comité de suivi qui a été installé — le cabinet Altédia, le sous-directeur de la DDTE, le sous-directeur de la Direction régionale des Assedic, le directeur de l'ANPE —, à chaque fois qu'un cas était évoqué, tous ces gens réfléchissaient et trouvaient les moyens d'intervenir pour tel et tel. Ça n'est pas arrivé tout seul. On a tiré les ficelles le plus fort qu'on a pu. (Robert, agent de maîtrise, service dépannage, syndiqué CGT, 48 ans).

Interactions du côté du travail

Au-delà des résultats de leur lutte, l'action collective des salariés de JOB a pour effet de renforcer leur culture papetière et leur conscience de classe. Lorsqu'ils cherchent à influencer l'opinion publique, ils opèrent un travail symbolique qui consiste à identifier et à qualifier les intérêts de leur groupe, ce qui en retour intensifie leur sentiment d'appartenance et leur mobilisation. C'est ainsi qu'ils définissent leurs situations vécues à partir de valeurs fortement ancrées dans la culture papetière et d'arguments récurrents valorisant le bien fondé de leur action. JOB, c'est le papier, produit de qualité, source d'une image positive du groupe, dont l'usage est ici détourné pour habiller de blanc (couleur symbole de pureté) le paysage urbain. JOB fait partie du patrimoine industriel toulousain de renommée

internationale. JOB, c'est l'histoire d'une injustice : des emplois menacés par les malversations successives de « patrons voyous », condamnés par les tribunaux. Enfin, JOB, ce sont des décideurs potentiels, et désignés comme tels, qui doivent assumer leurs responsabilités pour que l'avenir de l'entreprise soit préservé. Dans ce processus de construction d'un acteur collectif légitime, les salariés ne s'appuient pas seulement sur les médias, ils s'adressent aussi à la population, aux habitants du quartier, aux élus, en les invitant à visiter leur usine (journées portes ouvertes du 18 novembre 1995 et du 18 novembre 2000). L'initiative est conviviale, les salariés expliquent le papier, le métier, l'industrie, le conflit, avec le souci de renvoyer une image positive d'eux-mêmes. *Ils y excellent, tant ils ont le sentiment de propriété de leur usine* (Dominique, DRH, non syndiquée, 43 ans).

Interactions du côté des pratiques syndicales

Effet dérivé mais non moins intéressant, par leur lutte, les salariés de JOB ont aussi infléchi sensiblement les pratiques syndicales au sens où ils ont conforté les « nouvelles » manières d'agir syndicales. Dans toute action collective, les échanges s'intensifient mais les différences catégorielles ou hiérarchiques peuvent rester en l'état. Ce n'est pas le cas ici puisque avec la nouvelle génération militante, un certain nombre d'alliances s'opèrent entre le groupe ouvrier, les employé-es de bureau et les cadres. Certain-es d'entre eux-elles joueront un rôle d'alerte important sur des facturations inhabituelles de produits inconnus dans l'usine, de prestations de consultants... Tous se retrouvent « pour que JOB vive ». Entre actions guerrières d'un côté, et de l'autre, travail de contre proposition, les uns et les autres ont des échanges parfois vifs mais parviennent à se rencontrer. Les salariées de service, pourtant dépendantes d'une entreprise sous-traitante, ne sont pas oubliées puisque le syndicat s'opposera à leur licenciement précoce et négociera leur maintien jusqu'à la fermeture définitive de l'entreprise.

On s'affrontait parce qu'on ne voyait pas les choses de la même manière. Moi je les voyais par le travail, par la contre-proposition, par la rencontre des repreneurs. Eux, ils étaient beaucoup plus actifs et impulsifs. Mais ils ont toujours respecté le travail qui était fait dans les bureaux comme on dit, avec le stylo et le papier ou l'informatique. Et moi-même, j'avais ma fierté de respecter. Même si j'avais voté contre l'action commando, je participais. Lorsqu'on a brûlé les pneus devant le portail, j'ai dit : « Attendez, je fais ma faction comme tout le monde, pas la nuit, parce que je ne suis pas quelqu'un de la nuit. Mais je fais mes huit heures ». Et j'ai gardé les pneus comme tout le monde. (Maïté, technicienne de gestion, syndiquée CGT, 51 ans)

« Mouvements sociaux », nouveaux ou pas¹⁹, on a trop vite enterré le rôle des conflits du travail dans les phénomènes d'action collective. On a aussi trop vite occulté leur dynamique de classe. Les transformations importantes du travail, la « modernité » sociale (Giddens, 1990) n'ont fait disparaître, ni le travail, ni les rapports d'exploitation et de subordination qui continuent de le caractériser (Pfefferkorn (2007 : 54). Les conflits du travail en général, et celui de JOB en particulier, témoignent de cet antagonisme majeur comme ils tentent, avec plus ou moins de bonheur et sous des formes singulières, d'en surmonter les contradictions. La lutte des JOB est certes remarquable, mais elle aussi

¹⁹ Voir notamment les travaux d'Alain Touraine, de Michel Wieviorka et de l'équipe du CADIS.

commune à bien des égards, car partagée par les ouvriers de Métal Europe, ST Microélectronique, Cellatex, ou encore par les ouvrières de Daewoo et de Palace Parfum. Bien qu'affaibli et souffrant d'insuffisances, le syndicalisme reste un acteur décisif de ces luttes salariées. On n'a pas encore trouvé mieux. Par une démarche de substitution de nouveaux acteurs collectifs comme les antinucléaires, les étudiants, les féministes ou les altermondialistes, les théories du mouvement social font l'impasse sur la force de ces outils de solidarité collective dans le travail. Elles placent le syndicalisme en concurrence avec d'autres formes de défense de l'intérêt général, niant l'existence de rapports d'enrichissements mutuels. Le syndicat de JOB a su jouer pourtant de ces complémentarités en créant l'association APRES-JOB. Elles ignorent le syndicalisme pour ne plus voir que le mouvement social. Or le premier participe activement au second même s'il ne le recouvre. Les salariés de JOB avec leur syndicat étaient en tête des manifestations toulousaines contre le plan Juppé en 1995.

Alors, quoi de neuf dans les luttes ouvrières ? Entre ancien et nouveau, les luttes ouvrières ne sont, ni totalement l'un, ni totalement l'autre. Bien sûr, les conditions objectives de travail et de vie des ouvriers ont évolué depuis les années 1960. Les figures ouvrières sont plus diversifiées. Plus menacées par la précarité aussi. Précarité qui touche également la catégorie des employé-es. Le sentiment d'appartenir à la classe ouvrière s'affaiblit et avec lui, les outils de solidarité collective. La haute bourgeoisie, classe « en soi » et « pour soi » (Marx, 1972 : 66), ne connaît guère de telles faiblesses comme le montrent les travaux de Michel Pinçon et Monique Pinçon-Charlot (2000). La classe ouvrière voit donc ses contours bouger. Mais bouger ne veut pas dire disparaître car les rapports sociaux de classe n'ont pas disparu. Par leur lutte, les salariés de JOB illustrent leur permanence quand les discours de substitution sur l'individualisation des inégalités sociales croissantes tentent de l'occulter (Pfefferkorn, 2007 : 111).

Changements, continuités, recompositions des continuités... La classe ouvrière n'est plus ce qu'elle n'a jamais été (Cornu, 1995), homogène et figée. Elle ne se définit pas non plus autour du seul travail « productif ». D'autres figures du salariat subalterne s'y intègrent. Celle, nombreuse et exécutive des employées des services. Différente car féminine cette fois. Semblable car invisible et dévalorisée, comme les ouvriers majoritairement masculins, mais pas sous les mêmes formes (Le Quentrec, 2006). Entre les deux, des passages et des solidarités sont possibles (les salariés de JOB en témoignent) d'autant que les ouvriers n'ont pas le monopole de la conscience de classe. À l'issue de nos recherches antérieures, nous avons noté l'émergence d'une « conscience des employées de bureau » qui se concrétise dans des traits identitaires caractéristiques en lien avec des conditions de travail spécifiques, des comportements inédits au sein des organisations syndicales et dans les luttes (Le Quentrec, 1998 : 243). Par sa fonction sociale, le syndicalisme a un rôle essentiel à jouer dans le renouvellement de ces solidarités. Encore faut-il prendre en compte les formes multiples et enchevêtrées de domination, en particulier les rapports sociaux de sexe. La domination masculine étant un verrou pour la lutte des classes.

Changements, continuités aussi dans la façon de saisir ces réalités salariales moins massives et moins lisibles, plus fluctuantes, aux frontières travail-hors travail moins tranchées. Sans oublier le « village-monde » et des perspectives politiques plus aléatoires et désenchantées. Entre l'objectivité scientiste qui dévoile les constructions sociales de la domination mais laisse les dominé-es impuissant-es et l'approche actionnaliste qui pointe

les changements du travail et de la société mais les réduit à des mouvements culturels fragmentés, il y a place pour une sociologie qui intègre la charge subversive des mobilisations collectives. Pour une sociologie qui articule l'exploration des situations objectives de travail salarié et les subjectivités qui s'y associent. Pour une sociologie qui étudie les dynamiques de classes sans déposséder les hommes et les femmes de leur histoire et de leur travail d'émancipation. À la fois recherche et mémoire, le livre « des JOB », outil de lutte une fois leur lutte finie, traduit ce souci.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- BEAUD, S., PIALOUX, M. 1999. Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard, Paris, Fayard.
- BOUQUIN, S. 2006. Visibilités et invisibilités des luttes sociales : question de quantité, de qualité ou de perspectives ? *Nouvelles luttes de classes* J. Lojkine, P. Cours salies et M. Vakaloulis (dir.), Paris, PUF, Actuel Marx Confrontation, pp. 103-112.
- CHAMPAGNE, P. 1990. « La manifestation comme action symbolique », *La manifestation*, P.Favre, Paris, Presses FNSP, pp. 328-356.
- CORNU, 1995. « La classe ouvrière n'est plus ce qu'elle n'a jamais été », *Métamorphoses ouvrières*, J. Deniot et C. Dutheil (dir.), Paris, L'Harmattan, tome 1.
- FERNANDEZ, G., GATOUNES, F., HERBAIN, P., VALLEJO, P., CLOT, Y. (préf.) 2003. *Nous, conducteurs de trains*, Paris, La Dispute.
- FIL et PAC, différences et similitude*, 1996. Paris, Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication, tome 1.
- FIL et PAC, L'un ne va pas sans l'autre*, 1996. Paris, Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication, tome 2.
- GIDDENS, A. 1990. *The Consequences of Modernity*, Cambridge, Polity press et Stanford, Stanford University Press,
- GOUX, J.-J. 2001. « Prospective des valeurs au XXI^e siècle », *Dialogues du XXI^e siècle : « Où vont les valeurs ? »*, Paris, Unesco, Division de l'anticipation et des études prospectives, colloque du 8 décembre.
- GROUX, G. 1991. « Crise et conscience ouvrière », *La Pensée*, n° 284, nov., déc, 57-66.
- HABERMAS, J. 1962. *L'espace public*, Paris, Payot (Coll. Critique de la politique).
- HATZFELD, H. 1971. *Du paupérisme à la sécurité sociale, 1850-1940*, Paris, Armand Colin.
- ION, J. 1997. *La fin des militants ?*, Paris, Editions de l'atelier.
- LE QUENTREC Y. 2006. « Les employé-e-s de bureau : un groupe professionnel féminin, invisible et dévalorisé », (P. Cours-Salies et S. Le Lay dir.), *Le bas de l'échelle, La construction sociale des situations subalternes*, Toulouse, Eres.
- LE QUENTREC Y., BENSON S., 2005. *Un job pour la vie. Les salariés de JOB en lutte, 1995-2001*, Paris, Editions Syllepse.
- LE QUENTREC, Y., WELZER-LANG, D., CORBIERE, M., MEIDANI, A. 2005. *Les hommes entre résistances et changements*, Lyon, Editions Aleas.
- LE QUENTREC, Y., RIEU A., 2003. *Femmes : engagements publics et vie privée*, Paris, Syllepse, (Coll. « Présent-Avenir »).
- LE QUENTREC, Y. 1998. *Employés de bureau et syndicalisme*, Paris, L'Harmattan (Coll. Logiques sociales)
- LEROY, M. 1913. *La coutume ouvrière*, Paris, Libraires éditeurs M.Girard et E.Brière
- MARX, K. 1972. *La sainte famille*, Paris, Editions sociales.
- MÉOT, T. 1991. « Retours sur "Deux siècles de travail en France" », *La Pensée*, n° 284, nov., déc, 47-55
- MOURIAUX, R. 2003. « Sortir de la dénégation », *Les mobilisations collectives. Une controverse sociologique*. P. Cours-Salies et M. Vakaloulis (dir.) Paris, PUF, Actuel Marx Confrontation, pp. 15-31.
- PERNOT, J.M. 2005. *Syndicats : lendemains de crise ?*, Paris, Gallimard, Folio actuel
- PERILLAT, R. 2002. « Ils nous ont quittés ! ». *Informations*, Institut Régional d'Histoire Sociale CGT Midi-Pyrénées, juillet, n°28

- PIERCE, C. S. 1978. *Ecrits sur le signe*, Paris, Editions du Seuil
- PINÇON M. et PINÇON-CHARLOT M., 2000. *Sociologie de la bourgeoisie*, Paris, La Découverte, Repères.
- REYNAUD, J.D.1998. *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Paris, A. Colin
- REYNAUD J.-D. 1982. *Sociologie des conflits du travail*, Paris, PUF, Coll. Que sais-je ?
- ROSANVALLON, P. 1988, *La question sociale*, Paris, Hachette
- SEGRESTIN, D. 1980. « Les communautés pertinentes de l'action collective ». *Revue française de Sociologie*, avril-juin, 171-203
- SELLIER F. 1961. *Stratégies de la lutte sociale, France 1936-1960*, Paris, Editions ouvrières.
- TILLY, C. 1984. « Les origines du répertoire de l'action collective contemporaine en France et Grande- Bretagne, 20^e siècle ». *Revue d'Histoire*, Paris, 89-108.
- TOURAINÉ, A.1969. *La société post-industrielle*, Paris Denoël
- TOURAINÉ, A.1961. « La conscience ouvrière ». *Histoire générale du travail, La civilisation industrielle (de 1914 à nos jours)*, Paris, Nouvelle librairie de France, pp.167-170
- VERRET, M. 1988. *La culture ouvrière*, Paris, l'Harmattan, coll. Logiques sociales
- VERRET, M. 1982. *Le travail ouvrier, l'ouvrier français*, Paris, Armand Colin
- UBBIALI, G. 2005, « Epistémologie et sociologie du syndicalisme », *Epistémologie du syndicalisme, construction disciplinaire de l'objet syndical* (V. Chambarlhac, G. Ubbiali, dir), Paris, L'Harmattan, Logiques sociales
- WIEVIORKA, M. 1998. « Actualité et futur de l'engagement », *Raisons et conviction : l'engagement*, Paris, Editions Textuel, pp. 7-49
- WINICOTT, D. W. 1971. *Jeu et réalité*, Paris, Gallimard
- WISLER, D. 1999. « Médias et actions collectives. La couverture de presse des manifestations publiques en Suisse ». *Revue française de sociologie*, janvier-mars, XL, 121-138
- ZARIFIAN, P. 2003. *À quoi sert le travail ?*, Paris, La Dispute.

ANNEXE LISTE DES PERSONNES INTERROGÉES

Prénom, profession et lieu de travail, affiliation syndicale et mandat, âge.*

1. Francis, ouvrier mécanicien à la Moulasse (Ariège), militant CGT, DP, CE, CHSCT, 54 ans.
2. Fatima, agent d'entretien, emploi de sous-traitance chez JOB, non syndiquée, sympathisante CGT, 52 ans.
3. Dominique, DRH, non syndiquée, 43 ans.
4. Jean-Jacques, SECAFI cabinet comptable.
5. Jacques, ouvrier, mécanicien d'entretien, militant CGT, DP, CE, CHSCT, 55 ans.
6. Jacky, ouvrière, laboratoire contrôle, militante CGT, DP, CE, 68 ans.
7. Jean-Pierre, à l'origine ouvrier typographe dans une petite imprimerie toulousaine, secrétaire régional FILPAC-CGT.
8. X, avocat de la CGT-JOB, 1993-2001.
9. Alain, ouvrier, tourneur ajusteur puis imprimeur, militant CGT, DP, CE, CHSCT, DS, CCE, 56 ans.
10. X, avocat de Schefeulen.
11. Françoise, ouvrière aux filtres puis à l'imprimerie, militante CGT, DS, 60 ans.
12. X, inspecteur du travail chargé du suivi de l'usine, 1991-1997.
13. Jean-Pierre, ouvrier tourneur fraiseur à l'entretien, militant CGT, CE, trésorier, DP, mutuelle, 60 ans.
14. Paul, ouvrier à la coucheuse puis à l'atelier des bains, syndiqué CGT, 36 ans.
15. Robert, agent de maîtrise service dépannage, syndiqué CGT, 48 ans.
16. Henry, ouvrier économat, militant CGT, CE, trésorier, 66ans.
17. Fabien, ouvrier à la coucheuse, syndiqué CGT, 30 ans.
18. X, inspecteur du travail chargé du suivi de l'usine, 1997-2001.
19. Bernard, ouvrier, expédition puis magasinier, militant CGT, DP, CE, CHSCT, DS, CCE, 56 ans.
20. Maïté, technicienne de gestion, syndiquée CGT, 51 ans.
21. Jean-Marc, ouvrier à la coucheuse, syndiqué CGT, 35 ans.
22. X, avocat de la CGT-JOB, 2000-2001.
23. Philippe, ouvrier, façonnage, à l'origine typographe et conducteur typo, militant CGT, DP, CE, CHSCT, DS, 42 ans.
24. François, ouvrier retraité, mécanicien aux papeteries Bergès (Ariège), militant CGT, DP, CE, 64 ans.
25. Eloïna, manutentionnaire, non syndiquée, 90 ans.
26. Pierre, ouvrier, gouverneur à la fabrication de la pâte à papier, militant CGT, DP, CE, CHSCT, DS, CCE, 69 ans.
27. François, prêtre.

* Sauf mention contraire et acteurs extérieur, les personnes interrogées travaillent à l'usine JOB.

DP: délégué du personnel.

CE: comité d'entreprise.

CHSCT: comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

DS: délégué syndical.

CCE: comité central d'entreprise.

GLOSSAIRE :

Cessation de paiement : situation dans laquelle se trouve un commerçant, une personne morale de droit privé cessant ses paiements. Cette personne doit, dans les quinze jours, en faire la déclaration en vue de l'ouverture d'une procédure de règlement judiciaire ou de liquidation des biens.

Faillite : situation d'un commerçant, d'une entreprise qui ne peut plus payer ses créanciers.

Liquidation judiciaire : opération précédant le partage d'un patrimoine commun. Dans le cas d'une société dissoute, la liquidation consiste essentiellement à acquitter les dettes sociales, à rembourser les dépenses faites par chacun des associés, à restituer les apports et à répartir le bénéfice éventuel entre ces associés. Mais quand l'actif social, après paiement des dettes, ne suffit pas pour rembourser les apports, la perte est partagée entre lesdits associés.

Redressement judiciaire : procédure applicable à tout commerçant, à tout artisan et à toute personne morale privée qui a cessé ses paiements pour « permettre la sauvegarde de l'entreprise, le maintien de l'activité et de l'emploi et l'apurement du passif (art.1, loi du 25 janvier 1985).