

## COLLOQUE

# OUVRIERS ET EMPLOYÉS À « STATUT » D'HIER À AUJOURD'HUI *Nantes 16-17 juin 2008*

## Appel à communication

La sociologie comme l'histoire sociale n'ont longtemps prêté qu'une attention accessoire au régime juridique des travailleurs. Il fallut attendre les années quatre-vingts marquées par l'envol du chômage et l'essor des contrats atypiques pour que la sensibilité aux situations nées de l'instabilité ou de la perte de l'emploi attire le regard des sciences sociales vers les statuts d'emploi. C'est l'étude des salariés les plus vulnérables, les femmes, les jeunes et les immigrés essentiellement, qui renouvellera les approches du travail et impulsera une sociologie de l'emploi surtout soucieuse d'interroger les statuts précaires.

Le présent colloque propose de réfléchir aux effets propres à la situation juridique d'emploi à partir du cas des agents et salariés d'exécution dits à statut, bénéficiaires d'un régime statutaire défini par des textes réglementaires ou législatifs ou par des conventions offrant, notamment, à des degrés divers, une sécurité de l'emploi (fonction publique, régies, entreprises publiques, etc.).

Que l'on semble découvrir aujourd'hui dans toute leur ampleur les disparités sociales nées d'une inégale assurance de l'emploi ne doit pas faire oublier que les clivages ainsi générés ont toujours existé, plus ou moins accusés selon les conjonctures historiques. On saisira d'ailleurs d'autant mieux les réalités concrètes (pour ceux en jouissant ou censés en jouir) et la prégnance des représentations profanes et politiques de la garantie de l'emploi que celles-ci seront appréhendées sur la longue durée en sollicitant des approches historiques ou sociologiques, qu'elles soient ou non combinées.

Attentifs à relever le rôle trop souvent négligé de la culture de métier dans la structuration des clivages sociaux, des historiens ont souligné toute la complexité de certaines situations et consciences ouvrières. Notre interrogation participe de cette même démarche qui ne se satisfait pas de la seule position sociale définie par la classe voire la CSP, pour rendre compte de la pluralité des conditions, des dispositions et des identités (revendiquées et perçues). C'est à ce que l'on pourrait appeler la culture de l'emploi, et plus spécifiquement, celle tributaire du statut que nous nous intéresserons. Centrer l'attention sur les agents d'exécution ne signifie pas qu'il faut placer hors champ les agents à statut de rang intermédiaire ou supérieur. Mais c'est bien aux carrières toutes entières situées au plus bas de la hiérarchie de travail que l'on souhaite ici accorder une attention particulière.



Le présent appel à communication doit se lire comme une invitation à penser, d'une part le statut de l'emploi comme facteur de différenciation des classes populaires d'hier et d'aujourd'hui et d'autre part les situations de ces salariés d'exécution à l'emploi garanti ainsi que leurs attitudes face aux transformations provoquées par les « nouvelles régulations ». Ce sont ces dimensions, largement inexplorées dans leurs aspects à la fois historiques et sociologiques, qui sont au cœur de ce projet de colloque.

Quatre axes sont proposés afin de susciter des propositions d'interventions reposant sur des enquêtes menées en France ou dans d'autres pays dans le but d'éclairer, sur un mode monographique ou comparatif, tant les conditions sociales, politiques, culturelles d'institution des dits statuts que la situation des travailleurs concernés.

### CONTENU DES AXES

#### Axe 1

#### *Catégorisation, genèse et représentations du statut*

- Catégorisation
- Genèse, socio-histoire et actualité du statut
- Représentations du statut des travailleurs à statut

#### Axe 2

#### *Usages et contenu du statut d'emploi*

- Accès à l'emploi
- Droits et usages de statuts aux contenus variés
- Au-delà du statut: rapports hiérarchiques et relations de travail

#### Axe 3

#### *Conditions de vie, ethos et mobilisations*

- Pratiques domestiques et sociabilités
- Valeurs et dispositions
- Conflictualité, syndicalisation et représentation collective

#### Axe 4

#### *Actualité et devenir des statuts*

- Des statuts fortement remis en cause
- Emplois à statut et générations.

### COMITÉ SCIENTIFIQUE

### CALENDRIER

## Catégorisation

**1** Le droit du travail a défini plusieurs « statuts » attachés à l'état des personnes: le représentant du personnel ou du syndicat, le travailleur handicapé, la salariée enceinte, etc., bénéficient de fait de protections particulières. Il arrive également que la réglementation par la puissance publique du droit de travailler confère une dimension statutaire au travail, fût-t-il indépendant (c'est le cas, par exemple, des chauffeurs de taxi dont la licence est délivrée par la préfecture de police, des pêcheurs à pied professionnels immatriculés auprès des affaires maritimes, des intermittents du spectacle dont la situation doit être dûment attestée, etc.). Ce ne sont pas ces catégories-là qui retiennent notre attention, mais bien plutôt les agents et les salariés d'exécution qui profitent (ou ont profité) d'un régime juridique dérogatoire au droit commun ou bien de quelques dispositions particulières relatives au recrutement, au déroulement de la carrière, à la discipline, à la sortie de l'activité, etc. Mais s'il importe de revenir au droit pour saisir la différence entre statut et contrat, il convient de ne point éluder toutes ces situations hybrides que connaissent, entre autres, les auxiliaires à statut de la fonction publique ou encore ces travailleurs de l'État longtemps assimilés, bien que sous contrat, à des catégories à statut (les ouvriers des tabacs ceux des arsenaux, par exemple).

Pourtant, ignorant la distinction juridique entre statut et contrat, il n'est pas rare que le sens commun range ces salariés parmi les catégories « garanties », « protégées » et, au bout du compte, « privilégiées ». En vertu de quel(s) critère(s) procède-t-il ainsi? Plus largement, en vertu de quel(s) critère(s) s'opère au tribunal, dans les espaces publics ou dans les bureaux de l'INSEE, la catégorisation de ces salariés d'exécution? En quoi ces catégorisations juridiques, sociales, savantes se confondent-elles ou se distinguent-elles? Comment ont-elles évolué au fil du temps?

## Genèse, socio-histoire et actualité du statut

**2** Si le travailleur d'EDF, des arsenaux ou le cheminot et l'employé de mairie incarnent toujours ces figures « protégées » contre le licenciement, l'ouvrier de la régie Renault, celui des tabacs les ont incarnées un temps mais ne les incarnent plus. Une saisie, au cas par cas, de l'histoire du « statut » attentive aux configurations économiques (marchés locaux de l'emploi, contexte de crise ou de plein-emploi), politiques (culture nationale, structures administratives, contexte politique), sociales de sa naissance, de sa consolidation, de son éventuelle fragilisation voire de sa disparition serait particulièrement bienvenue.

Bon nombre de ces statuts sont nés de préoccupations stratégiques (les ports, les arsenaux, l'énergie) ou/et d'affirmation de l'intérêt général (tabacs, fonction publique territoriale, hospitalière et d'État). Cependant, l'examen croisé de leurs histoires devrait permettre de mieux appréhender, en prenant en compte l'époque ou la conjoncture, les registres de justification et les conditions favorables à leur institution, celles propices à leur possible extinction ou, pour le dire autrement, funestes à leur maintien.

En outre, bien que formellement nés d'une élaboration unilatérale imposée par l'État, ces « statuts » furent bien souvent le fruit de négociations entre ce dernier et les syndicats, acteurs majeurs de leur invention comme, d'ailleurs, de leur consolidation. La compréhension du rôle et de l'influence de ces divers acteurs pourrait profiter de comparaisons, dans le cadre national, entre travailleurs bénéficiaires ou non d'un statut. Elle pourrait également solliciter avec profit des exemples relevant d'autres cultures nationales, européennes ou non. Des approches comparatives pourraient, par exemple, contribuer à éclairer la nature des régimes statutaires français dans leur rapport aux notions de « service public » et de « domaine public ».

## Représentations du « statut » et des travailleurs à « statut »

À l'instar de la corporation, l'emploi dit à statut provoque la polémique. Quid des usages du mot selon l'époque, les scènes de discours, les producteurs de sens? Appréciatives ou péjoratives, les connotations de « l'emploi à statut » dessinent une constellation de propriétés qu'il conviendrait de décrire au même titre que les luttes dont elles procèdent pour s'imposer.

De fait, les travailleurs dits à « statut » occupent fréquemment dans l'espace des professions des positions qui suscitent l'envie, le respect ou au contraire le discrédit (toutes opinions propres à renforcer, en retour, la cohésion des catégories ainsi valorisées ou dénigrées). Au fondement de la légitimation ou, à l'inverse, de la disqualification des salariés visés, les représentations réclament d'être interrogées comme des constructions qui empruntent à plusieurs rhétoriques (la qualité du service, la nature du travail, le statut en soi, les avantages supposés, etc.) au succès inégal selon les conjonctures historiques et variables selon les catégories visées (l'employé municipal, le postier, le docker, l'ouvrier d'État...). S'il arrive d'entendre louer les bons services du facteur ou le mérite « des gars de l'EDF » au lendemain de tempêtes, il n'est pas rare que ces salariés soient perçus comme « planqués », « privilégiés » par ceux-là même qui leur ressemblent le plus socialement. Il existe peu d'enquêtes décrivant précisément ces phénomènes: comment se manifeste aujourd'hui ou s'est manifesté dans le passé la renommée ou, à l'inverse, le ressentiment envers ces travailleurs censés s'arc-bouter sur leurs « droits acquis »? Des travaux d'ethnographie et/ou d'histoire pourraient judicieusement fournir un éclairage sur cet aspect.

## AXE 2 USAGES ET CONTENU DU STATUT D'EMPLOI

### Accès à l'emploi

La quête de sécurité peut suffire à compenser le manque d'attrait du travail, à contrebalancer la faiblesse du revenu, à neutraliser le peu de considération et à faire accepter les exigences de loyauté et de disponibilité. La balance entre avantages et inconvénients qui doit s'apprécier à l'échelle biographique (à l'entrée et à la fin de carrière) et en fonction de la conjoncture historique (différences d'attitudes envers l'emploi selon les générations) résulte largement des représentations préalables de la profession et de la socialisation effective. Les conditions formelles requises pour l'obtention d'un emploi à statut telles que, par exemple, la nationalité, l'âge, l'honorabilité, la détention d'une carte syndicale, le diplôme, la réussite au concours, etc. et qu'il importe d'inventorier, n'épuisent pas l'analyse du recrutement.

Bien que le retour aux textes soit, comme on s'en doute, essentiel pour connaître les modes de recrutement, on veillera en même temps à prêter attention aux qualités et aux ressources qui, tout autant que les droits formels, contribuent parfois à déterminer l'accès. On peut penser, par exemple, au privilège dont bénéficieront longtemps les apparentés dans les tabacs. Qu'en est-il dans les divers services publics et administrations de cet héritage familial de l'emploi, y eut-il des époques heureuses à cette transmission intergénérationnelle? Que nous enseignent aujourd'hui les origines sociales de ces salariés d'exécution alors que la scolarisation a élargi l'horizon des destins sociaux et que la concurrence a joué, là aussi, en faveur de diplômés en voie de déclassement? En outre, si le temps de l'accueil réservé aux veuves et aux mutilés de guerre est révolu, il n'en va pas forcément ainsi de certains « cas sociaux » toujours susceptibles de bénéficier, dans certains services publics, d'une priorité à l'embauche.

**2** La garantie de l'emploi n'épuise pas les avantages attachés à un statut qui règle aussi, le cas échéant, les conditions de la rémunération, la durée du travail, le droit aux congés et à la formation, le déroulement de la carrière, l'accès aux soins (mutuelle), la mise à la retraite (régime spécial). Seul l'inventaire de ces dispositions concrètes, dans le but d'en saisir l'évolution à travers le temps et selon le service ou/et l'entreprise, éventuellement instruite par une comparaison avec quelques conventions collectives, peut permettre la mise en évidence des attraits, des contraintes et des désavantages de l'emploi à statut en fonction des époques, des contextes locaux de marché du travail, des profils des salariés qui l'occupent. Il faut ainsi explorer dans quelle mesure les rapports à l'emploi à statut et les usages qui en sont faits, diffèrent entre hommes et femmes, mais aussi entre ouvriers et employés.

On prendra soin de ne pas éluder tous ces usages qui, par-delà la lettre des textes, donnent consistance à la situation d'emploi. Pensons, en guise d'illustration, au « droit » du retour au pays à la Poste ou encore aux pratiques de promotion en œuvre dans le corps des receveurs, mais gageons que bien d'autres usages sont éprouvés et appréciés par les salariés ailleurs qu'à la Poste. On ne s'interdira pas non plus d'aborder tous les bénéfices du statut qui ont pu parfois favoriser un recours « opportuniste » et immodéré aux droits (Lesquels? Comment?), non sans soulever la réprobation de collègues (quel profil?) au nom de leur conscience professionnelle. Les usages du statut ressortissent aussi à ces comportements que l'on s'efforcera d'historiser pour rendre compte tant de la période bénie du statut que du resserrement des contraintes auquel on assiste actuellement.

L'examen des réalités objectives de l'emploi, sous l'angle de la rémunération, des protections annexes et des usages donc, revêt un enjeu de connaissance d'autant plus grand qu'il peut favoriser l'appréhension du décalage éventuel entre celles-ci et les représentations qui sont au fondement des luttes contemporaines dans les champs politiques, syndical, mais aussi sur les scènes plus informelles du quartier ou de la famille.

### Au-delà du statut: rapports hiérarchiques et relations de travail

**3** Sans dédaigner l'analyse des conditions de travail (nature, horaires, pénibilité, ambiance...), on n'oubliera pas d'insister sur les particularismes qui tiennent à la socialisation juridicoprofessionnelle et qui se manifestent dans le rapport à la hiérarchie, les liens de subordination et les relations entre collègues. À ce propos, le cas des hors-statut, outre l'histoire de leur instauration, doit être examiné dans la double perspective de comparer leurs situations avec celles des personnels « statutaires » et d'apprécier leurs relations avec ces derniers (rivalités, solidarité, bienveillance, ostracisme, etc.). Les modalités concrètes de soumission à l'autorité, l'enjeu des règlements dans la légitimation de la discipline comme dans la résistance à l'arbitraire, devront être éclairés pour rendre compte des usages du « statut » dans la confrontation à la hiérarchie.

La « modernisation » des services et entreprises publics s'est souvent soldée au cours des dernières années par une réorganisation des services, un changement du profil des cadres, l'abandon de certaines dispositions réglementaires et l'imposition de techniques managériales inédites (individualisation des salaires, redéfinition des critères du mérite, empire de la « comm. », etc.); après avoir daté les changements et décrit précisément leur mise en œuvre (interactions, prescriptions...), il conviendra de s'attacher aux réactions individuelles comme collectives (résistance, accommodement, résignation...) des salariés. L'étude de ces réactions, sensibles à des facteurs restant à identifier (la génération, le sexe, l'entreprise ou d'administration, etc.) réclament bien souvent des démarches ethnographiques fortement souhaitées dans ce colloque.

#### Pratiques domestiques et sociabilités

**1** Ces ouvriers et employés qui nous intéressent ne cessent pas d'appartenir aux classes les plus modestes de la société. Néanmoins se peut-il qu'ils s'en distinguent, grâce à des ressources, des pratiques ou des formes de mobilisation qu'il reste à préciser (pratiques en matière de logement, usages de l'argent, vacances, loisirs, scolarisation des enfants...)? La contribution au bien public, comme l'on sait, ne se réduit pas aux seuls services susceptibles d'être rendus à l'intérêt général dans un cadre professionnel. Sachant cela, ce n'est pas seulement en tant que travailleurs que des salariés mobilisés, le cas échéant, dans une mission de service public retiendront notre curiosité. Nous aimerions solliciter des regards portant sur les formes d'engagement et les espaces de sociabilité investis par ces salariés d'exécution. Les sociologues ont souvent remarqué la surreprésentation des « gens du public » dans les associations sans toujours préciser la position socio-professionnelle. Or, la participation aux engagements civique, humanitaire, syndical, politique, etc. de ces salariés d'exécution mériterait d'être étudiée de plus près.

#### Valeurs et dispositions

**2** De nombreuses enquêtes révèlent que la précarité éprouvée au travail rejaillit sur le rapport au temps, au droit, au syndicalisme. L'enjeu du colloque est de retourner le questionnaire lorsque l'emploi se trouve garanti. En quoi cet état influence-t-il l'appréhension de l'avenir, l'approche du droit, notamment social, la perception de l'action collective, mais également l'attitude à l'égard de la politique ou de l'argent, le sentiment d'appartenance sociale, etc. On doit aussi se demander quels sont les effets du recrutement sous condition de nationalité sur les rapports au national et aux étrangers.

Le champ est évidemment très large de dispositions et de valeurs susceptibles de faire l'objet d'interrogation quant à l'effet de l'assurance de l'emploi. Si l'intention est de redonner toute leur place aux effets de la situation de l'emploi, les difficultés à séparer travail et emploi invitent fortement au traitement au cas par cas de ces questions aussi délicates qu'urgentes à poser aujourd'hui. S'agissant de l'éthique professionnelle, il s'agira également de prendre la mesure de l'attachement de ces travailleurs au service public, à leur mission ou à leur entreprise sans omettre ce qu'un tel attachement peut devoir à la défense de leur situation mais sans écarter d'emblée l'hypothèse d'une sensibilité réelle à ce qui constitue l'intérêt général.

#### Conflictualité, syndicalisation et représentation collective

**3** Alertés par les menaces de démantèlement de leur statut ou luttant contre des atteintes effectives, les salariés dits du public ont participé massivement aux mouvements sociaux récents. Mais les mobilisations des salariés à statut sont anciennes et ont porté selon les époques sur des dimensions variables: salaires, conditions de travail, ou « droits » afférents aux conditions d'emploi (retraite, congés etc.). Les possibilités même d'actions collectives (droit de grève) font l'objet d'un encadrement spécifique et le principe de négociation a fait l'objet de luttes que la mémoire tend à effacer. En dépit de la difficulté à établir des séries sur la longue durée, une socio-histoire des grèves serait bienvenue de même qu'une ethnographie de l'expression, sur le double registre de la négociation ou de la conflictualité, de la représentation collective.

Par ailleurs si la syndicalisation plus importante des mondes salariés à « statut » est un fait bien connu, les formes qu'elle revêt et la part effective qu'y prennent les salariés d'exécution le sont moins. De plus, les ouvriers et employés à statut sont touchés, comme l'ensemble des salariés par une désyndicalisation accrue depuis les années 1970. Il convient de l'analyser en tenant compte de deux dimensions centrales: l'effet des transformations des statuts et de leur remise en cause, mais aussi l'évolution des modes de socialisation politique et professionnelle ainsi que des formes de sociabilité (amicalisme, mutualisme, etc.) qui peuvent rejaillir sur l'attachement au statut et la plus ou moins grande propension à se mobiliser pour le défendre.

## AXE 4

### ACTUALITÉ ET DEVENIR DES STATUTS

#### Des statuts fortement remis en cause

**1** On sait que les entreprises et administrations publiques font l'objet de politiques de libéralisation qui prennent des formes variées: mise en concurrence, restrictions budgétaires, introduction de techniques managériales etc. Un des volets de ces politiques est aussi de refondre voire de supprimer les dérogations au contrat de travail que constituent les emplois à statut, considérés comme autant de sources de coûts et de « rigidité » dans la gestion de la main-d'œuvre. Mais, plus précisément, comment s'est opérée la remise en cause des statuts depuis les années 1960, mais surtout depuis les années 1980, dans les différentes institutions concernées? À quel rythme et selon quelles modalités les statuts sont-ils remis en cause? Dans quelle mesure et avec quelles conséquences ces mutations ont-elles pu être comparées aux expériences étrangères en la matière? Et quels sont les effets de ces transformations sur le contenu des statuts et de leurs usages possibles par les agents d'exécution? Quels sont les effets déjà présents des transformations des statuts ou de leur disparition dans certains secteurs pour les salariés? Et quels en sont les effets plus indirects sur le rapport à l'avenir tant pour les salariés des emplois à statut que pour ceux qui aspirent à y entrer?

#### Emplois à statut et générations

**2** Conjointement à l'étude des modalités de remise en cause contemporaine des statuts, il convient de s'intéresser à l'existence de différences générationnelles dans l'attachement/le détachement par rapport au statut. L'attachement au statut se rencontre-t-il aujourd'hui du côté des générations les plus âgées, voire retraitées, quand le détachement envers le statut règne du côté des générations plus jeunes? Ou ne s'agit-il pas là plutôt d'interprétations propres aux acteurs concernés et liées aux relations entre générations à l'échelle des professions? Des enquêtes ne montrent-elles pas au contraire qu'une large fraction de la jeunesse populaire aujourd'hui exclue des emplois protégés est habitée par le « rêve d'être fonctionnaire », d'entrer à la mairie ou à l'hôpital, et parmi elles, des enfants d'immigrés dont les parents n'avaient justement pas accès à ces emplois à statut? Comment se faisait la transmission du statut et du métier dans les emplois à statut dans les années cinquante et soixante? N'existe-t-il pas aujourd'hui des appropriations du statut propres aux jeunes générations, que les anciennes générations, formées dans un autre état du marché du travail et entrées différemment dans l'emploi à statut, ne sont pas enclines à voir?



## COMITÉ SCIENTIFIQUE

Anne-Marie Arborio  
(LEST-CMH/ETT, université de Provence)  
Emmanuel Bellanger  
(Centre d'histoire sociale du XX<sup>e</sup> siècle, université Paris 1)  
Marie Cartier  
(CENS-CMH/ETT, université de Nantes)  
Philippe Bezes  
(CERSA, CNRS)  
Christian Chevandier  
(Centre d'histoire sociale du XX<sup>e</sup> siècle, université Paris 1)  
Vincent Dubois  
(Groupe de sociologie politique européenne, Institut d'Études politiques de Strasbourg)  
Odile Join-Lambert  
(IRES)  
Christian Garbar  
(Droit et changement social, université de Tours)  
Fabienne Lauriou  
(CENS, université de Nantes)  
Jean-Pierre Le Crom  
(Droit et changement social, université de Nantes)  
Rémi Le Saout  
(CENS, université de Nantes)  
Nicole Maggi-Germain  
(Droit et changement social, université Paris 1)  
Catherine Omnès  
(IDHE, université Versailles Saint-Quentin)  
Michel Pigenet  
(Centre d'histoire sociale du XX<sup>e</sup> siècle, université Paris 1)  
Jean-Noël Retière  
(CENS, université de Nantes)  
Jean Saglio  
(PACTE, CNRS)  
Yasmine Siblot  
(Laboratoire Georges Friedmann-CSU, université Paris 1)

## COMITÉ D'ORGANISATION

Marie Cartier: [marie.cartier@univ-nantes.fr](mailto:marie.cartier@univ-nantes.fr)  
Jean-Noël Retière: [jean-noel.retiere@univ-nantes.fr](mailto:jean-noel.retiere@univ-nantes.fr)  
Yasmine Siblot: [yasmine.siblot@univ-paris1.fr](mailto:yasmine.siblot@univ-paris1.fr)

## CALENDRIER

Envoi des propositions de communication  
avant le **15 décembre 2007**

Elles doivent comporter le titre de la communication, un résumé de la communication (une page maximum avec bibliographie) et doivent être adressées par fichier électronique sous format .rtf ou .doc à:

[colloque.statut@univ-nantes.fr](mailto:colloque.statut@univ-nantes.fr)

Sélection des communications  
**janvier 2008**

Envoi des communications écrites  
avant le **30 avril 2008**

Elles doivent compter 40 000 signes maximum (espaces et notes comprises) et être adressées à:

[colloque.statut@univ-nantes.fr](mailto:colloque.statut@univ-nantes.fr)