

Introduction

Marie CARTIER, Jean-Noël RETIÈRE, Yasmine SIBLOT

La sociologie comme l'histoire sociale n'ont longtemps prêté qu'une attention accessoire au régime juridique des travailleurs. Sabine Erbès-Seguin pouvait encore s'étonner, en 1985, dans une conjoncture marquée par l'envol du chômage et l'essor des contrats atypiques, du mutisme de la sociologie contemporaine du travail, du moins en France, sur « la fonction du droit dans les rapports sociaux de travail¹ ». Il fallut attendre que la sensibilité aux situations nées de l'instabilité ou de la perte de l'emploi s'aiguise pour changer le regard des sciences sociales. Le renouvellement des approches qui s'ensuivit, allait surtout dépendre de deux sortes de travaux, les uns interrogeant l'historicité des statuts d'emploi à partir des processus de catégorisation² (salarial, chômage, groupes socioprofessionnels...), les autres portant sur la situation des salariés les plus vulnérables, femmes et jeunes essentiellement et les emplois dérogeant à la norme du CDI (contrat à durée indéterminée) comme l'intérim ou le CDD (contrat à durée déterminée), mais aussi sur l'emploi à temps partiel qui a connu un fort développement depuis les années 1980³.

Plus récemment, le champ des sciences sociales consacrées au travail s'est enrichi de recherches s'intéressant aux restructurations qu'ont connues les entreprises publiques comme les fonctions publiques⁴. Mais à quelques exceptions près,

1. DURAND C. (dir.), *Le travail et sa sociologie, Essais critiques*, Paris, L'Harmattan, 1985, p. 84.
2. Parmi les travaux les plus emblématiques, citons TOPALOV C., *Naissance du chômeur, 1880-1910*, Paris, A. Michel, 1994 ; SALAIS R., BAVEREZ N., REYNAUD B., *L'invention du chômage*, Paris, PUF, 1986 ; CASTEL R., *Les métamorphoses de la question sociale, Une chronique du salariat*, Fayard, 1995 ; DESROSIÈRES A., THEVENOT L., *Les catégories socioprofessionnelles*, Repères, La découverte, 1996.
3. MARUANI M., « Statut social et modes d'emploi », *Revue Française de Sociologie*, 1989, 90-1, p. 31-39.
4. Voir parmi une riche littérature quelques synthèses et dossiers récents : CHEVALLIER J., *Le service public*, Paris, PUF, 2008 ; JEANNOT G., « Les fonctionnaires travaillent-ils de plus en plus ? Un double inventaire des recherches sur l'activité des agents publics », *Revue française de science politique*, n° 58-1, 2008, p. 123-140 ; BEZES P., *Réinventer l'État. Les réformes de l'administration française (1962-2008)*, Paris, PUF, 2009 ; BILAND E., « La fonction publique territoriale », *Problèmes politiques et sociaux*, La documentation française, n° 967, 2009 ; et des numéros spéciaux de revue : « Classes populaires et services publics », *Sociétés contemporaines*, n° 58, 2005 ; et *Le Mouvement Social*, « Travailler dans la fonction publique », n° 212, 2005 et « Organisations publiques, organisations marchandes, cultures, évolutions, contestations », n° 228, 2009.

en sociologie notamment, ces travaux surtout focalisés sur les situations de travail ou sur les trajectoires sociales et professionnelles des agents, n'ont pas étudié de façon rapprochée les conditions d'emploi des travailleurs⁵. Ce faisant, ils contribuèrent bien souvent à entretenir l'amalgame entre statut de fonctionnaire et activité de service public.

D'où la perspective soucieuse de ne point séparer le contenu du travail du cadre juridique de l'emploi qui guide le présent ouvrage. Mais à la différence des études focalisées sur des catégories précaires⁶, la compréhension du régime salarial prend ici appui sur les salariés d'exécution « à statut » et donc particulièrement stables, figures inverses en quelque sorte de la vulnérabilité sociale. Ces travailleurs sont qualifiés ainsi en raison des dispositions, garanties par des lois ou des règlements⁷, qui spécifient leur relation de travail. Partant de cette définition, dérivée de la distinction juridique entre le contrat et le statut, l'ouvrage propose des études de cas propices à saisir les processus d'invention des dispositions statutaires en question, à en décrire la nature et à appréhender les cultures professionnelles et les modes de vie qui s'y trouvent associés.

Il est centré sur des catégories professionnelles spécifiques, les ouvriers et les employés, situés au bas des hiérarchies du travail dans les fonctions publiques ou les entreprises publiques et possédant des ressources économiques et culturelles relativement faibles. En focalisant l'attention sur les salariés d'exécution, il entend montrer que les conditions d'emploi statutaires servent d'autant plus de support protecteur d'un point de vue tant matériel que symbolique que les populations concernées occupent des positions sociales modestes, qu'elles ne disposent ni par le patrimoine ni par le capital culturel d'autres moyens de stabilisation. Mais avant d'en venir aux enseignements des dix-neuf monographies qui composent ce livre, il importe de clarifier ce qu'il convient d'entendre par « statut ».

Statut d'emploi ou emploi à statut ?

La polysémie du mot donne la mesure de l'enjeu de connaissance et de réflexion que soulève la catégorisation des employés et ouvriers dits « à statut ». On ne saurait évidemment se satisfaire d'une identification spontanée de ces emplois à l'idée plus ou moins vague de « garantie de l'emploi ». Le flou né de la superposition des significations véhiculées par le sens commun, par le juriste ou par le sociologue oblige à préciser ce que le fait statutaire recouvre.

5. Citons parmi les exceptions au relatif désintérêt des chercheurs pour les conditions d'emploi des agents des administrations publiques, PEYRIN A., « Les usages sociaux des emplois précaires dans les institutions culturelles. L'exemple des médiateurs de musée », *Sociétés contemporaines*, n° 67, 2007, p. 7-25.

6. LINHART D., MARUANI M., « Précarisation et déstabilisation des emplois ouvriers », *Travail et emploi*, n° 11, janvier-mars 1982, p. 27-36 et MARUANI M., REYNAUD E., *Sociologie de l'emploi*, La Découverte, 1999. PAUGAM S., *Le salarié de la précarité*, PUF, 2000.

7. Voir l'entrée « statut » dans CORNU G. *Vocabulaire juridique*, PUF, 1987.

« Statut » : une catégorie polysémique

Commençons par la sociologie où la confusion entre le statut et la situation sociale est souvent de mise. Sous la plume de Jean Porte, l'un des inventeurs de la nomenclature de 1954, le statut professionnel devient, rappelons-le, synonyme de « la situation dans la profession ». Celui-ci écrit : « La classification selon le statut adoptée au recensement français de 1954 distingue : indépendants sans salariés, employeurs, aides familiaux, apprentis, salariés d'établissements privés, travailleurs à domicile, salariés des services publics SNCF, EDF, GDF, etc., salariés de l'État et des collectivités locales et chômeurs⁸ ». En lien avec la statistique publique, la sociologie utilise ainsi couramment la notion de statut pour caractériser la situation juridique du travailleur quelle qu'elle soit⁹. Mais dans ce même traité, considéré comme l'ouvrage fondateur de la sociologie française du travail, Pierre Naville évoque, quant à lui, l'existence de « véritables statuts. Comme dans l'Électricité de France, la SNCF, les Charbonnages de France, etc. (c'est-à-dire dans les entreprises nationalisées) [où] le personnel est doté d'un statut spécial très détaillé »¹⁰. Ainsi voit-on coexister en sociologie une définition générique du statut, fondée sur plusieurs critères (saliariat/indépendance ; public/privé ; lien de subordination, etc.) et une définition spécifique, restrictive, servant à qualifier les statuts réputés « véritables », des statuts qui seraient, en quelque sorte, plus statutaires que d'autres. Les salariés qui nous intéressent ici correspondent à cette dernière acception.

À l'inverse des surnuméraires et autres « inutiles au monde » qui, de tout temps, ont formé, selon le mot d'Alain Dewerpe, « l'asymptote d'un processus massif de désaffiliation¹¹ », nous sommes enclins à voir dans les « salariés à statut » les asymptotes d'un processus national de sécurisation de la relation salariale. Orchestrées « sous la houlette de l'État réformateur¹² », la réglementation des conditions de travail et les règles multiples de plus en plus étroites limitant la liberté contractuelle des parties dans le contrat de travail et, par là même, la liberté et le pouvoir de l'employeur à l'égard du salarié, ont progressivement battu en brèche les principes libéraux jusqu'à autoriser certains auteurs, dont Robert Castel, à parler de « statut salarial ». Au sein de « la société salariale » stabilisée au cours des Trente Glorieuses, de fortes disparités quant aux formes d'emplois subsistent, et que l'on peut objectiver à l'aune du degré de limitation de la liberté contractuelle. Ainsi exis-

8. PORTE J., « Les catégories socioprofessionnelles », *Traité de sociologie du travail* (dir. FRIEDMANN G., NAVILLE P., avec le concours de TREANTON J.-R.), A. Colin, 1962, p. 241.

9. Sur l'histoire des usages sociologiques et statistiques de la notion de « précarité » et, en parallèle de celle de « statut » voir BARBIER J.-C., « La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale », *Revue Française de Sociologie*, 46-2, 2005, p. 351-373.

10. *Traité de sociologie du travail*, *op. cit.*, p. 238.

11. DEWERPE A., « Genèse et crise de la société salariale », compte rendu de l'ouvrage de R. CASTEL, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Paris, Fayard, 1995, *Le mouvement social*, n° 174, janv.-mars 1996.

12. PILLON T, VATIN, F, « La question salariale : actualité d'un vieux problème », dans VATIN F, BERNARD S. (dir.), *Le salariat. Théorie, histoire et formes*, La dispute, 2007, p. 29-64.

teraient bel et bien des statuts plus « statutaires » les uns que les autres, que le droit peut aider à mieux définir. Sous réserve, là encore, de savoir de quoi l'on parle...

De fait, le droit du travail a défini plusieurs « statuts » liés à l'état des personnes : le représentant du personnel ou du syndicat, le travailleur handicapé, la salariée enceinte, etc..., qui bénéficient de protections particulières. Il arrive également que la réglementation par la puissance publique du droit d'exercer une activité confère une dimension statutaire à certains états professionnels comme, par exemple, celui de chauffeur de taxi dont la licence est délivrée par la préfecture de police, de pêcheur à pied professionnel immatriculé auprès des affaires maritimes, d'intermittent du spectacle dont la situation doit être dûment attestée¹³. Ce ne sont ni à ces salariés « protégés » ni à ces professions « indépendantes » que s'intéresse le présent ouvrage, mais à des salariés d'exécution qui se trouvent soumis, soit au régime juridique d'une des fonctions publiques (État, hospitalière, collectivités locales) soit à un régime partiellement dérogatoire au droit commun auquel sont attachées des dispositions particulières relatives par exemple au recrutement, au déroulement de la carrière, à la discipline, à l'accès à diverses prestations, à la sortie de l'activité.

Par-delà la distinction contrat/statut, des emplois hybrides

Au nom de quoi de tels régimes et dispositions acquièrent-ils, en droit, une dimension statutaire ? « C'est le concept de statut qui [...] caractérise en France l'emploi au service du public, tandis que l'emploi au service du privé y est caractérisé par le concept de contrat. Tandis que le contrat permet de faire du travail un objet de négoce, le statut au contraire isole la relation de travail de la sphère marchande. Par le contrat, le salarié vend son travail au plus offrant sur le marché (du travail) ; la relation est dissymétrique (l'un des contractants se place sous les ordres de l'autre), synallagmatique (le salaire est la contrepartie du travail fourni), et sa durée est aléatoire. Aucun de ces traits ne se retrouve dans le statut qui implique un autre rapport au pouvoir, à l'argent et au temps¹⁴ ». Si la référence à cette distinction entre statut (acte unilatéral arrêté par la puissance publique) et contrat (acte négocié procédant de conventions) s'impose pour comprendre la séparation des mondes publics et privés du travail¹⁵, elle ne doit pas pour autant conduire à ignorer des types d'emploi dont l'invention ressortit aux deux logiques de façon entremêlée, celle du contrat, celle du statut. Songeons d'une part, à ces catégories de travailleurs qui, tout en ne relevant pas d'une des trois fonctions publiques, n'en ont pas moins été titulaires d'un « véritable » statut : les ouvriers du Livre, les mineurs et les dockers, par exemple. Et songeons, d'autre part, à certaines figures hybrides de

13. Pour en savoir plus sur ces différents types professionnels, voir *Le Travail en perspectives* (dir. SUPLOT A.), LGDJ, 1998.

14. SUPLOT A., *Introduction à Servir l'intérêt général. Droit du travail et fonction publique* (dir. BODIGUEL J.-L., GARBER C.-A., SUPLOT A.), 2000, PUF, p. 15-16.

15. MAGGI-GERMAIN N., *Négociations collectives et transformations de l'entreprise publique à statut*, LGDJ, Bibliothèque de droit social, t. 30, 1996.

salariés qui, bien que contractuels de droit privé, connaissent ou ont connu, durant des périodes plus ou moins longues de leur histoire, des relations professionnelles mâtinées de dispositions statutaires, en raison de leur appartenance à des industries d'État (Tabacs, arsenaux, Porcelaine de Sèvres, Tapisseries des Gobelins...) ou à des entreprises publiques (RATP, SNCF) ou nationalisées (EDF, GDF, Renault).

En cas de métissage juridique, rien n'interdit ou n'interdisait, selon la nature des dispositions, le rapatriement des emplois concernés sur le terrain du droit public ou sur celui du droit privé. Les ouvriers des tabacs et ceux des arsenaux ont ainsi longtemps oscillé d'un régime à l'autre : assimilés aux fonctionnaires pour le droit à la retraite avant que celui-ci n'entre dans le droit commun, ils jouissaient *de facto* de la garantie de l'emploi tout en demeurant licenciables *de jure* à tout moment. Le lien à l'emploi de ces salariés s'inscrira ainsi longtemps sous le signe de l'assurance et de la continuité, à la différence de leurs homologues du privé¹⁶. De même, ils se sont vus reconnaître de plein droit l'exercice du droit syndical ou du droit de grève alors même que celui-ci était encore refusé aux fonctionnaires. Dans son examen des modalités mêmes de délimitation du droit de grève, Jean-Pierre Le Crom illustre bien ce brouillage des frontières entre statut et contrat. Ce n'est en effet pas le droit de grève des salariés « à statut » qui a fait l'objet d'une législation mais, plus restrictivement, celui des salariés des « services publics », délimité en fonction de la spécificité de leur activité. Et c'est longtemps, au nom de cette spécificité et des missions de service public, une quasi-interdiction du droit de grève qui prévaut (notamment du fait du droit de réquisition). Il faut attendre un arrêt de 1950 puis la loi de 1963 pour que le droit de grève des salariés des services publics (dont beaucoup ont un statut) soit confirmé, tout en étant assorti de restrictions (comme le préavis). Si la genèse de la législation du droit de grève dans les services publics renvoie donc bien à des questions statutaires, il en ressort aussi une impossibilité de confondre tous les types de salariés dits à statut.

Les monographies rassemblées ici développent donc une approche au pluriel du régime statutaire qui va du statut en bonne et due forme jusqu'aux cas hybrides ci-dessus évoqués.

Le statut : instrument de gouvernement et support social

Les études de cas réunies dans cet ouvrage portent sur des statuts plus ou moins purs ou hybrides, et des catégories d'agents subalternes aux secteurs d'activité variés. Elles sont issues d'un colloque intitulé « Ouvriers et employés à statut d'hier à aujourd'hui » qui s'est tenu en juin 2008 à Nantes et qui a réuni sociologues et historiens, mais aussi politistes et juristes¹⁷. Si l'ouvrage aborde le XVIII^e siècle

16. À propos de la nature du contrat et des droits dérivés de ces deux types de travailleurs, voir RETIÈRE J.-N., « Le "droit de réclamation" dans les manufactures de l'État : ses avatars historiques de 1862 à 1914 » dans LE CROM J.-P. (dir.), *Les acteurs de l'histoire du droit du travail*, PUR, 2004.

17. Ce colloque qui a réuni une soixantaine de participants sur deux jours et trente-neuf chercheurs présentant une communication a été organisé dans le cadre des Journées Scientifiques de l'Université de Nantes les 5 et 6 juin 2008. Il a reçu le soutien logistique et financier de différents partenaires : le CENS (Centre Nantais de Sociologie), la Maison des Sciences de l'Homme Ange Guépin, la Mission

à travers le cas des portefaix Nantais, il examine surtout les périodes de la fin du XIX^e siècle et du XX^e siècle. Il repose sur la conviction que l'attention croisée à la genèse ancienne des emplois à statut et à leur démantèlement contemporain est porteuse d'une meilleure compréhension des enjeux comme des processus à l'œuvre. En étudiant les emplois à statut dans des contextes locaux variés (depuis l'ouest de la France jusqu'à la capitale en passant par un cas étranger, celui de l'Inde), l'ouvrage rappelle que si les emplois à statut sont institués et définis à l'échelle nationale, c'est à l'échelle locale qu'ils sont concrètement mis en œuvre et gérés par les employeurs et qu'ils prennent sens pour les travailleurs concernés. Au final, l'ouvrage embrasse une large gamme de situations statutaires, au sein des emplois d'exécution : dockers et ouvriers d'État côtoient des employés d'entreprises publiques (télécommunications), de régies (transports), et des fonctionnaires et agents des collectivités locales ou de l'hôpital. Toute la diversité des situations possibles ne s'y retrouve pas : les fonctionnaires d'État sont absents (mais les catégories subalternes y sont minoritaires, à la différence des autres fonctions publiques), de même que les ouvriers d'industries nationalisées. Néanmoins, l'ouvrage offre un aperçu assez vaste de la diversité des emplois d'exécution à statut auxquels s'attachent des histoires et des cultures professionnelles différentes, tout en permettant de dégager un ensemble de traits qui en font l'unité et qui distinguent ces salariés à statut au sein du salariat. Instruments de régulation des relations sociales et de gouvernement d'une main-d'œuvre au service de l'intérêt général et de fonctions stratégiques, les statuts constituent des supports matériels et symboliques au fondement d'identités collectives et de modes de vies spécifiques au sein des classes populaires.

Genèse des statuts : des instruments de l'action publique

La légitimation des statuts au nom de l'intérêt général et d'arguments stratégiques

Analysant le retard de l'institutionnalisation des rapports sociaux en France, Steven L. Kaplan et Philippe Minard l'imputent à la hantise du corporatisme¹⁸. Pour lever les tabous de ce que ces auteurs ont appelé une « institutionnalisation honteuse », il fallait que des raisons d'ordre public émergent et soient reconnues comme causes et intérêts supérieurs aux intérêts privés. Les exemples explorés dans l'ouvrage confirment tous que l'instauration d'un « véritable statut » par la puissance publique ou l'ingérence de celle-ci pour imposer des clauses non négociables dans la relation de travail ne pouvaient se passer de justifications appropriées et parées d'une incontestable légitimité. Outre les missions de police, de

Recherche de la DREES, le Comité pour l'histoire de la Poste. Le Comité d'organisation comprenait Marie Cartier, Jean-Noël Retière et Yasmine Siblot et le Comité scientifique : Anne-Marie Arborio, Emmanuel Bellanger, Philippe Bezes, Christian Chevandier, Vincent Dubois, Odile Join-Lambert, Christian Garbar, Fabienne Laurieux, Jean-Pierre Le Crom, Rémy Le Saout, Nicole Maggi-Germain, Catherine Omnès, Michel Pigenet, Jean Saglio.

18. KAPLAN S. L., MINARD P., *La France, malade du corporatisme ? – XVIII^e-XX^e siècles*, Paris, Belin, 2004.

justice et de défense qui relèvent des prérogatives régaliennes classiques, étaient susceptibles de répondre à cette exigence des activités censées avoir un lien avec l'indépendance nationale, la sécurité des populations, l'administration du territoire. Autant de référents qui serviront à soutenir la légitimation de la réglementation, non sans trahir ce qu'ils devaient à l'esprit du temps, lorsque l'État tenait tête au marché et ne renonçait pas à lui disputer son emprise. En effet, si l'on met à part les salariés des fonctions publiques territoriale et hospitalière (Émilie Biland, Delphine Corteel, Barbara Prost, Marie Cartier et Rémy Le Saout, Yasmine Siblot) dont le statut procède du service rendu à l'intérêt général, les portefaix nantais (Samuel Guicheteau) ou les dockers (Michel Pigenet), les ouvriers des arsenaux (Yolande Le Gallo, Christian Papinot, David Hamelin) et des tabacs (Marie Cartier et Jean-Noël Retière), les employés de la Compagnie du Métropolitain de Paris devenue la RATP (Emmanuelle Delattre, Martin Thibault), tous vérifient effectivement le recours à des considérants d'ordre soit stratégique (la circulation et l'approvisionnement des marchandises dans les ports, les indépendances nationales en matière de défense avec l'industrie d'armement et d'approvisionnement en matière d'énergie ou d'extraction minière), soit sécuritaire (le transport des populations par la CMP devenue la RATP), soit fiscal (le monopole de l'industrie des tabacs), lors de l'établissement de leur cadre salarial. Le souci du progrès social est bien plus rare comme le montre le cas des ouvriers des travaux publics et du bâtiment (Hélène Lemesle) face à l'éventualité d'un marché adjudicataire avec la mairie de Paris. Au tournant du XIX^e et du XX^e siècles, l'amélioration de la condition ouvrière ne pouvait suffire à fonder une justification recevable à la mise en place de « statuts ».

Les temps d'invention et de consolidation : la République Radicale et La Libération

Deux configurations marquées par des conjonctures économiques, politiques, sociales singulières (procédures de régulation des marchés, ethos des élites politiques, rôle majeur de la gauche sur l'échiquier politique) ont favorisé la mise en place et/ou la consolidation de ces emplois à statut : la République radicale à la fin du XIX^e (Emmanuelle Delattre ; Hélène Lemesle) et la Libération (Michel Pigenet). Au cours de la première séquence, s'affirme franchement ce que l'on pourrait appeler un droit d'ingérence de la puissance publique. La dégradation des conditions d'existence ouvrière, souvent imputée à l'abandon du lien contractuel au libre jeu du marché, soutient la conviction que le progrès et la cohésion sociale réclament l'intervention de l'État. Face à la montée des périls socialiste ou collectiviste, des élites de sensibilités diverses s'accordent là-dessus. Du côté clérical (l'encyclique *Rerum Novarum*, paru en 1891 en appelle à la responsabilité de l'État en ces termes) comme du côté des républicains sociaux. Il n'y a qu'à se souvenir du mot de Ribot, Ministre des finances en 1895, reprenant celui de Millerand, enjoignant l'État à

devenir « un patron-modèle ». C'est aussi l'époque où se constituent la catégorie juridique de « service public » et la doctrine qui l'accompagne¹⁹.

La deuxième période propice à la naissance de nouveaux emplois à statut correspond aux années de l'immédiat après-guerre. Contemporaine de l'apparition de l'État social, avec la création de la Sécurité sociale, elle voit la création du statut de la fonction publique en 1946, mais aussi la consolidation de régimes juridiques spécifiques tels ceux, par exemple, des mineurs et des dockers. Cette séquence, marquée par le renouvellement des élites, coïncide également avec des nationalisations d'ampleur qui, contribuant à soustraire les salariés au spectre du licenciement, ont élevé d'un cran le degré de sécurisation des salariés concernés²⁰.

Jeux d'acteurs et scènes locales : les statuts comme processus

Appréhender l'institution des statuts comme un processus implique de faire l'inventaire des possibles qui, en amont des dispositions retenues par les voies réglementaire ou législative, ne se sont pas réalisés : solutions délaissées, préconisations écartées ou encore revendications rejetées. Il s'agit, par ce biais, de donner à penser des rapports de force dont l'invention progressive du statut, loin d'être une fatalité, est la résultante. Une telle perspective malmène la croyance en des dispositions réglementaires qui seraient liées, par essence, à la nature du travail. À rebours de l'idée d'un statut ou d'une disposition d'ordre statutaire dont le champ d'application et les enjeux n'auraient, de tout temps, été que nationaux, elle met également en lumière l'importance des configurations locales et le rôle des édiles municipaux.

En dépit d'indéniables filiations unissant des réglementations locales réservées aux portefaix et le statut des dockers de 1947²¹, les deux études dédiées, à un siècle de distance, à ces travailleurs des ports (Samuel Guicheteau, Michel Pigenet) infirment ainsi la vision progressiste et linéaire d'une histoire des solidarités de débardeurs tout entière orientée vers « le statut » institué à la Libération. L'exploration par Samuel Guicheteau des « avancées » (1817) mais également des « reculs » (1866) des protections au profit de ces travailleurs rend bien compte d'une construction

19. Voir CHEVALLIER J., *Le service public*, Paris, PUF, 2008 et *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, « Le service public, l'économie, la République (1780-1960) », 52-3, 2005.

20. Pierre Laroque indique, dans un cours dispensé en 1954 auprès des élèves du Centre des Hautes études administratives, que : « Sur le terrain des faits, l'État est devenu le principal employeur du pays ; non pas seulement par les agents qu'il emploie dans ses services publics, mais aussi par le fait du développement des entreprises publiques, des entreprises nationalisées : les Mines, le Gaz et l'Electricité, les grandes Banques, les principales compagnies d'assurances, les entreprises de construction du matériel aéronautique, représentent une masse importante d'entreprises, et d'entreprises souvent considérables, dont les salaires sont en fait sous l'autorité de l'État. Les employeurs privés ont naturellement tendance à prendre exemple sur l'attitude de l'État, surtout lorsque cette attitude est conforme à ce qu'ils souhaitent » (LAROQUE P., *Le problème social français*, Comité d'histoire de la Sécurité Sociale, Paris, 2008). En matière de rémunération, effectivement, Renault tardera à endosser sa fameuse réputation de « laboratoire social » durant les années d'austérité économique d'immédiat après-guerre, voir SARDAIS C., *Patron de Renault, Pierre Lefauchaux (1944-1955)*, Presses de Sciences-Po, 2009.

21. Pour plus de précisions, voir PIGENET M., « Les travailleurs de la manutention portuaire ou les métamorphoses du modèle corporatif » dans KAPLAN S. L., MINARD P. (dir.), *op. cit.*, p. 253-278.

socio-juridique qui n'allait aucunement de soi. Un demi-siècle plus tard, ce sont les dockers auxquels s'est intéressé Michel Pigenet qui se voient dotés d'un statut, cette fois en bonne et due forme²². Bien que formellement né d'une élaboration unilatérale imposée par la puissance publique, le statut des dockers fut en fait le fruit de négociations bipartites voire tripartites impliquant, outre l'État, un patronat et des syndicats, tous acteurs du compromis dont résulte la loi de 1947.

Inventoriant à son tour les protections en matière sociale et sanitaire, exceptionnelles à l'époque, dont bénéficient les agents commissionnés du cadre permanent de la Caisse médicale de prévoyance des salariés du Métropolitain dans le premier tiers du XX^e siècle, Emmanuelle DELATTRE décrit le rôle crucial de la Mairie de Paris. Hélène Lemesle repère et insiste également sur l'action des édiles municipaux progressistes de la Ville de Paris s'ingéniant, à partir des années 1880, à imposer aux employeurs du bâtiment œuvrant pour le compte de l'administration, des taux de salaire « décents » pour les ouvriers. Cette recherche expose judicieusement l'une des voies singulières (celle des marchés publics) par lesquelles, sur le mode du ricochet, furent imposées, en cette fin du XIX^e siècle, des avancées sociales. Du fait de la vocation de garant des droits, voire même d'employeur modèle, assignées aux entreprises d'État (les tabacs et les arsenaux, par exemple, vis-à-vis de leurs propres salariés comme de leurs sous-traitants respectifs) ou aux services publics locaux, les institutions publiques jouent un rôle d'aiguillon dans l'effectivité de « la législation industrielle » à une époque où les inspecteurs du travail, si bien nommés par Vincent Viet²³, ne sont pas légions et peinent à la faire respecter.

Les protections statutaires comme support pour les milieux populaires

Comme le suggèrent ces différents cas, le cadre statutaire garantit au règlement du travail de n'être pas dissociable de la couverture de certains risques sociaux. Il contribue également à façonner des relations de travail singulières où les rapports de force entre employeurs et travailleurs se trouvent atténués et rééquilibrés. C'est pourquoi les emplois à statut procurent aux milieux populaires non seulement une sécurisation matérielle mais aussi des ressources symboliques, tant en termes d'identification collective que de « propriété de soi » pour reprendre les termes de R. Castel, qui propose la notion de « support » pour mettre en relief ces ressources essentielles que sont les protections collectives et les droits sociaux²⁴. En empruntant pour décrire les effets et les perceptions des emplois à statut en milieu populaire, il s'agit d'attirer l'attention autant sur ce à quoi des salariés placés en bas de la hiérarchie sociale et professionnelle ont accédé que sur ce à quoi ils ont échappé en occupant un emploi à statut. En invitant à regarder de près le contenu des

22. Pour une autre figure d'emploi statutaire, dont l'institution est contemporaine et le jeu d'acteurs relativement proche, on se reportera à RAGGI P., *Les mineurs de fer au travail*, Éd. Serpenoise, 2007.

23. VIET V., *Les voltigeurs de la République. L'inspection du travail jusqu'en 1914*, CNRS, 1994.

24. CASTEL R., HAROCHE C., *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi. Entretiens sur la construction de l'individu moderne*, Fayard, 2001 et CASTEL R., *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Seuil, 2009.

statuts, qui sont en effet souvent « très détaillés » comme le notait Pierre Naville, cet ouvrage montre que si le statut procure souvent une garantie de l'emploi précieuse à ceux qui n'ont précisément d'autres ressources de stabilisation que l'emploi, il ne s'y réduit pas. Selon l'emploi concerné, les dispositions d'ordre statutaire varient. Celles-ci peuvent fixer les conditions de recrutement (concours, emplois réservés, etc.), organiser l'accès aux formations et aux promotions (au « choix » ou à l'ancienneté), préciser les droits à la mutation, à la retraite, et encadrer l'établissement et le fonctionnement des institutions dites protectrices (crèche, bibliothèque, couverture médicale, etc.). Les emplois à statut influencent ainsi incontestablement le rapport au temps des ouvriers et des employés en donnant notamment un avenir à ceux que guette toujours la peur des lendemains, mais il est d'autres clauses des statuts qui engagent le rapport au pouvoir, à l'argent, aux proches et à soi et c'est bien pourquoi, ils jouent dans les milieux populaires le rôle d'un support. Que l'on semble découvrir aujourd'hui dans toute leur ampleur les disparités sociales nées d'une inégale assurance de l'emploi²⁵ ne doit pas faire oublier que celles-ci, plus ou moins accusées selon les conjonctures historiques, ont toujours servi à segmenter les mondes populaires : « à la veille du Front populaire, on pouvait déjà opposer les ouvriers bénéficiant d'un statut (cheminots, mineurs, ouvriers des services publics, etc.) à ceux qui n'en bénéficiaient pas (métaux, chimie, bâtiment, etc.)²⁶ ».

Le statut comme support matériel au-delà de la sécurité de l'emploi

S'il est pertinent de se demander comment et quand la représentation de la situation enviable du travailleur à statut s'est imposée, c'est à la condition d'écartier tout risque d'anachronisme et de comparatisme sauvage : l'attrait de l'emploi sûr varie selon les conjonctures et n'est nullement indifférent à la nature de l'activité. On se fourvoierait, par exemple, à prêter trop hâtivement à la seule garantie de l'emploi, si précieuse aux yeux des travailleurs d'aujourd'hui, une séduction qui devait tarder, en certains secteurs, à se manifester. Le souci de prendre en compte les spécificités du marché du travail toulonnais, fort différent de ceux des autres villes d'arsenal (Lorient, Brest, etc.) conduit ainsi Yolande Le Gallo à imputer à la concurrence forte de la métallurgie locale la faible attraction d'un statut fortement prisé ailleurs, à la même époque ; elle démontre, à partir du suivi de plusieurs cohortes d'anciens apprentis toulonnais, leur faible engouement pour entrer à l'arsenal avant les années 1930.

A contrario, les travaux portant sur les décennies plus récentes marquées par le chômage de masse et la précarité des emplois insistent bel et bien sur l'importance de la sécurité de l'emploi dans la façon dont l'emploi à statut est perçu (Émilie

25. Pour un exemple parmi d'autres de présentation des inégalités liées au statut d'emploi comme caractéristiques de la société française contemporaine, voir MAURIN E. « Les nouvelles précarités », *La Nouvelle critique sociale*, Le Seuil, Paris, 2006, p. 19-26. Mais l'attention à ce clivage se manifeste en sociologie et dans les statistiques publiques dès les années quatre-vingt avec notamment, THELOT C., SINGLY F. de, *Gens du privé, gens du public : la grande différence*, Paris, Bordas, 1988.

26. PROST A., « Qu'est-il arrivé à la sociologie du travail française ? », *Le Mouvement Social*, n° 171, avril-juin 1995, p. 84.

Biland, Martin Thibault, Marie Cartier et Rémy Le Saout). Pour les candidats à l'emploi à statut aujourd'hui, qu'il s'agisse de la RATP ou de la fonction publique territoriale, il s'agit d'abord d'une quête de l'emploi « sûr » et ce d'autant plus qu'ils ont directement éprouvé la précarité professionnelle à travers les contrats courts, l'intérim ou les licenciements subis dans le secteur privé. Mais aussi décisive soit elle, cette dimension peut se combiner avec d'autres, notamment s'agissant des emplois de la fonction publique territoriale. Les candidats des années 1990, ouvriers ou anciens ouvriers, tendent à percevoir le statut de la fonction publique territoriale à l'aune des possibilités formelles de promotion qu'il offre à travers les concours internes (Émilie Biland, Marie Cartier et Rémy Le Saout). Si les espoirs sont de plus en plus souvent déçus étant donné l'évolution du recrutement des cadres, de moins en moins souvent issus de la promotion interne, l'image de la carrière et de l'ascension sociale semble toujours attachée au statut comme ce fut le cas pour des générations plus anciennes de petits fonctionnaires d'État²⁷. L'emploi à statut est également souvent perçu par les travailleurs comme le moyen d'accéder à des pratiques de consommation nouvelles et notamment à la propriété du logement ainsi que le montrent le cas des jeunes embauchés de la RATP (Martin Thibault), mais aussi celui de femmes seules originaires des Antilles (Laure Lacan). Si le cas des ouvriers d'une entreprise indienne de Télécommunications étudié par Dilip Subramanian, propriétaires de leur logement, mais également avantagés dans leurs déplacements à travers le pays par l'octroi de tarifs préférentiels, vérifie la perception associant emploi à statut et propriété du logement, il est difficile de généraliser, faute d'enquêtes empiriques permettant de comparer de ce point de vue les ouvriers et employés à statut et leurs homologues du secteur privé. C'est tout l'apport de la contribution de Laure Lacan que d'explorer dans quelle mesure les emplois à statut favorisent des pratiques économiques basées sur la confiance en l'avenir en dépit de salaires faibles. S'appuyant sur l'enquête Patrimoine de l'INSEE et sur des entretiens approfondis, elle montre combien, pour des femmes célibataires chargées de famille, particulièrement exposées à la précarité en milieu populaire, le statut de fonctionnaire permet d'accéder à une indépendance financière, autant vis-à-vis de leurs ex-conjoints que des aides sociales en facilitant leur insertion dans l'économie bancaire et leur recours au crédit.

Les avantages du statut : des droits à défendre et non des faveurs

Tout autant que l'amélioration des conditions de vie et la confiance en l'avenir qu'il autorise, l'emploi à statut favorise l'appropriation des protections statutaires comme autant de droits. Plusieurs contributions montrent qu'à la différence du paternalisme privé où l'attribution d'avantages procède de la faveur discrétionnaire

27. Comme l'historienne Odile Join-Lambert l'a montré s'agissant des receveurs de la Poste durant les Trente Glorieuses, la mesure des carrières effectives sur une période donnée permet d'interroger l'image puissante et mise en exergue par les employeurs, associant statut (de fonctionnaire ou d'agent de telle ou telle entreprise publique...) et promotion. JOIN-LAMBERT O., *Le Receveur des postes, entre l'État et l'usager (1944-1973)*, Paris, Belin, 2001.

du patron, le paternalisme d'État²⁸ en leur donnant un caractère réglementaire, garantit que ces avantages soient délivrés de façon égalitaire et sans exclusive, ce qui constitue un moyen de fidéliser la main-d'œuvre, mais transforme aussi le rapport au travail et à l'emploi des populations ainsi pourvues de droits (Marie Cartier, Jean-Noël Retière ; Dilip Subramanian). Dans l'industrie des Tabacs, l'embauche familiale qui s'est trouvée progressivement formalisée et précisément réglée au long du xx^e siècle par les instructions professionnelles et a finalement été perçue et défendue comme un droit par les ouvrier(ère)s jusqu'au seuil des années 1970, a favorisé l'acculturation à la vie d'usine et le sentiment d'appartenance à l'entreprise des salariés. Mais elle a surtout contribué (avec d'autres droits attachés au statut d'ouvrier des Tabacs) à inspirer à ces ouvriers une conscience vive de leurs droits et une disposition à les revendiquer, décisives non seulement dans la vie de travail, mais aussi dans la conduite de la vie quotidienne où l'on sait que les milieux populaires sont tout particulièrement exposés à la domination et à la stigmatisation dans les relations aux institutions (justice, école, administrations)²⁹. Si les cas français présentent des singularités redevables des histoires industrielle, sociale et politique propres à la France et à sa culture de l'État et des relations entre les groupes sociaux, leur parenté avec de semblables types d'emplois à l'étranger se révèle très instructive. Dans le cas d'Indian Telephone Industries, entreprise étatique créée en 1948 (Dilip Subramanian), c'est aussi le sentiment d'avoir des droits qui paraît constituer le trait spécifique de ces ouvriers bénéficiaires d'une large gamme de prestations depuis le logement jusqu'au crédit, en passant par un système de santé.

On conçoit qu'au-delà du statut lui-même, la variété de ces droits et la conscience de les détenir aient favorisé l'organisation et les mobilisations collectives, et plusieurs contributions de l'ouvrage, outre celles précédemment citées, en rappellent l'importance (comme celles de Michel Pigenet sur les dockers, de Barbara Prost sur les éboueurs, de David Hamelin sur les « manuchards », de Yasmine Siblot sur les ouvrières de l'hôpital, ou encore de Paul Bouffartigue sur les postiers). Autant, sinon plus, que les avantages proprement sociaux, le rapport au pouvoir de l'employeur dont le statut limite fortement le pouvoir discrétionnaire, joue assurément pour beaucoup en faveur de la syndicalisation, mais aide aussi plus largement à investir les scènes de représentation politique et les espaces de sociabilité.

Le statut comme titre de considération sociale

Les emplois à statut n'offrent pas en effet qu'une sécurité matérielle ni même de meilleures conditions de vie et possibilités de promotion sociale. Ils comportent

28. RETIÈRE J.-N., « L'industrie des Tabacs dans la seconde moitié du XIX^e siècle. Un patronage d'État », *Aux sources du chômage 1880-1914* (dir. M. MANSFIELD, R. SALAIS, WHITESIDE N.), Paris, Belin, 1994.

29. Voir entre autres sur ce thème, la recherche récente de Yasmine Siblot : SIBLOT Y., *Faire valoir ses droits au quotidien. Les services publics dans les quartiers populaires*, Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 2006.

aussi une dimension symbolique. L'emploi à statut redéfinit en milieu populaire la position sociale de ceux qui l'occupent : l'appartenance au service public et/ou à une entreprise à statut fonctionne comme un titre de considération sociale. Gage d'une honorabilité populaire pour les générations embauchées sur les emplois d'ouvriers ou d'employés du public jusqu'aux années 1970³⁰, l'occupation de ces emplois permet aussi, même à des niveaux subalternes, de « rendre service » au sein de réseaux de sociabilité locale ou encore de se poser en intermédiaire entre la population et les administrations³¹. Cela permet également de reléguer au second plan, voire de dénier le caractère pénible voire dégradant de certains postes, comme en attestent plusieurs contributions de cet ouvrage portant sur des activités professionnelles dévalorisées marquées, à l'instar du travail ouvrier, par la dureté physique et la saleté (Delphine Corteel ; Martin Thibaut ; Marie Cartier, Rémy Le Saout). Delphine Corteel montre ainsi s'agissant des éboueurs de la Ville de Paris comment l'emploi à statut peut fonctionner comme une ressource symbolique dans l'ajustement au travail : il permet en effet de se présenter positivement comme un « agent de service public » ou plus simplement, comme « travaillant à la Ville » et de dissimuler ce faisant aux autres comme à soi-même, la réalité du « sale boulot ». Un même mécanisme se retrouve chez les jeunes embauchés de la RATP étudiés par Martin Thibaut : leur adaptation à un travail dont la nature ouvrière déçoit profondément leurs aspirations repose précisément sur la possibilité de mettre l'emploi et le statut en avant dans leur présentation de soi.

Mais le cas des agents de la RATP attire aussi l'attention sur la dissociation contemporaine entre emploi à statut et identité ouvrière : aujourd'hui c'est en aidant à dissimuler leur condition ouvrière que les emplois à statut valorisent ceux qui les occupent, quand dans le passé, comme le rappellent l'histoire des dockers retracée par Michel Pigenet ou celle des arsenaux en divers espaces du territoire national (Christian Papinot ; Yolande Le Gallo ; David Hamelin), l'emploi à statut a servi de support à une identité ouvrière positive, revendiquée haut et fort, avec fierté. Le cas d'un syndicat de blanchisseuses d'un hôpital public (Yasmine Siblot) confirme l'ampleur de cette distanciation entre emplois à statut et identité ouvrière. Les « jeunes » recrues sont attachées au statut de la fonction publique hospitalière en raison de la sécurité de l'emploi et des possibilités de promotion qu'il offre mais très peu investies dans la défense des métiers ouvriers de la blanchisserie au grand dam des « anciennes ».

Le temps des remises en cause

Les statuts aujourd'hui sont mis à l'épreuve. Le nouvel esprit du capitalisme³² s'accommode mal de leur pérennisation tant ils incarnent ce que le management

30. CARTIER M., « La petite fonction publique, monde stable et séparé ? L'exemple des facteurs des PTT des Trente Glorieuses », *Sociétés Contemporaines*, n° 58, 2005, p. 9-39.

31. LANGUMIER J., « Des ouvriers de la fonction publique d'État face aux réformes de modernisation. Enquête auprès des agents d'exploitation de la DDE », *Sociétés Contemporaines*, n° 58, 2005, p. 65-84.

32. BOLTANSKI L., CHIAPELLO E., *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999.

libéral réprouve au premier chef : des protections garanties en contrepartie d'une subordination réglementée. Les entreprises et administrations publiques font l'objet de politiques de libéralisation qui prennent des formes variées³³ : mise en concurrence, restrictions budgétaires, introduction de techniques managériales qui déstabilisent le rapport au travail des agents³⁴. 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 si le développement de l'emploi statutaire ne constitue plus aujourd'hui une modalité privilégiée de régulation des relations professionnelles, ni un instrument de l'action publique, les emplois à statut n'en demeurent pas moins pour ceux qui les occupent le support d'une sécurité matérielle autant que d'une considération sociale, tout particulièrement au bas de l'échelle. Ce sont ainsi des identités collectives et un rapport au travail spécifique que l'effritement des statuts vient déstabiliser.

Nouveaux modes de gestion et affaiblissement des identités collectives

On comprend sans doute d'autant mieux aujourd'hui ce qui caractérisait ce salariat à statut que se trouvent contestées par les intéressés les politiques managériales visant, de plus en plus, à importer des conditions de travail et de gestion des personnels en vigueur dans le privé pour les appliquer dans ces mondes « anciennement » à statut. À partir du milieu des années 1990, s'opère une rupture dont les conséquences se font sentir bien au-delà de la sphère professionnelle, comme on l'observe dans des secteurs aussi différents que les collectivités locales ou les arsenaux (Émilie Biland ; Christian Papinot). Dans la fonction publique territoriale, le système de gestion collective et personnalisée du personnel vacille avec la délocalisation des concours et les injonctions à l'individualisation des promotions et des salaires qui viennent délégitimer les réseaux localisés et les règles statutaires et affaiblir la cohésion des collectifs de travail. À la même époque, l'extension de la sous-traitance dans les arsenaux, les départs en préretraite, la fermeture des écoles de formation, la « promotion » des ouvriers d'État au rôle de contremaîtres chargés d'encadrer les sous-traitants aboutissent au même résultat : la disparition d'une identité ouvrière « arsenalisée ».

Si le démantèlement des emplois à statut est ancien et se fait notamment sentir dès les années 1960, il est incontestable qu'il a connu depuis les années 1990, une brutale accélération. Grâce au rapprochement de cas différents, l'ouvrage le fait bien ressortir.

33. Voir parmi une abondante littérature : CHAMBAT P., « Service public et néolibéralisme », *Annales ESC*, n° 3, 1990 ; « Classes populaires et services publics », *Sociétés contemporaines*, *op. cit.* ; BEZES P., *op. cit.*

34. Voir GOLLAC M., VOLKOFF S., *Les conditions de travail*, La Découverte, 2007 (2000), p. 46-47. La recherche d'Anne-Marie Dujarier qui repose sur une enquête comparative dans un service public de gériatrie et dans une chaîne de restauration privée illustre aussi cette convergence des transformations du travail par-delà les différences de statut. DUJARIER A.-M., *L'idéal au travail*, PUF, 2006.

Le creusement des écarts entre titulaires et « hors statut »

On sait combien les clivages entre salariés à statut et salariés « hors statut » (contractuels, sous-traitants, salariés temporaires...) occupent une place centrale dans les dynamiques d'éclatement et de fragilisation des collectifs de travail et des identités sociales³⁵. L'ouvrage revient sur ces « hors-statut » dont la part, quoique très ancienne et continûment présente depuis la genèse des statuts, s'accroît du fait des diverses formes de dérégulation des marchés et des entreprises, en même temps que s'amenuisent très fortement les chances d'accéder au rang de « titulaire ».

La coexistence de salariés aux régimes juridiques différents devient ainsi une source de fortes tensions, venant parfois redoubler des clivages générationnels entre « anciens » et « jeunes » (Émilie Biland ; Barbara Prost ; Bruno Mahouche). À la Ville de Paris, alors que des luttes collectives puissantes des éboueurs pour l'extension des droits statutaires aux contractuels étrangers ont marqué les années 1960 et 1970, la privatisation engagée à dessein dès le début des années 1980 vient briser la force de mobilisation de ce groupe professionnel. Dès lors, les divisions entre « municipaux » et « privés » occupent le devant de la scène et fragilisent les luttes collectives. Comme dans les arsenaux, à France Télécom (Bruno Mahouche), le clivage entre fonctionnaires et salariés des entreprises sous-traitantes ne concerne pas seulement le rapport à l'action collective mais aussi le rapport au travail lui-même : soumis à une gestion fondée sur les « compétences » et l'« implication » au travail, les statutaires valorisent leur savoir-faire technique ainsi que des valeurs de « service public » (disponibilité lors des interventions, respect des règles de facturation) tandis que les sous-traitants, soumis à de fortes contraintes, industrielles et commerciales, privilégient la rapidité, et n'hésitent pas à pratiquer des tarifications élevées.

Démobilisations et remobilisations

Alertés par les menaces de démantèlement de leur statut ou luttant contre des atteintes effectives, les salariés dits du public, appartenant à des collectifs de travail de plus en plus divisés n'en ont pas moins participé massivement aux mouvements sociaux récents³⁶. Ces mouvements des années 1990 et 2000 s'inscrivent dans la lignée de mobilisations anciennes, qui ont porté selon les époques sur les salaires, les conditions de travail, ou les « droits » afférents aux conditions d'emploi (retraite, congés etc.). Mais dans la période récente, il s'agit de plus en plus souvent de

35. Ce phénomène a été bien montré dans le cas d'EDF, absent de cet ouvrage, par la sociologue Annie Thébaud-Mony. Analysant le point de vue de l'employeur, elle avance l'idée que le recours à la sous-traitance a permis dans le cas de cette entreprise marquée par un fort pouvoir syndical, de contourner les contraintes (par exemple en matière de temps de travail) imposées par le statut des personnels EDF THÉBAUD-MONY A., *L'industrie nucléaire. Sous-traitance et servitude*, Paris, Inserm, 2000.

36. Notamment à travers le mouvement de novembre - décembre 1995. Pour une présentation synthétique des nombreux travaux sur ces grèves cf. BÉROUD S. et al., « Étudier le mouvement de l'automne 1995 », in VAKALOULIS M., LENEVEU C., (dir.), *Faire Mouvement*, Paris, PUF, 1998.

défendre l'existence des statuts eux-mêmes³⁷. Si des résistances collectives se maintiennent, elles sont parfois impuissantes et c'est alors « au-delà des statuts » que se recomposent des identités collectives. Les syndicats et les mobilisations qu'ils impulsent ont parfois joué un rôle central dans l'obtention des statuts eux-mêmes, comme cela a été le cas de la Fédération des Ports et Docks de la CGT pour les dockers en 1946-1947 (Michel Pigenet). Ils peuvent aujourd'hui contribuer à en freiner grandement le démantèlement, par exemple, toujours dans ce même cas des dockers, en reconduisant un monopole syndical de fait, en dépit de la réforme de 1992, ou encore en résistant aux projets de suppression de certains avantages sociaux mis en œuvre par les directions (Dilip Subramanian).

Plusieurs contributions à cet ouvrage invitent à envisager de façon nuancée et toujours contextualisée le rôle des acteurs syndicaux dans l'histoire des emplois à statut (David Hamelin ; Paul Bouffartigue). Les organisations syndicales, même fortement implantées, s'avèrent parfois impuissantes à assurer la survie des emplois à statuts, comme en atteste le cas de la Manufacture d'Armes de Châtellerault (la MAC) dont la reconversion, amorcée en 1961, échoue et aboutit à la fermeture de l'établissement en 1968. Durant ces longues années où grèves et mobilisations se succèdent, c'est non seulement la capacité d'action des syndicats qui s'amoindrit, mais aussi le groupe des « manuchards » qui s'effiloche et perd sa prédominance dans l'espace local. S'il faut prendre la mesure des divisions qui traversent aujourd'hui les collectifs de travail, il convient en même temps de se garder d'une approche trop réifiante. Les rapports entre statutaires et hors statut, peuvent ainsi se transformer dans le temps, à la faveur des relations de travail, et de mobilisations collectives, comme le montre une enquête sur la Poste de Paul Bouffartigue. Si l'expérience de la précarité marque fortement les contractuels, ils n'en participent pas moins aux collectifs de travail des bureaux de poste. Une fois « cdisés », ces jeunes postiers peuvent se mobiliser collectivement, en lien avec les syndicats, pour obtenir une revalorisation de leur condition en référence à celle des titulaires.

L'ouvrage propose d'explorer ces différentes dimensions en quatre temps. Tout d'abord, il revient sur les périodes d'invention et de légitimation des statuts. La deuxième partie est ensuite consacrée à la façon dont les employeurs mettent en œuvre les statuts pour sélectionner, retenir et former leurs salariés, tandis que la troisième partie porte, en regard, sur l'analyse des statuts comme « supports » matériels et symboliques pour les ouvriers et employés. Enfin, ce sont les processus de démantèlement des statuts, leurs effets, et les mobilisations (ou démobilisations) qu'ils entraînent qui occupent la dernière partie de l'ouvrage.

37. À partir d'une analyse des modalités de l'engagement dans la grève de décembre 1995 de machinistes de la RATP, Olivier Schwartz invite à ne pas passer sous silence ni à minorer cette dimension corporative des mobilisations contemporaines des salariés à statut : SCHWARTZ O., « Sur la question corporative dans le mouvement social de décembre 1995 », *Sociologie du travail*, 4, 1997, p. 449-472.