

**5<sup>e</sup> Congrès de l'Association Française de Sociologie**  
Université de Nantes – 2-5 septembre 2013  
RT 18 « Relations professionnelles »

Dominique Andolfatto  
dominique.andolfatto@u-bourgogne.fr  
Université de Bourgogne  
Labo : Credespo

Marnix Dressen  
marnix.dressen@uvsq.fr  
Université Versailles-St-Quentin-e-Y.  
Labo : Printemps UMR CNRS

**« Invisibles » et dominés.  
Trois études de cas de « hors statut » dans le secteur ferroviaire :  
« Marocains », maîtres-chiens et pompiers.**

*Première version provisoire*

## **1. Introduction : Domination et rapport salarial**

« La domination est la chance du maître d'obtenir l'obéissance de ceux qui la lui doivent (...). Elle habite une multitude [de] relations sociales » (Beaudoin, 2007, p. 36). De fait, elle se trouve au cœur de la relation salariale même si la terminologie juridique, en France, à compter du début du XX<sup>e</sup> siècle, préfère « subordination » à « domination »... et cette « subordination » se veut « libératrice » puisqu'elle implique des « garanties [et protections] particulières dont répond le détenteur de l'autorité [l'employeur sous contrôle de l'Etat] » (Le Goff, 2004, p. 168 ; Castel, 1995). C'est pourquoi il importe de la distinguer de la « domination », plus asymétrique, exclusive (privilégiant le « maître »), sinon brutale. Le droit et, en l'occurrence, le droit du travail, les conventions collectives, les statuts propres à certains secteurs, vont « tempérer » cette asymétrie, cette « exclusivité » et, donc, la « corriger » en garantissant « le droit à l'existence du travailleur » (Le Goff, 2004, p. 178-179, Castel, 2012) puis en assurant « à chaque travailleur et à sa famille la sécurité, la dignité et la possibilité d'une vie pleinement humaine » (Programme du CNR, 1944).

Après la seconde guerre mondiale, et de manière très visible à compter des années 1970, la « troisième révolution industrielle », le triomphe d'un « marché-monde », la financiarisation de l'économie vont conduire à remettre en cause sinon à casser – au moins partiellement – les garanties et protections obtenues jusque-là. En termes de production et de gestion de la « ressource humaine » – soit du personnel –, ce nouveau contexte induit de nombreux changements qui, de façon directe ou indirecte, réinventent la « domination au travail » (Malenfant, Bellemare, 2010). Sans être nouvelle, la « superposition des statuts des travailleurs dans un même espace » se démultiplie (*id.*, p. 2).

Les trois études de cas qui composent cette communication illustrent justement cette dernière évolution. Il s'agit de trois conflits qui ont affecté ou affecte encore une même entreprise : la SNCF. Mais leurs protagonistes ne sont pas des cheminots (au sens où ils seraient couverts par le statut du personnel propre à cette entreprise publique)<sup>1</sup>. De ce fait, ces conflits, circonscrits, sont demeurés largement ignorés sinon invisibles pour l'opinion publique<sup>2</sup>, n'étant pas *stricto sensu* des conflits

---

<sup>1</sup> Au plan juridique, en 1983, la SNCF est passée du statut de SA à celui d'établissement public industriel et commercial (EPIC).

<sup>2</sup> Cela témoigne au passage de la difficulté d'être exhaustif sur les conflits cheminots (sur cette conflictualité, voir par exemple : Ribeill, 1987 et Andolfatto *et al.*, 2013). On remarquera aussi que les effectifs des entreprises sous traitantes (et donc leurs conflits éventuels) ne sont pas décomptés dans les effectifs de la SNCF alors

cheminots qui sont pour leur part plus facilement placés sous la loupe de l'actualité sociale. Néanmoins, ils affectent bien des catégories de personnels travaillant directement ou non pour le compte de l'entreprise ferroviaire.

Ces trois conflits ont concerné des personnels aux « marges » de l'entreprise ferroviaire : ceux communément désignés comme étant « les Marocains » de la SNCF, les maîtres-chiens embauchés pour assurer le gardiennage et la sécurité de certaines gares et les pompiers en charge eux aussi de certaines gares parisiennes. D'autres « hors statuts » de la SNCF auraient pu faire l'objet de l'étude, par exemple certains emplois-jeunes étudiés par E. Lada (2005), des salariés du nettoyage, des personnels de la restauration ambulante... Si, dans tous les cas, ces personnels se révèlent aux « marges du système d'emploi » (selon l'expression de E. Lada, 2005) qui va être précisé (partie 2), avec des conditions de travail et garanties dégradées par rapport à celles du personnel statutaire de la SNCF, ce qui change – sinon déséquilibre – sensiblement leur rapport avec l'employeur, restaurant ou introduisant une (nouvelle) domination. Cela dit, dans les trois études de cas traitées ici les « dominés » ont mobilisé des ressources qui leur ont permis de réagir, de résister, de dénoncer leurs conditions d'emploi, pour tenter de changer le point de déséquilibre qui leur a été imposé. Autrement dit, un répertoire d'action (Tilly, 1984) s'offre potentiellement à eux mais, comme on le verra (partie 3 et suivantes), le recours à celui-ci conduit aussi à sortir de règles de jeu habituelles qui régissent les relations professionnelles. Autrement dit, la contestation de la « domination », dans les trois cas abordés, a effectivement pour conséquence, comme le soulignent plus globalement Malenfant et Bellemare (2010, p. 2), de « changer les rapports de force entre acteurs, mais aussi la façon dont ils s'expriment ».

Concrètement ces situations vont notamment nourrir diverses formes de conflictualité. Leur présentation et analyse (parties 4 à 6) s'inscriront logiquement dans une démarche comparatiste (Kourchid, 2007). Celle-ci se veut plus exigeante que la simple comparaison. On peut en effet en attendre un surgissement de questions qui auraient moins de chances d'émerger dans une série d'analyses monographiques. Dans l'idéal, il convient de s'interroger non sur la présence ou l'absence d'un élément mais sur sa présence ou son absence dans une structure (Lallement, *in* Lallement et Spurk, 2003).

Cette recherche s'inscrit aussi dans le projet *International Railway Studies* et de son équipe française « Ferinter »<sup>3</sup>. Elle s'articule également avec l'ANR « Zogrès » (Zones grises du salariat) (Azais, Giraud, Kesselman, dir.).

Pour résumer, la communication se développera en 5 parties :

- Les transformations d'un système d'emploi (partie 2) ;
- Les trois groupes de salariés en lutte (partie 3) ;
- Les configurations comparées des acteurs dans les trois conflits (partie 4) ;
- Les caractéristiques des trois conflits : taille, localisation, durée, répertoire d'action (partie 5) ;
- Enjeux, revendications, négociations, dénouements des conflits (partie 6).

---

qu'une partie de ces entreprises ne vivent que de l'activité ferroviaire au sens large. Lors du conflit des maîtres-chiens, G. Pépy déclara que la SNCF représentait à elle seule 3 % du marché du gardiennage privé en France.

<sup>3</sup> <http://www.printemps.uvsq.fr/laboratoire-professions-institutions-temporalites-/langue-fr/accueil/actualites/appel-a-constituer-un-reseau-international-de-recherche-le-secteur-des-transport-ferroviaires-dans-la-mondialisation-289975.kjsp>

## 2. Les transformations d'un système d'emploi

Les Marocains, les maîtres-chiens et les pompiers – objets de cette étude – partagent une même situation : celle de ne pas relever des « zones centrales » du salariat cheminot. Aucune des activités professionnelles dont ils relèvent ne sont en relation *a priori* avec la sécurité des circulations (personnels de la SNCF ou usagers), comme le remarque G. Ribeill à propos des auxiliaires (Ribeill, 1984). Cela peut se discuter toutefois dans le cas de Marocains chargés d'assurer certaines manœuvres dans les gares de triage et de grandes gares (voir *infra*). Plus au fond, à l'instar de la plupart des « marchés du travail », le secteur ferroviaire public se caractérise en effet d'un segment primaire – réputé concerner la majorité des salariés généralement régis par le « statut » (des cheminots) – et d'un segment secondaire (salariés non couverts par ce « statut »). Pour autant, les cheminots que ne relèvent pas du « statut » n'ont pas tous des conditions d'emploi les plus défavorables, voire les plus précaires. Une partie des cheminots contractuels, directement employés par la SNCF, qui ne relèvent pas du statut (dit « cadre permanent » ou CP) peuvent bénéficier en effet de contrats de travail à durée indéterminée (CDI) qui dans le cas des Marocains a pu dépasser 30 ans<sup>4</sup>. De même, il serait trop simple de considérer que les « hors statut » se concentrent exclusivement en bas de la pyramide des qualifications. En effet, si un peu moins d'un cheminot sur quatre recruté par la SNCF en 2012 est contractuel, ces embauches en dehors du statut concernent essentiellement des cadres. Il arrive aussi que les cadres au plus haut niveau soient invités à demander leur sortie du CP car celui-ci est jugé trop contraignant (en termes de rémunérations notamment). C'est également de la sorte qu'est recruté le haut management de l'entreprise, remettant en cause au passage la pérennité d'une réalité à la fois objective et légendaire, celle de la grande famille cheminote (Lemoine, Malan, Ribeill, 1993). En ce sens, on pourra parler de la « décheminotisation » du groupe dirigeant de l'entreprise (Dressen, Finez, 2011). Inscrite dans ce que J. Finez (2013) appelle une « révolution managériale », dont les racines remontent aux années 1960, cette logique représente toutefois un cas extrême que cette communication ne traitera pas.

Enfin, il faut réfuter l'assertion, selon laquelle le « segment primaire », identifié par Doeringer et Piore (1971), correspondrait simplement aux statutaires du monopole ferroviaire historique. La SNCF offre une fois encore une situation plus complexe. A côté, parfois au-dessus et plus souvent en dessous des cheminots du cadre permanent, se trouvent plusieurs autres catégories de salariés qui eux aussi sont dans un rapport de subordination avec la SNCF<sup>5</sup>. A ceux-ci s'ajoutent des salariés qui sont plus clairement encore des *outsiders*, soit les personnels d'entreprises sous-traitantes de la SNCF<sup>6</sup>. Deux des trois cas étudiés (maîtres-chiens et pompiers) intègrent ce type de situation tandis que les Marocains sont employés directement par la SNCF.

Ce recours aux « hors statut » – contractuels et sous-traitants – s'est développé avec le tournant gestionnaire (ou « moderniste ») pris par la SNCF à la fin des années 1960 et marqué par une accentuation à partir des années 1970. P. Dubois (1974) parlera même de « privatisation rampante ». Ainsi, comme l'a écrit E. Lada (2005), « l'entreprise [va se transformer] dans et par ses marges ». En

<sup>4</sup> Etant à durée indéterminés, ces contrats ont pu couvrir toute une « carrière ».

<sup>5</sup> Cette diversité des situations concerne des personnels directement employés par la SNCF. Le tableau suivant permet de sommairement présenter la réglementation qui leur est applicable.

Tableau 1 : Les différentes réglementations des personnels de la SNCF hors cadre permanent

Annexe A1	Emploi relevant du dictionnaire des filières. Statut proche du cadre permanent.
Annexe 3	Personnel de santé et assimilé. Psychologues, paramédicaux
Annexe B	Personnel de service
Annexe C	Personnel de maîtrise et cadres qui négocient leur contrat, notamment leur salaire de gré à gré.
Annexe D	Contrats aidés, emplois-jeunes, contrat d'avenir

<sup>6</sup> La diversification des stratégies de sous-traitance autorise Marie Ponnet (2011) à identifier « cinq formes de relations » entre entreprises donneuses d'ordres et preneuses d'ordres : la sous-traitance intégrée de spécialité ou de capacité, la sous-traitance externe de spécialité ou de capacité et enfin l'externalisation (analysée comme la forme de sous-traitance la plus poussée). Chacune d'entre elles a des effets différenciés sur la sûreté et la sécurité.

outre, le recours à la sous-traitance s'accompagnera d'une diversification des contrats de travail et d'une hétérogénéité croissante des relations des salariés à la maison mère « SNCF ». Cette évolution prépare naturellement l'avènement du groupe « SNCF » au détriment de l'Etablissement public industriel et commercial (Epic) dont l'importance à tous points de vue, se réduit progressivement (Ponnet, 2011)<sup>7</sup>.

Les raisons pour lesquelles les entreprises sous-traitent leurs activités sont multiples, mais on trouve toujours le souci de soustraire une partie du personnel, généralement les activités à faible valeur ajoutée, aux protections de la convention collective ou, dans le cadre des professions à statut, comme c'est le cas des cheminots de la SNCF, du statut mais aussi du champ d'intervention habituelle des organisations syndicales (et donc des relations professionnelles telles qu'elles se pratiquent dans l'entreprise).

Il s'agit aussi, ce qui n'est que partiellement la même chose, de réduire la masse salariale et d'externaliser sur les sous-traitants les contraintes liées à la gestion, d'introduire de la flexibilité et, éventuellement, de créer un sentiment de fragilité chez les statutaires qui s'ajoute à celui que crée l'ouverture à la concurrence (changements eux-mêmes liés au nouveau contexte socio-économique – sinon mais aussi politique et culturel – évoqué en introduction). Cependant, comme le montre Marie Ponnet (2011), la sous-traitance n'est pas une simple relation commerciale de type économique et pas davantage une simple relation contractuelle de type juridique. Il s'agit surtout d'un rapport social qui a des effets en retour sur l'ensemble des parties prenantes, c'est-à-dire aussi sur les salariés du donneur d'ordre. « Faire faire » plutôt que « faire » contribue à l'effacement des relations entre le dedans et le dehors, entre l'entreprise mère et ses démembrements ou filiales. Cela contribue aussi à ce que les agents des services concernés (en l'occurrence ceux d'un service public ou anciennement public) connaissent une « précarité subjective » (Linhart, 2010).

Les trois études de cas de cette communication concernent donc des personnels aux « marges » de la SNCF (qu'ils s'agissent d'*insiders* « décentrés » ou d'*outsiders*). En outre ces groupes – sauf celui des pompiers –, en raison de leur activité ne bénéficient que d'une faible reconnaissance sociale. Il s'agit exclusivement de salariés de sexe masculin mais en revanche, un clivage de type national, ethnique et/ou racial les sépare du monde des cheminots. Les deux premiers groupes (Marocains et maîtres-chiens) étant respectivement et principalement composés d'employés originaires du Maghreb ou d'Afrique sub-saharienne (surtout des Ivoiriens, quelques Maliens, un Béninois, un ou deux Congolais). Les types d'emplois « en marge » se superposent des facteurs de types géographique et culturel qui, finalement, tant en termes juridiques, professionnels que de représentation ou symbolique, accentuent la « domination » des personnels en question.

Un autre point commun entre ces groupes de salariés est qu'ils se sont tous les trois engagés dans diverses actions pour la reconnaissance de leurs droits, voire leur intégration dans le cadre du statut SNCF. Deux groupes ont obtenu gain de cause tandis que la justice prud'homale se hâte lentement à se prononcer sur les demandes des Marocains.

Ces personnels ont donc en commun de travailler directement ou non pour la SNCF *et* ont engagé un conflit qu'on peut rattacher à cette situation. Dans le triptyque hirschmanien (1971), les situations évoquées relèvent toutes de la *voice*, et même de ce qu'on pourrait appeler la *loud voice*, mais selon des modalités en partie polyphoniques.

---

<sup>7</sup> En 2012, les salariés de l'Epic, membres ou non du « cadre permanent », ne représentent plus que 67% de la force de travail de SNCF. La dilution progressive de la SNCF dans les filiales des groupes qu'elle contrôle apparaît aussi de manière spectaculaire dans ses comptes. « La part de l'Epic dans le chiffres d'affaires total [du groupe SNCF] passe de 72% à 59% entre 2009 et 2010 ».

### 3. Trois groupes de salariés en lutte

La présentation et l'analyse de ces trois « luttes » s'appuient principalement sur quelques sources journalistiques, sur deux thèses de doctorat en sociologie (Lada, 2005 ; Ponnet, 2011) sur quelques ouvrages consacrés à la SNCF et, de façon assez approfondie, sur plusieurs entretiens avec des acteurs de celles-ci<sup>8</sup>. Il importe plus globalement de resituer ces personnels et les actions engagées dans leur contexte particulier.

Le groupe des Marocains, constitués de quelque 850 ouvriers (principalement d'origine marocaine mais

aussi, partiellement sénégalaise)<sup>9</sup>, recrutés au début des années 1970 (surtout semble-t-il entre 1972 et 1974)<sup>10</sup>. La SNCF embauche en réalité de longue date des travailleurs émigrés (notamment des

Une ancienne cadre de la SNCF témoignait en 1991 : « La SNCF a ses travailleurs émigrés. J'ai vécu trois années dans le milieu sans m'en apercevoir. A ma décharge, je suis loin d'être la seule : 90 % des cheminots ne les voient jamais, pas plus que la clientèle » (Kerdellant, 1991, p. 104). Ces salariés ont souvent été affectés à ce que E. Hughes (1971) appelle les « sales boulots » (*dirty works*), sales moins parce qu'ils sont répugnants que parce qu'ils sont socialement dévalorisés et, pour le moins, pénibles et dangereux, à telle enseigne que la SNCF avait des difficultés à « trouver des Français qui acceptent ces missions exposées » (Kerdellant, 1991, p. 106). Ainsi, « pour trouver [ces travailleurs], il faut [ou fallait] aller dans les gares de triage, là où se font et se défont les trains, là où des hommes exercent le métier le plus dangereux du chemin de fer : l'enrayage (...). Les enrayeurs ont pour mission de glisser un « sabot » [puis « crochet-cale »] entre le rail et la roue du wagon [afin de positionner celui-ci] (...). Chaque enrayeur s'occupe de plusieurs voies à la fois et va de l'une à l'autre en fonction des lots de wagons [à traiter] (...) [ce qui les conduisait parfois à] prendre des allures de toréador pour se garder des masses roulantes de 80 tonnes, qui surgissent à gauche ou à droite » (Kerdellant, 1991, p. 105-106). Les travailleurs émigrés pouvaient être affectés aussi à l'entretien des voies, toutes activités dangereuses et, parfois, dans le cas des « enrayeurs », meurtrières (Kerdellant, 1991, p. 106 ; Flamant, 2005). Au fil du temps, et surtout de leur vieillissement qui ne leur permettait plus de fournir l'effort physique requis, les Marocains ont parfois été reconvertis dans les gares à des tâches d'accueil, voire commerciale (dont il est moins facile de s'acquitter qu'on l'imagine, comme le montre D. Collard, 2012).

<sup>8</sup> Nous voulons remercier ceux qui n'ont pas compté leur temps pour répondre à nos questions : Léopold Mendès (avocat dans l'affaire des Marocains), Nathalie Bonnet, secrétaire fédéral de Sud-Rail, membre du comité central d'entreprise de la SNCF, Christian Chedouba (militant Sud qui a suivi le dossier des vigiles sans papiers), Didier Fontaine, ex-secrétaire fédéral de SUD-Rail, notamment chargé du « dossier contractuel-elles », Christian Mahieux (ex-secrétaire fédéral de Sud-Rail), Serge Mallet, responsable CGT-SNCF (pour la « région » Paris-Rive-Gauche qui couvre notamment la gare d'Austerlitz dont il est question dans la suite de la communication), Dominique Malvaud, ex-secrétaire fédéral de Sud-rail, conseiller prud'homale et l'un des animateur du conflit des Marocains et des maîtres-chiens. Les entretiens ont privilégié les représentants des organisations syndicales parties prenantes dans les conflits qui sont traités (les autres organisations étant pour l'essentiel restées à l'écart de ceux-ci).

<sup>9</sup> « Gare de Lyon à Paris, il y avait environ 100 Marocains et 10 Sénégalais » [entretien avec C. Mahieux, ancien délégué syndical Sud-Rail dans cette gare, le 16 avril 2013]. « Dans les auxiliaires des triages, il y avait aussi un petit noyau d'ex-républicains communistes espagnols fidèles à leurs convictions [même source]. Au début des

Espagnols dans les années 1960 puis des Marocains)... mais ils sont bien souvent restés invisibles dans ses effectifs jusqu'à aujourd'hui, même pour les cheminots statutaires (Cf. encadré).

Si 850 Marocains lancent finalement une action collective (au moyen d'un recours juridique), c'est parce qu'ils n'ont pas pu accéder au statut de cheminot à la différence de 1 100 à 1 200 autres de leurs compatriotes. En plusieurs vagues successives, ils ont attaqué la SNCF devant les conseils de prud'hommes pour discrimination (les employés d'origine sénégalaise ne semblant pas avoir participé à la mobilisation collective).

Chacun des deux autres groupes de salariés qui retiennent notre attention, sont moins nombreux. En outre, leur rapport juridique à la SNCF est différent de celui des Marocains. A la différence de ces derniers, il s'agit en effet de salariés relevant de la sous-traitance : d'une part, les pompiers dont l'activité est sous-traitée depuis 2001 par la SNCF et, d'autre part, des employés du gardiennage et de la sécurité (soit, dans le cas traité ici, et comme déjà indiqué, des maîtres-chiens).

Le conflit des maîtres-chiens a essentiellement concerné des « sans-papiers » d'origine africaine qui – ironie de l'histoire – étaient notamment, mais pas seulement, chargés de surveiller les rames de l'Eurostar afin d'éviter que d'autres sans-papiers embarquent clandestinement pour se rendre en Grande-Bretagne. A l'origine, le contrat entre la SNCF et une entreprise de gardiennage en Ile-de-France est lié à une agression de conducteur à Saint-Nom-La-Bretèche qui a entraîné trois jours de blocage de la gare St-Lazare. C'est aussi le moment de la mise en place des Transiliens (sorte de TER en Ile-de-France) avec 2 000 emplois-jeunes qui devaient assurer une présence en binôme avec un agent d'accueil cheminot, dans les gares de la région jusqu'à l'heure du dernier train. Cette situation résulte aussi de ce que la police ferroviaire (agents armés et assermentés relevant du CTP) n'était pas dotée d'effectifs suffisants lui permettant d'assurer ces missions qui lui échoient normalement. De ce fait, en 2004, des contrats de sous-traitance sont signés avec des entreprises de gardiennage pour remplacer les emplois jeunes. La plupart de ces agents de sécurité travaillent sur la « région SNCF » qui dépend de la gare St-Lazare.

C'est la question de la régularisation des conditions de séjour d'une partie de ces maîtres-chiens (en partie en situation irrégulière) qui se combine avec leurs stupéfiantes conditions de travail (rémunération « au noir », journées de travail pouvant atteindre 17 heures consécutives, absence de journée de repos...) qui est à l'origine du conflit avec leur employeur (ce qui n'est pas sans ricochet sur la SNCF). Le ministre de l'Immigration lui-même, Eric Besson, s'immiscera dans cette « affaire » avec détermination, parlant d'un dossier d'une « gravité exceptionnelle », le transmettant à la justice et mettant en cause la direction de la SNCF (Barbier, 2009). Cela conduira la SNCF à dénoncer le contrat qui la liait à l'entreprise sous-traitante (Vigimark Surveillance) tandis que 38 maîtres-chiens, qui, avec le soutien du syndicat Sud-Rail, avaient saisi la justice pour régulariser leurs conditions de séjour, obtiendront gain de cause (mais au moins 150 autres personnes étaient aussi concernées et n'ont pas osé entamer de procédure juridique). La SNCF contraindra le nouveau sous-traitant (la société Challancin) à réembaucher les maîtres-chiens régularisés (et, plus largement, à reprendre environ 500 salariés de Vigimark qui travaillaient pour la SNCF).

Enfin, le dernier conflit intéresse les 14 pompiers de la gare d'Austerlitz (Simbille, 2011). Au contraire des pompiers de la ville de Paris, Lyon et Marseille il ne s'agit pas de militaires (ou, comme dans les autres collectivités, de fonctionnaires territoriaux ou de pompiers volontaires accomplissant des vacations) mais de salariés du secteur privé, employée par une société sous-traitante de la SNCF. Les raisons du conflit renvoient aux conditions de travail (notamment aux horaires de travail) et à un différend sur le règlement des heures supplémentaires. Employés d'un précédent sous-traitant (James

---

années 2000, sur les 300 employés de la gare de Sotteville-lès-Rouen, qui fut un temps la deuxième en taille du pays, 40 étaient des Marocains.

<sup>10</sup> Mais la SNCF a compté en son sein davantage de travailleurs émigrés. Près de 1900 sont recensés au début des années 1990 (Kerdellant, 1991, p. 105). En 2001, un article de presse bien informé dénombrait 828 Marocains, 219 Algériens, 30 Tunisiens qui étaient encore « PS 25 » (hors statut) en 2001 (Mathiot, 2001).

Sécurité), les heures supplémentaires de ces pompiers étaient payées. Après avoir été repris par un nouveau sous-traitant (Lancry), ces heures ne donnèrent plus lieu qu'à récupération, d'où une baisse des salaires réels d'environ 15 % (perte d'environ 200 euros sur 1 400 euros moyens). Cette action collective intervient aussi dans un contexte marqué par le développement des mobilisations collectives – pour des raisons plus globales que celles évoquées dans cette étude et, notamment, une demande de reconnaissance de la part des sapeurs-pompiers volontaires<sup>11</sup> – de ces « professionnels du feu » (voir Pudal, 2011 et 2012).

Au total, ces trois groupes ont un rapport juridique à la SNCF chaque fois spécifique. Les Marocains étaient (voire demeurent) des salariés de la SNCF, mais tous n'ont pu accéder au CP. Les maîtres-chiens étaient employés par un sous-traitant mais dans des conditions obscures, une partie du marché étant sous-traité, parfois à plusieurs degrés, à d'autres entreprises que celle avec laquelle la SNCF avait contracté (sous-traitance en cascade). Quant aux pompiers, salariés de Lancry (filiale d'un groupe important), ils étaient et sont encore avec la SNCF dans un rapport de sous-traitance classique. On peut se demander si cette diversité de situations juridiques ne va pas en s'accroissant, tous les cas de figure n'étant pas représentés ici (ces trois conflits laissent par exemple de côté la situation de salariés mis à la disposition de l'Epic SNCF par certaines de ses filiales ou, au contraire, de salariés des filiales qui sont mis à disposition par l'Epic). Le tableau 2 résume ces types situation juridique.

Tableau 2 : Types de rapport juridique à l'Epic SNCF

Conflit des Marocains	Conflit des maîtres-chiens	Conflit des pompiers
Employés directement par l'Epic comme « auxiliaires » ensuite appelés « PS 25 » puis contractuels. Au fil du conflit, certains ont été intégrés au « cadre permanent » tandis que quelques uns demeuraient contractuels cotisant pour leur retraite à l'OFCEM et d'autres encore des contractuels classiques.	<i>De jure</i> , employés par un sous-traitant de l'Epic, mais parfois <i>de facto</i> , employés par des sous-traitants de sous-traitants avec parfois deux ou trois degrés de cascade.	Sous-traitants de l'Epic.

On peut compléter cet état des lieux juridique par un regard plus sociologique qui reprend les notions de *dirty work* (sale travail) et *dirty job* (sale emploi) appliquées aux groupes étudiés, et en ajoutant à cette dualité la notion de « précarité » (voir tableau 3). Cela introduit certaines distinctions qui éclairent la situation des différents personnels (même si, en l'état des informations disponibles, les classements proposés ici restent hypothétiques). Il reste que, compte tenu des éléments recueillis, les personnels « les plus dominés » – compte tenu des éléments déjà indiqués concernant leurs conditions – sont certainement les maîtres-chiens qui répondent assez bien à la définition de l'infra-salariat « qui se développe en deçà de la société salariale », proposée par R. Castel (2012).

Tableau 3 : Nature du travail et de l'emploi

	Marocains	Maîtres-chiens	Pompiers
<i>Dirty work</i>	+++	++	---
<i>Dirty job</i>	++	+++	+
Précarité	+	++++	+
Total	6	9	2

<sup>11</sup> Mais on peut supposer que les pompiers d'Austerlitz sont à la base des sapeurs-pompiers volontaires concernés aussi par (sinon acteurs de) ce mouvement plus global.

#### 4. Configuration comparée des acteurs dans les trois conflits

Ces trois conflits offrent du point de vue de la configuration des acteurs impliqués des physionomies assez différentes (voir tableau 4). Nous ne reviendrons pas sur les « propriétés sociales » des différents groupes mais mettrons l'accent sur les modes d'organisation ou de prise de parole respectifs.

Tableau 4 : Acteurs impliqués et « acteurs » absents

	Conflit des Marocains	Conflit des maîtres-chiens	Conflit des pompiers
Acteurs impliqués	850 cheminots plaignants devant les prud'hommes, association Ismaelia, des responsables de gare, la DRH de l'Epic, des responsables régionaux de la SNCF, la justice prud'homale et leur avocat. La CFDT (avant la création de Sud-Rail en 1995), puis Sud-Rail (surtout issus des gares St-Lazare et de l'Est, s'agissant des recours juridiques). Certains des Marocains mobilisés étaient des adhérents de FO (au Bourget), de la CFDT, de la CGT. « Beaucoup de Marocains étaient syndiqués » (entretien avec un ex-DS Sud-Rail, 4 juil. 2013).	38 sans papiers, le PDG de Vigimark (et président du syndicat patronal du gardiennage), des patrons des différents degrés de la sous-traitance, FO de Vigimark, représentée par un cadre de l'entreprise (et époux d'une cadre de la SNCF). La direction de l'Epic (son président, G. Pepy, et le DRH, F. Nogué), les ministères des Transports et de l'Immigration (4 membres du cabinet et le ministre E. Besson), Sud-Rail, Mgr Gaillot, J.-C. Delarue, une trentaine de cheminots SNCF. La CGT se serait cantonnée à un soutien écrit.	Les pompiers organisés dans la section CGT de la gare, la direction de la gare d'Austerlitz, la section locale du Front de gauche, des managers de l'entreprise sous-traitante qui suppléent les grévistes en assurant les permanences incendies pendant la grève. Début d'extension du conflit à d'autres gares avec succès rapide.
« Acteurs » absents	CFDT (après la création de Sud-Rail), CFTC, CGC, CGT, Unsa. Pendant longtemps, les Marocains ne se sont pas mobilisés lors des conflits en leur faveur et du coup ils ont eu des difficultés à mobiliser des cheminots français (hors certains syndicalistes) : « Je me suis rendu compte que les Marocains étaient très isolés. A certains moment on a fait grève pour eux mais pas un seul d'entre eux n'avait arrêté le travail » (entretien avec un délégué syndical Sud-Rail, 13 juillet 2013)	CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO, Unsa.	CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO, Sud-Rail, Unsa

Les pompiers sont organisés dans la CGT de la Gare SNCF et non dans le cadre de leur propre entreprise, ce qui est semble-t-il une pratique rare (mais peut s'expliquer par l'importance symbolique, ou les représentations, attachées à cette « corporation »)<sup>12</sup>. Les deux autres groupes ne mettent pas en avant leur engagement syndical à l'occasion des recours juridiques qui vont être lancés. Dans le cas des Marocains une association culturelle et culturelle, et donc extérieure au jeu ordinaire des relations professionnelles, incarne un rôle clé. Les Marocains et les maîtres-chiens sont néanmoins assez massivement syndiqués : « CGT à l'origine, CGT et CFDT dans les années 80 jusqu'en 95, CGT et SUD-Rail ensuite »<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> Selon S. Mallet, représentant de la CGT (entretien le 23 août 2013), cela ne doit pas surprendre. Au sein du secteur Paris-Rive-Gauche, se tourner vers les salariés des sous-traitants intervenant dans la gare « sans exclusive » est une constante de l'organisation.

<sup>13</sup> Informations communiquées par C. Mahieux.



#### a) L'émergence d'un acteur non institutionnel dans le conflit des Marocains

L'une des particularités du conflit des Marocains est le rôle joué par l'association Ismaelia de Villemonble (Seine-Saint-Denis), une association culturelle et culturelle marocaine « très religieuse » selon un délégué syndical de Sud-Rail (entretien avec ce dernier). Ismaelia, animée par Ahmed Katim, présenté comme un ex-adhérent de Sud-Rail et secondé par un militant marocain de FO au Bourget (marquée par l'influence lambertiste), est entré en scène comme porte-parole des Marocains. Sur ce plan, la lutte des Marocains illustre ce phénomène de mieux en mieux connu des chercheurs en relation professionnelle : l'émergence d'acteurs non institutionnels qui ne bénéficient pas *a priori* d'une reconnaissance par le Code du travail mais qui jouent néanmoins un rôle parfois important dans la production de règles relatives au travail et à l'emploi (Jobert, 2000 ; Dressen, Mias, 2008), signe parmi d'autres de la désinstitutionnalisation des relations professionnelles (Conchon *et al.*, 2011).

Par rapport à Ismaelia, les militants de Sud-Rail rencontrés oscillent entre la reconnaissance d'une réalité : elle exprime le point de vue de ceux qui se considèrent comme des « laissés-pour-compte des accords syndicats / direction des années 1981-1983 » et une certaine méfiance pour une association porteuse de préoccupations extérieures au monde syndical des cheminots et plus largement au monde du travail. « Je ne voulais pas qu'ils soient signataires des accords – déclare D. Malvaud – J'ai exigé que les AG [assemblées générales] se tiennent en français et je me faisais traduire les tracts pour éviter les dérapages » (entretien le 4 juillet 2013).

L'émergence d'Ismaelia résulte d'une sorte de frustration, voire opposition, à l'égard de l'action syndicale. « Avec cette bataille, j'ai découvert que les syndicats sont contre nous » indique Katim Ahmed (leader d'Ismaelia) à une journaliste. « C'est clair, ils ne veulent pas nous voir progresser... Pour déposer les dossiers [aux prud'hommes], ça coûte environ 100 euros par personne, eh bien on se débrouille tout seul et c'est bien mieux comme ça ! » (cité par Kassa, 2012). Un ex-dirigeant de Sud-Rail qui, évidemment, ne voit pas les choses de cette manière, convient cependant : « Ismaelia est active dans les gares où il y a beaucoup de non-français et là où la prise en charge syndicale était faible » (entretien le 1<sup>er</sup> juillet 2013).

Par rapport aux deux autres groupes de salariés étudiés, la lutte des Marocains offre encore d'autres spécificités : du fait de la relative dispersion des Marocains sur le territoire, des managers régionaux de la SNCF ont aussi joué un rôle dans ce « dossier », même si la direction des ressources humaines (DRH) de l'Epic a été et demeure un acteur clé du côté employeur. Mais la « judiciarisation » du dossier place désormais la justice prud'homale au premier plan.

#### b) L'opacité des relations dans le cas de la sous-traitance

Au contraire, les acteurs impliqués dans la lutte des maîtres-chiens apparaissent typiques de l'époque contemporaine d'un double point de vue : l'opacité des relations de travail induite par le phénomène de la sous-traitance<sup>14</sup>, la question des sans papiers. Après avoir été aux mains d'une première société mise en cause pour des raisons pénales, le marché est passé à la société Vigimark, avec laquelle la SNCF était déjà en contrat. Puis l'entreprise (ou certains de ses dirigeants) a pris ensuite l'initiative de sous-traiter le marché en cascade (de 4 à 8 degrés selon les sources)<sup>15</sup> et la question de savoir si cela s'est fait à l'insu du patron de l'entreprise de gardiennage reste controversée. Pour les uns il a joué

---

<sup>14</sup> A titre d'illustration de cette complexité, voire opacité, on pourrait aussi citer le cas des salariés du nettoyage qui lorsqu'ils remplissent leur fonction dans les trains relèvent de la convention collective Nettoyage ferroviaire et travaux connexes commune mise en œuvre aussi à la RATP et dans l'aéroportuaire (5 à 6 000 salariés couverts au total), mais qui ne concerne pas le nettoyage des gares, dont les salariés relèvent de la convention collective de la propreté.

<sup>15</sup> Selon un délégué syndical Sud-Rail qui a suivi le dossier de près, jusqu'à huit sociétés travaillaient sur le territoire de Paris-Saint-Lazare (qui s'étend jusqu'aux confins de la Normandie).

l'innocent lorsque le scandale a éclaté, pour d'autres, il avait prévenu la SNCF<sup>16</sup>. Pour simplifier, on peut dire que les acteurs-clés sont d'une part le donneur d'ordre, la SNCF ou une des structures du groupe qu'elle compose et, d'autre part, des entreprises de gardiennages dont certaines, en bout de chaîne, ignoraient manifestement les règles les plus élémentaires du code du travail voire le droit tout court comme déjà indiqué.

Le conflit des pompiers de la Gare d'Austerlitz offre un visage moins atypique de salariés d'un sous-traitant qui ne sont pas satisfaits de leurs conditions de travail et se lancent dans une grève avec occupation du lieu de travail.

### c) Les acteurs absents

L'analyse des acteurs impliqués peut être utilement complétée par celle des acteurs absents. Le tableau 3 (voir *supra*) montre que la grande hétérogénéité des rapports juridiques à la SNCF s'accompagne éventuellement d'une grande diversité de la structure des acteurs impliqués. C'est surtout vrai dans le conflit des Marocains. Cela peut s'expliquer par la durée d'un conflit qui s'étend sur une trentaine d'années (1982-2013) et ne semble pas prêt de se terminer. Paradoxalement, alors que les Marocains étaient liés à la SNCF par un lien de subordination, à la différence des maîtres-chiens et des pompiers, leur conflit est aussi celui que structure le plus grand nombre d'acteurs et de nouveaux acteurs (notamment un acteur associatif et un nouveau syndicat, Sud-Rail). A l'opposé, le conflit des pompiers est le plus classique ; la structure en est relativement simple : l'employeur et des cadres qui cherchent à neutraliser la grève en se substituant au moins partiellement aux grévistes, une section de la CGT et le Front de gauche composé de militants cheminots et d'habitants du 13<sup>e</sup> arrondissement de Paris<sup>17</sup>.

Le clivage entre les acteurs présents absents ne correspond pas à la séparation que la loi du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale » a introduit à la SNCF (comme dans les autres entreprises), son application depuis 2009 ayant abouti à réduire la liste des organisations représentatives dans l'entreprise ferroviaire de moitié, celle-ci passant de 8 à 4 : la CFDT, la CGT, l'Unsa et Sud-Rail (Andolfatto, Dressen, 2012). Les deux organisations les plus impliquées sont Sud-Rail et la CGT, les deux autres organisations se tenant à l'écart de ces conflits. On observe aussi que Sud-Rail est présent et même moteur dans deux conflits sur trois (comme si cette organisation était la plus attentive aux situations des salariés manifestement « les plus dominés », « en (ou aux) marge(s) », voire « intouchables » au sens que le système de caste donne à cette notion).

La question, voire dichotomie, des acteurs présents ou absents est en relation avec la dynamique des revendications dans la mesure où un certain type de revendications peut contribuer à attirer certains acteurs ou au contraire à les repousser et symétriquement, la présence de certains acteurs est *a priori* de nature à introduire certaines revendications et une certaine dynamique de leurs enjeux.

L'analyse conduit aussi à reconsidérer l'assertion selon laquelle les organisations syndicales seraient surtout focalisées sur la défense des statutaires et se désintéresseraient des contractuels. Cela est même devenu un poncif pour beaucoup. Un article en ligne développait par exemple concernant les Marocains de la SNCF : « Les syndicats ont longtemps pensé que défendre les contractuels était une façon de reconnaître qu'ils existaient, alors que leur combat portait sur la défense des travailleurs à statut. Et puis, il y avait une sorte de compromis non écrit entre les centrales et la SNCF: il y avait seulement 8 % de contractuels, mais en contrepartie tout le monde s'accordait pour les laisser dans des zones de non droit » (Kassa, 2012). Or, ce n'est pas ce que montre notre étude. Dès le début des années 1980, certaines organisations syndicales se sont intéressées aux hors statuts et leur action a

---

<sup>16</sup> Suite à cette affaire, Vigimark a perdu d'autres clients que la seule SNCF et a été conduite à la faillite.

<sup>17</sup> On notera que le PCF et le Front de gauche (alliance du PCF et du Parti de Gauche) ont accordé une importance à ce conflit, avec les implications personnelles de M.-G. Buffet, députée de Seine-Saint-Denis et ex-secrétaire nationale du PCF et de D. Le Reste, ex-secrétaire général de la fédération CGT des cheminots, militant communiste et figure du Front de gauche dans le XX<sup>e</sup> arrondissement de Paris. Il portera ses couleurs lors des élections législatives de juin 2012 (15<sup>e</sup> circonscription législative de Paris).

contribué à ce que les conditions d'emplois des contractuels de la SNCF, qui représentent de longue date environ 7 % des effectifs (aujourd'hui 10 000 salariés sur 150 000) se rapprochent de celles des cheminots « commissionnés » (bénéficiant du statut dans le langage de la SNCF). Il faut cependant constater que ce n'était pas le cas de toutes les organisations. De fait, selon un délégué syndical de Sud-Rail, « encore dans les années 1990, les organisations syndicales ne s'intéressaient pas aux contractuels et aux PS 25 et ne comprennent rien à leur situation » (entretien le 1<sup>er</sup> juillet 2013).

## 5. Caractéristiques des trois conflits : taille, localisation, durée, répertoire d'action

Ces trois conflits ont mobilisé des groupes de taille très différente (mais tous « invisibles » au plan national et même infra-national (voir tableau 5). Toutes les actions se sont déroulées, voire se poursuivent à Paris (tableau 6), même la lutte des salariés marocains alors que ceux-ci travaillaient dans diverses villes de France (l'Ile-de-France surtout, en particulier Villeneuve-St-Georges, mais aussi Marseille, Rouen, Bordeaux, Strasbourg). Un ancien responsable national de Sud-Rail indique à ce propos : « Deux gares étaient mobilisées, la gare de l'Est et la gare du Nord, où il y avait peu d'interventions syndicales (entretien le 1<sup>er</sup> juillet 2013).

Tableau 5 : La taille des groupes mobilisés

Conflit des Marocains	Conflit des maîtres-chiens	Conflit des pompiers
Un <i>sit in</i> devant le ministère des Transports rassemble 150 retraités. La justice a été saisie – à ce jour – par 16 groupes successifs de plaignants (au total 850 personnes). On peut faire l'hypothèse que beaucoup de ceux qui ont obtenu satisfaction sont sortis de la lutte.	Sud-Rail a rassemblé 38 dossiers dont 17 sans papiers qui travaillaient avec de faux papiers. « On a évalué qu'il y avait de 100 à 150 sans papiers à travailler pour ces sociétés de gardiennage en région parisienne sur 1 000 à 2 000 personnes concernées » (entretien).	14 personnes.

Tableau 6 : Localisation des conflits

Conflit des Marocains	Conflit des maîtres-chiens	Conflit des pompiers
Salariés et ex-salariés affectés principalement aux triages sur tout le territoire, mais surtout en Ile-de-France (Le Bourget, Villeneuve Saint Georges, Trappes, Achères), Marseille, Strasbourg, Rouen, Bordeaux, Toulouse.	Surtout Gare St Lazare puis ont été répartis sur les lignes du Francilien. Sud-Rail a concentré Gare St Lazare la coordination de la lutte des MC.	Gare d'Austerlitz, avec menace d'extension à d'autres gares.

Le conflit des Marocains se distingue aussi par sa durée : plus de 30 ans (voir tableau 7). Leur avocat n'exclut pas qu'une décennie soit encore nécessaire compte tenu des différentes voies de recours possibles au niveau national et au niveau de la Cour de justice européenne. Mais si l'on raisonne en terme de grève, « arrêt de travail concerté », les pompiers se distinguent nettement.

Les trois conflits ont eu recours à un large répertoire d'action (voir tableau 8) mais deux luttes se régleront au moins partiellement devant les tribunaux (tout n'étant pas encore achevé à ce jour). Les luttes engagées relèvent à l'évidence des conflits ouverts avec arrêt de travail et secondairement, comme la plupart des conflits ouverts, des luttes à bas bruits (Beroud *et al.*, 2008). La lutte des Marocains est la plus spécifique puisqu'il s'agit d'une lutte juridique et donc plutôt individuelle, en l'absence en France d'*affirmative action* telles qu'elles existent aux Etats-Unis, mais menées conjointement en plusieurs vagues. Rien ne nous permet d'affirmer que ces trois luttes sont statistiquement représentatives des nombreux conflits qui se déroulent à la SNCF (Andolfatto *et al.*, 2013).

Tableau 7 : Temporalité et durée des conflits

Conflit des Marocains	Conflit des maîtres-chiens	Conflit des pompiers
<p>En 1983-1984, « on avait organisé des réunions au Bourget. Il y avait eu une manifestation de la SNCF qui avait monté des voies sur les Champs Elysées et on avait bloqué un train. Ca a été le premier article dans la presse » (entretien).                      Depuis 2001 pour les premiers com-                      plaignants.                      En 2005, occupation du ministère des Transports. Obtention d'une réunion en présence d'une délégation de 10 personnes avec des représentants du ministère.                      En mars 2013, les audiences pour seulement six groupes avaient été fixées. Le calendrier prévoit des « mobilisations » jusqu'en mars 2014 ».</p>	<p>En oct. 2008 des syndicalistes de Sud-Rail à la Gare d'Austerlitz sont approchés par des maîtres-chiens « parfois on n'est pas payés, parfois on est payé en liquide, certains n'ont pas de feuille de paye et on travaille pour un sous-traitant de Vigimark. On est plein à être dans cette situation ». Le contexte est celui de la mobilisation des sans papiers du BTP surtout soutenus par la CGT ce qui selon un délégué syndical Sud-Rail, conduira la préfecture à plus de souplesse dans la gestion du conflit par peur, probablement d'une généralisation des conflits de sans papiers.                      Ce conflit durera environ 15 mois (jusqu'à la fin 2009)</p>	<p>Automne 2011 à février 2012.</p>
<p>Plus de 30 ans de conflits et, à ce jour, 12 ans de procédures.</p>	<p>Au total, une quinzaine de mois de conflit (qui, ponctuellement, se poursuit).</p>	<p>Une centaine de jours de grève.</p>

Tableau 8 : Répertoire d'action

Conflit des Marocains	Conflit des maîtres-chiens	Conflit des pompiers
<p>Invasion du siège de la SNCF (avec sacs de couchage) à deux reprises (un « cadenassage » de la porte principale), invasion du ministère de l'Immigration, <i>sit in</i> devant le ministère des Transports puis entrée en force... et évolution vers une lutte juridique (phénomène d'institutionnalisation) dans laquelle Sud-Rail est moins impliqué.                      « Là-dedans, je n'ai été qu'un catalyseur en utilisant des formes de lutte auxquelles ils n'avaient pas pensé » (ex-responsable Sud-Rail, entretien le 4 juil. 2013).</p>	<p>En 2008, des militants de Sud-Rail font témoigner un maître chien pendant un comité d'entreprise.                      « Quand la préfecture a refusé de régulariser les sans papiers, on a réuni les gars et ils nous ont dit, « on n'a rien à perdre » (entretien).                      Mobilisation conjointe avec les sans papiers du BTP, conduite par J.-C. Amara de « Droit Devant ! »                      Journée de 2009 avec le mouvement des « désobéissants ». Le 24 juin, les maîtres-chiens, une centaine de cheminots, une quarantaine de sans papiers extérieurs au monde ferroviaire, Mgr Gayot envahissent le ministère de l'Immigration ce qui permet d'obtenir un rendez-vous au plus haut niveau quelques jours plus tard (E. Besson se saisissant personnellement du dossier).                      G. Pepy est alors entré en conflit avec F. Nogué (DRH de l'Epic) en déclarant que la SNCF n'est pas responsable de l'emploi des sans papiers et veut invalider le marché.                      Sud-Rail et la SNCF se portent partie civile contre les employeurs et font pression sur la CPAM pour qu'elle se porte aussi partie civile.                      L'enquête de police aurait dit, selon un délégué syndical Sud-Rail, que la SNCF ne pouvait pas ignorer la mise en place de la sous-traitance en cascade.                      Procès en juin 2011. Le procureur laisse la SNCF et Vigimark de côté, refuse la plainte de la CPAM et accepte celle de Sud-Rail.                      Grève de la faim dans le local de Sud-Rail, place de Clichy, de deux sans papiers non régularisés</p>	<p>Campement sous tente devant leur local professionnel (à tour de rôle par groupe de 4 à 5 personnes). Manifestation, grève avec occupation et stand avec brasier devant la gare pour populariser le conflit auprès des voyageurs.                      Collecte pour alimenter la caisse de grève.                      Discours sur les risques d'un drame comme celui du tunnel du Mont Blanc si accident dans le RER avec des services incendies assurés par des cadres de Lancry qui ne sont pas tous certifiés professionnellement pour assurer les missions de sécurité.                      La Direction de la gare envoie des huissiers ; des CRS délogent les grévistes de leur local.</p>

## 6. Enjeux, revendications, négociations, dénouements

Le tableau 9 (voir *infra*) précise les enjeux et revendications caractérisant les trois conflits. Concernant les Marocains, ici privilégié car les caractéristiques du conflit sont les plus atypiques, l'avocat de ces derniers développe : « Le grand argument de la SNCF c'est de dire qu'il n'y avait pas de lois interdisant ces pratiques à l'époque, puisque la première législation contre la discrimination date de 2001. Mais elle oublie que l'égalité de traitement est inscrite dans la Constitution de 1958, et puis aussi dans les textes de l'OIT [Organisation internationale du Travail] ou encore de la Convention européenne des droits de l'homme que la France a ratifié bien avant... » (Kassa, 2012).

Par ailleurs, comprendre la dynamique des revendications des Marocains nécessite un petit retour sur les conditions dans lesquelles les Marocains sont arrivés en France. Cette immigration a été préparée par un décret du 27 juillet 1963<sup>18</sup>, il y a tout juste un demi siècle, qui vise à inciter des Marocains à venir travailler en France dans des conditions qui, si on les compare avec ce que sont devenues les conditions d'accueil des nouvelles immigrations, paraissent très favorables. C'est notamment vrai en matière de volonté de simplification des procédures administratives, de prise en charge des frais de transport par les employeurs, d'accès à la formation professionnelle, de possibilité de faire venir les familles restées au pays (art. 11). La convention prévoit également que « le gouvernement français s'engage à recommander aux employeurs de donner toute facilité aux travailleurs marocains pour qu'ils puissent bénéficier des fêtes chômées et payées au Maroc » (art. 12). La France connaît alors un déficit de main d'œuvre ouvrière et est donc prête à de nombreuses concessions pour se montrer attractive.

C'est dans ce contexte et dans ce cadre réglementaire qu'au début des années 1970, la SNCF était allée recruter au moins une partie d'entre eux sur place, à l'instar de ce que faisait à l'époque la métallurgie et notamment l'industrie automobile. Certains Marocains de la SNCF ont débarqué gare d'Austerlitz, à Paris, en provenance de Casablanca. Mais tous ces Marocains ne relevaient pas exactement des mêmes règles. Quelques uns (25 semble-t-il) étaient des salariés de l'ONCFM (Office National des Chemins de Fer du Maroc), avec lequel la SNCF entretenait des liens privilégiés. Recruté en 1974, les membres de ce sous-groupe auraient continué à verser leur cotisation retraite au Maroc « moyennant quoi il avait droit, au tout début des années 2000 à 180 euros de retraite, le montant marocain ». Ils sont « condamnés à vieillir avec des miettes » écrit un journaliste (Mathiot, 2001).

On peut faire l'hypothèse que ces immigrés n'étaient pas destinés à rester en France. « A la fin du contrat, les frais de retour au Maroc seront pris en charge par la SNCF » indiquait leur contrat de travail (Mathiot, 2001). La SNCF qui, traditionnellement, employait peu d'immigrés (Lada, 2005) ignorait probablement que l'immigration économique se transforme bien souvent, à l'insu même des intéressés, en une immigration de peuplement (Réa, Tripier, 2006), du fait d'un mariage en France et surtout d'enfants nés dans l'Hexagone, ce qui n'incite guère les *bread winners* à rentrer au pays. De plus, dans le cas qui nous intéresse, pour obtenir leur « commissionnement » (intégration au statut), nombre de ces Marocains ont demandé – et obtenu – la nationalité française.

Pour l'ensemble des intéressés, les discriminations étaient au niveau de la carrière, de la couverture maladie, de l'âge de la retraite, du montant des pensions. Il s'est aussi révélé peu à peu que les discriminations subies pouvaient concerner d'autres registres : la possibilité de se présenter à des examens professionnels, les « facilités de circulation » (voyages en train gratuits), le nonaccès à la médecine SNCF, libre de droit elle aussi.

Au début des années 1980, la gauche étant au pouvoir, et après des actions locales coordonnées nationalement par la CFDT, deux accords ont permis d'obtenir une dérogation au statut des cheminots et notamment à cette disposition selon laquelle il était nécessaire d'être âgé de moins de 30 ans pour être admis au CP, sauf années de service militaire, enfants à charge, *etc.* (Dressen, Finez, 2011). Cet

---

<sup>18</sup> Décret n°63-779 du 27 juillet 1963 portant publication de la convention de main d'œuvre entre la France et le Maroc du 1<sup>er</sup> juin 1963. Merci à Nathalie Bonnet de nous avoir communiqué ce document.

accord prévoyait que les agents non statutaires (alors PS 25) naturalisés français après 30 ans et âgés de moins de 40 ans, pouvaient néanmoins être admis au CP avec une reconstitution de carrière accélérée pour qu'ils puissent avoir 35 ans d'ancienneté au moment de leur départ à la retraite (condition pour bénéficier du régime spécial des cheminots). Les accords de 1981, 1982 et 1983 figure dans le RH0151 (applicable au 1<sup>er</sup> janvier 1984). En 1992-1993, alors que la droite est au pouvoir, la SNCF a repoussé à 45 ans l'âge maximum d'intégration au statut pour les naturalisés. Il semble que dans les années 1980, les militants de la CFDT qui formeront Sud-Rail à partir de 1995, expliquaient aux Marocains « que s'ils devenaient français, ils bénéficieraient de l'accord » (entretien avec un ex-responsable national Sud-Rail, 1<sup>er</sup> juillet 2013). Plus d'un millier de Marocains ont ainsi obtenu leur naturalisation en vue notamment d'obtenir cette intégration dans le statut.

Au début des années 2000, un accord sur la cessation d'activité a été négocié par Sud-rail (précisément par Didier Fontaine et Dominique Malvaud), en s'inspirant de pratiques qui concernent les cadres contractuels de la SNCF. « Cet accord était assez avantageux puisqu'il prévoyait que les Marocains pouvaient cesser leur activité professionnelle à 56 ans et être indemnisés par le SATRAPE [allocations chômage SNCF] qui se faisait rembourser par les Assedic à un niveau proche de ce qu'ils toucheraient s'ils étaient à la retraite et cela jusqu'à 65 ans, âge auquel ils pourraient faire valoir leur droit à la retraite à un niveau proche de celui des cheminots « au statut ». Ils étaient dispensés du pointage mensuel ce qui leur permettait, s'ils le voulaient de rentrer pour de longues périodes ou même définitivement au pays. On pensait que c'était un bon accord et qu'ils allaient être exonérés de poursuite d'activité. On a fait des AG avec 200 contractuels à la Bourse et ils disaient qu'ils partiraient avec les mêmes conditions que leurs collègues au « CP ». Mais selon un délégué syndical de Sud Rail, qui a pourtant négocié ce protocole, « ça n'a pas été jugé un bon accord » par des Marocains qui se sont « réveillés » plus tard et sur la base de sa critique, Isamelia s'est développée gare de l'Est et à Strasbourg. » Il semble qu'une clause ait été et demeure particulièrement contestée par Ismaelia : la nécessité d'acquérir la nationalité française pour bénéficier de l'accord. Selon un délégué syndical de Sud-Rail : « de toute manière, certains parmi ceux-là ne savaient pas écrire et c'était rédhibitoire pour bénéficier du statut ». On est donc face à la situation où Sud-Rail négocie un accord qu'il juge bon, que des Marocains en nombre significatif considèrent satisfaisant mais que d'autres jugent insuffisants. Ces derniers poursuivent donc la lutte non plus sur le plan classiquement syndical mais devant les tribunaux.

Lors de l'audience qui s'est déroulée le 17 décembre 2012, l'avocat des Marocains, L. Mendes, a présenté un document d'une commission mixte paritaire de 2006, dans lequel le représentant de la SNCF déclare : « L'incorporation au cadre permanent des étrangers actuellement contractuels, résultant d'une suppression de la clause de nationalité, se traduirait par une dépense annuelle supplémentaire pour l'entreprise de 70 millions d'euros, qui représente approximativement le montant d'une négociation salariale annuelle. L'enjeu est par conséquent trop lourd financièrement pour la SNCF » (cité par Kassa, 2012).

Dans la réalité, « le RH254 (Ex PS 25) a beaucoup évolué et rapproche les conditions des contractuels [de celles] du cadre permanent. L'évolution de la carrière, du salaire s'en rapprochent » (entretien avec un délégué syndical de Sud-Rail, le 1<sup>er</sup> juillet 2013). « Au début des années 1980, les écarts se sont réduits dans notre gare quand on discutait des notations des agents au cadre permanent on discutait au même moment et dans le même cadre des contractuels. C'était surtout vrai à la gare de Lyon. A chaque réunion de notation, on avait un rassemblement de contractuels et ils ont obtenu des améliorations de carrières » (même source). Les personnels de l'annexe B du RH 454 (personnels de services par exemple des cantines avant la création des CE en 1983) sont dans une situation encore pire. Cela concerne encore 700 personnes : gardiens, ex-gardes barrières, personnes recrutées parce que veuves de cheminots, etc. On n'est jamais arrivé à faire évoluer cette annexe. Ils ne touchent même pas la prime de 350 euros à laquelle tous les autres cheminots ont droit en juin » (même source).

De son côté, la CGT – absente par exemple du conflit des maîtres-chiens – est par contre devenue favorable à ce que disparaisse la clause de nationalité après avoir longtemps affirmé que la supprimer aboutirait à abolir le statut du cheminot.

Tableau 9 : Enjeux et revendications (respectivement 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> ligne du tableau)

Conflit des Marocains	Conflit des maîtres-chiens	Conflit des pompiers
L'intégration au CP et pour les autres, la réparation des discriminations, notamment au niveau des pensions inférieures de 30% par rapport à celles des cheminots.	Obtention de papiers et respect du droit du travail. Responsabilisation de la SNCF dans ses relations avec les sous-traitants.	Maintien des vacances de 24h ce qui permet de cumuler un emploi chez Lancry avec des vacances comme pompiers volontaires dans le secteur public. Une meilleure maîtrise de son temps (roulements) et un refus de la baisse de salaires qu'entraîne la modulation des salaires mise en place par Lancry après l'obtention du marché.
Au début des années 1980, demande d'intégration au « CP ». Puis négociation d'un dispositif permettant aux Marocains d'accéder à une pré-retraite à 57,5 ans avec 80 % de leur salaire (leur pension était calculée « primes comprises », contrairement aux cheminots du CP, ce qui leur permettait de bénéficier de 100% de leurs revenus antérieurs). Il fallait que la direction de la SNCF obtienne qu'ils puissent toucher leur pension au Maroc. Puis, pour ceux qui ne l'ont pas obtenue, par exemple parce qu'ils n'ont pas demandé ou obtenu la nationalité française, ou qu'ils avaient plus de 40 ans à ce moment-là, dépôt d'une demande de dommages et intérêts pour discrimination. Leur avocat, fort du calcul d'un enseignant-chercheur en économie, comparant leur carrière avec celle d'un cheminot français, avait évalué le préjudice individuel de 300 000 à 400 000 euros par personne.	Travailler légalement (obtenir un contrat de travail et des papiers), en finir avec la sous-traitance en cascade, toucher son salaire, ne plus supporter le coût des uniformes, et des chiens, bénéficier des repos et des congés prévus par la législation sociale. Les maîtres-chiens sans papiers ne pouvaient être régularisés car ils ne pouvaient faire état d'une activité professionnelle de gardien qui existe mais exige une autorisation préfectorale (et celle-ci était d'autant plus difficilement à obtenir que certains d'entre eux avaient fait l'objet de condamnation pour séjour illégal en France ce qui figurait à leur casier judiciaire, et interdisait leur agrément préfectoral (circulaire CESEDA). La SNCF a alors imaginé de les faire recruter par sa filiale Effia Service à des tâches d'accueil dans l'attente de leur régularisation puis embauche par Challancin, important sous-traitant de la SNCF et reprenneur du marché.	Conditions d'emplois et de travail. Une autre répartition des roulements. Meilleure maîtrise de leur temps de travail afin de pouvoir cumuler deux emplois.

Le tableau 10 (*infra*) résume les conclusions des trois mouvements observés. Pour s'en tenir à celui qui a duré le plus longtemps – et se poursuit encore –, un responsable de Sud-rail (interviewé le 1<sup>er</sup> juillet 2013) témoigne finalement d' « une lutte merveilleuse. Tout se décidait en AG. Un retraité marocain de Sud à Strasbourg a tourné partout pour galvaniser les Marocains partout en France ce qui a donné lieu à l'élaboration du RH0151 (applicable au 1<sup>er</sup> janv. 1984) qui prévoit des carrières accélérées (durées réduites de moitié) pour les auxiliaires intégrés au CP afin qu'ils puissent avoir cotisé suffisamment d'années au moment du départ à la retraite qui leur permettrait de toucher la même pension que les cheminots ».

« Après 2005 – poursuit le même témoin –, Ismaelia a agi en justice considérant que l'accord sur la cessation d'activité n'était pas suffisant ». On peut faire l'hypothèse que les Marocains qui soutiennent Ismaelia sont ceux qui ne font pas partie des 1 000 naturalisés admis au CP ou avaient moins de 55 ans au moment de la signature de l'accord et n'avaient donc pas de raison d'obtenir des carrières accélérées. En fait, il semble que Sud-Rail, satisfait des concessions faites par F. Nogué, DRH de l'Epic à l'époque, se soit à un moment donné senti prisonnier des accords signés « Sud avait donné sa parole à la SNCF. Le compromis sur les préretraites a existé parce que nous nous étions engagés à ne pas aller au tribunal » (D. Malvaud cité par Kassa, 2012). D'autres délégués de Sud-Rail contestent que Sud ait pris de tels engagements, mais il semble qu'il existait un consensus dans cette organisation syndicale pour considérer que l'accord signé était un bon accord en ce sens que la SNCF avait fait de très importantes concessions par rapport aux « super-règles » régissant le statut des cheminots et notamment les dispositions relatives aux conditions d'accès au statut et donc aux retraites. Selon D. Malvaud, « la contrepartie verbale est qu'on n'allait pas au tribunal sur les retraites, mais on n'excluait pas d'autres points. Les OS voulaient signer mais on a exigé une AG qui a voté très majoritairement en faveur d'une signature. Katyne d'Ismaelia et un délégué de FO voulaient aller au Conseil d'Etat, ils avaient un avocat. Moi je considérais que la lutte syndicale était terminée et qu'ensuite, c'était une affaire juridique. La SNCF y a trouvé son compte c'était le moment où elle voulait fermer les triages et finalement ça arrangeait tout le monde ».

Tableau 10 : Conclusions des luttes

Conflit des Marocains	Conflit des maîtres-chiens	Conflit des pompiers
<p>A la suite d'une invasion du siège, Sud-Rail obtient que tous les Marocains, y compris les retraités, bénéficient de facilités de circulation (quasi-gratuité des déplacements ferroviaires). « On avait compté 800 à 850 personnes qui travaillaient à la SNCF depuis les années 1970. Ceux qui sont arrivés plus tard avaient commencé plus jeunes. L'accord avait prévu la classe D mais comme leur retraite était calculée sur les 25 ans, ça ne leur apportait pas grand-chose. Ils sont presque tous partis. Certains sont arrivés classe 4. Ceux qui sont restés classe A, c'est parce qu'ils ne parlaient pas français. Ils sont restés sur les voies 20 ou 25 ans » (témoignage de D. Malvaud).</p>	<p>Négociation avec le patron de Vigimark qui était également patron du syndicat patronal de la branche (deux jours après envahissement du siège de la SNCF à l'automne 2008).</p> <p>Après la manifestations de juin 2009 à la préfecture, et la réunion avec le cabinet de E. Besson, tous les sans papiers qui avaient deux ans de présence en France et une famille en France, sont régularisés, les autres sont temporairement recrutés par Effia, filiale de l'Epic, comme agents d'accueil ou maîtres-chiens avec formation à la clé. Vigimark est écartée du marché. 2 sans papiers n'ont pas été régularisés parce qu'ils ont inséré de faux documents dans leur dossier de régularisation.</p> <p>A moyen terme, Vigimark a gardé 17 maîtres-chiens qui n'avaient pas été « sous-traités » mais a perdu son marché transféré à Challancin, important sous-traitant de la SNCF.</p> <p>Lors du procès de juin 2011, le travail dissimulé est reconnu. Un sous-traitant est condamné à 3 ans de prison et d'autres à des peines avec sursis et amende. La CPAM obtient 3 millions d'euros en dédommagement de préjudice.</p> <p>Sud-Rail attaque alors la SNCF aux prudhommes. « On demande des rappels de 5 000 ou 60 000 €. Dans certains cas, 300 h de travail non payé et 10 000€ pour travail dissimulé. L'affaire a été examinée en nov. 2012 et renvoyée sans date devant les juges pour départage ».</p> <p>La sous-traitance n'a pas été remise en cause mais dans les nouveaux marchés, la sous-traitance en cascade est interdite.</p>	<p>Augmentation de salaire de 7,47 % (pour les agents d'exécution) à 9,03% (pour les chefs d'équipe).</p> <p>Différentes autres concessions de leur direction sur les vacances de week-end, les primes de transport, etc.</p> <p>A <i>contrario</i>, les pompiers n'ont pas pu empêcher le passage aux vacances de 12 h.</p>



## 7. Conclusions des trois conflits et conclusion générale

En fin de compte, ces trois luttes comparées de salariés hors statuts montrent plusieurs choses. Premièrement, concernant la lutte des Marocains et des maîtres-chiens : la combinaison « origine » (voire « race ») et classe. Tous les maîtres-chiens sont des noirs de différentes nationalités. Dans les deux luttes, ce sont des immigrés à faible niveau de reconnaissance sociale qui se mobilisent. Deuxièmement : la diversification des statuts qu'entraîne notamment la sous-traitance (gardiennage, pompiers) et la filialisation ne se fait pas sans résistance des intéressés aux dominations spécifiques qu'ils subissent. C'est vrai aussi de ces salariés qui parce que non-Français n'ont pas été intégrés au CP (à moins que ce ne soit l'inverse : ils ont été recrutés parce que non-français et donc non intégrables au CP). Ces luttes ne vont pas de soi mais elles sont souvent déterminées (cas particulier de grève des pompiers, longue de plus de 3 mois).

Cette étude montre aussi l'émergence de nouveaux acteurs des relations professionnelles (on pense ici à une association culturelle et culturelle dans le conflit des Marocains) et le rôle essentiel de la justice (justice prud'homale en particulier) dans le cas des ouvriers marocains et des maîtres-chiens.

Cette étude met aussi en exergue l'efficacité de ces luttes... mais à moyen voire long terme (le cas des pompiers mis à part et ayant bénéficié d'un dénouement relativement rapide). Plus au fond, elle montre – comme l'a souligné E. Lada (2005) – que « c'est en fait aux marges du système d'emploi que s'élaborent, se testent et se construisent de nouvelles formes de mise au travail qui seront ensuite mises en œuvre sur les autres segments du système d'emploi de l'entreprise, selon des rythmes et modalités variables. En ce sens les marges deviennent centre. » Ces luttes confirment l'implication des organisations syndicales. Certes pas de toutes dans tous les conflits mais de deux au moins d'entre elles (Sud-Rail présent dans deux conflits) et la CGT, avec le soutien du Front de gauche, plus ou moins extérieur de la gare d'Austerlitz, dans le cas du mouvement des pompiers... ces derniers étant organisés syndicalement dans la CGT. Plus symboliquement, et à titre plus individuel, on remarque aussi une implication de militants de FO mais selon des logiques très différentes : hostile ou favorable au patronat selon qu'il s'agisse de la SNCF ou de Vigimark<sup>19</sup>.

Pour revenir, plus globalement, au thème de la domination – thème de ce congrès –, tout se passe comme si celle-ci était institutionnellement plus pesante lorsque la taille des entreprises est petite et les liens avec les donneurs d'ordre plus opaques. Certes, ce constat peut-être relativisé par la lutte des ouvriers marocains, employés en direct par la SNCF, mais *de facto*, le témoignage de C. Kerdellant dit assez à quel point ils étaient *invisibles* pour les cheminots et les voyageurs et leur situation guère enviable.

En multipliant les statuts, le management de la SNCF remettait en cause – plus ou moins radicalement – certains points d'équilibre qui avaient été trouvés dans le « rapport salarial » qui prévalait depuis la Libération et affaiblissait les garanties ou protections existantes. Naturellement, la raison économique justifiera ces évolutions. Et cela est aussi une forme de domination et peut-être même une domination surplombant toutes les autres. En effet, alors que pendant des décennies les conditions matérielles et symbolique des salariés s'amélioraient bon an mal an, depuis le début des années 1970 la progression de la sous-traitance a inversé la tendance accentuant du même coup divers types de domination. Car si G. Ribeill a montré que les hors-statuts sont une réalité ancienne ce qui est peut-être nouveau, c'est que dès le début des années 1970, cette situation se superpose à des réalités ethniques comme l'illustrent les conflits des Marocains et des maîtres-chiens.

Si cependant quelque chose pouvait conduire à une touche d'optimisme, cela tiendrait à ce que ne disparaissent pas diverses formes d'actions collectives, tels des « échanges en coulisse » (en l'occurrence avec des syndicalistes ou certains acteurs communautaires), suivi de « récrimination publique » (Scott, 1990), reformulation de la « *voice* » hirshmanienne. Ce tout visant de fait, non sans difficultés, à renouer avec ce qui est le juste « droit d'existence du travailleur » ou à ne pas trop

---

<sup>19</sup> Sur un autre plan, on notera des contradictions internes au syndicat Sud-Rail de la SNCF.

s'éloigner de la sécurité et de la dignité meilleure protection contre la domination, économique, sociale, ethnique et culturelle.

## Bibliographie

ANDOLFATTO Dominique, DRESSEN Marnix, 2012, "Transformation de la représentativité syndicale en France : enjeux et application à la SNCF", *Travail et Emploi*, n°131, juillet-septembre, p. 75-88.

ANDOLFATTO Dominique, DRESSEN Marnix, FINEZ Jean, 2013, « Les cheminots en grève : complexité et/ou renouveau des formes d'action », colloque *Grèves et conflits sociaux. Approches croisées de la conflictualité (du XVIIIe siècle à nos jours)*, Maison des sciences de l'Homme de Dijon, Université de Bourgogne, 15-17 mai 2013.

BARBIER Marie, 2009, « Maîtres-chiens sans papiers à la SNCF », *L'Humanité*, 16 juillet 2009. En ligne : <http://www.laissezpasser.info/post/2009/07/15/Maitres-chiens-sans-papiers-a-la-SNCF>

BARBIER Marie, 2011, « Les maîtres-chiens de la SNCF contre-attaquent », *L'Humanité*, 1<sup>er</sup> février 2011. En ligne : <http://www.laissezpasser.info/post/contre-attaque>

BENJAMIN Anna, 2012, « Le combat judiciaire sans fin de 744 cheminots marocains contre la SNCF », *Le Monde*, 4 mai 2012.

BEROUD Sophie, BOUFFARTIGUE Paul, 2009, *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute.

BEROUD Sophie, 2009, « Organiser les inorganisés. Des expérimentations syndicales entre renouveau des pratiques et échec de la syndicalisation », *Politix*, n° 85, vol.22, p. 127-146.

BEROUD Sophie, DENIS Jean-Michel, DESAGE Guillaume, GIRAUD Baptiste, PELISSE Jérôme, 2008, *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Bellecombe-en-Bauges, Editions du Croquant (coll. « Savoir-agir »).

BOISFLEURY Sébastien (de), 2009, « Affaire des maîtres-chiens clandestins : Vigimark dénonce la SNCF », site Décision-Achats.fr, 30 juillet 2009. En ligne : <http://www.decision-achats.fr/Breves/Affaire-des-maitres-chiens-clandestins-Vigimark-denonce-la-SNCF-30189.htm>

BOUFFARTIGUE Paul, 2008, « Le syndicalisme face aux différentes formes de précarité », *DARES*, n° 143.

BOUMAZA Magali, HAMMAN Philippe (dir.). 2007, *Sociologie des mouvements de précaires. Espaces mobilisés et répertoires d'action*, Paris, L'Harmattan.

CARTON Damien, 2005, « Engagement dans le travail et dans la grève chez McDonald's », in Jean-Michel Denis (dir.), *Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, Paris, La Dispute, p. 251-268.

CASTEL Robert, 1995, *Les Métamorphoses de la question sociale, Une chronique du salariat*, Fayard (L'espace du politique).

CASTEL Robert, 2012, « Dans l'histoire sociale, les protections sociales les plus fortes ont été rattachées au travail », entretien pour la revue *Forum*, revue théorique éditée par FO. En ligne :

<http://www.revueforum.fr/2012/01/%C2%ABdans-1%E2%80%99histoire-sociale-les-protections-sociales-les-plus-fortes-ont-ete-rattachees-au-travail%C2%BB/>

CEFAÏ Daniel, 2009, « Comment se mobilise-t-on ? L'apport d'une approche pragmatiste à la sociologie de l'action collective », *Sociologie et sociétés*, vol. 41, n° 2, p. 245-269.

CHABANET Didier, 2002, « Les marches européennes contre le chômage, la précarité et l'exclusion », in Richard Balme, Didier Chabanet et Vincent Wright (dir.), *L'action collective en Europe*, Presses de Science Po, Paris, p. 461-493.

COLLARD Damien, 2012, « Dénier du travail et tyrannie des normes. Quand les normes de service deviennent une fin en soi à la SNCF », *Travail et Emploi*, 132, p. 35-48.

COLLOVALD Annie, MATHIEU Lilian, 2009, « Mobilisations improbables et apprentissage du répertoire collectif », *Politix*, n°86, p. 119-143.

CONCHON Aline, DRESSEN Marnix, REY Frédéric, 2011, « Désinstitutionnalisation des relations professionnelles ? », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)*, vol. 6., n°1, p. 125-146 (accessible en ligne).

CORSANI A., LAZZARATO M., 2008, *Intermittents et précaires*, Paris, Editions Amsterdam.

DEMAZIERE Denis et PIGNONI Maria-Teresa, 1999, *Chômeurs : du silence à la révolte*, Hachette, Paris.

DOERINGER Peter B., PIORE Michael J., 1971, 1985, *Internal labor markets and manpower analysis*, With a new introduction, New York, Armonk Heath, London, M.E. Sharpe Inc.

DRESSEN Marnix, MIAS Arnaud, 2008, « Action publique et institution des branches professionnelles. Le cas de la course urbaine », *Travail et emploi*, n° 114, avril-juin, p. 7-19.

DRESSEN Marnix, FINEZ Jean, 2011, « Cheminots des zones centrales, cheminots des zones frontières. Zones grises en haut et en bas de la pyramide sociale dans le monde ferroviaire français », *Colloque international Les zones grises du salariat*, Université Paris-Est Créteil, 9 décembre 2011.

DUBOIS Pierre, 1974, *Mort de l'Etat-patron*, Lyon, Editions économie et humanisme / Paris, Les éditions ouvrières (coll. « Relations sociales »).

FAYOLLAT Pierre, 2009, « Une victoire pour les maîtres-chiens sans papiers de la SNCF », *Mediapart*, 26 septembre 2009. En ligne : <http://blogs.mediapart.fr/blog/pierre-fayollat/260909/une-victoire-pour-les-maitres-chiens-sans-papiers-de-la-sncf>

FINEZ Jean, 2013, « Aux origines de la préoccupation marchande à la SNCF (1966-2011) », *Nouvelle Revue du Travail*, n°2. En ligne : <http://nrt.revues.org/909>

FLAMANT Nicolas, 2005, « Conflit de générations ou conflit d'organisation ? Un train peut en cacher un autre », *Sociologie du Travail*, vol. 47 n°2, pp. 223-244.

HIRSCHMAN Albert O., 1972, *Exit, Voice, and Loyalty : Responses to Decline in Firms, Organizations, and States* Harvard University Press, Cambridge Mass. Traduction Française : 1972, *Face au déclin des entreprises et des institutions*, Éditions ouvrières. 1<sup>ère</sup> éd. en 1970). Rééd., *Défection et prise de parole : théorie et applications*, Paris, Fayard, 1995.

HUGHES Everett, 1996, *Le Regard sociologique, Essais choisis*, (Trad. de *The sociological eye*), textes rassemblés et présentés par Jean-Michel Chapoulie, Paris, Editions de l'EHESS (1<sup>ère</sup> éd. en 1974).

JOBERT Annette, 2000, *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Toulouse, Octares éditions.

KASSA Sabrina, 2012, « Pourquoi les cheminots marocains se lèvent contre la SNCF », *Slate Afrique*, 21 déc. 2012. En ligne : <http://www.slateafrique.com/100431/le-proces-des-cheminots-marocains-devant-la-justice-francaise-maroc>

KERDELLANT Christine, 1991, *Les cheminots. Génération TGV*, Paris, Critérion.

KOURCHID Olivier, 2007, « Mineurs, cheminots, essai d'interrogations comparatives », *Revue d'histoire des chemins de fer*, n°36-37, p. 220-276.

LADA Emmanuelle, 2005, *Quand les marges deviennent centre. Mise au travail, jeunesse populaire et rapports sociaux (de sexe) dans le secteur public et associatif*, thèse de sociologie, Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines (sous la direction de D. Kergoat).

LALLEMENT Michel, SPURK Jan, 2003, *Stratégies de la comparaison internationale*, CNRS éditions.

LE GOFF Jacques, 2004, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, Rennes, PUR [1<sup>ère</sup> éd. en 1985].

LEMOINE Maurice, RIBEILL Georges, MALAN Anna, 1993, *Les cheminots. Que reste-t-il de la grande famille ?*, Paris, Syros.

LINHART Danielle, 2010, « Passer du diagnostique à l'action », audition au Sénat sur le mal être au travail. Accessible en ligne <http://www.senat.fr/rap/r09-642-2/r09-642-210.html> (consulté le 21 août 2013).

MALENFANT Romaine, BELLEMARE Guy (dir.), 2010, *La domination au travail. Des conceptions totalisantes à la diversification des formes de domination*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

MATHIEU Lilian, 1999, « Une mobilisation improbable: l'occupation de l'Église Saint-Nizier par les prostituées lyonnaises », *Revue française de sociologie*, n° 40, p. 475-479. En ligne : [http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/rfsoc\\_0035-2969\\_1999\\_num\\_40\\_3\\_5186](http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/rfsoc_0035-2969_1999_num_40_3_5186).

MATHIEU Lilian, 2002, « Rapport au politique. Dimensions cognitives et pragmatiques dans l'analyse des mouvements sociaux », *Revue française de science politique*, vol. 52, n° 1, p. 75-100.

MATHIEU Lilian, 2007, « Les mobilisations improbables : pour une approche contextuelle et compréhensive », in S. Cadioun, S. Dechezelle et A. Roger (dir.), *Passer à l'action : les mobilisations émergentes*, L'Harmattan, Paris, p. 187-198.

MATHIOT Cédric, 2001, « Oubliés du rail », *Libération*, 3 avril. En ligne : <http://www.liberation.fr/economie/0101369436-oublies-du-rail>

MATONTI Frédérique, POUPEAU Frank, 2004, « Le capital militant. Essai de définition », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 155, p. 4-11.

MOSCOVICI Serge, 1991, *Psychologie des minorités actives*, Paris, PUF.

- PERRIN E., 2004, *Chômeurs et précaires au cœur de la question sociale*, Paris, La Dispute.
- PERRIN E., 2004. « Syndicat et collectifs face à la précarité », *Colloque Syndicats et associations en France, concurrence ou complémentarité*, CNRS/Centre d'histoire sociale du XX<sup>e</sup> siècle.
- PONNET Marie, 2011, *Les relations de sous-traitance et leurs effets sur la sureté et la sécurité dans deux entreprises : SnCF et GrDF*, Thèse pour le doctorat de sociologie, Université de Nantes, C. Suaud, dir.
- PUDAL Romain, 2011, « La politique à la caserne : approche ethnographique des rapports à la politique en milieu pompier », *Revue française de science politique*, Vol. 61, n° 5, p. 917-944.
- PUDAL Romain, 2012, « Travailleurs inachevés et syndicalisation paradoxale : ce que nous apprend le cas des pompiers volontaires », *Sociétés Contemporaines*, n° 87, p. 75-97.
- REA Andrea, TRIPIER Maryse, 2006, *Sociologie de l'immigration*, Paris, La Découverte (coll. « Repères »).
- RIBEILL Georges, 1984, *Les Cheminots*, Paris, Éditions la Découverte
- RIBEILL Georges, 1987, « L'hiver de grève des cheminots », *Vingtième siècle. Revue d'histoire*, n° 16, octobre-décembre, p. 21-30.
- SAINSAULIEU Ivan (1999), *La contestation pragmatique dans le syndicalisme autonome*, Paris, L'Harmattan.
- SCOTT James, 1990, *Domination and the Arts of Resistance. Hidden Transcripts*, New Haven and London, Yale University Press.
- SIMBILLE Ludo, 2011, « Grève des pompiers à la SNCF : feu sur la sous-traitance », *Bastamag.net*, 22 novembre 2011. En ligne : <http://www.bastamag.net/article1937.html>
- SIMEANT J., 1998, *La cause des sans papiers*, Paris, Presses de la Fondation des sciences politiques.
- SIMSON Ruth, SLUTSKAYA Natasha, LEWIS Patricia & HÖPFT Heather, 2012, *Dirty work, concepts and identities*, London, Palgrave Mc Milan.
- SOMMIER Isabelle, 2003, *Le renouveau des mouvements contestataires*, Flammarion, Paris.
- TILLY Charles, 1984, « Les origines du répertoire d'action collective contemporaine en France et en Grande-Bretagne », *Vingtième Siècle, Revue d'histoire*, vol. 4, p. 89-108.
- TROM D., 2001, « Grammaire de la mobilisation et vocabulaires de motifs », in D. Cefaï et D. Trom D. (dir.), *Les formes de l'action collective*, Paris, EHESS, p. 99-134.