



Collège Coopératif en Bretagne

***INCISES DE LA GLOBALISATION  
DANS L'AGRO-ALIMENTAIRE  
BRETON***

***Les dérives racisantes au cœur de la  
« délocalisation » des travailleurs***

Janvier 2011

**Rapport de recherche effectué**

**dans le cadre de la convention n ° 350311 08 DS01R05 88**

**entre le Collège Coopératif en Bretagne (CCB) et l'Acse-Bretagne**

**Conduit et réalisé**

**par Nadine SOUCHARD (CCB) et Simona TERSIGNI (RESO)**

**Avec la collaboration de Franck SANSELME**



# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b>	<b>3</b>
<b>PREMIERE PARTIE : MONDIALISATION, AJUSTEMENTS DU MARCHE DU TRAVAIL ET NOUVELLES PRECARISATIONS</b>	<b>6</b>
<i>I.1 INVISIBILITE RELATIVE DE L'INTERNATIONALISATION DU TRAVAIL DANS LES INDUSTRIES DES VIANDES BRETONNES</i>	<i>6</i>
<i>I.2 OPACITE DU RECOURS AUX TRAVAILLEURS MIGRANTS ET EXTENSION DES DEREGULATIONS SALARIALES</i>	<i>13</i>
<b>SECONDE PARTIE : L'INFORMALISATION DE LA RELATION SALARIALE ET LA RECOMPOSITION DU DENI DE RACISME</b>	<b>20</b>
<i>II.1 ENTRE EVITEMENTS, DENIS ET ENGAGEMENTS CITOYENS : LES IMPASSES DES INSPECTEURS DU TRAVAIL</i>	<i>23</i>
<i>II.2 CONCURRENCE DE LA MAIN D'ŒUVRE ET DENI DU RACISME : LES POSTURES DES SYNDICALISTES</i>	<i>33</i>
<b>CONCLUSION : INTERNATIONALISATION DE L'ECONOMIE ET INTERNATIONALISATION DU TRAVAIL</b>	<b>44</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>47</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>54</b>

## INTRODUCTION

La question des migrations internationales de travail et de ses enjeux sociaux, politiques, éthiques et économiques dans la mondialisation connaît manifestement un regain d'intérêts et de propositions de grille de lecture de la part de chercheurs, après avoir fait l'objet d'une dilution et d'une relative dépolitisation. Les exemples sont nombreux qui montrent que le champ de la recherche est aussi parfois piégé par les questions sociales qui s'inscrivent peu ou prou sur l'agenda des politiques publiques. Ainsi la question des travailleurs étrangers est-elle passée en arrière plan d'un débat qui, au sein de la sociologie du travail, s'est largement concentré ces dernières années sur les processus de dérégulation du marché du travail et a plutôt mis l'accent sur l'installation de la précarité au sein même du modèle salarial, ce que résume la formule du « précarariat » de R. Castel (1995). Parallèlement la manière dont l'accent est mis sur les « migrants » occulte plus qu'il ne révèle les formes actuelles de mise au travail et d'exploitation des étrangers. Si le recours massif à la main-d'œuvre étrangère des années 1960 a représenté en France « la matrice » du racisme actuel, en prolongeant en partie le modèle colonial, c'est le confinement dans certains statuts et certaines tâches pour des descendants de migrants, pour des étrangers temporairement détachés en France et pour des migrants, qui est au centre du racisme au travail. Les rappels à l'ordre raciste s'imposent par des modalités de « remise à sa place », de « réduction à merci et au silence » de ces salariés qui sont ainsi contraints d'augmenter la cadence, en en faisant deux fois plus (V. De Rudder et F. Vourc'h, 2006).

La mise sur agenda de programmes de lutte contre les discriminations a de son côté contribué à dépolitiser la question du racisme. D'une part, les attitudes de dénonciations des chercheurs et de la société civile se sont focalisées sur les conditions indues dans lesquelles demandeurs d'asile et migrants étaient reconduits à la frontière. D'autre part, au travail comme dans d'autres secteurs (logement, santé, école notamment), la manière ambiguë dont les discriminations ont émergé puis disparu du débat public français ont contribué, y compris en matière d'emploi, à priver le racisme d'une lecture plus globale et critique, touchant par ailleurs aussi bien les migrants que leurs descendants. Plutôt que d'y voir un renoncement dans l'analyse, il faut probablement imputer ce constat à une forme de cloisonnement thématique dans les approches (dans lequel nous nous inscrivons d'ailleurs au début de ce travail). A contrario F. Vourc'h et V. De Rudder (2006), dans un article au titre sciemment provoquant, « *Ordre social raciste, classiste et sexisme* » insistent sur l'encastrement du racisme au sein même de nos sociétés : « *la force de l'ordre social raciste dans les sociétés dites libérales, telles que celles dans lesquelles nous vivons, n'est pas de se substituer aux ordres sociaux classistes et/ou sexiste mais de s'y articuler (...). Traiter de la question de l'effet de système, en terme d'ordre social, produit et reproduit dans les rapports sociaux permet de les réinscrire dans une histoire politique, économique et sociale commune et de cesser d'utiliser (...)*

*l'excuse de l'ignorance ou du fanatisme alors que nous savons "exactement ce qu'il se passe et ce que cela signifie ».* A l'instar d'autres publications récentes (A. Morice et S. Potot, 2010), nous sommes convaincues de l'importance d'analyses plus systémiques et plus radicales de nos sociétés libérales. En effet, comme le soulignent F. Vourc'h et V. De Rudder (*ibid.*) « *refuser de s'intéresser aux conditions effectives de production de la force de travail et se contenter d'en corriger les effets les plus voyants, c'est rester dans une perspective libérale du monde du travail et plus largement de l'économie ».*

Aussi dans ce rapport, nous reprenons et défendons une double thèse : les travailleurs étrangers ne seraient plus relégués à l'arrière plan d'une économie informelle, mais constituerait le fer de lance de nouvelles relations salariales outrageusement bridées en termes de néo-corréabilité notamment, les inscrivant dans le nouvel ordre productif mondial ; les deux mains droites de l'Etat et des institutions européennes (Rea, 2010), conjuguant de façon apparemment paradoxale, logique libérale (légalisant la constitution de zones d'emploi grises), et logique conservatrice (enfermée dans une « rhétorique réactionnaire » source de xénophobie), contribuent dans les faits au renforcement de la précarité des travailleurs migrants dans une logique circulaire où situation de droit et de fait se soutiennent mutuellement (Vourc'h, De Rudder, 2006). Ainsi, les *3Djobs (Dirty, Demanding, Dangerous)* concentreraient l'essentiel des activités recourant à des travailleurs migrants alors que l'on assisterait à un déplacement sectoriel ou, suivant les auteurs, à une extension du « modèle méditerranéen » de l'immigration (Pugliese, 2002) : tertiarisation, flexibilité et informalisation du travail.

A partir d'une recherche conduite en 2009 en région Bretagne<sup>1</sup> auprès d'un secteur économique volontiers présenté par les élus locaux comme particulièrement inscrit dans des bassins d'emplois et de production primaire, nous nous proposons de confirmer l'extension diffuse et largement invisibilisée dans les IAA du recours à des travailleurs étrangers alors que le droit des étrangers tend à mettre à l'arrière plan le droit du travail comme modalité de régulations des rapports salariaux. Les abattoirs sont plus particulièrement touchés par ces incises de la globalisation dont nous nous proposons d'éclairer ici certaines facettes<sup>2</sup>.

Dans la première section du rapport, il s'agira d'insister, à l'instar de ce qui se joue pour la majorité des secteurs industriels, sur l'inscription des IAA dans une économie mondialisée et alors même qu'une partie des cycles productifs comme celui des viandes reste extrêmement manoeuvrier. A défaut donc d'envisager pour l'heure la délocalisation à l'étranger de ces établissements, la délocalisation sur place s'expérimente dans un contexte de prospection intensive d'entreprises de prestation

---

<sup>1</sup> Jeanne-Marie Gouillou a également contribué au travail d'enquête de terrain.

<sup>2</sup> Nous empruntons ce terme à L. Bazin *et alii* (2004) qui nous paraît contenir une utile mise en garde contre les lectures généralisantes, voire dénonciatrices qui feraient abstractions de l'hétérogénéité de l'application des normes marchandes sur des territoires nationaux, voire locaux.

de services et d'intérim international dont la libéralisation a été autorisée par la directive Bolkestein<sup>3</sup>. L'invisibilité et l'opacité des pratiques de recrutement poursuivent des pratiques managériales déjà anciennes de segmentation des collectifs du travail et d'une précarité salariale où la question de l'usure des corps et l'acceptation sociale de cet usage constituent les vraies contreparties du rapport salarial. En Bretagne, la dispersion des établissements dans le tissu rural renforce l'a-territorialité souhaitée des travailleurs migrants dont le logement tend à s'inscrire dans une pure fonctionnalité laborieuse.

Dans la deuxième section du rapport, nous montrerons comment l'informalisation de la relation salariale pour les travailleurs migrants se réalise dans une évolution très rapide du droit des étrangers relativement au travail. Ces mutations rapides signent tout à la fois leur différenciation au sein du collectif de travail et leur oppression/exploitation, alors que les inspecteurs du travail sont progressivement délégitimés dans leur fonction de contrôle de la relation salariale. La faiblesse de la publicisation des questions soulevées par l'introduction d'une main d'œuvre étrangère dans des conditions qui désignent son asservissement dans les IAA bretonnes, limite toute lecture à l'échelle locale des dynamiques discriminatoires pourtant à l'œuvre mais largement déniées. L'absence d'information et de débat sur un processus pourtant à l'œuvre dans le système monde, constitue un terreau particulièrement fertile au développement de réactions xénophobes dans une région historiquement moins touchée par les phénomènes migratoires.

---

<sup>3</sup> Cette directive a été proposée le 13 janvier 2004 par la Commission européenne afin de créer un marché intérieur pour les services ; elle a été ensuite modifiée en avril 2006 et arrêtée fin 2009. Cette directive devait permettre d'encourager l'activité économique transfrontière dans les services et de dynamiser la concurrence, ainsi que d'améliorer l'innovation et la qualité et de faire baisser les prix pour les consommateurs et pour les entreprises utilisatrices de services.

## **PREMIERE PARTIE : MONDIALISATION, AJUSTEMENTS DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET NOUVELLES PRECARISATIONS**

La Bretagne a été et reste animée par des réflexions et des perspectives de type régionaliste qui compliquent la prise de conscience qu'il existe et qu'il a existé une réalité migratoire<sup>4</sup>. Il en découle fréquemment la prédominance de références à un développement économique de type endogène comme modalité de développement économique régionale équilibré et comme frein à l'émigration. Aujourd'hui encore, la politique de soutien à la modernisation sociale et économique de la filière agro-alimentaire continue parfois à se référer à ce modèle présenté comme vertueux même s'il y a une conscience accrue chez les édiles régionaux de ses limites contemporaines (emplois faiblement qualifiés, fragilité de la filière liée à la faible valeur ajoutée, problèmes environnementaux...) (Layadi, 2004). La région Bretagne tout comme les représentants de l'industrie agro-alimentaire ne se sont pas clairement positionnés sur l'expérimentation de ce qu'il convient d'appeler à la suite d'E. Terray (1999) « le travail délocalisé », alors même que l'accélération du processus de concentration économique dans ce secteur induit de nouvelles pratiques managériales. Celles-ci sont observables par ailleurs dans d'autres pays européens (Irlande, Pays-Bas, Allemagne...) et révélées à l'actualité sociale lorsque les pratiques de *dumping social* deviennent trop criantes<sup>5</sup>.

Les phénomènes de substitution<sup>6</sup> d'une partie des travailleurs locaux par des étrangers sont relativement récents dans les IAA étudiées en Bretagne et ne sont pas aussi massifs que dans d'autres secteurs (agriculture, bâtiment, hôtellerie, notamment). Toutefois cette substitution se réalise suivant différentes formes qui contribuent à invisibiliser et à opacifier les conditions du recrutement de cette main d'œuvre étrangère. Elle est davantage renvoyée dans une a-territorialité, largement favorisée par une dispersion dans des contextes ruraux. Ces derniers en sont paradoxalement devenus le garant, alors que la ruralité des populations ouvrières bretonnes a traditionnellement signé leur territorialité et leur attachement à une propriété terrienne, par ailleurs, historiquement systématisée comme un modèle de contrôle social patronal (Souchard, 1991).

### **I.1 INVISIBILITE RELATIVE DE L'INTERNATIONALISATION DU TRAVAIL DANS LES INDUSTRIES DES VIANDES BRETONNES**

---

<sup>4</sup> L'ACSE Bretagne a d'ailleurs soutenu tout un travail de recherche mémoriel à ce sujet en 2008.

<sup>5</sup> Cf. notamment le scandale de Danish Crown mentionné en annexe...

<sup>6</sup> Il importe de souligner que jusqu'à la seconde moitié des années 80, le mot substitution tout court a été employé en sociologie des migrations pour désigner dans les usines la requalification de certains postes occupés par les migrants et leur attribution à des ouvriers nationaux. On en retrouve un exemple probant dans les travaux d'Odile Merckling (1987).

L'agroalimentaire breton représente le premier secteur économique breton avec 43% des entreprises industrielles de la région et plus du tiers des emplois industriels. Il est également au premier rang des régions de France avec plus de 12% des emplois français de ce secteur. Ces chiffres donnent une première mesure de l'importance socio-économique d'un secteur en pleine mutation. Nous mettrons la focale plus particulièrement sur les industries des viandes qui mobilisent des effectifs importants de main d'œuvre peu qualifiée. Nos entretiens auprès de DRH, de délégués syndicaux et la lecture de presses spécialisées ont donné la mesure de l'accélération du processus de concentration économique dans ce secteur. Il se traduit ici comme ailleurs par l'arrivée progressive de nouvelles directions dans des établissements qui concentrent des effectifs souvent importants et entraînent à sa suite de nouvelles pratiques managériales. La lecture d'un document produit dans le cadre des contributions du Codespar (Comité de développement du pays de Rennes, 2008), reliée aux entretiens que les DRH ont bien voulu nous accorder, est assez éclairante sur les dynamiques socio-économiques contemporaines et les orientations qui se dessinent. Ainsi il est rappelé tout d'abord la difficulté de l'automatisation du cycle productif du fait du caractère vivant du produit mais aussi, pour l'industrie des viandes, parce qu'elle s'apparente davantage à une industrie de série, contrairement à l'industrie du lait qui relève davantage de l'industrie des flux (Vatin,1990). La substitution homme/machine reste donc problématique même si des expérimentations sont réalisées en ce sens. L'importance des volumes traités en Bretagne a orienté les entreprises vers des productions à faible valeur ajoutée. Ces entreprises et coopératives dégagent l'essentiel de leur marge grâce au tonnage de production animale transformée. Le coût de la main d'œuvre pèse singulièrement sur le chiffre d'affaires de ces entreprises<sup>7</sup> sans que, sur le court terme, de nouvelles perspectives soient réellement envisagées. L'ADEFIA déroule ainsi un scénario catastrophe qui en dit long sur les termes du débat au sein de la filière : « *Pour les activités viandes, et les activités « hors sol » définies comme telles parce que peu liées aux spécificités de la production agricole locale, le risque n'est pas nul d'une concurrence frontale qui ait pour conséquence une sous-traitance d'au minimum une partie de la chaîne de transformation. Pour l'ADEFIA « l'export de viande française à prix fort dans les pays de l'Europe de l'Est peut ne pas être pérenne et le rapport pourrait s'inverser à terme ».* Le rapport poursuit sur les conséquences d'une éventuelle suppression des barrières douanières dans le cadre de négociations auprès de l'OMC : « *Celles-ci pourraient rendre les activités locales de première découpe moins rentables par rapport aux productions d'Amérique Latine ou d'Europe de l'Est. On arriverait alors, selon eux [c'est-à-dire selon l'ADEFIA], à un scénario de disparition pure et simple de cette activité, les entreprises de transformation*

---

<sup>7</sup> Selon l'ADEFIA (Association d'Industries Agroalimentaires Bretonnes – l'Adéfia est un réseau de collaboration et d'innovation sociale entre entreprises du secteur) le coût relatif de la main d'œuvre représenterait 73% de la valeur ajoutée en Bretagne contre 55 % en France.

*françaises se concentrant alors sur la valorisation des produits » (Contributions du Codespar, 2008).*

Certes il s'agit bien d'un « *scénario catastrophe* » mais suffisamment explicite sur la perception contemporaine des enjeux par la profession. A défaut d'envisager une délocalisation même partielle de leurs entreprises, ces dernières sont cependant tentées par l'expérimentation d'une « délocalisation sur place » (Terray, 1999). Ainsi, à notre connaissance ce document est le seul où la profession reconnaît publiquement s'orienter vers le recours à des populations étrangères peu qualifiées, non pas officiellement pour réduire le coût de la main d'œuvre, mais parce que le modèle de recrutement traditionnel qui privilégie « *la recherche d'une force de travail plus que de compétences à proprement parler* » continuerait de prévaloir dans certaines entreprises (Contributions du Codespar, 2008). L'accroissement continu des volumes de production ne laisse d'interroger l'efficacité des programmes de reconquête de la qualité de l'eau en Bretagne. Il a aussi provoqué progressivement des problèmes de recrutement. Ces derniers ont été particulièrement saillants dès le début des années 2000. Par conséquent, comme nous l'a dit le DRH d'une coopérative bretonne, en 2008, « *il y avait une activité très forte dans la région. En fait, l'ensemble des entreprises recherchaient des salariés sur un secteur qui ne pouvait plus en proposer, ce qui a amené d'ailleurs à développer de la main d'œuvre étrangère* ».

A l'évidence, le tarissement et l'usure des bassins de recrutement traditionnel sont patents. Ils s'expriment dans des difficultés croissantes de recrutement que tente de combler le recours démultiplié à des agences intérimaires chargées de prospecter des demandeurs d'emploi. Ainsi, par exemple, les plus importantes entreprises bretonnes travaillent régulièrement avec différentes agences intérimaires pour combler les importants besoins de main d'œuvre précaire. Les entreprises n'hésitent d'ailleurs pas organiser en leur sein des accueils de demandeurs d'emplois pour susciter des candidatures. Certaines reconnaissent du bout des lèvres – alors que d'autres réfutent – faire appel à des travailleurs étrangers bien que ce recours a été confirmé par des canaux syndicaux. L'importance des enjeux en termes de recrutement peut s'illustrer à partir de l'exemple d'une entreprise du secteur de la viande. Avant 2009, ses effectifs en CDI étaient de 2600 personnes. Chaque année, d'après les calculs du DRH, l'entreprise recourrait soit en CDD, soit via des agences intérimaires à plus 1000 personnes, soit près d'un tiers de ses effectifs. En 2009, elle a successivement repris deux entreprises faisant passer ses effectifs permanents à 3600 personnes, puis à 4400.

Le détournement encore très relatif de la population locale pour ce type d'emplois, doit aussi être mis en relation avec un mouvement de déqualification et avec la prise de conscience de l'importance des TMS dans ce secteur. En effet, les TMS viennent d'être enfin reconnus comme une maladie professionnelle, alors que le taux



d'invalidité des personnes à la découpe avant la retraite atteint parfois jusqu'à 50% des salariés (Contributions du Codespar, 2008). Les DRH admettent d'ailleurs que la modernisation des outils de production est parfois ambivalente : « *Nous sommes passés à des tâches beaucoup plus sectorisées. On ne demandera plus à une personne de désosser un morceau entier parce qu'ils ne savent plus le faire. Par contre, on lui demandera davantage de répéter le même geste technique (...) qui va amplifier en fait la dévalorisation des postes* ». Déqualification des tâches et féminisation parallèle de certains postes sont d'ailleurs relevées par les DRH rencontrés. Ces derniers indiquent que l'accroissement des effectifs permanents a été principalement alimenté par une population féminine locale<sup>8</sup>.

L'importance de certains sites de production conduisent parfois les entreprises à démultiplier les sites pour disperser leur installation sur le territoire breton, à proximité de zones touchées par le chômage : « *Il y a deux éléments. Il y a un élément environnemental qui fait qu'aujourd'hui sur un site de 2000 salariés avec des activités d'abattage, de fabrication de produits de charcuterie, on arrive à une capacité maximum aux autorisations administratives... après il y a le bassin d'emploi, sur le secteur de X on a fait le tour. Par contre, pour Y, il y a un peu de chômage qui est plus fort, on vient s'installer pour récupérer un potentiel de main d'œuvre (...). Il faut que l'on revienne à des îlots, à des organisations un peu plus humaines (...). On travaille sur des opérations d'assemblage, des choses qui sont assez délicates... Et pour l'instant, le calcul économique fait que ... on n'a pas intérêt à l'automatiser. Mais il y a des secteurs entiers où il faut aller très vite vers l'automatisation pour permettre à nos entreprises de rester en France* ». L'esprit de calcul économique ne paraît pas s'orienter pour l'instant, en direction d'une automatisation qui requiert de forts investissements, alors que la direction vante les mérites de sa politique d'emploi : « *C'est un secteur qui a permis de maintenir l'emploi en cette période de crise. C'est vrai que les gens doivent continuer à s'alimenter ! Par contre, on a subi, évidemment et c'est normal, le fait que les consommateurs aient un peu moins de pouvoir d'achat et donc, au lieu d'acheter des produits nobles ou onéreux, se reportent sur des produits comme les [inaudible : plus abordables ?]. Donc à nous de nous adapter et de faire en sorte que l'on ait un outil industriel capable de répondre à cette demande* ». Pour rester compétitifs, en complément de cette main d'œuvre autochtone, certaines entreprises ont recours à des travailleurs migrants ou à des étrangers temporairement détachés sans par ailleurs abandonner le recours traditionnel à la main d'œuvre locale. C'est ce qui nous conduit à parler d'une substitution temporaire. Nous ne sommes pas dans la possibilité de prouver qu'elle

---

<sup>8</sup> La déqualification et la substitution progressive de main d'œuvre dans les abattoirs s'effectue touchant aussi des femmes étrangères dans la présence est ignorée voire occultée par de nombreux syndicalistes et DRH. Dans le prolongement de nombreux travaux (Laurent Vogel, *La santé des femmes au travail en Europe*, 2003 ; Karen Messing, *La santé des travailleuses. La science est-elle aveugle ?*, 2000) lesquels montrent que la division sexuée du travail ne protège pas la santé des travailleuses (elles se voient offrir des tâches plus répétitives et comportant de longues heures debout), nous formulons l'hypothèse selon laquelle la déqualification du travail augmente les TMS..

s'installe. En revanche, c'est la priorité de la réduction du coût du travail à tout prix qui s'est largement imposée, ce qui veut dire que même les entreprises qui n'ont pas recours à la main d'œuvre étrangère continuent d'avoir des logiques manoeuvrières.

Ce recours discret aux travailleurs étrangers constitue pourtant un indice de transformations considérables. Elles restent néanmoins relativement souterraines, sauf lorsque l'actualité sociale vient les rappeler de façon brutale et souvent réactionnaire. Cela a été le cas ces dernières années à la Cooperl : expulsions de Maliens travaillant à l'usine de Montfort, arrestations, garde à vue, puis libération de Roumains intervenant à Lamballe pour le compte d'une société d'intérim international, Arc Force. L'externalisation partielle des recrutements autorise des attitudes de déni et de dénégation qui prévalent encore souvent chez les DRH. Une partie d'entre eux semble avant tout préoccupée par l'urgence de la fourniture quotidienne d'un flux de main d'œuvre suffisant pour faire tourner des établissements qui ont été pensés pour traiter des volumes importants. A l'occasion de cette recherche, nos interlocuteurs ont évoqué principalement les travailleurs étrangers des pays de l'Est, lesquels focalisent de façon symptomatique les interrogations contemporaines des inspecteurs du travail et celles des délégués syndicaux inquiets des risques de dumping social<sup>9</sup>. Parmi les ouvriers, les salariés et l'ensemble des délégués syndicaux, ces interrogations sont aussi alimentées par l'absence de visibilité de cette main d'œuvre et sa découverte souvent hasardeuse au sein des établissements, laquelle suscite incompréhension et spéculations.

Ainsi, si l'on s'en tient aux entretiens auprès des délégués syndicaux, on est troublé par la faible connaissance, ne serait ce que quantitative du phénomène. On en est donc réduit à des approximations dont il vaut mieux se méfier. La mobilisation syndicale par exemple sur le sujet n'est pas forcément proportionnelle au nombre de personnes concernées. Nous avons été parfois surprises par le décalage entre l'intérêt syndical et la réalité, voire la visibilité du phénomène, mais l'inverse est aussi identifiable ! Nos interlocuteurs ont eu beaucoup de mal à chiffrer les effectifs de travailleurs migrants. Les syndicalistes réclament d'ailleurs régulièrement ces données auprès de leurs établissements. D'autres, notamment à la direction du travail (aujourd'hui la DIRECCTE<sup>10</sup>) nous ont finalement indiqué des effectifs assez faibles, élargis à d'autres nationalités, en promettant des chiffres qu'ils n'ont jamais fait parvenir. Les inspecteur du travail reconnaissent de toute façon l'incomplétude de leurs données : « *Il y a des Maliens, ça on le sait (rire)... Je pourrais faire ressortir éventuellement les chiffres qu'on a, nous, à notre niveau, mais en sachant que nous, nous n'avons qu'une vision partielle des choses.* » Seule une délégation syndicale,

---

<sup>9</sup> C'est à l'occasion d'une seconde recherche menée en 2010 et centrée sur les trajectoires des migrants que la diversité des formes et des statuts migratoires est apparue de façon beaucoup plus explicite.

<sup>10</sup> C'est le décret n°2009-1377 du 10 novembre 2009 qui définit l'organisation et les missions des nouvelles « directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi » (Direccte).

CGT, a explicitement refusé de nous recevoir en indiquant qu'à sa connaissance seule trente personnes étaient dans ce cas sur un effectif qui approchait les 2000 salariés. Pourtant, un délégué CFDT de cette même entreprise estime le processus suffisamment avancé pour s'impliquer dans une réflexion confédérale sur le thème des migrations de travail. Voilà dans quelles conditions notre recherche a pris plus généralement des allures d'enquêtes journalistiques tant le phénomène paraît installé, mais très diffus et mouvant.

Dans la majorité des situations évoquées, la prise de conscience syndicale d'une transformation des pratiques de recrutement s'est réalisée de façon quasiment anecdotique comme l'illustre cet extrait d'entretien avec une déléguée syndicale : « *Effectivement, en réunion de comité d'entreprise, on délibère, si vous voulez, sur souvent des chiffres. Mais, derrière ça, on n'est pas sur le terrain et on ne peut pas toujours vérifier. Et, quand on va dans les ateliers, c'est là qu'on découvre que, sur une ligne, on s'aperçoit qu'il y a des personnes étrangères. Donc, qu'elles soient étrangères, pour nous, on ne voit pas d'inconvénients. Mais le problème, on découvre qu'elles ne s'expriment pas en français. Et c'est là que..., il y a eu à un moment donné ... où il y a eu une petite alerte parce que ... du fait que... Il n'a pas fallu... C'est le sujet médiatique au niveau de Rennes (Montfort en l'occurrence) qui nous a interpellé parce que nous, on était déjà sur ... cette longueur d'onde. Ce qui nous a interpellé, c'était le fait que nos élus, quand ils se retrouvaient dans des ateliers, ils découvriraient des choses parce que, ben, effectivement, quand on est dans des grandes entreprises, ben c'est « bonjour, bonsoir » ; c'est, si on n'est pas dans le même atelier, ben on ne va pas pouvoir discuter entre nous et on ne peut pas se découvrir* ». Il est particulièrement intéressant d'observer les limites du questionnement syndical qui suit. Il reste en effet centré sur la question du statut du travail et de la question linguistique, reflet d'un débat national qui occulte les pratiques discriminatoires et réduit à peau de chagrin la problématique de l'intégration, en mettant les étrangers face à une injonction univoque de maîtrise linguistique : « *Ils sont salariés de Presta-breizh. Attention. Oui, oui. Ils sont titularisés et salariés de Presta-Breizh. Moi, j'ai été voir une jeune dame parce que il y a des femmes qui travaillent là, et au début vous ne le savez même pas. Donc j'ai été surprise. Je m'adressais en disant « ben ça va, ça va » ? « Moi pas comprendre français ». Bon. D'accord. Je vais plus loin. « Moi pas comprendre français ». Ben je lui dis « mais je vais peut-être crier dans la salle : y a-t-il un Français » ! Parce que... Et je trouvais bizarre. J'arrivais, moi, et je disais « tiens, c'est bizarre ! Comment ça se fait que tes deux lignes, là » ?... Donc j'ai été voir le chef et je lui ai dit « mais qu'est-ce qui se passe » ? Il me dit « ben on a des Polonais »... Je dis « oui, je vois ça. Mais alors personne ne sait parler français, correctement français ». « Ben ils apprennent. Notre traducteur est là ». Bon. J'ai été voir le traducteur. Mais je voyais que je lui cassais les pieds et qu'il n'avait pas trop envie de répondre. J'ai continué ma petite enquête. Et il y a un moment donné où j'ai discuté avec la dame et je lui ai dit « on va travailler avec les gestes. On va essayer de »... Je lui ai parlé doucement*

*et puis elle avait compris et elle me disait que elle avait une petite fille, qu'elle était scolarisée. Je lui ai dit « donc vous allez apprendre le français avec cette enfant ». Elle me dit « oui », qu'elle était bien installée. Donc, je pense que dans cette entreprise-là, ils ont vraiment bien installé leurs salariés ». La conclusion de l'entretien ne laisse d'interroger la capacité parfois des acteurs syndicaux à intégrer dans leurs réflexions la problématique singulière des travailleurs migrants. La « petite enquête » de cette syndicaliste dévoile, plus qu'une interrogation sur les conditions de travail des migrants et des autochtones, une curiosité normative à l'égard de la capacité à bien s'installer de ces étrangers et de leurs enfants...*

A cette relative invisibilité sur les sites de production de travailleurs migrants originaires de l'Europe de l'est renvoie l'invisibilisation administrative. Les documents, qui sont supposés encadrer la circulation de cette main d'œuvre (et donc aussi comptabiliser les flux), sont réduits à des demandes de détachement à l'évidence très imparfaitement renseignées. La réalité des détachements est ainsi sous-estimée. Par conséquent, les inspecteurs du travail territorialisés sont dans l'impossibilité d'investiguer auprès d'entreprises extranationales. Quant aux dirigeants, pressés par les délégués syndicaux de fournir des chiffres précis, ils se réfugient le plus souvent derrière l'extranéité des entreprises ou leur caractère de sous-traitant.

## I.2 OPACITE DU RECOURS AUX TRAVAILLEURS MIGRANTS ET EXTENSION DES DEREGULATIONS SALARIALES

Autant les DRH que les délégués syndicaux des IAA que nous avons rencontrés insistent sur la dimension récente, voire transitoire du recours à une main d'œuvre migrante, résidant principalement en milieu rural. Or, de la même manière que le retour, dans les pays d'origine, ne s'est souvent pas réalisé de manière définitive pour les travailleurs immigrés en Europe entre les années 50 et 70, au point d'être défini comme le « mythe du retour », aujourd'hui nous ne disposons d'aucun moyen pour prévoir les caractéristiques de la permanence en Bretagne de ces travailleurs. Il est en revanche fort possible que ce discours soulignant sans cesse une présence transitoire puisse dédouaner ces DRH comme les syndicalistes de tout engagement à l'égard des conditions de travail dans l'agro-alimentaire breton, dans les abattoirs notamment.

Comme le souligne un inspecteur du travail que nous avons interviewé : « *Dans l'agro-alimentaire, c'est brutal, c'est vulgaire, c'est violent. C'est un monde particulier. C'est un monde où on n'est pas... où on ne rentre pas ...On en rentre pas dans l'agro-alimentaire. Je veux dire que quand on rentre dans l'agro-alimentaire, on quitte sa tenue civile. On rentre dans un univers qui est clos, qui est à température dirigée, où il y a du bruit, de l'humidité, où on met des tenues, où il faut passer par trente-six sas. Il y a quelque chose de...On perd un peu de soi, quoi (...). Je ne sais pas si vous avez déjà visité ça mais on voit les bœufs qui arrivent dans le couloir de la mort, où en quelques secondes ils sont assommés, tués, pris par les deux pattes de derrière et ils passent sur une chaîne où en quelques...ils sont découpés en tranches et en steaks en bout. Ça a quelque chose de... Avec des gens qui montent ...avec des immenses tronçonneuses, le sang qui gicle de tous les côtés. Il y a quelque chose. Et justement ces lieux d'abattoirs sont des lieux extrêmement virils, extrêmement machos. Et là on a l'aristocratie de l'agro-alimentaire, les tueurs, les matadors !* ». Cette description impressionniste témoigne de la singularité de cet univers industriel aseptisé, marqué par la référence à la mise à mort des animaux (elle reste très pudiquement évoquée dans les entretiens<sup>11</sup>) et, nous allons le voir, la dureté des rapports salariaux. Il convient en effet d'insister d'abord sur la nature des conditions de travail dans ce type d'établissement qui signe de façon singulière l'asservissement des corps comme condition de l'acceptation de la subordination salariale<sup>12</sup> : « *Ici on est resté, même si ça a tendance à s'estomper, dans un monde paysan où on accepte de travailler dur, on accepte d'avoir mal. Dès que vous vous rapprochez de la ville, c'est beaucoup moins vrai parce que les gens n'ont pas été*

---

<sup>11</sup> Toutefois, le travail de la réalisatrice Manuela Frésil intitulé *L'abattoir* est suffisamment éloquent comme l'illustre cet extrait « *Cela fait deux ans que j'ai arrêté l'abattoir, des cauchemars j'en fais encore. Un coup je vais me réveiller en sursaut, il y en a une qui me court après, je ne sais pas pourquoi. C'est toujours de la bête vivante qu'on rêve, jamais le sang ou les carcasses. Il ne faut pas rêver. Il n'y a pas de semaine où je ne tue pas de vache* ».

<sup>12</sup> A une époque où la souffrance psychologique au travail devient le leitmotiv récurrent : voir notamment les travaux de Déjour (2008) et de Zarifian (2009).

*habitués à travailler dur (...). Même le médecin du travail le dit, hein. Il le dit. Enfin, il n'est plus là mais celui qu'on avait avant, il disait « ici, il faut accepter d'avoir mal (...). Les gens viennent. Ils font une ou deux journées. Ça ne va pas, ils s'en vont. Après, s'ils font plus, c'est que ce sont des gens qui ont vraiment envie de bosser. C'est des bosseurs. Ce sont aussi des gens qui se soumettent à la politique Cooperl. C'est clair. Tu ne te soumet pas, tu dis un truc : t'es dehors. Même s'ils ont un problème de main-d'œuvre, ils continuent à gérer leurs salariés comme ça. C'est assez incroyable, hein. Mais c'est comme ça. Comme s'ils avaient de la réserve » (délégué syndical). La modernisation de l'outil productif loin de résoudre la souffrance des corps a plutôt contribué à faire exploser les problèmes de santé, qui ont désormais un nom, les TMS, et, depuis cette année, une reconnaissance en tant que maladies professionnelles. L'augmentation des cadences mais aussi un contrôle plus important des rythmes productifs via des dispositifs techniques sont largement incriminés par les délégués syndicaux. : « A (l'abattoir), il y a deux ou trois ans, c'est arrivé à 94 maladies professionnelles qui ont été déclarées. En 2008, ça devait être 74... déclarées par la MSA. C'est énorme ! Ca veut dire que c'est toute une population de gens qui, dans deux ou trois ans, vont rechuter. C'est sûr. Ils vont être invalides (...). C'est l'usine qui est là, quoi. S'il n'y avait rien à la place, ça serait la catastrophe. Dans le Nord, c'était le charbon. Ben nous, c'est l'agro. Avec tout ce qu'elle entraîne de maladies professionnelles. Le médecin régional qu'on a rencontré, il disait bien aussi que ça va peut-être faire l'amiante dans quelques années » (délégué syndical). L'explication donnée par les DRH est souvent autre et renvoie un peu rapidement les TMS à la difficulté contemporaine des individus à accepter le travail usinier et à la psychologisation qui en découlerait, minimisant par la même la souffrance des corps<sup>13</sup>.*

C'est dans ce contexte d'épuisement relatif des corps et de difficultés croissantes pour ces entreprises à recruter localement une main d'œuvre qui accepte ces conditions de travail que s'expérimente le recours à une main d'œuvre étrangère, comme l'illustre cet entretien : « *Les premiers sont arrivés où, aux têtes cassées ou la découpe ? Les têtes cassées, en fait, c'est un atelier où on désosse la tête de cochon. Oui, c'est peut-être là que... C'est un des postes les plus pénibles et c'est là que ça a commencé parce que..., eh ben vraiment ils n'avaient plus de main-d'œuvre, quoi.*

Donc les gens n'en voulaient plus.

*Ah non. Parce que c'est un travail très pénible (...). C'est vrai que... La nature du produit... Physiquement, c'est vrai que c'est... Et en plus, ils sont dans un endroit très confiné. Entre le tapis et leurs jambes, ils ont ça pour bouger. Ils ne peuvent pas... C'est vraiment très... Ils sont dans un couloir (...). C'est désosser la tête. Lever la langue, d'abord. Ils lèvent la langue et puis après, elle passe sur une*

---

<sup>13</sup> Nous avons été très frappées pendant nos entretiens par l'intériorisation que nos interlocuteurs ont manifestée de cette souffrance corporelle. Cf. également la référence au film.

*machine qui est mécanisée (...). Mais les gens doivent quand même couper les noix de joue, les oreilles...*

Donc ça a commencé là, sur ces postes-là.

*Pour moi, c'est là que... Les Polonais sont arrivés... Ça doit être dans le premier atelier où ils sont arrivés (...). Au début, ils n'étaient pas nombreux. Ils sont arrivés par quatre, cinq, au début (...). Ils étaient logés par [l'entreprise] dans des appartements»* (délégué syndical). Il convient de souligner que cela n'exclut pas qu'auparavant il y ait eu un recours à une main d'œuvre étrangère, moins signalée dans nos entretiens parce que souvent francophone et recrutée via des entreprises intérimaires installées localement...

Pour saisir la signification sociale et économique du recours aux travailleurs migrants, il convient de l'inscrire plus largement dans l'histoire récente du travail des industries des viandes qui ont précocement installé en leur sein des formes de dérégulation. Celles-ci touchent précisément les segments les plus qualifiés. L'industrialisation de l'abattage et de la découpe dans les années 80, outre le fait qu'elle a considérablement modifié les conditions de la mise à mort animale (Rémy, 2005), s'est traduite par une intensification et une déqualification progressive du travail sur lesquelles il convient de revenir. Traditionnellement réalisées par des bouchers qui opèrent comme des travailleurs indépendants et de ce fait sont payés à la tâche, la mise à mort, le désossage et le parage de la viande constituent les étapes essentielles du processus productif (particulièrement lorsqu'il reste tourné vers une production de masse). Ce sont des entreprises sous-traitantes, dites de « tâcherons », qui vont, pour partie, pallier au déficit de main d'œuvre auquel va se trouver très rapidement confronté le développement de l'industrie des viandes. La référence persistante au « tâcheronnat » tend à occulter la situation salariale des « tâcherons » et fait davantage référence à une idéologie du travail indépendant, au détriment d'une inscription claire dans un statut salarial. L'opacité des modalités de calculs des primes, qui complétaient de façon avantageuse les salaires, a fait l'objet d'investigation de la part des inspecteurs du travail et a conduit ces entreprises à s'inscrire davantage dans le droit du travail. Aux dires des uns et des autres, les avantages financiers comparatifs entre salariés d'entreprises de la viande et prestataires sont aujourd'hui bien faibles au regard des questions de santé induites.

Il n'empêche qu'une rhétorique de la glorification de l'effort au travail continue d'être la norme dans ces établissements et justifie des cadences particulières auxquelles se soumettent les tâcherons, comme le relève ce délégué syndical : *« Enfin, on a un rendement mais il n'est pas aussi tenace que le leur. Eux, ben, c'est toujours chronométré. Ils comptent les pièces, hein. Vous verriez le coup de main qu'ils prennent ! Moi, je suis toujours, depuis le temps, depuis des années, je n'arrive toujours pas, je suis toujours à rester immobile à les regarder. Je trouve impressionnant le coup de main qu'ils ont... Donc, c'est vraiment des professionnels. Et le problème, c'est que, aujourd'hui, on ne devrait pas batailler mais on se dit que ces gens-là, ils ont ... une durée de vie qui est quand même courte, hein. On voit*

*bien qu'à partir de la quarantaine, ça y est, ils commencent à être cassés par tous les bouts, hein* » (déléguée syndicale). Suite à des négociations syndicales qui ont fait valoir leur position de prestataires de services, les « tâcherons » travaillent sur des tapis à part de ceux des salariés de l'entreprise où ils interviennent. On peut donc avancer l'idée suivant laquelle cette forme de prestation de service, qui a connu une modernisation sociale de ses références (les syndicats y sont bien représentés, par exemple), s'est insérée dans l'univers productif suivant des modalités assez opaques contre lesquelles ont difficilement lutté certaines inspections du travail et de syndicats : « *La profession (des industries des viandes) s'est assainie, a eu pignon sur rue, a éliminé ses brebis galeuses et organisé les choses dans un cadre légal. Les « tâcherons » sont en train de trouver la même voie. Nos services ont, on peut le dire, renoncé à les traquer avec les moyens dont on dispose* » (inspecteur du travail). Ce dernier constate qu' « *aujourd'hui les prestataires de service ont généré la création d'entreprise de travail temporaire qui travaillent pour leur compte. Avant elles étaient le deuxième cercle de l'entreprise donneuse d'ordre. Aujourd'hui, elles ont créé leur premier cercle et elles ont leur second cercle qui sont les entreprises de travail temporaire qui travaillent pour leur compte (...). Et là on retrouve la transnationalité* » (inspecteur du travail). Aussi de nouvelles formes d'intérim et de prestations de services à l'international se développent, auxquelles recourent également parfois directement les industries des viandes, afin de fournir une main d'œuvre rompue à la discipline usinière et travaillant dans des conditions financières défiant toute concurrence. Peu connues et mal identifiées tant par les délégués syndicaux que par les inspecteurs du travail, elles poursuivent et renouvellent donc, des formes de dérégulations du travail expérimentées historiquement. Elles ne s'inscrivent pas en porte à faux de pratiques où il était et reste courant d'avoir des salariés soumis à d'autres rythmes de travail sur des tapis séparés et qui, de ce fait, ne sont pas perçus classiquement comme faisant partie du collectif de travail. Soulignons également que ces entreprises européennes conduisent un travail de prospection assidue auprès des DRH de l'agro-alimentaire et sur leurs sites Internet évoquent assez crûment les avantages des services qu'elles proposent<sup>14</sup>. De ce point de vue, il semble que les contremaîtres qui accompagnent en France les équipes de salariés, n'ont pas seulement une fonction de traducteur et, de façon ambivalente, de contrôle de ces salariés, mais aussi une fonction de prospection commerciale.

La structuration contemporaine du marché du travail, qui s'appuie sur des formes anciennes de sous-traitance, se réalise par une recomposition de références antérieures et localisées. L'opacité est une pratique ancienne de l'industrie agro-alimentaire, avec un savoir-faire en matière de politiques d'emploi qui ne date pas d'aujourd'hui. Ainsi, la référence persistante au tâcheronnat mobilise plusieurs dimensions qu'il convient de décortiquer. On y retrouve réactualisés tous les ferments propices à une dérégulation du travail s'appuyant à présent sur de

---

<sup>14</sup> Cf. notamment l'exemple d'Arc Force, en annexe. *en annexe*



nouveaux supports via l'internationalisation du recrutement. En effet, alors que le modèle du tâcheronnat paraît s'essouffler – puisque les avantages comparatifs de cette forme de travail s'estompent et les candidats locaux sont aussi objectivement moins nombreux –, ces entreprises à façon sont aussi tentées d'expérimenter le recours à une main d'œuvre étrangère. Il s'agit notamment des Vietnamiens recrutés, dans le cadre d'accords bilatéraux sous le gouvernement de L. Jospin, par Euroviande et ensuite mis en disposition ou recrutés directement chez Bigard et à la SVA. Comme nous le dit un des syndicalistes rencontrés : « *Ce sont des gens [ces Vietnamiens] qui ont appris [leur métier] au Vietnam. Avant ont été recensées les compétences que pouvaient avoir certains et ont eu une légère formation avec un couteau et affûtage, affinage* ».

Par l'entreprise ?

« *Par l'entreprise. Derrière ils sont arrivés et on a continué la formation ensuite avec les postes qu'il y avait dans le travail français quoi, parce qu'il y a quelques différences.* »

Vous dites « on a continué » parce qu'ils ont été formés par des personnes avec qui vous travaillez aussi ?

« *Ils l'ont été d'abord sur les sites où il y a eu une introduction de main d'œuvre étrangère. Il y a eu un tuteur d'encadrement qui était, qui a été désigné.* »

Un tuteur vietnamien ou un tuteur français ?

« *Non, un tuteur français. Alors, c'était un peu le problème de la langue. Ça a posé, ça a été très difficile. Ils étaient encadrés par un tuteur tout au début de façon à... parce qu'ils avaient un vélo par l'entreprise, mais de pouvoir aller aussi... le tuteur faisait office de personne associative pour aller faire les courses avec sa voiture, leur ramener des courses parce qu'il fallait bien qu'ils se nourrissent, savoir les magasins, ils ne connaissaient pas les routes. Fallait surtout faire attention, au départ on les a vu sur la 4 voies à vélo quoi... Tout ça fallait bien leur dire que ce sont des choses qui ne se font pas.* »

Et alors ces vélos, pourquoi ils leur ont donné des vélos plutôt qu'une camionnette ?

« *Parce qu'ils n'avaient pas de permis de conduire ! C'était le seul moyen de locomotion qu'ils connaissaient c'était le vélo donc ils ont eu un vélo. Y en a certains qui ont appris le français assez rapidement, y en a qui ont été très volontaires et maintenant y en a qui ont des permis de conduire* ».

Ces entreprises prestataires de service ont objectivement intérêt à stabiliser leurs effectifs, par des formes de fidélisation qui peuvent être associées au CDI comme mode de recrutement dominant, parfois ambivalent lorsque les cadences deviennent difficilement supportables par les individus. Au sein des entreprises, les travailleurs étrangers ne sont pas perçus comme faisant partie du collectif de travail, celui dans lequel se trouvent des travailleurs autochtones et des migrants durablement installés. De façon insidieuse et ambivalente, le recours à la main d'œuvre étrangère n'apparaît pas généralisé mais diffus et opérant suivant différentes modalités. Cela contribue à le rendre opaque et invisible alors qu'il nourrit des interrogations

persistantes tant de la part de certains délégués syndicaux (particulièrement concernant les travailleurs originaires des pays de l'Est), que de la part des inspecteurs du travail. Le risque de régression vers des formes archaïques du salariat laissées à l'appréciation des services d'inspection du travail éthiques (voire dépossédés de leurs compétences en cas de sortie du salariat), ainsi que de juridictions lentes et souvent peu averties (contrats journaliers, tâcheronnat) a été également remarqué par d'autres chercheurs (Morice et Potot, 2010). Pour faire suite au débat soulevé en conclusion de l'ouvrage qu'ils dirigent, Andrea Rea souligne qu'il ne s'agit pas pour autant d'un secteur informel mais bien de pratiques qui s'informalisent, et dont peuvent faire les frais les travailleurs étrangers à l'occasion des descentes policières. Aussi la légalisation de la prestation de service à l'international apparaît-elle comme un cache-misère de la légalisation de fait de pratiques de marchandage<sup>15</sup>. Sur le terrain, c'est autour des questions de santé et de protection sociale des « nouveaux » travailleurs migrants que se focalisent l'essentiel des interrogations syndicales, puisque précisément la mise en précarité salariale<sup>16</sup> dans ces établissements ne paraît pas seulement liée à la forme statutaire du contrat, mais surtout à la capacité des corps à résister aux rythmes et aux pressions psychologiques auxquels ils sont soumis. De ce point de vue, les modalités de recours à la main d'œuvre étrangère n'apparaissent pas en total rupture avec les pratiques managériales identifiées. Mais, on peut considérer que, par leur invisibilité et leur opacité, elles les poursuivent en approfondissant et obscurcissant davantage encore la réelle nature des rapports salariaux. Elles créent ainsi progressivement les conditions d'une néo-corvéabilité (Apey, 1996) en réduisant le travail à sa pure utilité économique (Polanyi, 1996). Soulignons également, que la dispersion des établissements dans le tissu rural renforce l'a-territorialité souhaitée des travailleurs migrants, car les conditions de leur hébergement, le plus souvent contrôlées par leur employeur, tendent à les inscrire dans une pure fonctionnalité laborieuse<sup>17</sup>.

Il convient pour conclure ce point, d'insister sur la souffrance des corps (récemment visibilisée à travers la reconnaissance des TMS comme maladies professionnelles) qui, peu ou prou, constituent une spécificité des rapports salariaux de domination qui préexistent à la substitution de la main d'œuvre locale par les migrants. Cependant, ils se trouvent durcis dans le recrutement des travailleurs étrangers par l'extranéité de leur situation et la place qui leur est assignée. Dans le sillage des travaux de

---

<sup>15</sup> La consultation de certains sites d'agences intérimaires européennes est extrêmement suggestive en la matière.

<sup>16</sup> Dans un précédent travail (Gouzien, Souchard, 1999), nous avons pu montrer sur d'autres terrains que les formes objectives de la précarité ne peuvent être uniquement appréciées à partir des dimension statutaires de la relation d'emploi mais qu'il convient également de prendre en compte les trajectoires industrielles des zones considérées et d'apprécier la nature des types d'incertitudes qui pèsent sur les mondes socio-productifs investigués.

<sup>17</sup> Nous n'avons pas pu recueillir tous les éléments souhaités à ce sujet mais divers témoignages se rejoignent pour souligner leur regroupement dans des hébergements collectifs, qu'ils soient mis à disposition par l'entreprise (Cooperl), dans des foyers de jeunes travailleurs ou de travailleurs migrants, dans des bungalows ou des gîtes ruraux....

Michel Foucault, il s'agit ici de penser la corporéité du politique, au sens de matérialité des relations de pouvoir, lesquelles dans une prison comme dans le monde du travail, s'exercent toujours dans un lieu déterminé, sur des corps ciblés, selon des modalités définies. Le caractère éminemment physique de ces relations de pouvoir, précisément à partir de la corporéité des salariés<sup>18</sup>, évoque la notion foucauldienne de bio politique qui ne peut être pourtant réduite aux politiques étatico-nationales de la vie (Fassin, 2006). Il nous semble important de situer les nouvelles pratiques de recrutement, la sous-traitance et la construction d'une néo-corporéabilité au travail reposant sur les TMS, comme une modalité de biopouvoir. On peut en effet, établir un parallèle avec ce que Foucault a élaboré en termes de raison d'État et de souci de soi. Ici, cette modalité développée dans l'emploi risque cependant de présenter un vieux fond. A. Sayad a, en effet, souligné depuis 1980 que les travailleurs migrants « *en tant qu'individu dont la seule raison d'être est le travail et dont la présence, pour cette raison, n'est légale, autorisée, légitime que subordonnée au travail* » (Sayad, 1999 : 290). Ainsi, le migrant « *fait-il la double expérience d'une existence réduite au corps qui la matérialise et qui en est aussi l'instrument et, par suite, d'une existence ou, ce qui revient au même, d'un corps, tous deux placés totalement sous l'entière dépendance du travail*».

---

<sup>18</sup> Pour plus d'approfondissements, voir "Corps et pouvoir", in D. Memmi, D. Guillo, O. Martin (2009).

## **SECONDE PARTIE : L'INFORMALISATION DE LA RELATION SALARIALE ET LA RECOMPOSITION DU DENI DE RACISME**

Dans la première partie de ce rapport, nous avons proposé une grille de lecture relative aux incises de la globalisation dans les abattoirs bretons. Dans cette seconde partie, nous souhaitons en revanche insister sur l'informalisation de la relation salariale. Celle-ci, en ciblant désormais plus particulièrement les travailleurs migrants, conduit à questionner les risques de dérives racisantes.

Notre analyse s'est avérée cependant compliquée par deux points sur lesquels il convient de revenir dans l'introduction de cette section. Notre recherche a ciblé plus particulièrement des délégués syndicaux, des inspecteurs du travail et des DRH, ce qui en limite la portée ; les attitudes de déni et dénégation ont ainsi souvent largement prévalu, ce qui est en soi un résultat intéressant – et somme toute classique –, mais qui complique aussi singulièrement l'interprétation des résultats. Nous avons donc choisi de nous centrer, concernant cette recherche, sur le décryptage des postures des inspecteurs du travail et des délégués syndicalistes. Ils nous sont apparus tour à tour comme les symptômes et les causes des liens complexes qui se nouent entre, d'une part, une délégitimation des garde-fous (inspecteurs et médecine du travail notamment) de l'exploitation et du droit du travail et, d'autre part, les attitudes de déni et dénégation à l'égard du racisme qui tendent à s'imposer. Aussi, notre propos est d'appréhender la faible mobilisation sur le thème du racisme et des discriminations et, *a contrario*, la focalisation sur d'autres thèmes (la concurrence représentée par les travailleurs de l'Est, la maîtrise de la langue française et les accusations de communautarisme pesant sur les migrants – travaillant dans les IAA bretonnes), qui empêchent d'analyser le racisme alors qu'ils en constituent pourtant souvent les ressorts. Si le racisme a été globalement nié lors de nos enquêtes, la rencontre avec les inspecteurs du travail montre tous les tiraillements de ces professionnels, partagés entre plusieurs postures. Après les avoir évoquées, un détour sur le développement sectoriel de l'informalisation du travail, lequel semble avoir trouvé de nouveaux supports et relais dans le cas de l'agro-alimentaire breton, permettra de mieux appréhender leurs impasses et leurs marges de manœuvre, pour ensuite aborder les difficultés et les ambiguïtés des syndicalistes à la fin de cette seconde partie du rapport.

Comment est-il possible de travailler sur quelque chose qui ne semble pas avoir d'existence propre ? Notre démarche a consisté à mettre en parallèle la segmentation des collectifs de travail et le racisme propre à la ségrégation constatée, et surtout, décrite lors de nos entretiens. Aujourd'hui, la justification la plus répandue à l'absence de racisme, et non seulement dans la lecture qu'en font les syndicalistes, revient à dire que le contexte actuel n'a pas vraiment changé. D'une part, les migrants ne seraient pas si nombreux : il s'agit d'un bémol classiquement mobilisé en Bretagne et que l'on retrouve également dans le dossier de la revue *Hommes et*

*migrations* coordonné par A. Etiemble et P. Petit-Sénéchal de l'ACSE (2006). Un tel parti pris rend opaque la lecture des représentations des travailleurs autochtones vis-à-vis des migrants et de leurs pratiques... Pourtant, même si les salariés étrangers détachés dans le cadre de la prestation de service échappent tout autant que les intérimaires aux statistiques officielles, ce que le recensement de 1999 nous dit déjà, est qu'on constate une augmentation, par rapport à l'Ile de France, à l'Alsace et aux autres régions du grand ouest, dans l'arrivée de migrants aux statuts différents (demandeurs d'asile, personnes insérées dans des dispositifs de regroupements familial, femmes migrantes seules). D'autre part, il n'y aurait pas de modification dans les formes d'exploitation et de maladies liées au travail dans ce secteur, alors qu'on peut néanmoins remarquer qu'aujourd'hui, il existe bel et bien un balancement entre marché formel et informel. Celui-ci contourne la loi pour ensuite se réinscrire, rapidement et de plus en plus, dans la loi. Une telle absence de réflexion, notamment de la part des syndicats (à l'exception de quelques personnes plus particulièrement investies sur ces questions), s'est accompagnée d'un détournement de la mobilisation sur les conditions de travail et de logement des migrants par le thème de la concurrence.

Dans les conclusions d'un récent ouvrage, A. Rea (2010) place l'informalisation du travail mêlant statuts réguliers et irréguliers au cœur des formes contemporaines du « travail immigré ». La spécificité de la situation actuelle repose pour lui, moins sur la multiplication des statuts migratoires que sur leur enchevêtrement au cours d'une même carrière migratoire, souvent caractérisée par des embauches déqualifiées, ce qui montre une forte inadéquation entre diplôme et type d'emploi. Comme l'a explicité Mattia Vitiello (2010), contrairement aux années 70, aujourd'hui, il est de plus en plus fréquent que des immigrés vivent à l'intérieur des frontières de l'Europe politique, « *tout en y étant maintenus en marge des institutions juridiques et sociales* » (Rea, 2010 : 310). En effet, un certain nombre de travaux de sociologues concernant à la fois les nouveaux et les vieux pays européens d'immigration (Bonifazi, 1998 ; Pugliese, 2002), montrent que jusqu'à la seconde moitié des années 1970 l'informalisation du salariat migrant était une caractéristique spécifique aux nouveaux pays d'immigration. Dans ce cas, peut-on faire l'hypothèse d'une extension de certaines des caractéristiques du « modèle méditerranéen » de l'immigration (Pugliese, 2002) à l'Europe du Nord, la France en particulier ? Quelles en seraient les modalités de diffusion ? Ou, en revanche, s'agirait-il de la généralisation de trois éléments qui caractérisaient antérieurement le « modèle méditerranéen de l'immigration » ? Ainsi tertiarisation, flexibilité et travail informel se seraient largement imposés, contribuant à accroître l'assujettissement des migrants et des travailleurs étrangers...

La relation entre immigration illégale et économie irrégulière est fortement influencée par la difficulté de mesurer les principales caractéristiques de ces deux phénomènes. Dans les nouveaux pays européens d'immigration, comme l'Italie, l'économie irrégulière a été définie comme l'ensemble des activités qui, afin de parvenir au travers du marché à atteindre un objectif économique admis (produire des biens et des services pour réaliser des profits), partagent le fait d'enfreindre les règles, à

savoir contourner des normes liées au fisc, aux salaires, aux cotisations sociales, de type administratif et liées à l'environnement (Strozza, 2000). De plus, dans les IAA nous n'avons pas trouvé, comme dans les BTP, le poids d'une stratification ethnico raciale poussée entre salariés migrants (qui pourraient être recrutés pour contourner la loi et augmenter les bénéficiaires), s'imposant sur la solidarité sociale qui aurait été le produit d'une massification fordiste de l'emploi dans les années 1970. Même s'il semblerait que la sous-traitance en cascade et le détachement facilitent la formation de « niches » ethniques lors du recrutement, suivant le principe des « filières villageoises » maintes fois évoquées par nos interlocuteurs, les Maliens tout comme les Vietnamiens ou les Roumains recrutés dans les abattoirs ne sont pas toujours originaires des mêmes villages et la Bretagne n'est pas nécessairement leur première destination. Ils ne se déplacent pas nécessairement ensemble et ne sont pas toujours recrutés collectivement, sauf dans la prestation internationale de service.

*Par exemple, dans le cas des Maliens recrutés dans les abattoirs de Collinée, la plupart d'entre eux ont longtemps travaillé au marché de Rungis, en région parisienne, après de multiples périples en Afrique occidentale, avant de s'établir à proximité de Rennes.*

Aujourd'hui, le clivage entre main d'œuvre européenne et non-européenne se renforce, sans nier le clivage essentiel propre à l'époque fordienne opposant travailleurs nationaux et immigrés : on assiste ainsi à une véritable compétition entre travailleurs de toutes provenances, avec tous les enjeux de la concurrence que cela pose, et auxquels n'échappe pas la Bretagne...

## II.1 ENTRE EVITEMENTS, DENIS ET ENGAGEMENTS CITOYENS : LES IMPASSES DES INSPECTEURS DU TRAVAIL

En amont des questions de concurrence et d'informalisation du marché du travail, en Bretagne, nous nous sommes heurtées, à un problème de regard, à des contradictions et à des stéréotypes à l'égard des migrants, dans la mesure où des autochtones bretons deviennent encore ou ont été des émigrés (quittant le pays) et des immigrés s'y installent durablement ou temporairement. Quelle légitimité auraient ces derniers dans ce cas à arriver et à s'établir au pays ? Cet argument est ambivalent. Il fait pencher certains du côté de la préférence locale, avec un regard critique porté sur les émigrés bretons en termes d'abandon, de trahison de son propre groupe, de sa terre et de sa langue, ce qui s'accompagne également du risque d'un regard souvent méfiant sur les travailleurs étrangers. Cette question est d'autant plus importante qu'en Bretagne on enregistrerait un nombre croissant de demandeurs d'asile politique et que, dans certains départements, les déboutés et les demandeurs ont le droit de travailler, ce qui les rend captifs du secteur de l'agro-alimentaire, parfois même par l'intervention des travailleurs sociaux (Souchard, Tersigni, 2010).

Qu'en est-il du positionnement des inspecteurs du travail à l'égard de l'industrie agro-alimentaire ? Il s'agit en effet, d'un secteur dans lequel le recrutement des étrangers a voulu remédier à une pénurie de main d'oeuvre, pour certaines tâches, voire pour certains « tapis » où les salariés sont confrontés à la mise à mort des animaux et à leurs premières transformations en aliments : la découpe des carcasses (dans ce cadre, l'atelier qui porte le nom de têtes cassées est très explicite...), la boyauterie comme nous l'avons déjà évoqué... En quoi sont-ils désarmés ? Par rapport à quelles dynamiques, ces inspecteurs pourraient et voudraient engager des moyens de lutte par l'application du droit du travail, dès lors que nous assistons progressivement à une absorption dans la légalité de pratiques jadis (pas plus tard qu'hier) illégales. De manière analogue à ce qui a été observé par Alexis Spire (2008 et 2010) dans son enquête sur les agents de l'Etat employés dans les guichets d'accueil des étrangers, les conditions d'application de chaque règlement sont liées aux positions et aux dispositions de ceux et celles qui les mettent en œuvre. Sans nous limiter au constat d'un pouvoir discrétionnaire consubstantiel à toute activité bureaucratique, il nous semble important de regarder comment, dans une approche ricoeurienne<sup>19</sup>, l'éthique et le politique s'articulent à l'intérieur d'une institution telle

---

<sup>19</sup> Nous nous inspirons notamment des analyses de Paul Ricoeur (1986, 1990, 2004) qui pensent l'articulation entre l'éthique et le politique plutôt que de pencher sur l'un ou sur l'autre, suivant l'idée qu'à trop mettre en relief les responsabilités individuelles, on risque d'oublier les médiations institutionnelles qui pourraient exister, à l'intérieur d'un espace de liberté de pensée et d'action des fonctionnaires eux-mêmes, d'un espace de débat.

que l'inspection du travail, par rapport aux discriminations qui touchent, directement ou indirectement, les conditions de mise au travail des étrangers et des migrants.

Certains inspecteurs du travail laissent émerger un questionnement portant sur les moyens de saisir et de s'opposer aux discriminations, ainsi qu'à de multiples formes de contournement de la loi ayant la force d'organiser des traitements différentiels à l'échelle locale et internationale. Il s'agit dans ce cas, de postures citoyennes où la conscience politique peut orienter les positionnements, les choix, garantissant à ces fonctionnaires le sentiment d'une certaine cohérence vis-à-vis d'eux-mêmes. D'autres inspecteurs mettent en avant des constats, plutôt généralisés, qui se limitent à souligner que « rien ne remonte », que les discriminations en réalité sont tellement difficiles à prouver, qu'on peut sérieusement douter de leur existence, voire que les traitements des migrants nécessite une étroite collaboration avec les préfetures. Enfin, d'autres inscrivent ces nouvelles difficultés dans le cadre de problèmes endémiques de l'agro-alimentaire (les TMS toucheraient de la même manière tous les salariés du secteur), ce qui revient aussi à nier tout particulièrement les effets sur les travailleurs migrants et étrangers de l'in formalisation du travail dans les IAA. Parmi les inspecteurs du travail rencontrés en Bretagne, émergent ainsi différentes attitudes lesquelles composent un spectre large ne pouvant cependant pas aboutir à des formes d'engagement dans la lutte contre le racisme. Au fond, s'il est quasiment impossible de mesurer quelque chose qui n'existe pas, dès lors qu'un travail collectif des inspections du travail n'est pas envisagé face à l'in formalisation du travail, en partie à cause de sa rapide légalisation, ce n'est même pas imaginable d'en saisir des manifestations concrètes et de s'y opposer pleinement. Aussi, l'attachement aux définitions juridiques permet également de légitimer des postures et des décisions qui soumettent les étrangers à un statut dérogatoire par rapport aux nationaux, tout en restant dans l'application de la loi.

Par ailleurs, Gwénaëlle Calvès (2002 :180-183) a montré que la loi française de lutte contre les discriminations (2001) a imposé le rejet, le contournement et la mise à distance des directives européennes qui avaient obligé les législateurs français à l'élaborer. Si l'approche de la loi française se fonde sur une double caractéristique (répressive et aveugle à la « couleur », au sens de « race », color-blind) en inscrivant le principe de la discrimination indirecte dans le code du travail, suivant les directives de l'UE, le principe de non-discrimination n'est pas conçu ni dirigé contre les mécanismes du marché. Mais de toute manière, même si on se limite à l'emploi ainsi qu'aux discriminations issues de la loi et à son interprétation par l'inspection du travail, on voit bien que la volonté de subordonner le droit de travailler à la régularité du séjour pour les étrangers non européens, s'est accompagnée de nombreuses restrictions.



## **Le développement sectoriel de l'informalisation du travail**

Sur le plan scientifique, cette question a fait l'objet d'un certain nombre de travaux sur les ouvriers agricoles à partir des années 1980, même dans des vieux pays d'immigration qui ne l'ignoraient pas complètement. C'est notamment le cas de l'agriculture intensive, en Californie comme dans le sud-ouest de la France. En effet, les migrations saisonnières ont permis depuis longtemps « d'absorber les pointes de travail créées par la spécialisation d'une exploitation, d'un ensemble d'exploitations, voire d'une région donnée » comme le souligne J.-P. Berlan, (1986). Toutefois, alors que les Espagnols recrutés à la fin des années 70 dans le sud-ouest de la France pour la cueillette des fruits étaient partiellement déclarés, au point que certains d'entre eux découvrent aujourd'hui qu'ils ont droit à des indemnités de retraite, aujourd'hui, les conditions salariales des ouvriers agricoles paraissent détériorées.

Même si le débat sur cette extension du marché informel « méditerranéen » est en cours, selon Schneider et Enste (2000, 2003), il est indéniable qu'il y a eu un accroissement continu de l'économie informelle dans la plupart des pays de l'OCDE (y compris les Etats-Unis), ne serait-ce que dans la période comprise entre 1960 et 1999. Les raisons de cet accroissement sont multiples : le système fiscal, les charges sociales, l'intensité de la régulation administrative des marchés (barrières commerciales, restriction d'accès au marché du travail pour les étrangers,...), le marché du travail (réduction du temps de travail, coût salarial,...), la qualité des services offerts par le secteur public (plus cette qualité sera grande et moins il y aura incitation à investir dans l'économie informelle).

Par ailleurs, la définition même de l'économie informelle et du travail au noir fait débat, comme en témoigne la récente loi suisse contre le travail au noir, qui a renoncé à définir son objet sinon par l'ensemble des législations diverses (droit du travail, droit fiscal, droit social, droit des étrangers...) auxquelles il contrevient. Il n'en reste pas moins que, de plus en plus, le marché du travail informel permet de tirer profit de la précocité et des occasions favorables en accroissant le nombre d'ouvriers employés, en déconnectant le coût de la production ou de la récolte du nombre de travailleurs employés. Par ailleurs, pour les dernières années (et différentes recherches récentes présentées dans l'ouvrage publié sous la dir. de Potot et Morice (2010) le montrent bien), les changements des réglementations relatives au travail et aux activités économiques ont eu un impact sur l'immigration de travail. En particulier, l'assouplissement de l'usage de la sous-traitance a accru d'un même mouvement la précarité des conditions de travail et l'externalisation des activités vers des petites entreprises moins respectueuses du droit, et le recours à du travail « au noir » ou à des travailleurs sans autorisation de travail. Au nom de la compétition internationale, ont été mises en place des « zones de travail gris » où le régulier côtoie l'irrégulier, tant du point de vue du droit du travail que de celui des étrangers (Brun, 2003). Autorisant le détachement de travailleurs, la liberté accrue dans le recours à la prestation de services en Europe, permet à présent de recourir à

une immigration de main d'œuvre dissociée de la notion de personne porteuse de droits civils, sociaux...

Une telle absence de travailleurs immigrés tels qu'ils étaient conçus et perçus dans les années soixante et soixante-dix, est particulièrement frappante dans les IAA. En particulier, dans le secteur agro-alimentaire breton, certaines entreprises recrutent des travailleurs étrangers irréguliers, et la faiblesse des moyens des inspections du travail ne permet pas de vérifier systématiquement la régularité du contrat, du niveau de salaire, des conditions et de la durée du travail, ni de la protection sociale. La libéralisation des services dans l'agriculture ouvre de nouvelles perspectives dans la mesure où les prestations transnationales deviennent plus fréquentes. En effet, la question de la légalité du séjour ne se pose plus, puisque les salariés détachés ne sont liés qu'à l'entreprise qui les a embauchés et ne sont pas considérés comme des immigrés par le pays où celle-ci les met à la disposition d'une entreprise utilisatrice. Toutefois, il serait faux d'affirmer de but en blanc, qu'à la volonté fordiste de fixer les travailleurs succède celle d'organiser la fluidité et la flexibilité des travailleurs. En effet, en fonction des secteurs professionnels, des types d'embauche précaires peuvent s'articuler avec des volontés d'instaurer des rapports sociaux basés sur la fidélisation des salariés étrangers par le CDI (emplois de service mais également IAA), mais aussi par la possibilité de contracter des prêts et des polices d'assurance par le biais de l'employeur.

En effet, comme le soulignent De Rudder *et al.* (2000 : 134) en s'appuyant sur des travaux du GISTI<sup>20</sup>, la restauration des visas de courte durée, la fabrication « sur place » de « clandestins » auparavant régulièrement installés, la limitation du regroupement familial, le contrôle des mariages mixtes, la réduction de la protection sociale et sanitaire, la limitation drastique du droit d'asile, l'extension de la rétention administrative et des cas d'éloignement, bref l'ensemble de « ces mesures s'appliquent officiellement aux résidents irréguliers (ou en cas de menace contre l'ordre public), mais elles concernent aussi directement leurs ayants droit, et, comme elles rendent la situation de « régulier » de plus incertaines, elles menacent de fait l'ensemble des étrangers »

Or, parmi les inspecteurs du travail que nous avons rencontrés, ceux qui se protègent derrière la figure du « fonctionnaire légaliste », entendent d'abord appliquer « *le cadre légal qui s'impose à nous. Après bon, le cadre légaliste est ce qu'il est, il laisse toujours une marge d'appréciation* ». Cette tentation de marginaliser le thème des discriminations déjà, inscrit tout *naturellement* les modalités d'intervention des inspecteurs du travail à propos des travailleurs migrants dans un cadre nécessairement répressif. Il serait nécessaire de nouer des alliances avec la

---

<sup>20</sup> Groupe d'information et de soutien des immigrés : il s'agit d'une association animée par des spécialistes du droit des étrangers visant à mettre leur savoir à la disposition des personnes qui en auraient besoin par des [permanences juridiques](#) gratuites, des [publications](#) et l'organisation de [formations](#).

police et la préfecture pour pouvoir garantir la sécurité des citoyens. Cette approche implique le déni de l'existence même de traitements d'exploitation au travail à l'égard des migrants, des étrangers et de leurs descendants. Par ailleurs, si les descendants de migrants, ont pu faire l'objet d'échanges informels une fois l'enregistreur éteint, pour ces inspecteurs il s'agissait surtout d'affirmer l'impossibilité des discriminations à leur égard, le syllogisme consistant à souligner que si ces discriminations sont improuvables, elles ne peuvent exister.

En l'absence de preuves objectives pouvant motiver d'autres choix, ces postures laissent la place à des discours sans pratiques et, inversement, à des pratiques sans discours. Pour les discours sans pratiques, sont évoquées tour à tour la situation de l'emploi en tension dans les IAA – ce qui s'accompagne d'une introduction de main d'œuvre étrangère pour pourvoir à des postes vacants<sup>21</sup> – et les autorisations de travail. En voulant résumer initialement sa mission, un inspecteur qui relève de la vision légaliste, s'exprime ainsi : « *Le 2<sup>e</sup> critère c'est le respect de la réglementation...* ». En effet, après avoir relativisé sa propre capacité d'intervention du fait même du caractère peu relevant de l'objet (peu de travailleurs migrants et étrangers) et de son caractère insaisissable, notamment par l'absence de discriminations officiellement dénoncées, cet inspecteur évoque des formes récentes de sous-traitance pour lesquelles seule une autorisation d'intervention est requise : « *Ils doivent nous faire une déclaration d'intervention mais y a pas d'autorisation requise. Par contre, toute prestation qui s'exécute sur le territoire français suppose que la réglementation française du travail soit respectée, y compris en matière de rémunération et de durée et d'aménagement du temps de travail. Donc, nous on fait les contrôles effectivement là-dessus pour s'assurer qu'il n'y a pas de dérives.* »

La répétition constante du mot *intervention* montre bien que l'objectif visé n'est pas la lutte contre les discriminations à l'égard des migrants et de leurs descendants, mais le travail illégal, dont les étrangers semblent porter, en grande partie, la responsabilité. L'emploi récurrent du mot *intervention* renvoie également à un cadre légal soumis aux dérives de la sous-traitance internationale, comme s'il n'existait pas d'instance européenne pouvant intervenir dans ce cadre : « *Si on arrive (petit rire) à démontrer que ... parce que, dans le désossage par exemple, une des dérives c'est que la sous-traitance est souvent fictive, on peut arriver à démontrer qu'elle est fictive. C'est à dire qu'en fait, bien qu'étant salarié d'une entité extérieure à l'entreprise, étrangère ou non, on va pouvoir établir que les salariés travaillent sous les ordres du donneur d'ordre, dans un cadre organisé par le donneur d'ordre, quelques fois avec les salariés du donneur d'ordre sur les chaînes d'usines et donc on peut dans certains cas être amené à dire « attendez, derrière l'apparence contractuelle que l'on nous présente où on a quelqu'un qui sous-traite, en réalité les salariés du pseudo sous-traitant sont complètement intégrés au fonctionnement du*

---

<sup>21</sup> Y compris pour les ressortissants de pays comme la Roumanie et la Bulgarie qui se trouvent dans une période transitoire de leur intégration à l'UE.

*donneur d'ordre » et on va pouvoir dire que c'est du prêt de main d'œuvre à but lucratif, voir du marchandage, c'est à dire du « prêt de main d'œuvre à but lucratif qui a pour effet de porter préjudice au salarié » parce que les salariés du sous-traitant vont pas avoir les droits équivalents à ce qu'ils auraient s'ils étaient directement salariés de l'entreprise. Donc, ça c'est une des formes du travail illégal. C'est un peu plus complexe juridiquement à manipuler et à démontrer que le salarié non déclaré qui travaille et y a pas de déclaration à l'URSSAF, ça c'est assez carré. Là ça fait appel à des raisonnements juridiques beaucoup plus difficiles mais on le fait. Il y a un certain nombre de procédures pénales qui ont été engagées sur ces bases là. »*

Dans toute cette complexité juridique difficile à manipuler, la question de la chercheuse trouvera une réponse timide quant aux tentatives des IAA de s'affranchir du cadre légal : « Entre des sociétés prestataires de services locales ou bretonnes et des sociétés prestataires de services qui seraient européennes ou dont le siège n'est pas en France, est-ce qu'il y a historiquement des différences ? Est-ce que les sociétés prestataires de services françaises étaient à l'origine des sociétés intérimaires ou elles le sont toujours ? Est-ce qu'il y a des glissements avec l'intérim ? ». La réponse de cet inspecteur du travail montre tout simplement qu'il est au courant des tactiques mises en place par les entreprises pour augmenter leurs bénéfices sans pouvoir être accusées de prêt de main d'œuvre à but lucratif : « Ça dépend des activités, y a des activités où on fait directement appel à l'intérim mais y a des activités comme le désossage par exemple, dans l'industrie de la viande, où ce sont des prestataires de services qui n'ont pas la qualité d'entreprise de travail temporaire. Ça fait partie des grands débats d'ailleurs. C'est à dire qu'ils travaillent en permanence dans l'enceinte d'une usine avec leurs propres équipes mais pour autant ils n'ont pas ce statut d'entreprise de travail temporaire. Bon. Le prêt de main d'œuvre à but lucratif est interdit, sauf dans le cas du travail temporaire qui se trouve du coup inséré dans un cadre réglementaire bien précis, avec des obligations particulières, etc. Donc ce qui a un coup, forcément. Donc on essaye de s'affranchir de ce cadre juridique pour chercher à faire des économies. »

Moins sécuritaire mais tout de même légaliste, un autre inspecteur du travail fait un constat similaire et pointe son rôle de remonteuse de bretelle à l'égard des entreprises de l'agro-alimentaire qui seraient prêtes à faire des compromis à l'égard de modalités mafieuses de mise au travail : « On est alerté mais on a du mal. Moi, j'ai le cas de..., justement, j'ai un cas particulier, là, avec une entreprise de tâcherons qui faisait venir, justement, des Roumains dans le cadre de contrats d'intérim qui étaient manifestement abusifs. Mais bon, là aussi, on se heurte à la difficulté d'aller constater en Roumanie la réalité d'une entreprise. Bon, cela dit, on y est arrivé et, finalement, l'entreprise de tâcherons, c'est Euroviande, et qui est une entreprise qui affiche sa volonté citoyenne, etc., et elle est prête à faire tout ce qu'elle peut, je pense même de bonne foi, pour arriver à résoudre le problème dans des conditions les plus légales possibles. Avant, c'étaient des tricheurs. Avant, ils jouaient au jeu du

*chat et de la souris, au poker menteur avec nous. Aujourd'hui, on n'en est plus là. Ils nous disent « il y a un problème, dites-nous, on va essayer de faire »... Et, effectivement, ils vont le faire. Mais c'est un peu le chef maffieux qui règle des affaires avec... C'est une autre... On n'est plus dans... C'est le petit gangster, le petit malfrat, on est dans la structure organisée... [...] Le parrain, oui. Bon ben, ils ont pignon sur rue. Ils ont des activités légales. Ils ne veulent pas être emmerdé avec ... des histoires de trafic de main-d'œuvre. Les Roumains, là, je n'ai pas remis le projecteur dessus depuis quelques temps mais ... je vais le faire et je suis à peu près certain que c'est entré dans les clous, quoi. ». On voit bien comment dans ce cas, les travailleurs roumains cessent d'être des probables victimes d'exploitation : sur eux est ainsi étendu le jugement qui pèse sur les responsables de pratiques illégales dans la prestation de service internationale, dont une partie seulement sont Roumains. On oublie ainsi les entreprises bretonnes de l'agro-alimentaires : loin d'être soupçonnées de pratiquer des formes quelconques de discriminations, elles devraient simplement apprendre à se conduire autrement avec leurs partenaires d'Europe de l'est...*

De plus, on trouve des pratiques sans discours chez le premier inspecteur du travail ayant défendu une posture legaliste et sécuritaire à la fois, notamment lorsqu'il s'agit de mettre l'accent sur le pragmatisme de l'inspection du travail : « *Par contre on est très pragmatique : puisque.... Si on sait qu'ils vont se faire exploiter on dit non !* ». Toutefois, « *sur l'appréciation que l'on porte à l'application de la réglementation du travail, ça nous est propre, on a toute latitude....* ». En revanche depuis 2007 les étudiants peuvent travailler à plein temps sans autorisation de travail... : « *Les titres de séjours c'est compliqué il y en a une multitude. Nous, ce qu'on a beaucoup c'est les changements de statuts, alors les changements de statuts ça passe d'abord par la préfecture et après chez nous. C'est des gens qui sont présents sur le territoire français pour autre chose que pour travailler au départ. La grande majorité des dossiers qu'on a, c'est des étudiants qui arrivent en fin d'études et qui veulent rester en France pour, au moins, une première expérience professionnelle. Donc, ça passe par la préfecture au regard du séjour et par nous pour l'autorisation de travail. Mais là, on a des consignes pour... à partir du moment où c'est des gens qui ont fait des études supérieures et qui veulent avoir une première expérience professionnelle qui leur est bénéfique et qui est bénéfique aussi pour l'entreprise qui veut les recruter, on est très pragmatiques parce que c'est la volonté politique aussi.* ».

Parallèlement il existe des discours sans pratiques, puisque d'autres inspecteurs du travail se méfient davantage de certains arrangements mis en place dans le cadre de la prestation internationale de service : « *Moi, je me dis qu'il y a une embrouille au niveau des... Parce que voilà, [elle sort l'article], ça s'appelle Remdut ( ?), je vais vous montrer l'article parce que je m'en fiche, moi, c'est paru dans Ouest France... [inaudible] ces braves gens mais ils font du..., ils ont fait de la prestation. Vous voyez, ils ont des locaux à la [inaudible]. Alors, qu'est-ce qu'ils racontent ? Ce n'est*

*pas croyable, hein. Alors là, ils disent qu'ils veulent... [elle l'inspecteur lit l'article]. En fait, il veut... Il a réalisé une cinquantaine de chantiers en sous-traitance pour des entreprises françaises, qu'il dit. [L'inspecteur poursuit la lecture]. Mais en fait, pour moi, ils font venir de la main-d'œuvre. Bon, il faut le prouver parce que moi, je ne sais pas ce... Il a des choses, en fait, en Pologne. Il a bien des salariés dans le bâtiment, etc., mais je pense que là, il fournit de la main-d'œuvre parce que ... il y avait un représentant en France avec qui il est fâché et qui, lui, maintenant..., en fait, a des salariés..., des travailleurs polonais ... embauchés directement ; donc voilà, avec un contrat français... Et il sous-traite avec les autres. C'est limite mise à disposition. [Inaudible], il est à Châteauroux, là où il a commencé. Moi, ça me paraît... » Pas clair, quoi. « Ben non. Moi, je ne le sens pas, quoi. Je ne les sens pas, ces gens-là. Mais ce monsieur, là, quand on contrôle sur ses mises à disposition, sa sous-traitance, on va dire, il nous dit « Zus » ( ?). « Zus », ça veut dire sécurité sociale. Et c'est tout. Il a du « Zus », il y a un type qui a « Zus » mais nous, on ne sait pas... Et puis voilà, quoi. Il est en règle. Mais en fait..., pour moi, il dit qu'il fait de la sous-traitance : pour moi, c'est deux situations ; il fait de la mise à disposition. C'est peut-être deux cas isolés, hein ? Parce qu'ils sont capables... Parce qu'il y a des bâtiments qu'ils montent, des bâtiments agricoles... ».*

Face aux contournements possibles de la loi, c'est au nom de convictions personnelles et citoyennes que cet inspecteur du travail essaye de monter des collaborations avec des collègues d'autres départements : « *mais on travaille en collaboration mais c'est vrai que les gens de Châteauroux, on leur a écrit plusieurs fois sur ces problèmes de Polonais. On voulait savoir s'il y avait un dossier sur les premiers, [inaudible], le machin que je vous ai montré, là, s'ils avaient un dossier. Ils ne nous ont pas répondu. S'ils n'en avaient pas, ils n'avaient qu'à nous répondre non. Parce qu'il faut quand même savoir que [inaudible] est allé d'abord dans l'Indre, ensuite dans le Morbihan et ensuite en Côtes d'Armor. Les changements d'adresse successifs, ça interpelle aussi. Là, c'est facile. Il s'est fâché, donc, avec [inaudible]. Il a ouvert, je ne sais plus comment elle s'appelle l'entreprise, une entreprise française mais de sous-traitance en France. Là, il faudrait savoir si c'est de la vraie ou de la fausse sous-traitance. C'est un peu limite. Parce que, si vous voulez, les chantiers de construction, ce n'est pas des chantiers compliqués, quoi. Parce que l'entreprise donneuse d'ordres, elle a recours aussi à des sous-traitants français, des petits artisans. Alors c'est toujours un peu limite. Et elle a recours, aussi, à cette entreprise de Châteauroux avec ses travailleurs polonais, embauchés directement en France. Bon, il y en a un qui a été malade. Et en fait, moi, on m'a dit « oui, ce monsieur-là, il n'a pas été traité correctement, ils n'ont pas voulu lui donner ses papiers de sécurité sociale ; ils ne veulent pas le reprendre ». J'ai dit « écoutez, moi, je transmets à l'inspection du travail compétente ». Mais c'était un peu dur, quand même. Parce que lui, il se retrouvait en Bretagne ; son employeur à Châteauroux ; il ne voulait pas lui donner tous ses documents. Il était malade. Il était âgé. Et puis il est retourné... Sa famille est venue le chercher. C'est quand même dramatique ».* Une fois reconnu

qu'il existe des entreprises françaises « donneuses d'ordres » pouvant ne pas traiter correctement ses sous-traitants polonais, cet inspecteur se heurte à de nombreuses difficultés pour éviter que ce genre de situations puisse se reproduire.

Enfin, pour d'autres inspecteurs du travail, le problème central des IAA demeurent les TMS, ce qui s'accompagne de l'enjeu de la prévention pour tous les travailleurs du secteur. La présence et la spécificité des conditions de travail des migrants et des travailleurs étrangers ne sont pas évoquées dans ses propos, sinon à travers la prestation de service. Activée depuis les années 80, celle-ci ne ferait qu'accroître le problème des fraudes déjà présentes, ce qui expliquerait également la faible mobilisation syndicale dans son département, comme il l'évoque dans le propos qui suit : « *Des problèmes, aussi, de santé, de sécurité, notamment ... les troubles musculo-squelettiques, hein. Ce n'est pas un vain mot dans les industries agroalimentaires. [...] Vous me demandez en quoi ça touche le droit du travail, ben..., ça touche à partir d'un principe fondamental qui est que l'employeur doit tenir, doit prendre en compte et prévenir la santé et la sécurité de ses salariés... Euh..., sinon, le problème n'est pas simple, effectivement. Parce que là, on touche à ... une pathologie qui est fortement liée à l'organisation et au rythme de production. C'est là toute la difficulté... Il est difficile de... Compte tenu..., ben des contraintes ... de productivité, commerciales, le monde de l'entreprise, il faut qu'il ait effectivement des..., une certaine productivité mais ça peut, dans un système ultra productif engendrer de telles pathologies. On sait fortement que c'est lié aux cadences de production. Les TMS sont fortement liées aux cadences de production. [...] Une fois que les principes de prévention sont affirmés, on se heurte effectivement à des problèmes de rationalité économique. Et ça, c'est toute la difficulté... » En clair, vous ne pesez rien ou pas grand-chose face à cette rationalité ? « *On a beau... C'est... On est dans un domaine où c'est très difficile d'agir parce que bon, c'est différent... Vous voyez un salarié, il est sur un toit : c'est concret, il y a un risque de chute ; la protection, c'est concret. La lutte contre les TMS, ce n'est pas si évident parce que, effectivement, on n'a pas de normes, de règles pour interdire une cadence de production. »**

En réponse à la question du chercheur portant sur les préoccupations de l'inspection du travail quant à la main-d'œuvre étrangère dans l'agroalimentaire : se construisent-elles sur un axe associant régulation de la main-d'œuvre étrangère et émigration ou, cette préoccupation demeure-t-elle transversale, intéressant d'autres thèmes tels que la précarité, la sécurité et la santé, la réponse de cet inspecteur du travail se limite à inclure le souci des travailleurs détachés dans des problèmes plus généraux : « *Ce dossier de la main-d'œuvre étrangère dans l'agroalimentaire est englobé dans des choses plus vastes. [...Ce dossier des travailleurs étrangers] on le trouve ailleurs que dans l'agroalimentaire, hein. C'est sûr que c'est quand même une... Pour les services de l'inspection du travail, c'est une ... forte suspicion de..., comment dirais-je..., de situations ... limites... [...] Il n'y a pas d'injonctions*

*supérieures. On serait plutôt, sur ce phénomène-là... Hormis les problèmes d'émigration, d'introduction de personnes étrangères où là, il y a une forte..., de fortes directives du gouvernement et les inspections du travail ne sont pas d'accord dans la mesure où on n'est pas là..., où les services sont faits pour contrôler les entreprises et non pas pour renvoyer des étrangers dans leur pays... C'est dans l'entreprise qu'on considère que le problème se pose... Il n'y a pas de... Il n'y a pas de directives précises, hormis l'ensemble global du contrôle du travail illégal du ministère. Au contraire, sur ce type de phénomène précis lié, par exemple, à la présence de la main-d'œuvre étrangère dans l'agroalimentaire, ça a tendance plutôt à remonter. Régulièrement on envoie des..., des rapports à notre direction régionale puis ensuite au ministère. Le dernier, là, j'ai un exemple d'une entreprise étrangère qui se déclare comme une société de travail temporaire et qui détache des salariés d'origine polonaise, slovaque, tchèque ou roumaine auprès d'une entreprise agroalimentaire du département. »*

Dans ces trois orientations les inspecteurs du travail affichent une posture d'éthique professionnelle qui s'articule avec le politique, même si les effets de telles médiations (ou non interventions) institutionnelles vont rarement à l'encontre des travailleurs étrangers. D'ailleurs, des impasses dans l'avancement des dossiers à traiter, se retrouvent même dans les postures des inspecteurs qui s'appuient sur leur engagement politique pour lutter contre des formes possibles de discriminations... Tout en défendant la liberté d'initiative des agents de l'Etat à l'intérieur de leurs institutions pour qu'elles ne deviennent pas totalitaires au sens de Goffman, il ne s'agit pas ici de pointer un racisme institutionnel dont la prégnance aurait des effets en cascade. Il importe plutôt de souligner que l'inspection du travail est traversée par des contradictions qui sont présentes dans la société française tout entière, et qu'on retrouve également chez les syndicalistes que nous avons rencontrés.



## II.2 CONCURRENCE DE LA MAIN D'ŒUVRE ET DENI DU RACISME : LES POSTURES DES SYNDICALISTES

De nombreux observateurs ont remarqué qu'au sein des entreprises françaises, la différenciation des statuts juridiques (nouveaux et anciens) des salariés, la concurrence avec les ouvriers présentant plusieurs contrats (CDD, intérim, stages, sous-traitance) ainsi que les risques de discriminations entre travailleurs autochtones, migrants et descendants de migrants, ne rendent pas aisé le travail des syndicats censés se présenter comme les défenseurs de l'ensemble du personnel. Par ailleurs, alors que jusque-là « aucune confédération ne s'est dotée d'une structure chargée de centraliser ou de recueillir les informations en matière de racisme et de discrimination et il n'existe guère de concertation entre elles » (De Rudder, Vourc'h, Tersigni, 2006 : 40), une délégation intersyndicale comprenant des représentants de la CGT, de la CFDT, de la FSU, de SOLIDAIRES et de l'UNSA, a récemment été reçue au ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire (le 18 juin 2010). Cette rencontre, élargie au ministère en charge du travail a eu comme objectif une concertation autour des « demandes présentées par des ressortissants étrangers faisant notamment valoir l'exercice d'une activité professionnelle antérieure et à venir, dans un métier qui souffre de difficultés manifestes de recrutement », en application de la circulaire du 24 novembre 2011 relative à l'admission exceptionnelle au séjour, au titre du travail pour les salariés étrangers en situation irrégulière. Selon un communiqué officiel du ministère, « l'échange autour des bilans respectivement établis a permis de détecter des difficultés d'application de la circulaire et de déterminer les ajustements techniques nécessaires. »

Il nous a semblé utile de juxtaposer ces trois constats (difficulté à représenter l'ensemble des personnels, manque de centralisation entre fédérations syndicales en matière de lutte contre les discriminations et concertation avec le ministère de l'immigration), à l'égard des principaux syndicats français avec deux éléments émergés lors de notre enquête en Bretagne : l'a faible présence des organisations syndicales auprès des immigrés et la scission faite par les délégués entre phénomènes migratoires et racisme en termes de lutte, alors que, de fait, leur désengagement à l'égard des migrants peut contribuer à la production de discriminations. Une dilution du thème (et de l'engagement possible à l'égard) du racisme et des discriminations se construit dans un continuum entre deux statuts symboliques associés aux travailleurs migrants et aux étrangers détachés. Dans les propos des délégués syndicaux rencontrés, ces salariés étrangers ou migrants sont tantôt responsables de leur propre sort, tantôt susceptibles d'être porteurs de problèmes pour l'ensemble des travailleurs, notamment sous l'angle de la concurrence entre main-d'œuvre étrangère et bretonne. Ce *continuum* implique parfois, un glissement du premier statut au second, dès lors que ces travailleurs

allogènes sont décrits comme défailants par manque de maîtrise de langue française et par des pratiques d'enfermement communautariste, justifiant des logiques de contrôle social, voire des jugements mesurant leurs défauts d'intégration qui les enferment dans une typification de l'ordre d'ennemis intérieurs.

La pluralité de postures propres aux délégués syndicaux rencontrés s'appuie sur quelques conversations informelles et, notamment, sur des entretiens dont la plupart ont pu être enregistrés et retranscrits. Les propos de deux syndicalistes se présentant comme ayant un savoir-faire en matière de questions migratoires, illustrent respectivement par quelles dynamiques discursives de déplacement des thèmes abordés s'effectue la dénégation du racisme, du moins dans l'agro-alimentaire. Dans un cas (échanges informels avec un délégué CFDT) la focale de l'exploitation raciste est déplacée sur un autre secteur, celui de l'hôtellerie notamment, et fixée sur les migrantes – ce qui conduit à détourner l'attention des IAA, dans lesquelles les femmes immigrées ne sont pourtant pas absentes comme semblent le croire maints syndicalistes. Dans un autre cas la syndicaliste met l'accent sur la nécessité de séparer les travailleurs «africains»<sup>22</sup>, notamment dans un abattoir qu'elle connaît bien. Elle fait directement peser des accusations de communautarisme sur les « Africains », en commençant par les femmes. Aussi selon elle : *« C'est vrai qu'en abattoir, il y a beaucoup plus de postes d'hommes que de femmes parce qu'aujourd'hui, on a la grande difficulté d'essayer de retransformer ça à un poste plus adapté ... parce qu'il faut de la force. Et malheureusement, la femme a moins de force que l'homme, c'est donc ce qui explique. Par exemple, dans mon entreprise, on retrouve souvent nos « Africains »... presque toujours ensemble. Et je crois que c'est, quelque part... A un moment donné, je disais « ben ça serait bien qu'on puisse aussi un peu séparer ». Et moi, on m'avait dit qu'il faut aussi qu'ils se retrouvent parce qu'ils ont besoin de se parler. Comme ils ont tendance toujours à parler dans leur langue, il arrive un moment où ils se renfermeraient sur eux-mêmes. Donc c'est pour aussi donner..., pour leur donner aussi l'occasion d'être plus à l'aise entre eux, quoi. Donc, effectivement, on a des femmes qui sont toujours sur le même secteur. Par contre, au niveau ... mixité, il y a des postes qui ont été adaptés pour des femmes, et elles y sont, hein ! Ah, oui, oui. Et elles sont ... à la fois..., c'est même impressionnant, un peu féminines dans le travail et elles sont moins quand c'est en vie privée. Mais c'est leurs coutumes ».*

Un tel jugement normatif sur la vie privée de ces salariées africaines accusées de ne pas être assez féminines dans leur vie privée, en raison de leurs coutumes, et censées bénéficier de tâches plus appropriées pour les femmes dans l'abattoir, s'inscrit dans une vision très maternaliste de « nos Africains », de leur communautarisme dont les caractéristiques principales seraient le renfermement

---

<sup>22</sup> Nous avons cherché à anonymiser les citations car il s'agit moins de désigner des postures que d'indiquer les risques de dérives racisantes dès lors qu'aucune réflexion collective distanciée et réflexive n'est instaurée. En l'occurrence le terme africain indique qu'il s'agit effectivement d'un groupe de personnes originaires d'un pays africain.

dans l'espace (de l'usine et dans le logement), leurs besoins spécifiques, leur faiblesse dans la maîtrise du français versus le recours à leur langue d'origine. Ce long extrait d'entretien étaye notre propos : « *Tout ce que je sais (...), c'est qu'ils sont en HLM, hein, tous ceux-là. Et ça fait des années qu'ils y sont. Ce n'est pas comme si... Alors, à l'époque, moi je..., c'est vrai qu'il n'y avait pas lieu de..., il n'y avait pas possibilité de les loger et ils avaient fait... C'était tout nouveau, hein. Ils avaient fait des logements pour eux. Ben oui parce qu'il n'y avait vraiment pas... C'était, comme vous disiez, un milieu rural à l'époque. Rien n'était adapté. Après, aussi, il y a eu l'intégration. Parce que, vous savez, quelqu'un qui n'est jamais sorti de son secteur, qui a toujours connu..., qui, comme disaient certains, a toujours le nez collé au cul des vaches..., ça c'est une expression dans leur secteur parce que moi, je ne suis pas du tout d'ici ; je suis une ancienne parisienne. Donc, du coup, moi, quand j'entendais ces réflexions-là ... qui disaient, mais ils ne connaissent rien, les agriculteurs ne connaissent rien mais qui critiquent en disant « voilà des noirs qui viennent dans notre pays » ! Mais c'était la mentalité. Ils n'avaient jamais vu tout ça. C'était nouveau pour eux. Et je pense qu'à l'époque, l'intégration n'était pas facile. Mais, quand même, moi j'ai dit quand même à « nos Africains » (...). J'avais ressenti qu'à la fois, eux aussi, ils étaient racistes. Je dis « parce qu'il y a des moments où vous vous isolez ». Il disait « mais pourquoi tu dis ça » ? Je disais « écoute, moi, je vois quand je viens vous voir, je suis toujours bien accueillie ». J'ai dit « vous ne pouvez pas vous imaginer... J'enlèverais les bâtiments blancs HLM, là, et j'imaginerais que j'arrive dans un village ». Il rigole et il me dit... J'ai dit « oui, j'ai l'impression d'arriver dans votre village. Moi, ça ne me gêne pas. Mais là où ça me gêne, c'est qu'après, vous parlez dans votre langue entre vous. Moi, je suis la petite Française, là, qui ne comprend rien et qui attend ». Moi, j'ai toujours admiré les gens..., les accents, la façon de parler... Je ne comprends rien mais j'admire les gens parler... Ca, ça a toujours été chez moi. Et donc, je lui disais « ça ne me déplaît pas parce que je vous observe. J'imagine ce que vous pouvez éventuellement dire, à mon idée. Mais quelque part, c'est gênant parce que, c'est vrai, vous êtes dans votre univers. Vous êtes chez vous, d'accord. Mais prenez..., faites l'effort de nous parler dans notre langue ». Je dis « moi, je ne connais pas votre langue. Donc je ne peux même pas faire l'effort de dire »... Eh bien, il ne s'était pas arrêté là-dessus. Il avait dit « oui, effectivement, on ne se rend pas compte. C'est machinalement ». « Et après, vous dites qu'on est raciste. Mais non » ! Je dis « il y a aussi le retour »... Je dis « l'intégration, elle est dans les deux sens ». Par contre, les enfants, ils ne se posent pas ces questions. Ils ont été élevés là. Ils ont été à l'école. Ils parlent français et tout. Par contre, quand ils reviennent à la maison, ils ont ... presque l'obligation de parler dans leur langue. »*

L'interrogation initiale sur l'intégration des Africains s'appuie sur le parti pris pour lequel ils ne devraient qu'apprendre à vivre comme « nous » : « *Est-ce qu'ils ont une facilité d'intégration ? Est-ce que ça a été difficile ? Est-ce que ?... Voilà. On ne communique pas avec eux. Donc on ne sait pas. Et je comprends qu'ils sont peut-*

*être un peu réticents et qu'ils ne veulent pas, non plus, dire parce qu'ils ont peut-être peur qu'on interprète différemment. Mais ce n'est pas ça. Ce n'est pas avec cet esprit-là. C'est-à-dire, dire..., ben..., quitter son pays, sa famille, c'est déjà dur. Se retrouver, après, dans un pays inconnu... Ben c'est réapprendre à vivre différemment*». Ce type d'argumentation construit autour d'une approche normative de l'intégration consiste ainsi à penser l'enfermement assigné (ségrégation au travail et ségrégation résidentielle dans des HLM spécifiquement attribuées aux Maliens) comme s'il s'agissait d'un communautarisme librement choisi. Aussi, il dépendrait de « leurs besoins ». De même, dans le cadre d'une ségrégation qui ne dit pas son nom, le fait que ces « Africains » s'expriment dans leur langue entre eux constitue, pour la déléguée, un manque d'effort à parler « notre langue », le français. Cela devient la preuve d'un manque de gages d'intégration, voire une preuve de racisme (« *J'avais ressenti qu'à la fois, eux aussi, ils étaient racistes. Je dis « parce qu'il y a des moments où vous vous isolez. »*»), ce qui revient indirectement à admettre son propre racisme...Le lien entre jugement de non maîtrise de la langue française, communautarisme et manque d'intégration, est tellement fort dans les propos de cette déléguée syndicale qu'on pourrait affirmer que la boucle de l'intégration est parfaitement bouclée. Or, on retrouve dans d'autres entretiens ces deux arguments de la langue nationale et du communautarisme, bien que fragmentés ou différemment mis en avant.

Pour ce qui est du renfermement dans la langue des pays d'origine, une déléguée CGT se positionne de la sorte face à une question de la chercheuse demandant si on retrouve des personnes de même origine nationale à travailler ensemble, sur une même ligne au sein de son entreprise : « *Non. Ils sont mélangés aux autres. Sur les tapis, ils sont mélangés à tout le monde. On a été obligé de le faire. Parce qu'au départ, ils travaillaient ensemble ? Oui, ils se mettaient entre eux. Et où était le problème ? Des problèmes entre eux, entre eux..., entre tout le monde, en fait. Vous savez, des fois, le responsable, il ne mettait qu'un Français, un blanc, et il n'avait plus sa place, quoi. Il était... Ben ils étaient tous avec leur langue et puis, il n'y avait plus de place. A un moment donné, il a fallu, quand même, les mélanger ... quand il y en avait beaucoup, ce qui n'est plus trop le cas ; il y en a beaucoup moins, quand même. »*

Il est intéressant de rappeler que dans une enquête pionnière menée sur les ouvriers Arméniens installés à Valence dans la seconde moitié des années 1920, Roger Bastide (1931) avait déjà remarqué que la ségrégation dans l'espace usinier limitait fortement l'appréhension de la langue française, ce qui était susceptible d'être instrumentalisé comme une preuve de renfermement. Dans une recherche tout à fait contemporaine et qui ne concerne pas directement le monde de l'entreprise, Ludmila Accone (2010), a carrément défini la langue nationale comme « instrument de la violence institutionnelle » à l'égard des migrants, en tant qu'un instrument d'exclusion, de discipline, de prévention de la rébellion. Elle est utilisée par certains

pouvoirs pour faire circuler des clichés et stigmates, par exemple, ceux concernant les immigrés, les étrangers. Du fait de leur perte de repères culturels et langagiers, ces derniers se retrouvent en conditions défavorables et à armes inégales pour affronter les institutions, l'intégration et la société. La maîtrise de la langue française étant le plus souvent confondue avec les compétences, sa défaillance ne peut qu'handicaper celui ou celle qui ne la possède pas, sans qu'il ne veuille à tout prix s'auto exclure de la société d'immigration

Les réponses d'un autre délégué CFDT pointent indirectement l'entre-eux de ces salariés étrangers, à partir d'un regroupement par la nationalité ou par la « couleur » de la peau, qui sont davantage l'effet de la manière dont il qualifie les conditions de travail, plutôt que le résultat d'un réel communautarisme : « *Au niveau de [mon entreprise] il y a des migrants, on en a quelques uns ou des descendants de migrants, mais je ne sais pas beaucoup ça euh... On a jamais fait, en fait, moi il ne m'est jamais venu à l'esprit de faire la distinction entre les noirs, les blancs, bon, tout le monde travaille là, c'est bien. La seule chose que je peux dire c'est qu'au niveau des prestataires de services, il y a beaucoup de Vietnamiens qui travaillent à Vitré ici. Parce qu'on a un autre site à Vitré qui s'appelle Vitré viande. Il y a beaucoup de Vietnamiens qui travaillent là-bas, sauf qu'ils travaillent pour des prestataires de services, en l'occurrence c'est Euroviande. Euroviande ça fait 10 ans qu'ils sont là à peu de chose près. On n'entend pas beaucoup parler. Ils sont assez en équipe entre eux. Donc il y a cette équipe de Vietnamiens et maintenant on les voit de plus en plus en ville, apparemment ils s'intègrent sans problème et puis il n'y a pas de... Moi je n'ai jamais entendu parler de... [...] Je reviens sur les Vietnamiens, c'est quasiment le seul groupe qu'on ait ici mais .... Ils ont formé une équipe juste avec ces gens là. Ce qui fait qu'ils ont un peu séparé les deux groupes parce que je sais que ils viennent soit le matin, soit l'après midi, mais il y a que le groupe de Vietnamiens. Donc ils sont sur une ligne, ils travaillent entre eux ? Ils travaillent entre eux, oui, tout à fait. C'est comme ça que ça se passe. Et il n'y a pas de ressortissants des Dom Tom dans ce coin de la Bretagne ? Un petit peu. On en a quelques uns. Les ressortissants des Dom Tom, ils n'ont pas accès à des autorisations spéciales pour rentrer chez eux tous les deux ans ? Le seul [sous-entendu « Noir »] que je connais qui fait ce genre de chose c'est Guinsha, qui n'est pas du tout des Dom Tom mais d'Afrique, je ne sais plus quel pays, qui est syndiqué et qui utilise cette possibilité de grouper ses vacances pour pouvoir rentrer chez lui, alors je crois que c'est tous les deux ans ».*

Un autre délégué CGT souligne les spécificités communes à « eux », ces travailleurs étrangers qu'elle associe d'abord en leur attribuant une *virulence naturelle* touchant même les femmes et pouvant desservir son syndicat ; dans un même temps, elle leur reconnaît une capacité d'engagement et l'existence d'une forme de solidarité, version positive cette fois ci du communautarisme. Cette dernière référence reste en effet puissante et se traduit par l'attribution de caractéristiques comportementales à

partir de critères somato-biologiques implicites (les Asiatiques = les « jaunes », les Africains = les « noirs ») : « *Maintenant, je pense que eux, ils voient des choses, en ce moment, qui ne leur plaisent pas. Pour eux, quand on fait quelque chose, c'est tout le monde ensemble ou personne. Ils ont... C'est quand même des gens, les Asiatiques, qui ont souffert dans la vie. Ils ont mis du temps à comprendre qu'on était là pour les aider. Il y a le côté peur. Et ils ont vu que quand on allait dans l'action, eh bien ils n'avaient rien derrière. Il n'y a qu'une fois où je me suis mise vraiment en colère, je n'avais rien pour lancer. C'est qu'il y a un gars, il a été..., il était sans papiers. Il a été ramené chez lui. C'est là que je n'ai pas compris. La direction a fait tout pour le faire ramener. Là, je n'ai pas compris. Il y en a d'autres qu'on a ramenés dans leur pays et on n'a rien fait. Et puis, quand on a lancé notre fameuse grève, il avait la trouille, hein. Il avait dit « je ne ferais plus ». On lui a dit « mais pourquoi » ? « Parce qu'on va me ramener dans mon pays ». Apparemment, ils lui auraient dit qu'on allait le ramener dans son pays. Mais ça, je n'ai pas les preuves. Mais tous, maintenant, ils disent « nous, on fera grève mais il faut que tout le monde aille ». Il y a le côté peur, quand même, maintenant. Et ils sentent qu'il y a une injustice en ce moment. C'est clair.*

Mais vous les sentez plus mobilisés que les nationaux ?

*Oh oui. Si tout le monde suit... C'est ça, la fameuse condition. Oui. Par contre, il faut faire attention avec eux. C'est-à-dire ? Ils iraient au-delà. En termes de violence ? Oui. Moi, je suis intervenue, bon ce n'était pas qu'avec des Asiatiques, les noirs ils sont très, très virulents, et moi, je suis intervenue entre deux femmes. Le couteau est sorti, quand même. Plusieurs fois je suis intervenue. C'est vrai qu'à chaque, on me disait « tu es folle de faire ça ». Mais je disais « mais bon sang, on va laisser faire et puis ils vont s'égorger » ! Ca en était là.*

Mais ça, c'est au travail, dans les relations au travail. Ce n'est pas dans le domaine de la mobilisation syndicale...

*Disons que quand ils sont en colère, ils sont prêts à tout casser. Ca, on l'a vu. Parce que moi, chaque fois qu'on est en manif, il n'est pas question de casser. Nous, on peut se retrouver en taule, etc. Il y a plein de trucs... Nous, il fallait les freiner. C'était sans doute ceux-là qui... Et puis, bon, quand ils sont comme ça..., ils boivent beaucoup. C'est ça, le problème [petit rire]. Et quand ils ont bu...*

C'est donc une population mobilisable pour les manifestations.

*J'en ai encore..., j'en ai encore un... J'ai eu un couple. Ils étaient très syndical. Mais des jeunes. Des très jeunes. On s'est débrouillé pour qu'il y ait un problème. Par contre, ils sont très virulents entre eux. On ne sait pas ce qui se passe parce qu'ils parlent dans leur langue. Mais à un moment donné, il y avait des choses très dures qui se passaient entre deux femmes. Vous savez, des histoires de « je dénonce untel et untel »... Voilà, c'est arrivé là-dessus. Et à un moment donné, il y en a une qui s'est défendue. C'est celle qui était très militante qui a claqué l'autre et c'est elle qui s'est retrouvée..., malgré qu'elle n'y était pour rien. Elle était harcelée depuis des mois et des mois. Notre responsable ne faisait rien, celui qui a été mis ailleurs maintenant. Il ne faisait rien parce qu'il savait très bien que..., ben elle aurait craqué*

*et que elle et son mari seraient partis. Par contre, ils étaient très, très militants. Mais à vous entendre, ce militantisme est plutôt une exception. Oui. Quand on était en grève, une fois, à une manif à Paris, ma fédé avait d'ailleurs dit « oh, mais il y a plus de couleurs chez toi que de »... On avait rempli un car entier. Mais il y avait beaucoup plus de..., d'étrangers. Il y en a moins, maintenant. Il y a moins d'étrangers. Il y en a moins qu'avant. Parce que maintenant, ils ont compris. Quand ils en ont marre, ben ils foutent le camp. Ils vont bosser ailleurs. [ ... ] Et j'ai beaucoup appris avec eux. Avec tous ? Ouais. Qu'avez-vous appris ? Plein de choses. C'est-à-dire ? Euh... Ben, c'est que c'est des gens comme nous... Moi, quand j'ai subi, en 2005, du harcèlement de mon responsable, moi, à 7h02, je pleurais, tellement que j'ai subi. Il me harcelait tant qu'il pouvait. Il me bousculait à mon poste. Les Français ne bougeaient pas. Ils n'étaient pas prêts à bouger. Moi, les Vietnamiens m'ont dit « bon écoute, s'il faut »... Ils attendaient le feu vert. Je pense que si je leur avais dit... Mais ils attendaient le feu vert pour bouger. C'étaient les seuls qui se sont inquiétés. Pas les autres. Et aujourd'hui, c'est vrai que je vais plus vers eux. Je pense ... qu'ils ont quelque chose de plus ... que nous. C'est que nous, on est devenus très individualistes. C'est chacun pour soi. Et eux, ils sont... Même s'ils sont durs entre eux, ils sont quand même ... très familiaux ... et à l'écoute des autres. »*

Si la conduite violente associée aux Vietnamiens n'empêche pas qu'ils soient aussi « très familiaux » et « à l'écoute » d'autrui pour cette syndicaliste, selon une autre déléguée CFDT met l'accent sur les étrangers détachés alors qu'au départ la question de la chercheuse portait juste sur les réflexions en cours dans sa section en matière d'ergonomie et de conditions de travail pour les étrangers : « Les prestataires de services, c'est ça, la difficulté. C'est qu'eux, ils arrivent. Ils donnent dans l'entreprise où ils sont. Ils n'ont pas le droit d'exiger. Ils sont chez le client. Ils sont obligés de subir. Après, c'est à eux de mettre en place..., essayer de..., d'aménager sur leur vie ( ? ) parce que, on a obligation..., les textes de loi disent qu'il y a obligation de ne pas mélanger les prestataires de services avec les titulaires de l'entreprise. Parce que, il y a besoin de traçabilité et de vérifier tout le travail. Donc, automatiquement, les prestataires de services sont toujours sur des lignes entières, du début jusqu'à la fin. Ces personnes-là ne sont pas mélangées. Ils se retrouvent en salle de pause et autres mais autrement, chacun travaille de son côté. » Enfin, un délégué CFTC met l'accent sur les risques des conflits intra-communautaires à l'intérieur d'un même groupe national comme les Vietnamiens : « Aussi avec les Vietnamiens certains d'être sur un site en bas de la France et d'autres d'être, par exemple, ici en Bretagne. Certains étaient d'une région qui se connaissaient, d'une ethnie euh... par qu'il y a deux ethnies, on a compris qu'avec les Vietnamiens entre eux parfois ce n'est pas forcément ça. Concrètement, ça veut dire qu'il y a eu des conflits entre deux groupes ? Ça c'était la première chose qu'il a fallu régler au départ, dire « vous êtes dans l'entreprise Euroviande, à l'extérieur vos problèmes c'est vos choix, on le comprend mais ça n'a pas à s'immiscer dans la vie professionnelle ». Donc, y a eu des recadrages et des réaffectations difficiles à faire

*parce qu'il y avait eu des autorisations par l'inspection, avec les noms par la direction départementale du travail. Après il fallait repasser pour pouvoir les récupérer ou attendre longtemps.*

Les conflits se manifestaient au travail mais venaient de leurs conditions de vie parce qu'ils étaient tous ensemble ?

*C'est leurs conditions de vie parce que certains s'entendaient bien et certains s'entendaient mal.*

Ils étaient dans un lieu commun de vie ?

*Oui, parce que pour pas... c'était une volonté aussi d'intégration parce que ils étaient seuls et on les avait aidé à trouver des logements mais à 6, 8 personnes pour pas qu'ils soient seuls non plus. Si on se dit « on en met un là, un là », bin ils vont être complètement perdus donc... [...] Des répercussions au travail pas vraiment, ça a obligé à mieux faire les équipes quoi pour éviter tout conflit. Ça doit être entre les Vietnamiens du nord et du sud... »*

Si les migrants et travailleurs détachés de la prestation de service internationale peuvent glisser du statut initialement identifié de responsables de leur (mauvais) sort à celui de porteurs de troubles dans l'espace usinier, c'est parce qu'aux yeux de nombreux délégués syndicaux, ces travailleurs défient le jeu de la concurrence avec les « autochtones ». Or, ce glissement de statut symbolique risque à tout moment d'alimenter et justifier les discriminations à leur égard, même si certains délégués soulignent qu'ils devraient faire des efforts pour échanger davantage avec eux : « En tout cas, ça veut dire qu'il y a de la mise en concurrence entre les salariés et [inaudible]. Evidemment, évidemment. Ca, c'est clair. Et ça, c'est des gens qui ne diront rien, hein. Moi j'ai vu la sonnerie de la pause sonner : le Roumain est resté sur le tapis à travailler. J'ai dit au gars « mais qu'est-ce que tu fais » ? « Oh ben », il me dit... « Il ne sait pas, il ne sait pas que c'est la pause, alors il reste travailler ». « Ben oui mais attendez, c'est à vous de lui dire : c'est la pause, hop, on va manger ». Et ça... Nous, on aura aussi notre rôle à jouer là-dessus, de ne pas... Parce que, sinon, ça va devenir infernal.

Tapis primaire, juste une précision, c'est quel endroit, c'est ?...

*C'est la découpe. C'est le départ de la découpe. C'est où le porc arrive coupé en deux et on commence à le couper. A couper, à le désosser. Ouais.*

Donc c'est une des parties les plus dures puisque ... tout est à faire, quelque part. Euh..., non parce que là, on le met en quatre pièces.

D'accord, c'est le début de la chaîne.

*Mais si on bloque là, on bloque toute la découpe. Voilà. C'est ça que je voulais dire. C'est le départ de la découpe. Et on coupe tout derrière sur on arrête là.*

Et par rapport à la pénibilité du travail, c'est difficile de remarquer des maladies professionnelles dès lors que ces personnes-là sont là temporairement.

*Oui. D'ailleurs, quand elles ont mal, elles ne veulent pas s'arrêter. Quand ils ont mal, on leur dit d'aller en haut, à l'infirmerie. Et ils ne veulent pas y aller.*

Mal où ? A la tête ? Des migraines ?



*Les poignets. Un poignet, en quinze jours...*

*Vous pouvez vous faire une tendinite.*

*Et ils ne veulent pas monter à l'infirmerie parce que ils ont peur de perdre leur poste, hein. Moi, je les comprends.*

*Donc vous voyez des gens qui viennent et qui repartent parce que..., voilà, ils ne supportent pas ou est-ce qu'ils restent, globalement ?*

*Les..., les Polonais ? Les Polonais, les... Ben oui, en général, ils restent. Parce qu'en plus, ils sont arrivés à plusieurs. Ils sont arrivés à plusieurs.*

*De toute façon, il faut qu'ils tiennent...*

*Ils arrivent à plusieurs et ils se connaissent entre eux. Mais c'est vrai qu'il faudrait que nous, on essaie de communiquer plus avec eux. » (entretien auprès d'une déléguée CFDT).*

D'autres délégués, dans les entretiens, évoquent le thème de la concurrence, mais timidement : « Donc là, au sein de l'EFFAT, il y a certaines actions qui sont traitées aussi..., notamment sur l'émigration ... par secteur d'activité, aussi. Alors là, le secteur viande en fait partie et j'ai été récemment à une rencontre du secteur porcin, au niveau européen, qui traitait aussi de ce..., des [inaudible] de concurrences qu'il y a entre les différents pays, notamment l'aspect migration qui a été évoqué. ... au sens de main-d'œuvre étrangère. Oui. Il n'y a pas qu'en France. [...] Notamment dans le porc. Notamment dans le porc. Et justement, la dernière réunion où j'ai assisté au comité porcin de l'office des viandes, tout le monde criait haro, [inaudible] situation de concurrence par rapport aux autres pays. Bon là, je n'ai pas pu m'empêcher d'intervenir, ben d'aller dire les choses telles qu'elles sont. » (entretien auprès d'un délégué CFDT). Un autre délégué CFDT nous a également parlé de la concurrence déloyale à partir des débats effectués au sein de l'EFFAT : « C'est l'association européenne de l'agroalimentaire, je crois, je ne suis pas sûr, que c'est en Belgique qu'ils sont. Qui regroupe tous les syndicats, toutes les fédérations agroalimentaires d'Europe. Toutes celles qui veulent bien y aller. Qui doit avoir son congrès très bientôt, j'ai des collègues qui y vont, en Allemagne... Ils organisent des conférences un petit peu partout, j'ai eu l'occasion d'aller à une, à Copenhague, en début d'année, sur les problèmes qu'on a justement avec les migrants mais cette fois-ci en Allemagne où ils utilisent beaucoup de main d'œuvre étrangère venant des pays de l'est, des anciens pays de l'est. Quand on connaît le smic, enfin il n'y a pas de smic en Allemagne, donc ils ne les payent pas très cher et ça crée une distorsion de concurrence avec la France en particulier, en France on parle de ça. Il y a beaucoup de gens qui disent qu'il faudrait qu'on mette ça à plat au niveau européen parce que ce n'est pas normal de payer les gens deux fois moins cher dans les abattoirs en Allemagne. Évidemment, en France, ça renchérit le coût de la viande. On a aussi parlé beaucoup, pour cette conférence, des prestataires de services genre « Atlanco » et à ce niveau là il y a, dans les cartons, mais ça devrait sortir bientôt, une liste blanche des prestataires de services qui respectent les règles. Ça permettra peut-être de mettre de côté des gens peu scrupuleux. »

La focalisation syndicale sur la concurrence « déloyale » implicitement exercée par les ouvriers prestataires de service venant de l'Europe de l'est et de l'Europe baltique, présentée comme étant beaucoup plus répandue en Allemagne qu'en France, est reprise des inquiétudes de l'EFFAT<sup>23</sup> et de l'UECBV<sup>24</sup>. En août 2010, ces organismes ont adressé un courrier au commissaire européen pour l'emploi, les affaires sociales et l'inclusion afin de dénoncer les risques de dumping social liés au recrutement, en Allemagne notamment, d'une main d'œuvre importante de travailleurs détachés et intérimaires, pas couverts par des accords collectifs ni par des salaires minimums (lesquels n'existent pas en Allemagne, où pourtant tous les salaires sont bien plus élevés qu'en France). Dans un secteur caractérisé par une relative stabilité d'emploi et par une forte dépendance de l'industrie de la viande à l'égard des salariés (ce qui veut dire que les charges salariales ont un impact considérable sur les bénéfices des IAA), la concurrence ne serait plus liée à l'innovation ni à la performance, permettant aux pays qui parviennent le plus à baisser le coût de la main d'œuvre, à bénéficier d'une plus grande part de marché. Comme on peut le lire dans un courrier envoyé au commissaire européen et datant du 10 août 2010 : « *Le secteur de la viande a exprimé ses inquiétudes à plusieurs reprises récemment. Si les employeurs qui signent des accords collectifs avec les syndicats et dirigent leurs entreprises d'une manière responsable du point de vue social ont un désavantage compétitif, nous ne sommes pas sur la bonne voie. C'est sur cette raison que nous devons agir* ».

Alors que de nombreuses entreprises de l'agro-alimentaire bretonne ont recours au détachement de travailleurs étrangers pour baisser leurs coûts de production, l'épouvantail des « distorsions de la concurrence » est brandi par des entrepreneurs et directement repris par des syndicalistes qui transforment un enjeu de rentabilité en devoir de positionnement syndical sur les risques de concurrence dans l'emploi entre travailleurs autochtones et étrangers. Alors que la focalisation sur les travailleurs de l'est et des pays baltiques est récente, la crainte de la division de la classe ouvrière par l'arrivée des étrangers n'est pas nouvelle. Depuis longtemps, elle est au cœur des ambiguïtés du syndicalisme français vis-à-vis des progressives stratifications ethno raciales qui ont pu se mettre en place dans différents secteurs de l'emploi, bien au-delà de l'abattage et du désossage. Si cette ambiguïté a été appréhendée par des historiens de l'immigration comme René Gallissot (1994) à partir de l'articulation entre nationalisme et racisme, il n'est pas à exclure une proximité entre ces derniers thèmes et la généralité des usages du terme de communautarisme dans les propos des syndicalistes rencontrés. Si, comme le souligne Fabrice Dhume (2010), les usages actuels de ce mot « *permettent de redéployer la figure de l'ennemi selon les circonstances, et ainsi d'étendre une logique polarisée et*

---

<sup>23</sup> Fédération européenne des syndicats des secteurs de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme et des branches connexes.

<sup>24</sup> L'Union européenne du commerce et des métiers du bétail et de la viande (UECBV).

*militarisée du contrôle social à des dimensions croissantes de l'espace public* », dans l'espace usinier ces jugements d'intégration accompagnés d'accusations de communautarisme permettent ensuite de légitimer l'argument de la concurrence, dont seulement les travailleurs étrangers seraient responsables.

## **CONCLUSION : INTERNATIONALISATION DE L'ECONOMIE ET INTERNATIONALISATION DU TRAVAIL**

Cette contribution a questionné les habits neufs de vieilles questions antérieurement abordées par la sociologie des migrations et, du travail du point de vue de l'analyse des liens entre immigration illégale et économie irrégulière, puis du point de vue des inégalités et de la concurrence entre travailleurs autochtones et travailleurs étrangers dont les statuts se multiplient et complexifient aujourd'hui dans le cadre d'une mondialisation des migrations. Les rapports salariaux qui s'expérimentent depuis de nombreuses années dans le secteur agricole (mais aussi dans le bâtiment-Journin) au nom de la saisonnalité, de plus en plus discutable des cycles productifs, forment en quelque sorte le front avancé du salariat débridé (Morice, Michalon, 2008), réactivant la figure du journalier et de la corvée que le salariat était supposé avoir éradiqué (Souchard, 1998). Concernant le secteur des industries agro-alimentaires, c'est donc l'hypothèse d'une diffusion de modèles et de pratiques de recrutement, contenus jusqu'à une époque assez récente à certains segments du secteur agricole, et au nom d'une spécificité revendiquée par les employeurs, qu'il nous faut ici examiner. Comment est-il initié, justifié ? Quelles résistances suscitent-ils ? Sont-elles progressivement levées et comment ?

La thèse de plus en plus fréquemment avancée, suivant laquelle l'internationalisation de l'économie serait fortement dépendante de l'internationalisation du travail trouverait donc, actuellement des applications dans le secteur le plus manœuvrier des IAA, celui des industries des viandes. Outre sa réputation de besogne dure et laborieuse (comme c'est le cas d'ailleurs de l'agriculture), elles sont plus discrètes sur le fait (voire elles l'occulent) que dans ces établissements, c'est la mise à mort et le traitement des carcasses de millions de porcs par semaine qui est en jeu et de plus en plus conditionné par le recours à des migrants, ou des descendants de migrants. L'histoire des entreprises implantée en Bretagne montre que, jusqu'à une période récente, elles parvenaient encore à trouver localement une main-d'œuvre docile et disponible, alimentée par la fonction tardive de réservoir des arrières pays ruraux (que ce sont disputés semble-t-il l'industrie automobile et les IAA). Par ailleurs, la Bretagne n'étant pas située dans une zone géographique favorable historiquement à la migration de travail (du moins dans sa dimension circulatoire), la substitution de la main d'œuvre migrante à la main d'œuvre locale ne s'est pas opérée aussi radicalement que dans d'autres secteurs. A l'exception de quelques établissements, nous pouvons globalement indiquer que ce n'est qu'à partir du XXIème siècle que les industries des viandes, aspirées par leurs logiques productivistes, expérimentent sur certains sites et lignes de production ce recours. Il n'a pas donc pas un caractère massif à ce stade, mais c'est peut être précisément ce qui en fait un laboratoire intéressant dans la mesure où nous pouvons en quelque sorte suivre, voire parfois davantage deviner les processus en cours. C'est aussi, un

laboratoire au sens où les rapports sociaux ne sont pas encore aussi cristallisés et essentialisés que dans d'autres secteurs ; ils peuvent donc donner lieu, pour autant que l'on s'en saisisse, à débat et expérimentation sociale.

Cependant, on voit bien comment le déni du racisme ne s'appuie pas uniquement sur des discours que des sociolinguistes tels que Teun A. Van Dijk (2008) ont su très bien analyser dans le cas des élites politiques sud-africaines. En effet, les procédés directs et indirects d'évitement des « indésirables » au moment de l'embauche, l'intimidation des victimes du racisme ordinaire, l'opacité de l'entreprise et le syllogisme de sa rationalité – comme soumission à des impératifs économiques servent d'arguments d'autorité pour invalider toute interrogation sur les discriminations ethnistes ou racistes – ce sont des pratiques quotidiennes accompagnées de discours performatifs. L'ensemble de ces pratiques et discours sont aussi propres à l'organisation du travail et pourtant, elles fonctionnent d'une manière qui continue de laisser croire que tout se passe comme s'il y avait que des phénomènes sporadiques de mise à distance ou d'exclusion. Il importe alors de pointer la dimension troublante de vieilles questions qui émergent à nouveau, avec des nouveaux habits à peine apprêtés.

« *L'opacité structurelle érigée en principe de gestion* » (De Rudder, Vourc'h et Poiret, 2000) dans le cas de l'entreprise est une réalité qui, par delà son impénétrabilité, se heurte à de multiples formes de déni ou de dénégation du racisme de la part des directions, des salariés (y compris de ceux et de celles qui sont susceptibles d'être racisés au quotidien) et des représentants syndicaux... En particulier, comment les chercheurs en sciences sociales peuvent-ils se positionner sur le terrain face à la question de l'occupation des travailleurs autochtones ? En effet, l'argumentation qui consiste à accuser les migrants et leurs descendants de priver les travailleurs autochtones de possibilités d'emploi ou de tirer vers le bas les rémunérations et les conditions de travail des activités salariales les moins valorisées, de fragmenter l'unité syndicale et de freiner le progrès technique par l'acceptation de tâches qui auraient pu être améliorées, continue d'émerger dans les situations d'enquête. C'est également un facteur historique de fragmentation entre syndicalistes. Or, bien que l'argumentation sur laquelle s'appuient ces accusations soit douteuse (elle suppose que le travail est homogène, que le nombre de postes de travail vacants tout comme l'offre de capital est fixe, et que la production est constante...), elle conduit à des conclusions tout autant problématiques et erronées. Elles consistent à croire qu'une augmentation dans l'offre de travail fait automatiquement descendre le prix moyen du temps de travail, en réduisant l'occupation dans les couches mieux rémunérées, à savoir, celles des travailleurs autochtones, tout en augmentant le chômage<sup>25</sup>. Bien que le chômage ne soit pas le produit de l'expansion de l'offre du travail, mais le

---

<sup>25</sup> Selon G. Borjas (1991, cité par Nigel Harris, *The New Untouchables*, 1995), même dans le cas du travail irrégulier, la présence de travailleurs « clandestins » n'a qu'un effet secondaire et minime sur les rémunérations et les opportunités d'occupation des travailleurs nationaux...

résultat de la baisse de sa demande, il est difficile de trancher : cette croyance s'accompagne-t-elle de pratiques, racistes notamment, dans des secteurs dans lesquels le recours aux travailleurs « allogènes » a été important ou, en revanche, cette croyance en même temps que d'autres a-t-elle toujours accompagnée les pratiques racistes propres au monde du travail ?

## BIBLIOGRAPHIE

ANDERSON B. (2010), « Immigration, contrôle et construction de la précarité en Grande-Bretagne », in *De l'ouvrier immigré au travailleur sans papiers. Les étrangers dans la modernisation du salariat*, (dir.) A. Morice et S. Potot, Paris, Karthala, p. 25-44.

BALIBAR E., WALLERSTEIN I. (1988), *Race, nation et classe. Les identités ambiguës*. Paris, La Découverte.

BARBIER J.C. (2005), « La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale », *Revue française de sociologie* 2, vol. 46, p. 351-371.

BASTIDE R. (1931), « Les Arméniens de Valence », *Revue internationale de Sociologie*, n°1-2, janvier-février

BAZIN L., ROULLEAU-BERGER L., Didry C., Sélim M., (2004), « Saliariats incertains. Réflexions sur les incises économiques de la globalisation », *L'Homme et la société*, n°152-153, avril-septembre, p. 9-16.

BERLAN J.-P., (1986), « Agriculture et migrations », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, vol. 2, n°3, décembre, p.9-31.

BONIFAZI C., (1998), *L'immigrazione straniera in Italia*, Bologne, Il Mulino.

BRUN F. (2006), « Immigrés, sans-papiers, des travailleurs en deçà de la citoyenneté », *L'homme et la société*, vol. 2, n°160-171, p. 161-175.

CALVES G. (2002), « « 'Il n'y pas de race ici'. Le modèle français à l'épreuve de l'intégration européenne », *Critique internationale*, n°17, octobre, p. 173-186

CASTEL R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.

CASTLES S. ET KOSACK (1973), *Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe*, Londres, Oxford University Press

CHAUVIN S. (2008), « Saisonniers californiens : la précarité en crise », revue *Plein droit*, n°78, p. 39-42.

DARES (1998), Les enjeux de la répartition du travail, *Travail et Emploi*, n°74/1.

DE RUDDER V., VOUREC'H F., POIRET C. (2000), *L'inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*, Paris, PUF,

DE RUDDER V., VOUREC'H F. (2006a), « Les discriminations racistes dans le monde du travail » in *De la question sociale à la question raciale ? Représenter la société française*, sous la direction de D. et E. Fassin, Paris, La Découverte, p. 175-194.

DE RUDDER V., VOUREC'H F. (2006b), « Ordre social raciste, classisme et sexisme », *Migrations Sociétés*, vol.18, n°105-106, mai-août, p. 121-143.

DE RUDDER V., VOUREC'H F., TERSIGNI S. (2006), « De haut en bas de la hiérarchie syndicale : dits et non-dits sur le racisme... », *Travailler*, n°16, Dossier *Racisme et travail*, p. 37-56.

DEJOUR CH. (2008), *Travail, usure mentale. Essai de psychopathologie du travail*, Paris, Bayard, 2008 (réédition).

DHUME F. (2007), « De la discrimination du marché au marché de la discrimination », *Mouvement*, p. 128-136.

DHUME F., (2010 ), « L'émergence d'une figure obsessionnelle : comment le « communautarisme » a envahi les discours médiatico-politiques français », *Asylon(s)*, n°8, juillet, Dossier *Radicalisation des frontières et promotion de la diversité*, <http://www.reseau-terra.eu/article945.html>

DHUME F., SAGNARD-HADDAOUI N. (2006), *Les discriminations raciales à l'emploi. Une synthèse problématique des travaux*, rapport de recherche produit dans le cadre de Talent, Iskra-est.

DOYTCHEVA M., HACHIMI ALAOUI M. (2010), « Promouvoir la diversité en entreprise : genèse et ambiguïtés d'une initiative patronale », *REVUE Asylon(s)*, n°8, juillet, <http://www.reseau-terra.eu/article943.html>

ESSED P., « Towards a methodology to identify converging forms of everyday discrimination », article en ligne [www.un.org/womenwatch/daw/csw/essed\\_45.htm](http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/essed_45.htm), 9 p.

ESSED P., (1991), *Understanding Everyday Racism*, Newsbury, Park, Londres, New Delhi, SAGE Publications.

ETIEMBLE A., PETIT-SENECHAL P. (2006), « Une nouvelle approche de l'immigration bretonne », *Hommes et Migrations*, dossier *Bretagne, terre d'immigration en devenir*, n°1260, mars-avril, p. 6-20.



ETIEMBLE A., MORILLON A., VEGLIA P., FOLLIET D. (2007), *Histoire et mémoire de l'immigration en Bretagne*, Odris, rapport de recherche pour le compte de l'ACSE.

ETIEMBLE A., MORILLON A. (2006), *Familles immigrées en milieu rural : les Maliens de Collinée* (Côtes d'Armor), rapport dans le cadre d'un diagnostic territorial du FASDIL, septembre.

FALQUET J. (2009), « La règle du jeu. Repenser la co-formation des rapports sociaux de sexe, de classe et de « race » dans la mondialisation néolibérale... », in Dorlin, E., *Sexe, race, classe, pour une épistémologie de la domination*, Paris, PUF, p. 71-90.

FASSIN D. (2002), « L'invention française de la discrimination », *Revue française de sciences politiques*, vol. 52, n°4, août, p. 403-423.

FASSIN D., (2006), « La biopolitique n'est pas une politique de la vie », *Sociologie et sociétés*, vol. 38, n° 2, p. 35-48.

FASSIN D., FASSIN E. (2006), *De la question sociale à la question raciale ? Représenter la société française*, Paris, La Découverte.

FASSIN D., A. MORICE, C. QUIMINAL (1997), *Les lois de l'inhospitalité*, Paris, PUF

FICHET B. (2010), « Désemparés de leurs fonctions mais toujours vaillants, les agents de Pôle Emploi », texte présenté au Colloque UNIL-IEPI 23-24-25 avril 2010, à paraître au premier semestre 2011 in M.-C. Caloz-Tschopp, (Dir.), *La pensée et l'action dans le pouvoir*, Paris, L'Harmattan.

GALLISSOT R. (1994), « Nationalisme et racisme », in Fourier M., Vermès G. (eds.), *Ethnicisation des rapports sociaux. Racismes, nationalismes, ethnicismes et culturalismes*, Paris, L'Harmattan, p.7-29.

GOUZIEN A., SOUCHARD N., (1999) Trajectoires industrielles, normes locales d'emplois et précarités : comparaison des bassins d'emploi fougerais et redonnais, *Travail et Emploi*, Dares, n°80, p. 9-29.

GUIGON S., JACQUES-JOUENOT D.(2007), « Chouquette et Pimprenelle : « les bêtes curieuses » aux abattoirs », *Travailler*, vol. 1, n°17, p. 179-196.

HARRIS N., (1995), *The New Untouchables : immigration and the new world worker*, Londres, Penguin.

JOUNIN N., PALOMARES E., RABAUD A. (2008), « Ethnicisations ordinaires, voix minoritaires », *Sociétés contemporaines*, n°70, p. 7-23.

JOUNIN N., (2008) « Humiliations ordinaires et contestations silencieuses. La situation des travailleurs précaires des chantiers », *Sociétés contemporaines*, n°70, p. 25-43.

JOUNIN N., (2008), *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, Paris, Éditions La Découverte, collection "Textes à l'appui / enquête de terrain"

JOUNIN N., (2007), (Avec Sébastien Chauvin). L'externalisation des illégalités. Ethnographie des usages du travail « temporaire » à Chicago et Paris. *Colloque « Economie informelle, travail au noir »*, Université de Marne-la-Vallée, 17 septembre 2007

LAYADI R. (2004), *La région stratégique : le développement durable, un projet pour la Bretagne*, PUR, Rennes.

LEDOS F., PATAULT A., Cade J.L. (2008), « Compétences : une ressource stratégique pour les industries agroalimentaires », *La revue de l'Observatoire des IAA de Bretagne*, n°91, p. 7-16.

Les contributions du Codespar (2008) Industries agro-alimentaires du bassin de Rennes. Eléments pour anticiper et accompagner les mutations, nov., 31 p.

LOCHAK D., (1985), *Etrangers, de quel droit ?*, Paris, PUF, Coll. Politique d'aujourd'hui.

LOCHAK D., (2007), *Contrôler les immigrés. Les droits des étrangers : un état des lieux*, Paris, Le Cavalier Bleu, coll. Libertés plurielles.

MEMMI D., GUILLO D., MARTIN O., eds., (2009), *La tentation du corps*, Paris, Editions EHESS.

MERCKLING O., (1987), « Nouvelles politiques d'emploi et substitution de la main-d'œuvre immigrée dans les entreprises françaises », *REMI*, vol. 3, n1-3, p. 73-95

MESINI B., (2008), « Saisonniers étrangers omis : la résistible structuration d'une cause commune », *Cahiers du Cevipof (Les)*, n° 48, Centre de recherches politiques de Sciences Po, Paris, p. 35-62 - Salariés et producteurs agricoles : des minorités en politique, François Purseigle (dir.)

MESINI B. (2010), à paraître « Saisonniers étrangers dans l'agriculture méditerranéenne, les ressorts d'une mobilisation multi-niveaux », *L'année du Maghreb*,.

MESSING K., (2000), *La santé des travailleuses. La science est-elle aveugle ?* Montréal, édit. Remue Ménage, Octarès, 305p.

MONSO O., THEVENOT L., (2008), « Des milieux sociaux au marché du travail : Les questionnements sur la société française pendant quarante ans d'enquêtes », Formation et Qualification Professionnelle, INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ETUDES ECONOMIQUES, Série des documents de travail du CREST (Centre de Recherche en Economie et Statistique), n° 20.

MORICE A., MICHALON B. (2008), « Les migrants dans l'agriculture : vers une crise de main-d'œuvre ? », *Etudes rurales*, n°2, 182, p. 9-28.

MORICE A., POTOT S., (dir.), (2010), *De l'ouvrier immigré au travailleur sans papiers. Les étrangers dans la modernisation du salariat*, Paris, Karthala.

MORICE A., POTOT S., (dir.), (2010), »Travailleurs étrangers entre émancipation et servitude » (introduction) dans *De l'ouvrier immigré au travailleur sans papiers. Les étrangers dans la modernisation du salariat*, Paris, Karthala, p. 5-24.

MOULIER-BOUTANG Y. (1998), *De l'esclavage au salariat*, Paris, PUF

NICOLE-DRANCOURT C. (1990), « Organisation du travail des femmes et flexibilité de l'emploi », *Sociologie du travail*, 32, 2, p. 173-193.

PAUGAM S. (dir.) (2007), *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, Paris, PUF.

PAUGAM S. (1991), *La disqualification sociale, essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, Presses Universitaires de France.

POLANYI K. (1994), *La grande transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps*, Gallimard, Paris (1<sup>ère</sup> édit. 1983).

POTOT S. (2010), « La précarité sous toutes ses formes : concurrence entre travailleurs étrangers dans l'agriculture française » in *De l'ouvrier immigré au travailleur sans papiers. Les étrangers dans la modernisation du salariat*, Paris, Karthala, p. 201-224.

PUGLIESE E. (2002), *L'Italia tra migrazioni internazionali e migrazioni interne*, Bologne, Il Mulino,

REA A. (2010), « Les transformations des régimes de migration de travail en Europe », in A. Morice et S. Potot, eds., *De l'ouvrier immigré au travailleur sans papiers. Les étrangers dans la modernisation du salariat*, Paris, Karthala, p. 307-316.

REMY C., (2005) « Une denrée trouble : la viande dans l'abattoir », *Terrains & Travaux*, n°9, p. 192-210.

RICOEUR P., (1986), « Ethique et politique », in *Du texte à l'action*, Paris, Le Seuil, p. 393-406.

RICOEUR P., (1990), *Soi-même comme un autre*, Paris, Le Seuil.

RICOEUR P., (2004), *Parcours de la reconnaissance*, Paris, Stock.

SAINSBURY D. (1993), *Gendering Welfare States*, Londres, Sage.

SALAS R., STORPER A. (1993), *Les mondes de production. Enquête sur l'identité économique de la France*, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.

SAYAD A. (1999), « L'individuation du corps », in *La double absence*, Paris, Seuil, p. 288-292.

SCHNEIDER, F., (2006), « Shadow Economies of 145 Countries over the World: What do we really know? », Working Paper, August, University of Linz

SCHNEIDER, F., ENSTE, D. H. (2000), « Shadow Economies: Size, Causes and Consequences », *Journal of Economic Literature*, 38, mars, p. 77-114.

SOUCHARD N., TERSIGNI S., avec la collaboration de R. QUERE (2010), *Carrières migratoires en Bretagne. Résister à la captation des industries des viandes*, rapport CCB-ESO - Rennes, conduit dans le cadre d'un diagnostic territorial stratégique sur les discriminations en matière d'emploi et de formation dans les industries agro-alimentaires bretonnes

SPIRE A. (2008), *Accueillir ou reconduire. Enquête sur les guichets de l'immigration*, Paris, Raisons d'agir.

SPIRE A. (2010), « La discrimination des étrangers au guichet », *Regards sociologiques*, n°39, p. 21-30.

STROZZA M., (2000), *Costi e benefici dell'immigrazione. Immigrazione straniera ed economia irregolare*. Working paper, n° 1, Rapport commandité par la « Commissione per le politiche di integrazione degli immigrati ».

TERRAY E., (1999), « Le travail des étrangers en situation irrégulière ou la délocalisation sur place », in E. Balibar, M. Chemillier-Gendreau, J. Costa-Lascoux, E. Terray, eds., *Sans papiers : l'archaïsme fatal*, Paris, La Découverte.

VAN DIJK T. A., (2008) « Denying Racism : Elite Discours and Racism », in Ph. Essed et D. T. Goldberg, eds., *Race critical Theories*, Oxford, Blackwell Publishing, p. 307-324 (1e edition : 2000).

VITIELLO M. (2010), « De l'ouvrier immigré au travailleur sans-papier », Communication présentée le 3.12.2010 (Université de Rennes 2), Journée d'études : *Migrations internationales de travail, mondialisation, structuration d'un nouvel ordre raciste ?*

VOGEL L., (2003), *La santé des femmes au travail en Europe* , BTS, 386 p.

ZARIFIAN P. (2009), « Travailler au risque de se perdre », in Ph. Zarifian, *Le travail et la compétence : entre puissance et contrôle*, Paris, PUF (Coll. « le travail humain »), p. 115-132.

## ANNEXES

- “Un nouveau scandale de Sous-traitance chez Danish Crown?”, saisie d’écran sur le site de l’EFFAT, [www.effat.org](http://www.effat.org).
- Deux entreprises pratiquant l’intérim et/ou la prestation de service à l’international : Atlanco, Global intérim (saisies d’écran sur leur site internet)
- Livret du ministère de l’immigration « Vivre le Français », 2 février 2009.
- Communiqué de presse du ministère de l’immigration suite à la réception des organisations syndicales « Admission exceptionnelle au séjour des salariés étrangers en situation irrégulière », Paris, le vendredi 18 juin 2010