

Travailleurs sans papiers : la précarité interdite

Par ASPLAN¹

Résumé : *En réponse aux critères restrictifs imposés par le gouvernement, qui réaffirment paradoxalement une norme d'emploi standard au moment même où se poursuit la politique néolibérale de fragilisation des salariés sur le marché du travail, les grèves de travailleurs sans papiers se sont d'abord appuyées sur les salariés les plus intégrés présentant les propriétés les plus « légitimes ». L'extension du mouvement à des travailleurs plus précaires a impliqué pour les syndicats une double stratégie : une tentative de sortie de la forme d'emploi atypique par la pression sur les employeurs ; une tentative de reconnaissance de la forme d'emploi atypique comme voie d'accès possible et « normale » à la régularisation par la pression sur les pouvoirs publics.*

Introduction

Le 15 avril 2008, un mouvement concerté de grèves de salariés sans papiers est lancé en région parisienne, principalement dans des entreprises de nettoyage et de restauration. De manière inédite, ce mouvement reprend la revendication centrale de la lutte des sans-papiers, la régularisation, en l'associant au mode d'action traditionnel du mouvement ouvrier, la grève du travail. Ce faisant, il contribue à la construction d'une nouvelle figure, le « travailleur sans papiers », qui se loge dans les contradictions d'une politique migratoire promouvant de nouveau l'immigration dite « économique » (Tourette, Jounin, Chauvin 2008). Sur les plans légal et administratif, cette politique se traduit par un retour de la carte de séjour temporaire mention « salarié » et, symétriquement, par des restrictions croissantes autour de la carte « vie privée et familiale ». En revendiquant en tant que salariés, les sans-papiers révèlent un nouvel aspect concret de leur existence, peu après la « découverte » de la scolarisation de leurs enfants autour du Réseau Éducation Sans Frontières (RESF). Ce faisant, ils se placent sous la protection du droit du travail. Ils ménagent aussi la possibilité d'un point d'accord apparent entre l'utilitarisme de la politique migratoire du gouvernement et le discours syndical et associatif : les sans-papiers sont des travailleurs.

Par leur statut, les travailleurs étrangers sans titre de séjour appartiennent, dans l'ensemble, au « salariat bridé » (Moulier-Boutang, 1998) : leurs possibilités de contestation ou de fuite face à l'employeur sont limitées. Toutefois, venant compliquer l'image de sans-papiers uniformément « sans

¹ ASPLAN est un collectif engagé depuis début 2008 dans un travail de recherche sur le mouvement des salariés sans-papiers (Pierre Barron, Anne Bory, Sébastien Chauvin, Ndéye Amy Fall, Nicolas Jounin, Lucie Tourette).

droits, écrasés par la loi », les grèves ont fait apparaître des situations diversifiées, tant du point de vue des formes d'emploi que du contenu du travail. Tous les sans-papiers ne sont pas insérés dans des formes d'emploi illégales ou dites « atypiques ». Beaucoup occupent des emplois salariés formels dans des entreprises ayant pignon sur rue.

Les conditions d'emploi et de travail avaient plutôt été mises en sourdine au sein des mobilisations de sans-papiers des années 1990 (Siméant 1998), notamment de peur que la mise en avant d'une activité salariée non autorisée ne joue au détriment des personnes concernées. Durant les prémisses du mouvement de 2008, aussi bien syndicats que pouvoirs publics ont d'abord eux aussi hésité sur le sens à donner aux signes d'intégration de beaucoup de sans-papiers aux cadres d'emploi formels (fiches de paie, numéro de sécurité sociale, avis d'imposition, etc.). Ce n'est qu'à l'issue d'affrontements et de tâtonnements que ces signes ont fini par être institués en condition nécessaire à l'obtention de titres de séjour². Sur le plan politique, les fiches de paie sont désormais des sources de fierté civique parfois brandies en symboles devant les caméras de télévision.

Ainsi, le mouvement s'est d'abord appuyé sur les salariés les plus intégrés présentant les propriétés les plus « légitimes » : déclarés et cotisants ; en contrat à durée indéterminée ; à temps plein ; embauchés directement par l'entreprise qui les utilise. Cette réaffirmation d'une norme d'emploi « standard » découle du filtre progressivement mis en place par le gouvernement à l'action des grévistes et de leurs syndicats. Elle peut sembler paradoxale alors que les étrangers pris dans leur ensemble sont prioritairement touchés par l'éclatement du droit du travail engendré par les réformes des trente-cinq dernières années (Morice 1997). Les travailleurs, et singulièrement les travailleuses, en contrat à durée déterminée et a fortiori en intérim, à temps partiel et/ou au noir, se sont ainsi retrouvés en position marginale.

L'article analyse ce paradoxe à partir d'une étude des luttes qui l'ont nourri et révélé, explorant les stratégies, les confrontations et les arbitrages des grévistes, des syndicats et associations, des pouvoirs publics et des employeurs qui ont été parties prenantes du mouvement. Il repose sur une recherche collective en cours portant sur plusieurs entreprises appartenant aux secteurs du nettoyage, de la restauration, et du bâtiment, et présentant des types de contrats, d'horaires et de modes de rémunération qui permettent de prendre la mesure de la diversité des situations des travailleurs et des travailleuses sans papiers, le sexe ayant ici un lien notable avec les statuts d'emploi et les formes de mobilisation. L'enquête de terrain comprend en particulier une campagne d'entretiens auprès de salariés sans papiers, de militants syndicaux et d'employeurs ; la participation, depuis début 2008, à divers groupes de travail associatifs et syndicaux impliqués dans le déroulement et la coordination du mouvement ; l'observation participante de plusieurs grèves en région parisienne notamment à travers leurs comités de soutien lorsqu'ils existent ; enfin, un travail hebdomadaire de vérification des dossiers de régularisation à l'Union Départementale CGT de Paris, à l'occasion duquel est effectué un traitement statistique des « carrières bridées » des salariés avant régularisation, mais aussi une analyse plus qualitative de la transformation des modes de légitimation de la force de travail sans papier dans le cadre de la nouvelle politique migratoire française.

2. Le travail d'Alexis Spire montre à quel point les critères de régularisation appliqués aux guichets de l'immigration sont le produit d'ajustements informels et sujets à l'arbitraire (Spire, 2008).

I. Genèse d'une figure de revendication : le sans-papiers en CDI à temps plein

Le verrouillage législatif et réglementaire des voies de régularisation

À partir du retour de la droite au pouvoir en 2002, les possibilités de régularisation s'épuisent. L'admission régulière au séjour sur la base d'une présence de dix ans sur le territoire est abolie. Entre 2003 et 2007, trois lois successives durcissent les conditions de regroupement familial. Les conjoints étrangers voient leur situation se précariser. Alors que le nombre d'expulsions s'élevait à 10 000 en 2003, il atteint près de 24 000 en 2007. À partir de juin 2004, le Réseau Éducation Sans Frontière (RESF) tente d'impulser une nouvelle vague de régularisations par des cartes « vie privée, vie familiale » en mettant sur le devant de la scène les sans-papiers en tant que parents d'enfants scolarisés, insérés dans un tissu social local. Mais à l'été 2006, sur 30 000 dossiers déposés, seules 6000 personnes sont régularisées : la déception est grande. La porte semble ensuite être définitivement refermée pour de nouvelles demandes.

Ces mesures s'accompagnent d'un nouveau discours sur l'« immigration choisie », privilégiant le pouvoir discrétionnaire de l'État au détriment de la liberté individuelle des migrants (Rodier, Terray, 2008). Dans le même temps, la loi du 24 juillet 2006 remet au goût du jour la carte « salarié », qui était tombée en désuétude à la fin des années 1970. Le décret du 11 mai 2007, entré en vigueur le 1^{er} juillet, oblige désormais les employeurs, pour toute embauche d'un étranger, à communiquer préalablement les papiers de ce dernier à la préfecture afin de les authentifier. Dans les mois qui suivent, les sans-papiers trouvent plus difficilement à s'embaucher. Les employeurs procèdent également à davantage de vérifications des papiers des salariés déjà présents dans leur entreprise.

Vers la prise en compte de la condition salariée dans les procédures de régularisation

Le 2 octobre 2006 a lieu la première grève de travailleurs sans papiers à Massy dans l'Essonne. Suite à leur licenciement, 22 salariés de la blanchisserie industrielle Modelux occupent leur entreprise avec l'union locale de la CGT. Sur le site, 55 salariés sur 150 sont des étrangers sans titre de séjour. La CGT fait déposer des dossiers de demande de régularisation en préfecture. Ils contiennent les éléments habituellement fournis pour les dossiers « vie privée et familiale » : factures, certificat de résidence, etc., mais pas de fiches de paie. À l'époque, ces preuves indéniables d'« intégration » sont encore perçues de manière ambivalente : les syndicalistes peinent à déterminer si les mettre en avant sera à l'avantage ou au détriment des salariés. En réalité, les dossiers Modelux ne sont pas étudiés de près par la préfecture : ils sont surtout là pour certifier l'identité de chaque salarié. Mais le sort des grévistes a déjà été réglé par la lutte collective. La grève n'a duré qu'une semaine : les 22 salariés obtiennent un titre de séjour « vie privée et familiale ». Même si les licenciements sont maintenus, cette première étape

permet à tous de constater qu'une grève peut aboutir à des régularisations sur la base du travail.

Suite à la grève de Modelux, plusieurs sans-papiers travaillant chez Buffalo Grill contactent l'union locale CGT de Massy. Au même moment, un autre salarié sans papiers, licencié pour défaut de titre de séjour, demande l'aide du syndicat. Ces démarches aboutissent à la grève et à l'occupation du restaurant Buffalo Grill de Viry-Châtillon à partir du 29 mai 2007. Dans toute la France, la CGT et ses soutiens font signer des pétitions en faveur des grévistes devant les restaurants de la chaîne. La préfecture décide alors de régulariser uniquement les salariés que l'entreprise aura accepté de maintenir dans leur emploi, soit 22 sur 63. Pas plus qu'à Modelux, il n'est question de critères, et notamment ni ancienneté de présence en France, ni contrat à temps plein.

Cette deuxième grève bénéficie d'une couverture médiatique d'ampleur nationale³. Les grévistes mettent en avant leurs feuilles de paie et leurs avis d'imposition, preuves tangibles de leur statut de salariés. Même si les 22 obtiennent finalement une carte « vie privée et familiale », la préfecture a, de fait, entériné une régularisation par le travail. Un cap a été franchi par rapport à Modelux : en effet, dans le cas de Buffalo Grill, c'est explicitement sur la base du parrainage par l'employeur que les 22 salariés régularisés ont été sélectionnés parmi les 63 grévistes. La préfecture a ainsi anticipé l'article 40 de la future loi Hortefeux du 20 novembre 2007 qui institutionnalise cette possibilité.

L'article 40 de la loi du 20 novembre 2007 : une brèche pour la régularisation par le travail

L'article 40 permet une « admission exceptionnelle au séjour » pour certains étrangers salariés parrainés par leur employeur. Deux circulaires en indiquent les conditions. D'une part, celle du 20 décembre 2007 facilite l'accès à 150 métiers dits « en tension » pour les seuls ressortissants des nouveaux États de l'Union Européenne, et n'ouvre aux non communautaires qu'une liste de 30 métiers hautement qualifiés, spécifiés selon les régions. Or, ces derniers (« informaticien expert », « attaché commercial », etc.) sont bien loin des emplois aujourd'hui effectivement occupés par les sans-papiers. D'autre part, la circulaire du 7 janvier 2008 ajoute la condition d'un engagement ferme de la part de l'employeur. En dépit de leur caractère limité, ces nouvelles dispositions rendent d'autant plus concrète la perspective d'une régularisation par le travail, et encouragent sans-papiers et CGT à venir les tester sur le terrain.

Le mercredi 13 février à 11h du matin, neuf cuisiniers du restaurant de la Grande Armée près de l'Arc de Triomphe cessent le travail, avec le soutien des unions départementales CGT 75 et 91, la fédération CGT du commerce, et l'association *Droits Devant !!* Le test réussit : sept salariés sont régularisés immédiatement, les deux autres le seront dans les mois suivants. Tous obtiennent des cartes de séjour d'un an. Pour la première fois dans l'histoire du mouvement, il ne s'agit pas de titres « vie privée et familiale »,

³ Deux autres grèves moins médiatisées ont lieu dans la même période dans le Val-de-Marne : à Métal Couleur Système dans la zone industrielle de Bonneuil, à partir de mars 2007 ; et à l'entreprise Paris Store à Rungis à partir de juin 2007.

mais de cartes portant la mention « salariés ». Ce changement valide donc la stratégie d'une « régularisation par le travail », mais il ajoute dans le même temps de nouvelles limites au séjour régulier. Les personnes concernées pourront certes circuler et vivre un peu plus sereinement, mais si elles changent d'employeur, de branche ou de région, si elles démissionnent, si elles sont licenciées et épuisent leurs droits aux indemnités chômage, elles risquent de se voir refuser un renouvellement de leur droit au séjour dans un an et ainsi redevenir sans papiers. Cette carte est donc moins protectrice que la carte « vie privée et familiale » pour son détenteur, tandis qu'elle prémunit l'employeur de ce dernier contre des emportements salariaux intempestifs.

2. La grève des sans-papiers en CDI, socle du mouvement

Au cours de l'occupation de la Grande Armée et dans les semaines qui suivent, les militants CGT investis sont contactés par de nombreux travailleurs sans papiers. Très rapidement, le projet de lancer un mouvement de grèves simultanées prend forme. Des entreprises sont choisies, à la fois en fonction du nombre de grévistes potentiels et de leur situation géographique et économique. La CGT décide de faire reposer son action sur des situations incontestables. Les grévistes sont des salariés possédant à la fois des feuilles de paie et beaucoup ont une preuve que leur employeur était au courant de leur situation. Les grèves sont préparées par petits groupes eux-mêmes suivis par des syndicalistes des unions locales et départementales, mais aussi des branches professionnelles. Ces derniers expliquent aux salariés la nature et le déroulement d'une grève, les réactions que l'on peut attendre des employeurs, les risques encourus et les résultats attendus. Il s'agit dès lors de dépasser le règlement des situations individuelles, pour porter collectivement une revendication de régularisation par le travail. La préparation des grèves est marquée par le souci de protéger les travailleurs sans papiers : autant que possible, les dates de déclenchement et les lieux d'occupation sont tenus secrets.

Deux vagues de grèves se succèdent : le 15 avril 2008, les salariés de 16 entreprises franciliennes se lancent dans des grèves avec occupation ; le 20 mai, les salariés de 25 nouveaux sites participent à la « deuxième vague ». Dans d'autres entreprises, la grève est lancée quelques jours après chacune de ces dates. Au total, près de 2000 travailleurs sans-papiers vont entrer en grève au cours du second trimestre 2008, auxquels il faut ajouter 1500 salariés isolés dont les dossiers seront déposés mais qui ne participeront pas au mouvement de grève.

Ces grèves s'accompagnent de nombreuses occupations : restaurants, sièges sociaux, ou encore lieux symboliques comme la maison de la propriété, à Villejuif, siège de la fédération des employeurs du nettoyage. Lors du déclenchement des grèves du 15 avril, des militants syndicaux sont systématiquement présents sur les sites de grève au moment où les salariés se déclarent grévistes. Mais le 20 mai, l'expérience aidant, certains travailleurs se rendent seuls sur leur lieu de travail, se déclarent en grève, et établissent l'occupation. Des militants syndicaux viennent seulement ensuite en renfort, ce qui s'avère particulièrement nécessaire afin d'exposer aux em-

ployeurs la nature du mouvement, d'expliquer ce qui est attendu d'eux, voire de négocier les conditions de l'occupation.

L'occupation des lieux de production vise à obliger les employeurs à participer, avec plus ou moins de bonne volonté, aux démarches de régularisation de leurs salariés. En effet, pour pouvoir présenter un dossier de régularisation auprès d'une préfecture, il est indispensable de fournir deux formulaires remplis par l'employeur : dans l'un, celui-ci s'engage à payer la taxe ANAEM⁴ ; dans l'autre, il doit mentionner les caractéristiques du contrat de travail du salarié concerné, en termes de durée hebdomadaire du travail, de type de contrat et de rémunération⁵. Si la revendication intermédiaire des grèves et des occupations concerne bien l'employeur, la revendication finale s'adresse à l'État, ce qui a amené certains employeurs à contester la licéité des occupations et le fait qu'il s'agisse d'un conflit du travail. Néanmoins, les rares tribunaux saisis semblent n'avoir jamais requis l'expulsion de grévistes, incitant plutôt à la négociation.

Il s'agit dans un premier temps d'obtenir des employeurs qu'ils remplissent ces deux formulaires, et qu'ils reconnaissent par là-même employer des travailleurs sans-papiers, ce que beaucoup commencent par nier. Ces dénégations sont souvent rapidement démenties par les salariés et par les militants syndicaux, qui s'appuient sur des cas de salariés licenciés pour défaut de papiers en règle, et réembauchés sous une autre identité, ou sur des plannings prouvant que des salariés étaient connus sous plusieurs identités successives, ou encore sur des courriers de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie informant l'employeur de la situation du salarié. Lorsque les personnes ont travaillé dans l'entreprise sous une ou plusieurs autres identités – en utilisant des faux papiers ou en empruntant les papiers d'autres personnes – l'employeur doit également établir un certificat de concordance prouvant que le salarié concerné est bien celui auquel correspondent les feuilles de paie et les contrats joints au dossier de régularisation.

Une fois les dossiers constitués, les occupations d'entreprises continuent, jusqu'à ce que tous les salariés grévistes, ou du moins une grande majorité d'entre eux, aient reçu des titres de séjour. Le pari des syndicats est non seulement de continuer à faire pression sur le gouvernement mais aussi de contraindre les employeurs à exercer eux-mêmes cette pression. Des protocoles de sortie de grève sont ensuite signés. Le contenu de ceux-ci varie d'une entreprise à l'autre, selon l'état des rapports de force entre grévistes et employeurs, et la façon dont les occupations se sont déroulées. Il s'agit au moins, pour les militants syndicaux qui négocient ces protocoles, de protéger les salariés de toute sanction pour faits de grève. Mais dans certains cas, le paiement de jours de grève est un élément de négociation, tout comme la requalification de l'ensemble des contrats conformément aux conventions collectives en vigueur. Il est également des cas de salariés licenciés parce que notoirement sans papiers qui ont été réintégrés dans l'entreprise et régularisés par la préfecture après qu'ils eurent occupé leur ancien lieu de travail.

L'ensemble de ces négociations et la constitution des dossiers mobilisent de nombreux militants syndicaux, d'autant que les unions locales et départementales reçoivent quotidiennement de nombreux travailleurs sans-papiers, ainsi que certains de leurs employeurs souhaitant s'associer au mouvement en cours. La gestion des occupations de sites nécessite en

4 L'ANAEM (agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations) est née en 2005 de la fusion du Service Social d'Accueil des Étrangers et de l'Office des Migrations Internationales. Pour employer un travailleur étranger, l'employeur doit payer une taxe à l'État, qui détient le monopole de l'introduction de travailleurs étrangers sur le territoire.

5 Au sein du mouvement, on se réfère fréquemment à ce document en disant simplement « le cerfa ».

outre de nombreux soutiens. Il faut tout d'abord assurer une présence auprès des grévistes en cas d'intervention policière, y compris la nuit. Les repas, le couchage et l'ensemble de l'intendance liée à l'occupation nécessitent également des moyens humains et matériels. Enfin, il faut faire vivre la lutte : des manifestations locales et des diffusions de tracts sont organisées, des caisses de solidarité se mettent rapidement en place, des pétitions sont signées. Toutes ces dimensions du conflit demandent des forces militantes que la CGT peine à fournir seule. Sur certains sites, des comités de soutien se mettent en place, essentiellement dans des arrondissements et des localités où des réseaux militants préexistaient, particulièrement autour du Réseau Education Sans Frontières et des questions de mal logement. Ces comités de soutien vont rassembler des organisations politiques et associatives, parmi lesquelles le Parti Communiste Français, la Ligue Communiste Révolutionnaire, la Ligue des Droits de l'Homme, le Mouvement contre le Racisme et pour l'Amitié entre les Peuples sont particulièrement actives.

3. Le mouvement rattrapé par la précarité : entre conversion en CDI et reconnaissance des contrats « atypiques »

Si l'afflux de sans-papiers toujours plus nombreux amplifie le mouvement, il accroît aussi les risques que se fissure son homogénéité. Les cas d'espèce se multiplient, qui posent de nouvelles questions, s'affrontent à des règles spécifiques. Progressivement, les pouvoirs publics ont eu pour politique de freiner ou d'empêcher les régularisations de travailleurs sans papiers en jouant de la faible reconnaissance institutionnelle de leurs formes d'emploi « atypiques ». Face à ce filtre, la stratégie des grévistes et des syndicats connaît souvent deux moments : une tentative de sortie de la forme d'emploi atypique par la pression sur les employeurs ; une tentative de reconnaissance de la forme d'emploi atypique comme voie d'accès possible et « normale » à la régularisation par la pression sur les pouvoirs publics.

Temps partiel et CDD : entre requalification et ajustements préfectoraux et patronaux

De nombreux travailleurs du nettoyage, plus rarement de la restauration, ont des contrats à temps partiel (Angeloff 2000 ; Bué 2002 ; Puech 2004). Or, lors de la régularisation, conçue juridiquement comme une « introduction » de travailleur salarié, les Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) s'assurent non seulement de la légalité des contrats, mais vérifient aussi qu'ils remplissent un certain nombre de conditions. Si le temps de travail n'en fait pas formellement partie, il apparaît indirectement dans l'exigence de percevoir un SMIC mensuel, puisque les salariés concernés sont le plus souvent embauchés au SMIC horaire. Une augmentation drastique des salaires paraissant alors difficile à négocier, l'objectif des grévistes et des syndicats est d'obtenir un passage à temps plein. Cet objectif rencontre la résistance des employeurs, pour deux raisons différentes suivant les cas : soit ceux-ci n'ont pas une charge de travail suffisante pour occuper un temps plein ; soit les temps partiels masquent en réalité des temps pleins ou quasi-temps pleins (par

exemple, pour les femmes de chambre en hôtel, l'imposition d'un quota infaisable de chambres dans une heure) – le passage au temps plein amènerait donc les employeurs à rémunérer bien plus leurs salariés pour une charge de travail qui ne serait pas proportionnellement augmentée. La revendication de la CGT, non encore exaucée à ce jour, est que l'exigence en matière de durée du travail soit abaissée et adaptée à une sorte de moyenne des contrats se situant autour de 28 ou 29 heures hebdomadaires.

L'obtention d'une carte de séjour mention « salarié » n'interdit pas le CDD, mais exige que sa durée soit égale ou supérieure à douze mois. Cette exigence se trouve au croisement de deux logiques : celle qui pose que le séjour autorisé doit être tout entier occupé par (et subordonné à) l'occupation d'un emploi ; et celle qui, comme pour le temps partiel, et de manière analogue aux conditions du regroupement familial, réclame à l'immigré qu'il dispose d'un revenu minimal afin de ne pas être une « charge » pour le pays d'accueil. Or, si le CDD sert différents objectifs patronaux (tester le salarié, ajuster les effectifs de main-d'œuvre aux variations de l'activité, insécuriser les salariés), ces objectifs requièrent rarement des CDD de plus d'un an. Ce serait peu pratique pour l'employeur : pendant la « durée déterminée » par le contrat, il est plus difficile de licencier le salarié que s'il était en CDI. Sur les sites de grève où les salariés se trouvent en CDD, la négociation débouche selon les cas sur des promesses de CDD de douze mois ou de CDI. Les négociations sont souvent ralenties par ce point, car il ne s'agit pas seulement de faire écho à un contrat déjà existant par une promesse d'embauche formelle adressée à la préfecture, mais bien de transformer, dans un sens défavorable à l'employeur, les conditions d'emploi du salarié.

Des questions toujours en suspens : intérim, travail au noir et multiplicité d'employeurs

Le 3 Juillet 2008 à 8h, des travailleurs sans papiers intérimaires du bâtiment déclenchent une grève-occupation au siège social de l'agence Man-BTP dans le 10^{ème} arrondissement de Paris⁶. Cette entreprise de travail temporaire les emploie depuis des années, leur fournissant notamment des fiches de paie. Dans le cadre du mouvement déclenché le 15 avril, ils s'adressent à elle pour demander leur régularisation. La grève est soutenue par le syndicat Solidaires et l'association *Droits devant!!*. Sous la pression de l'occupation, la direction cède assez rapidement en signant le 13 août un protocole d'accord dans lequel elle s'engage à fournir des contrats de mission de trois mois aux 88 grévistes, ainsi qu'à payer la taxe ANAEM. Comme tous les autres dossiers de sans-papiers intérimaires, ceux des grévistes Man-BTP sont rejetés par la préfecture aussitôt après leur dépôt.

Tout en maintenant la grève à Man-BTP, la stratégie des grévistes et de leurs soutiens est alors de se tourner directement vers les entreprises donneuses d'ordre afin d'obtenir les contrats d'embauche en CDI ou CDD de 12 mois requis pour espérer une régularisation. De grands groupes comme Vinci, Eiffage et Rabot Dutilleul utilisent en effet ces sans-papiers intérimaires depuis des années sur leurs chantiers (Jounin 2008). Ciblées par plusieurs actions (comme l'occupation temporaire du chantier CNIL de Vinci à la Défense à la fin du mois d'août), sollicités de diverses manières entre août et septembre, ils finissent par accorder un certain nombre de

6 Ils suivent de peu d'autres grévistes occupant l'agence Perfect intérim quelques dizaines de mètres plus loin

CDI. Vinci s'engage ainsi à 26 embauches à durée indéterminée (après une formation d'un an), Rabot Dutilleul à quatre, et Eiffage à une. Pour les 52 salariés restant⁷, le mouvement décide de se recentrer sur l'entreprise de travail temporaire en s'attaquant au syndicat patronal des Professionnels de l'Intérim, Services et Métiers de l'Emploi (Prisme). Celui-ci entame des négociations avec le ministère, qui publie, le 2 décembre, les premiers critères de régularisation pour les travailleurs intérimaires : avoir été employé 12 mois au cours des 18 derniers mois⁸ et apporter les garanties de maintenir ce taux d'activité au cours des prochaines années. Man-BTP s'engage alors à fournir 12 mois de travail au cours des 18 prochains mois. Le 23 décembre 2008, la préfecture de Paris accepte finalement d'examiner les dossiers des grévistes intérimaires.

Le travail entièrement non déclaré (on exclut ici les multiples formes de sous-déclaration de salariés par ailleurs cotisants) et le fait d'avoir plusieurs employeurs sont deux choses distinctes : on peut avoir plusieurs employeurs et être déclaré, ou travailler au noir pour un seul employeur. Néanmoins, au cours du mouvement, ces deux situations ont été progressivement mêlées dans la question souvent nommée, par commodité, « des femmes ». En réalité, il s'agit des métiers de l'aide à la personne (garde d'enfants ou de personnes âgées, travaux ménagers...), tenus en majorité mais pas exclusivement par des femmes, et dont l'identification à un sexe est sortie renforcée à l'issue du mouvement.

Dès le lancement des grèves du 15 avril, une association, Femmes-Égalité, intervient pour défendre le cas de femmes sans papiers qui travaillent pour la plupart chez des particuliers et au noir. Il est impossible à ces dernières de faire grève et d'occuper leurs lieux de travail puisqu'elles sont isolées et qu'il s'agit de domiciles privés. De plus, l'absence de déclaration (déclaration à l'URSSAF, fiches de paie ou chèques emplois service) les empêche d'attester d'un lien salarial. « Vous ne pouvez pas faire grève, le seul rapport de forces, c'est l'opinion publique », leur explique ainsi la présidente de Femmes-Égalité. L'objectif premier, à partir d'avril, est de gagner l'opinion des grévistes, qui sont presque tous des hommes, pour qu'ils incluent dans leur combat et dans leurs revendications la régularisation de ces femmes qui ne peuvent faire grève.

Pour espérer une régularisation, il leur faut ensuite obtenir des promesses d'embauche formelles, ce qui implique de contester auprès des employeurs l'informalité de leur emploi mais aussi de lever le tabou de l'irrégularité de leur situation administrative, alors même que ces deux éléments facilitent pour les employeurs un licenciement sans dommage. Certaines reculent d'ailleurs devant cette perspective. D'autres obtiennent de leurs employeurs des promesses d'embauche, mais pas à temps plein. Dans leur cas, la difficulté ne peut se résoudre en demandant au même employeur un passage à temps plein : il s'agit en effet de particuliers aux besoins le plus souvent limités à quelques heures par semaine. La salariée doit donc compléter elle-même le temps partiel initial en cherchant d'autres employeurs particuliers, présentant dans son dossier autant de promesses d'embauche qu'elle a d'employeurs.

Les associations Femmes-Égalité et *Droits Devant!!* présentent ainsi les dossiers de 90 femmes. La teneur de ces dossiers, les modalités de leur

7 Il devait rester 57 salariés sans papiers mais 5 d'entre eux ont été régularisés suite à des démarches individuelles, d'où le nombre final de 52 sans papiers.

8 Dont 6 mois (ou 910h) dans l'entreprise de travail temporaire qui a signé les Cerfas.

régularisation sont spécifiques et négociées à un niveau national. Aucune fiche de paie, aucune preuve de présence ne sont demandées : suffisent une preuve d'entrée sur le territoire et une addition de promesses d'embauche atteignant le temps plein. Une première promesse d'embauche à temps partiel permet d'obtenir une autorisation provisoire de séjour de trois mois, assortie d'une autorisation de travail, renouvelable une fois. A l'issue de ces six mois, la salariée doit impérativement avoir trouvé assez de promesses d'embauche pour atteindre le temps plein.

Cet arrangement est circonscrit aux 90 dossiers négociés et n'ouvre pas de nouveau critère formel. Il est lié à une négociation ponctuelle, et limité au secteur de l'aide à la personne. Le ministère de l'immigration autorise en effet ces régularisations spécifiques en arguant qu'elles permettent d'alimenter un secteur qui a fortement besoin de main-d'œuvre. Les femmes régularisées dans ce cadre n'ont donc le droit de l'être que dans l'aide à la personne. Aussi plusieurs femmes aux métiers et qualifications bien éloignées de ce domaine doivent-elles rechercher des promesses d'embauche exclusivement dans le secteur : l'accès à une carte « salarié », alors que font défaut les formes canoniques du salariat, se paie d'une assignation des femmes à un métier conçu comme féminin (Maruani 2006). En dehors de ces exceptions, les travailleurs et travailleuses sans papiers au noir n'ont pas connu de régularisations.

Conclusion

Dans leur affrontement, aussi bien initiateurs du mouvement que pouvoirs publics semblent avoir agi de manière pragmatique : le résultat final et paradoxal est imprévu pour les deux parties. Du côté des pouvoirs publics, la mise en avant d'une norme d'emploi comme filtre de la régularisation s'interprète d'abord et classiquement comme une stratégie de division du mouvement⁹. Mais elle va à rebours de nombre de mesures politiques prises depuis les années 1970 attaquant l'hégémonie du CDI à temps plein (stabilisé par la loi de 1973 sur le licenciement) au moyen d'une diversification des contrats. Comment les pouvoirs publics accueilleraient-ils au contraire une demande de régularisation sur la base précaire d'un contrat de chantier (créé en 1978) ou d'un contrat à objet défini (créé en 2008) ? L'utilitarisme migratoire, en subordonnant le séjour au travail, réclame pour l'instant quelques garanties sur la durée de l'emploi. Il ne peut en être autrement, sauf si l'on décide que toute cessation de contrat entraîne automatiquement la fin du droit au séjour, ce qui, contradiction inévitable, produirait de nouveaux bataillons de sans-papiers.

Du côté syndical, le paradoxe est symétrique. Prenant acte du fait que les grèves en faveur des régularisations, grèves déjà très dures et accompagnées pour beaucoup de lourdes pertes de salaire, ne pouvaient pas aisément s'aventurer sur la question plus générale de la précarité des contrats, les syndicats ont dû demander aux pouvoirs publics de réviser à la baisse les exigences en matière de qualité de l'emploi auxquelles ils conditionnaient la délivrance des titres de séjour.

Ce paradoxe n'est pas né avec la grève de travailleurs sans papiers. Certes, la plupart des autres conflits salariaux portent sur l'amélioration des

⁹ De la même manière, à l'exception de quelques cas peu publicisés, les Tunisiens et Algériens ont été exclus des régularisations au prétexte formel que leur cas est régi par des accords bilatéraux. Bien que rien ne fasse juridiquement obstacle à ce que leur soient reconnus des droits plus favorables que ceux prévus dans ces accords, dans l'état du rapport de forces la référence aux textes a été suffisante pour empêcher des régularisations et susciter ainsi des tensions au sein du mouvement.

conditions d'emploi et de travail. À ce titre, ils tendent à contester l'existence même de certaines formes d'emploi précaires. Mais ils visent aussi à augmenter les marges de lutte elles-mêmes et cherchent à faire reconnaître ceux qui sont touchés par les formes d'emploi précaires comme d'authentiques salariés fondés à lutter. En se situant au croisement de ces deux chemins tactiques, le mouvement des salariés sans papiers a hérité des tensions qui les traversent.

RÉFÉRENCES

- Angeloff T. (2000), *Le temps partiel : un marché de dupes ?*, Syros, Paris.
- Bué J. (2002), « Temps partiel des femmes : entre « choix » et contraintes », *DARES – Premières synthèses*, n°08.2.
- Jouin N. (2008), *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, La Découverte, Paris.
- Maruani M. (2006), *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte.
- Moulier Boutang Y (1998) *De l'esclavage au salariat. Economie historique du salariat bridé*, PUF, Paris.
- Morice, Alain (1997), « Quand la lutte contre l'emploi illégal cache les progrès de la précarité légale », in Fassin D., Morice A., Quiminal C., *Les lois de l'inhospitalité. Les politiques de l'immigration à l'épreuve des sans-papiers*, La Découverte, Paris, p. 177-196.
- Puech Isabelle (2004), « Le temps du remue-ménage. Conditions d'emploi et de travail des femmes de chambre ». *Sociologie du travail*, avril-juin 2004, 46, n° 2, p. 150-167.
- Rodier C., Terray E. (coord.) (2008) *Immigration : fantasmes et réalités, Pour une alternative à la fermeture des frontières*, La Découverte, Paris.
- Spire A (2008) *Accueillir ou reconduire, enquête sur les guichets de l'immigration*, Raison d'Agir, Paris.
- Siméant, J. (1998), *La Cause des sans-papiers*, Presses de Science Po, Paris.
- Tourette L., Jouin N., Chauvin S. (2008), « Retour du travailleur immigré », *Mouvements.info*. : <http://www.mouvements.info/spip.php?article323>

