D'une hyper-exploitation au développement d'un pouvoir d'agir : mobilisation et devenir d'un collectif de sans-papiers dans la filière déchets[1]

Alexandra D'AGOSTINO et Jean-Paul CADET

Cet article analyse l'expérience d'un collectif de travailleurs et travailleuses sans papiers employé·es dans la filière « déchets » et ayant été confronté·es à des formes d'hyper-exploitation et de violations systémiques du droit du travail. Avec l'appui de la CGT, ces salarié·es se sont organisé·es avec succès pour faire valoir leurs droits et revendiquer leur régularisation. À partir d'une recherche-intervention menée en 2023-2024 et fondée sur une co-construction de l'analyse avec les membres du collectif, l'article retrace les étapes et les ingrédients de la mobilisation, ses dynamiques d'organisation et d'apprentissage et les ressources mobilisées, notamment syndicales et juridiques. L'article interroge également les effets différenciés à moyen terme de la mobilisation.

This article analyses the experience of a collective of undocumented workers employed in the "waste" sector who have been confronted with forms of hyper-exploitation and systemic breaches of labour law. With the support of the CGT – the general confederation of labour – these workers have successfully organised to assert their rights and demand their regularisation. Through a research intervention carried out in 2023-2024 and founded on a collaborative analysis with members of the collective, the article retraces the stages and the ingredients of the mobilisation, its organisational and learning dynamics and the resources deployed, both trade-union and legal in nature. The article also examines the differentiated medium-term effects of the mobilisation.

Alexandra d'Agostino et Jean-Paul Cadet sont chargé·es d'études au Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) : alexandra.dagostino@cereq.fr ; jean-paul.cadet@cereq.fr.

1. Les auteur·es remercient les membres du collectif rencontrés pour leur confiance et leur participation à cette recherche-intervention.

Depuis au moins trois décennies, la mobilisation des travailleurs et travailleuses « sans papiers » constitue un catalyseur des recompositions de l'action syndicale et des formes de lutte collective (Tourette, 2022 ; Siméant, 1998). La vague de grèves de 2008-2009, largement structurée par la CGT, a marqué un tournant en faisant du travail un ressort central de légitimation des demandes de régularisation et de reconnaissance, tout en contribuant à la constitution de savoir-faire militants spécifiques (Nizzoli, 2009). Plus récemment, on a vu émerger autour de 2020 de nouvelles mobilisations dans la filière déchets, associant salarié·es du public et du privé autour de la dénonciation de conditions de travail dégradées, sans pour autant se structurer en priorité autour de la question du statut administratif. Ces différentes séquences invitent à interroger ce qui se joue aujourd'hui dans les luttes portées par les travailleurs et travailleuses sans papiers, dans un contexte réglementaire durci et marqué par une fragmentation accrue du marché du travail.

Le secteur des déchets constitue à cet égard un terrain heuristique pour analyser les formes contemporaines d'exploitation et de mobilisation des travailleurs et travailleuses sans papiers. Marqué par une organisation productive fondée en partie sur la sous-traitance, l'externalisation et la segmentation des collectifs de travail, il concentre des situations durables de précarité et d'invisibilisation du travail (Chay, Thoemmes, 2015). Ces configurations favorisent l'installation de « zones grises » de l'emploi (Azaïs *et al.*, 2017), au sein desquelles le recours à une main-d'œuvre immigrée, parfois dépourvue de titre de séjour, s'accompagne de pratiques de contournement du droit du travail relevant d'une logique de « délocalisation sur place » (Terray, 1999 ; Veron, 2024).

C'est dans ce contexte qu'ont été employé·es entre 2019 et 2023 par une entreprise sous-traitante intervenant sur plusieurs sites de traitement des déchets les dix travailleurs et travailleuses sans papiers (voir encadré 2, *infra*) au cœur de l'enquête présentée ici (encadré 1). L'analyse de leur mobilisation s'inscrit dans une logique d'« élargissement tactique » du syndicalisme contemporain, voyant des organisations investir les segments les plus précarisés et externalisés du salariat (Nizzoli, 2015).

Encadré 1 - **Une recherche-intervention fondée sur une co-analyse**

Cette recherche-intervention, inscrite dans le projet ANR SQUAPIN[1], repose sur un suivi longitudinal (juillet 2023-juillet 2024) d'un collectif de dix travailleurs et travailleuses du secteur des déchets, d'abord sans papiers, puis en cours de régularisation, en lutte pour leur reconnaissance (d'Agostino, Cadet, 2025). Le dispositif méthodologique combine cinq immersions de deux jours, des entretiens individuels, sept entretiens collectifs et des échanges informels (pauses, repas, WhatsApp), complétés par des entretiens répétés avec un syndicaliste CGT et une avocate accompagnant le groupe.

Une dimension centrale de cette recherche est l'organisation d'une co-analyse. En s'inspirant des méthodes de sociologie clinique (de Gaulejac *et al*., 2012), nous avons cherché à partager et co-élaborer l'analyse avec les enquêté·es plutôt qu'en être les seul·es auteur·es, en aménageant des espaces où nous leur avons présenté nos interprétations, hypothèses de travail et catégories d'analyse issues de nos précédents échanges ou observations, pour les discuter, les enrichir, les nuancer, les valider ou les reconsidérer. Ce sont les entretiens collectifs, conçus comme ateliers d'expression et de dialogue, qui ont constitué le principal lieu de cette co-analyse. Ils ont permis aux membres du groupe de revenir sur leurs parcours, remettre en mots les tensions qu'ils et elles vivaient ou avaient vécues, et proposer leurs propres lectures des situations.

Cette co-analyse a joué un rôle clé pour documenter et éclairer les trois séquences qui l'ont structurée : le système d'« hyper-exploitation » auquel ces travailleurs et travailleuses ont d'abord été confronté·es ; la dynamique collective de mobilisation dans laquelle ils et elles se sont ensuite engagé·es pour faire reconnaître leurs droits auprès d'un donneur d'ordre de VTF Écologie à travers notamment l'occupation d'une usine ; et enfin la poursuite de cette dynamique de mobilisation, avec les transformations induites par cette lutte gagnante, les nouvelles épreuves rencontrées et la reconfiguration du collectif dans ce nouveau contexte.

C'est en leur donnant la parole et la possibilité de co-interpréter ces processus, c'est en créant des moments sécurisés pour favoriser la confiance nécessaire, c'est aussi en prenant une place dans leur dynamique collective et en nourrissant ainsi à notre façon leur pouvoir d'agir, que la co-analyse a enrichi la recherche. Elle a permis de saisir des aspects fortement convoqués dans le cadre de ces processus mais difficiles à verbaliser, comme la manière dont leur rapport au travail, à la lutte et à leur statut a été modifié, ou les dilemmes, les ambivalences ou les recompositions identitaires qui sont intervenus. Plus généralement, elle a offert un éclairage approfondi sur les formes originales que peut prendre le pouvoir d'agir dans ces marges du salariat occupées par les travailleurs et travailleuses sans papiers.

1. https://squapin.hypotheses.org/. Cette recherche a été financée en tout ou partie par l'Agence nationale de la recherche (ANR) au titre du projet SQUAPIN ANR-18-CE 26-0021.

Cet article examine les conditions de possibilité de cette mobilisation typiquement « improbable » (Collovald, Mathieu, 2009) et les effets qu'elle produit, en interrogeant la formation et le développement d'un « pouvoir d'agir » des travailleurs et travailleuses impliqué·es. Par pouvoir d'agir, nous entendons l'importance ou la force par laquelle des personnes ont la possibilité d'agir sur ce qui compte ou a de la valeur pour elles[2]. Mais la notion est avant tout à comprendre ici dans un sens collectif, à savoir comme la capacité d'un groupe à se reconnaître, à résister et à agir en tant que sujet autonome, désireux d'ailleurs de répondre aux aspirations de ses membres et donc d'amplifier leur pouvoir d'agir individuel (Bouquet, 2017). De façon sans doute plus originale, l'article a aussi pour objectif d'analyser ce que peut entraîner durablement pareille mobilisation, et en particulier ses effets sur la situation de ces travailleurs et travailleuses, leur reconnaissance effective et leur subjectivité, de même que sur le devenir de la dynamique collective précédemment créée.

Racontant l'expérience vécue par ce collectif, l'article est structuré en trois parties, correspondant aux questionnements co-analysés avec ses membres[3]. La première partie retrace les échanges et la réflexivité générés pour décrypter les modalités et les logiques du système dit d'hyper-exploitation auquel ils et elles étaient été confronté·es quand ils et elles étaient employé·es par l'entreprise sous-traitante – appelée ici VTF Écologie (I). La deuxième partie fait état des étapes et des ressorts collectivement identifiés pour comprendre la dynamique de mobilisation collective dans laquelle ils et elles se sont ensuite engagé·es pour faire reconnaître leurs droits auprès d'un donneur d'ordre à travers notamment l'occupation d'une usine (II). La dernière partie relate la manière par laquelle, avec là aussi la participation du collectif, ont été interrogés les effets de cette lutte gagnante sur leur reconnaissance sociale et professionnelle, ainsi que sur les conditions et les formes par lesquelles cette dynamique s'est poursuivie dans le nouveau contexte vécu (III).

I. Un système d'« hyper-exploitation » dans la filière déchets

La filière déchets est fréquemment présentée comme un secteur en voie de modernisation marqué par l'automatisation des process et la rationalisation des activités. La co-analyse des récits recueillis auprès du collectif étudié invite toutefois à déplacer le regard. En effet, elle permet de déceler en quoi derrière ces transformations, l'organisation productive du secteur apparaît en partie irriguée aujourd'hui par une sous-traitance

2. On s'inspire de la manière dont Le Bossé (2012) appréhende le pouvoir d'agir, tout en lui adossant l'idée d'une certaine force ou puissance, car pour nous, le sujet, confronté à un défi ou une épreuve donnée, n'est jamais sans aucune possibilité d'action pour y faire face, aussi minime soit-elle.

3. La co-analyse est ici entendue comme un dispositif d'élaboration conjointe des catégories d'analyse, permettant de croiser récits d'expérience, interprétations produites dans l'action et outils sociologiques, et d'en éprouver collectivement la pertinence (Château Terrisse *et al.*, 2016).

de main-d'œuvre visant moins la délégation de compétences spécifiques que l'externalisation de segments entiers du travail, en particulier les plus pénibles et les moins qualifiés. Cette organisation repose sur une articulation entre chaînes de sous-traitance, réseaux d'interconnaissance et usage managérial du statut de « sans-papiers », qui rend possible l'installation durable d'un régime d'hyper-exploitation. Ce régime ne relève pas d'abus isolés, mais d'un système cohérent, fonctionnel du point de vue de la compression des coûts et de la dilution des responsabilités.

Nous distinguons ainsi les mécanismes structurels qui produisent et stabilisent ce régime de travail (I.1) et les effets qu'ils induisent sur les conditions de travail, les droits et les subjectivités des travailleurs et travailleuses (I.2). Nous montrons enfin comment cette configuration engendre une longue phase de résignation contrainte, avant qu'un événement de rupture ne rende possible le basculement vers une mobilisation collective (I.3).

I.1. Les mécanismes structurels d'« hyper-exploitation » dans la filière déchets

Les membres du collectif sont tous et toutes passé·es entre 2019 et 2023 par VTF Écologie, firme sous-traitante pour de grands groupes de traitement des déchets. Celle-ci intervient sur différents sites (centres de tri, usines d'incinération) en fournissant une main-d'œuvre affectée à des tâches de tri, nettoyage et manutention réalisées au cœur même de l'activité productive des donneurs d'ordre. Elle ne mobilise ni savoir-faire technique spécifique ni moyens de production autonomes, mais organise une mise à disposition flexible de travailleurs et travailleuses affecté·es aux segments les plus pénibles et les moins qualifiés du secteur.

Les donneurs d'ordre externalisent des tâches relevant de leur cœur de métier à des entreprises comme VTF Écologie, qui s'appuient elles-mêmes sur des sociétés intermédiaires, qualifiées de « sociétés taxi », pour le portage administratif et le paiement informel des salarié·es. Cette architecture en cascade permet de contourner les obligations légales liées à l'emploi, diluer les responsabilités juridiques et rendre difficile l'identification de l'employeur effectif.

Concrètement, les travailleurs et travailleuses interviennent sur les sites des grands groupes, sous leurs consignes et selon leurs impératifs de production, tout en étant rémunéré·es par VTF Écologie, le plus souvent au forfait, sans bulletins de paie réguliers ni déclaration aux organismes sociaux. Les montants versés (60 euros pour une journée de travail, 80 euros pour une nuit) sont indépendants du temps de travail réellement effectué, ce qui permet de tirer vers le bas la rémunération pratiquée. La sous-traitance fonctionne ici comme une mise à disposition illicite de main-d'œuvre, l'entreprise ne fournissant ni expertise autonome ni organisation distincte du travail, mais uniquement une force de travail ultra-flexible.

L'avocate impliquée dans le dossier identifie ainsi une série de manquements systémiques : travail dissimulé, non-déclaration à l'Urssaf, prêt illicite de main-d'œuvre, marchandage, emploi de travailleurs et travailleuses sans titre et non-respect des règles de santé et de sécurité. Ces pratiques ne constituent pas des dérapages mais s'inscrivent dans une économie grise reposant sur la compression systématique des coûts du travail.

Ce dispositif productif s'appuie sur des réseaux d'interconnaissance, qui jouent un rôle central dans le recrutement et la stabilisation de la main-d'œuvre. Les travailleurs et travailleuses enquêté·es partagent des trajectoires migratoires partiellement convergentes et sont originaires d'une même région du sud du Maroc (encadré 2). L'accès à l'emploi au sein de VTF Écologie s'opère ainsi par cooptation communautaire. Comme le résume Hassan, syndicaliste impliqué dans la mobilisation, à l'occasion d'un échange informel le 8 juillet 2023 : « Ça marche par communauté : s'il y a des sans-papiers marocains, c'est qu'il y a des chefs d'équipe marocains. »

Encadré 2- **Le collectif avant la mobilisation : une diversité de trajectoires**

Le collectif est composé de dix travailleurs et travailleuses marocain·es sans papiers, âgé·es de 23 à 50 ans. Leurs parcours scolaires, professionnels et migratoires sont très variés, mais convergent vers une insertion rapide dans le travail informel en France et un recrutement par interconnaissance chez VTF Écologie, associé à l'espoir d'une régularisation par le travail.

Azza (39 ans) – Non scolarisée, mariée très jeune. Après un veuvage et une rupture avec sa belle-famille, migre en Espagne puis en France en 2019. Travaille d'abord comme femme de ménage avant d'être recrutée sans contrat chez VTF Écologie par une connaissance.

Farida (34 ans) – A étudié le droit au Maroc. Migre d'abord en Espagne pour des raisons médicales, puis arrive en France en 2020 et demande l'asile. Entre chez VTF Écologie comme trieuse en 2021 *via* une connaissance, dans un contexte de forte contrainte économique sur le plan personnel.

Hamid (50 ans) – Faiblement scolarisé, connaît une trajectoire marquée par des emplois instables. Arrive en France en 2019 avec un visa touristique. Commence à travailler chez VTF Écologie dès son arrivée sans être déclaré, par l'intermédiaire d'une connaissance.

Kader (27 ans) – Quitte l'école au collège pour travailler. Arrive en France en 2019 après un parcours migratoire à pied éprouvant. Après des petits boulots précaires, entre chez VTF Écologie début 2020 *via* des liens familiaux éloignés.

Kamal (48 ans) – Titulaire d'un Bac, ancien entrepreneur au Maroc. Migre en France avec sa femme et ses deux enfants en 2020 après la faillite de son entreprise. Recruté en 2021 par relations, il travaille chez VTF Écologie et y obtient un CDI avec de faux papiers.

Kamila (47 ans) – Scolarité interrompue au collège. Longue expérience de travail non déclaré au Maroc comme agente d'entretien. Arrive, seule, en France en 2019 avec un visa pour subvenir aux besoins de ses enfants. Intègre VTF Écologie fin 2019 grâce à une amie.

Karim (31 ans) – Scolarisé jusqu'au lycée, formé à la coiffure. Arrive en France en 2013, où vivent son père et son frère. Enchaîne les emplois non déclarés. Recruté chez VTF Écologie en 2019 pour obtenir le formulaire Cerfa nécessaire à une régularisation, reste cependant sans contrat effectif.

Malik (36 ans) – Titulaire d'un Bac+2 dans la vente. Après plusieurs emplois informels au Maroc, migre en France en 2015. Travaille dans la restauration et le commerce avant d'entrer chez VTF Écologie en 2019 sans contrat par interconnaissance.

Marouane (23 ans) – Bachelier, issu d'une famille de classe moyenne. Arrive en France en 2019 avec un visa touristique, aidé par son frère et ses cousins, avec l'espoir d'améliorer ses conditions de vie. Après des activités informelles sur les marchés, est recruté en 2020 par VTF Écologie *via* un ami.

Salim (35 ans) – Travail précoce dès l'enfance, exclusivement dans l'informel. Migre après avoir participé à une grève interdite, au terme d'un long périple migratoire à pied. Entre chez VTF Écologie en 2020 sur recommandation après plusieurs emplois non déclarés.

Ces réseaux présentent plusieurs avantages pour l'employeur. Ils réduisent les coûts de recrutement, garantissent une disponibilité immédiate de la main-d'œuvre et favorisent une certaine stabilité malgré l'extrême précarité des conditions d'emploi. Ils participent aussi à un contrôle diffus des travailleurs et travailleuses en renforçant des dépendances mutuelles et en limitant les possibilités de rupture ou de dénonciation individuelle, la crainte de mettre en difficulté un proche ou un membre du même réseau jouant un rôle de régulation informelle.

Enfin, ce système de sous-traitance et de recrutement par réseaux est indissociable de l'usage managérial du statut précaire de « sans-papiers ». L'absence de titre de séjour constitue une ressource activement mobilisée dans la gestion de la main-d'œuvre. À l'embauche, les travailleurs et travailleuses se voient promettre un contrat de travail et une déclaration administrative, présentées comme conditionnées à la qualité du travail

fourni ou à l'obtention de nouveaux marchés. Ces promesses, régulièrement réitérées, jouent un rôle central dans l'acceptation de l'emploi : « "Je vais te déclarer, je vais tout te faire, il faut juste que tu nous ramènes des contrats et que vous travailliez bien" », raconte Azza, répétant les propos tenus par les responsables de VTF Écologie. Mais ces promesses ne sont jamais tenues : la plupart des personnes restent des années sans contrat, et d'autres ne parviennent à obtenir un CDI qu'au prix de l'achat de faux papiers européens : « Il m'a dit qu'il fallait une carte pour le contrat alors je suis parti à Poiluz, j'ai quelqu'un là-bas qui m'a fait ça à 250 euros[4]. »

Cette incertitude administrative exploitée constitue un puissant levier de discipline. La dépendance à l'égard de l'employeur pour toute perspective de « papiers », la crainte de perdre l'emploi ou d'être exposé·e à un contrôle administratif rendent les recours juridiques particulièrement coûteux, voire impraticables : « Chaque jour, j'attendais l'appel du chef. Est-ce que je travaille ou pas ? Je vivais dans l'angoisse[5]. »

Articulé à la chaîne de sous-traitance, le statut de sans-papiers devient un instrument central de « gouvernement » du travail, stabilisant un régime d'hyper-exploitation tout en annihilant les possibilités de contestation.

I.2. Des conditions de travail qui atteignent à la dignité

Les témoignages recueillis révèlent un environnement marqué par une pénibilité extrême et des abus répétés. Cadences élevées, absence de formation, affectation à des postes dangereux, équipements de protection défaillants ou absents, exposition prolongée à des substances toxiques composent un environnement de travail où la dangerosité tend à être naturalisée. « Il y a un point qui me touchait, c'était que là-bas, c'étaient des fours d'incinérateur et il y avait des gaz à l'intérieur. Et pour les poumons c'était compliqué. Ils ne m'ont pas donné de masque professionnel, juste un masque normal[6]. » « Il n'y a personne qui explique pour la sécurité. Franchement, [le tri des déchets] au début pour connaître tous les produits c'est dur, parce que la machine ça va vite, il y a beaucoup de produits, au début c'est dur pour qu'on ait déjà le produit, il faut toujours travailler vite[7]. »

Les pathologies liées au travail (allergies, infections, troubles respiratoires) ne sont ni prises en charge ni déclarées, tout comme les accidents physiques. Kamila, coupée par un éclat de verre sur une chaîne de tri, a été sommée de continuer à travailler avec une simple bande de scotch. Kader, après avoir travaillé dans la poussière, a développé une allergie grave.

4. Entretien des auteur·es avec Kamal, 8 juillet 2023.

5. Entretien des auteur·es avec Hamid, 8 juillet 2023.

6. Entretien des auteur·es avec Salim, 7 juillet 2023.

7. Entretien des auteur·es avec Karim, 7 juillet 2023.

La charge de travail est souvent multipliée par les horaires fractionnés et les plannings imprévisibles, avec des astreintes informelles, voire des doubles journées, souvent effectuées sur des lieux de travail différents. « Ils me faisaient travailler la nuit, et ensuite le samedi, dès 5-6 heures, je devais reprendre dans un autre service, sans pauses ni respect des heures supplémentaires[8]. »

Les droits les plus élémentaires en matière de santé et de sécurité au travail sont ainsi bafoués. Et cela va jusqu'à concerner un droit aussi fondamental que le congé maternité. Malgré sa grossesse, arrivée au 7e mois, Farida ne bénéficie pas de congé, ni même d'une adaptation de son poste de trieuse : « J'ai demandé le congé maternité parce que la période de grossesse, c'était dur, et mon médecin me demandait d'arrêter le travail au 7e mois. C'était un risque. J'ai demandé le congé maternité par courrier. Ils n'ont pas accepté parce que je n'ai pas de papiers[9]. »

À cela s'ajoute une insécurité salariale constante : rémunération forfaitaire au-dessous des normes légales, heures non rémunérées, congés inexistants, et même extorsions financières. « J'ai travaillé une semaine, ils ne me l'ont pas payée. Je leur disais : "Vous ne m'avez pas payée !" Ils répondaient : "Cette semaine on ne paie pas[10] !" » « Un jour, le chef d'équipe m'a demandé 1 000 euros, et quand j'ai refusé, ils ont cessé de m'appeler pour le travail[11]. »

Le tout sur fond de violences verbales, menaces physiques, humiliations publiques, chantages sexuels. Kamila raconte ainsi avoir été frappée par son chef : « Il m'a poussée par l'épaule, je me suis cognée contre le mur. Des collègues ont dû l'arrêter, il voulait me cogner. » Quant à Farida, elle apporte un témoignage choquant quant à l'étendue prise par le harcèlement sexuel : « Les patrons demandaient des filles pour faire le ménage, mais ils faisaient aussi du chantage sexuel. Par exemple, Azza, un chef d'équipe lui a demandé de venir travailler et a exigé qu'elle dorme avec lui en échange. »

Cette accumulation de violences physiques, symboliques, économiques, produit une mise à l'écart radicale du droit commun, où la survie devient un levier de contrainte. Comme le souligne Maître Piantorelli[12], certaines pratiques s'apparentent à de la traite d'êtres humains. Le mépris des corps va d'ailleurs de pair avec la déshumanisation des existences : « Tu perds ta vie pour payer ton loyer, à manger[13]. » C'est à partir de cette

8. Entretien des auteur·es avec Azza, 8 juillet 2023.

9. Entretien des auteur·es avec Farida, 8 juillet 2023.

10. Entretien des auteur·es avec Kamila, 8 juillet 2023.

11. Entretien des auteur·es avec Hamid, 8 juillet 2023.

12. Me Piantorelli est l'avocate des membres du collectif à titre individuel. Elle est aussi l'avocate de la fédération CGT qui est intervenante dans la procédure en cours (lors de l'écriture de cet article) menée à l'initiative du collectif, pour l'intérêt général de la profession.

13. Entretien des auteur·es avec Kader, 7 juillet 2023.

configuration cumulative, combinant illégalité organisée, pénibilité extrême, précarité et absence de recours effectifs, que nous en sommes venus à qualifier leur expérience de travail comme relevant de l'« hyper-exploitation », notion élaborée progressivement à partir des récits et des analyses partagées avec les travailleurs et travailleuses.

Les membres du collectif ont mobilisé spontanément la notion d'esclavage pour désigner et dénoncer cette expérience. Mais nous avons préféré celle d'hyper-exploitation. En effet, dans la lignée de Moulier-Boutang (1998), il nous a semblé plus adapté d'appréhender cette expérience comme une forme de salariat informel « bridé » et d'opter ainsi, en usant de notre propre vocable, pour l'idée d'un rapport social d'hyper-exploitation plutôt que d'un rapport social fondé sur une situation d'esclavage, aussi « moderne » soit-elle.

Cette notion d'hyper-exploitation a permis d'ancrer l'analyse dans les dynamiques du rapport de production capitaliste contemporain. Contrairement à l'« esclavage moderne », qui évoque un hors-droit total et une inexistence du contrat salarial, l'« hyper-exploitation » désigne une intensification extrême des rapports salariaux existants (durées, intensité, illégalité des conditions), sans sortie du cadre capitaliste. En outre, la notion s'appuie sur le préfixe « hyper » pour montrer que l'exploitation dépasse ici la limite de la relation de travail en venant littéralement confondre travail et servitude, et en devant ainsi être nommée à un degré supérieur par rapport à la notion plus répandue de « surexploitation[14] ».

I.3. Une résignation contrainte avant de basculer vers la lutte

Dans ce contexte, les possibilités de résistance sont étouffées, et les travailleurs et travailleuses rencontré·es expriment un sentiment de résignation : « On perd nos droits, on perd notre dignité, on baisse la tête pour eux, et ça fait mal, mais on n'a pas le choix, il faut qu'on travaille[15]. »

Ce processus de sujétion est renforcé par une discipline intériorisée, nourrie par la peur de perdre son emploi ou d'être expulsé·e, l'isolement et l'absence de recours accessibles : « Je n'ai pas le choix. Je suis obligée d'accepter le travail. Surtout sans papiers, c'est difficile de trouver un boulot directement en France[16]. »

Pourtant, un tournant s'opère en 2022. Le déclencheur principal est un accident de travail subi par Karim alors qu'il « débourre » une machine en urgence et enlève ainsi les déchets venus empêcher son fonctionnement. Il est gravement blessé : « Je suis tombé

14. Au total, si les membres du collectif ont admis notre proposition, c'est surtout le syndicat CGT leur apportant un appui qui se l'est appropriée, en allant jusqu'à en faire un tract syndical.

15. Entretien des auteur·es avec Marouane à l'occasion d'un échange avec le collectif, 8 juillet 2023.

16. Entretien des auteur·es avec Farida, 8 juillet 2023.

dans un trou. Ils n'ont pas mis le panneau de sécurité, je n'ai pas fait attention et j'ai eu une fracture à l'épaule. » Il se heurte pourtant au refus de l'employeur de déclarer l'accident, qui agit de fait comme un révélateur brutal. Contre toute attente, Karim fait alors appel à un avocat et dénonce cet accident à l'inspection du travail, ce qui entraîne son exclusion de VTF Écologie.

Ce passage singulier à l'action s'explique par la combinaison de ses ressources et contraintes sociales spécifiques. Doté d'un capital culturel (scolarisation, maîtrise du français oral et écrit) et social (accueil en France par son père et son frère, déjà « intégrés ») élevés, Karim appréhende plus aisément les institutions, démarches administratives et judiciaires que ses congénères. Son accident marque en tout cas un point de non-retour matériel. Mais même si son attitude le prive de revenus et exclut la perspective de sa réembauche au sein de l'entreprise, le coût de sa contestation lui apparaît subjectivement moindre que celui qu'il aurait dû consentir en restant silencieux et soumis.

Cette action individuelle ouvre dès lors un espace inédit. Elle contribue à fissurer la résignation ambiante et suscite une prise de conscience progressive parmi quatre de ses collègues – Kader, Marouane, Salim et Malik – qui formeront le noyau initial du collectif. En octobre 2022, ils décident, avec Karim, de dénoncer collectivement les graves manquements de VTF Écologie au droit du travail, ce qui déclenche une intervention de l'inspection du travail sur plusieurs sites.

Au-delà de ce petit noyau, ces événements suscitent alors l'indignation parmi d'autres travailleurs et travailleuses de VTF Écologie, et ouvrent, pour la première fois, un espace de parole pour l'ensemble de ces personnes. Une ébauche de dynamique collective affleure ainsi autour d'un refus partagé de l'impunité patronale et d'une requalification subjective de leur expérience en injustice collective.

Ensuite, à partir de janvier 2023, le soutien s'élargit. Karim rencontre, de manière fortuite lors d'une manifestation, Hassan, représentant CGT à la commission sociale de la branche du recyclage et coordonnateur syndical CGT du groupe Enomo[17]. Hassan décide alors de s'engager, scandalisé par la situation en tant que syndicaliste et professionnel du secteur, mais surtout mu par la volonté de défendre l'intérêt général de la profession, la sous-traitance de main-d'œuvre, comme les autres formes de précarisation, nuisant à la situation sociale et au développement de cette profession. En particulier, Hassan met Karim en lien avec une avocate engagée dans la défense salariale (Me Piantorelli).

Le passage d'une indignation individuelle à une mobilisation collective s'opère ainsi à l'articulation entre ressources individuelles (capital culturel et social, maîtrise linguistique), événement déclencheur, solidarité émergente et recours à des appuis syndicaux et juridiques.

17. Enomo est un grand groupe de gestion des déchets.

II. La mobilisation collective comme levier de pouvoir d'agir

Au-delà de l'accident de Karim et de la prise de conscience partagée qui a émergé, la mobilisation du collectif est surtout favorisée par l'entrée en scène d'importantes médiations syndicales et juridiques. Elle est rendue possible en 2023 par un travail conséquent de mise en confiance, d'accompagnement et d'apprentissage (II.1) permettant de déboucher sur l'élaboration et la réalisation d'un plan d'action syndicale (II.2). En cela, elle ne peut être comprise comme un simple sursaut de révolte ponctuel et constitue un levier concret de développement d'un solide pouvoir d'agir collectif.

II.1. Une mobilisation construite grâce à un travail de mise en confiance, d'accompagnement et d'apprentissage

La constitution du collectif se révèle à la fois fragile et décisive. Dans un contexte de précarité aggravée, marqué par l'absence de rémunérations[18] et la crainte constante de l'expulsion, l'engagement de ses membres parvient à s'enraciner grâce à un accompagnement structuré et méthodique, au prix d'un travail patient d'organisation et de mise en confiance. Des réunions hebdomadaires se tiennent de manière rigoureuse avec une répartition claire des rôles et des décisions prises collectivement. Elles permettent de créer un espace de solidarité où la parole circule librement et où la confiance peut émerger.

Ce processus s'accompagne toutefois de tensions et de départs. Le groupe en vient à renforcer sa cohésion en opérant une sélection fondée sur la loyauté et l'honnêteté, passant de 21 à 11 membres, et faisant barrage aux risques de divisions ou d'infiltrations[19] : « On était 21, les autres, ils transféraient nos paroles. C'est des mouchards. Ils ont des liaisons avec les patrons[20]. »

Soutenu par Hassan – élu syndical au sein d'Enomo, l'un des donneurs d'ordre de VTF Écologie – et par l'avocate, Maître Piantorelli, le collectif engage un travail d'appropriation juridique et de documentation des abus subis. Ses réunions, qui se tiennent dans une bourse du travail, combinent rappel des droits, préparation d'entretiens avec l'administration, mise en forme de preuves, autant d'outils qui contribuent à transformer des expériences dispersées en dossier collectif.

18. À la suite de la visite de l'inspection du travail, les donneurs d'ordre de VTF Écologie avaient rompu leur contrat avec elle, entraînant sa liquidation judiciaire et le renvoi *sine die*, sans indemnités, de l'ensemble de son personnel. Les membres du collectif vont alors subsister grâce à de l'endettement familial ou communautaire, un recours à des associations de bienfaisance et l'effectuation de petits boulots informels.

19. D'anciens responsables de VTF Écologie avaient créé entre temps une autre société de sous-traitance intervenant principalement dans le secteur du nettoyage et réemployant dans des conditions analogues une partie de l'ancien personnel de VTF Écologie. Quelques-uns des travailleurs concernés avaient rejoint en même temps le collectif de lutte émergent, apparaissant alors comme jouant une sorte de double jeu.

20. Entretien des auteur·es avec Marouane à l'occasion d'un échange avec le collectif 4 novembre 2023.

Ce processus s'apparente à une véritable « pédagogie active ». Hassan et l'avocate font nécessairement preuve de pédagogie vis-à-vis des membres du collectif. Notamment, à partir du patrimoine d'expériences de lutte engrangé par la CGT dans le secteur du déchet (luttes de la fin des années 2000, à l'occasion des réformes du système des retraites en 2020 et 2023…), il s'agit de favoriser leur apprentissage de la mobilisation et de la « grève » à venir, l'occupation d'une usine (voir *infra*). Or, ils et elles forment un groupe inexpérimenté en ce domaine[21] : il faudra donc réaliser un travail syndical de transmission, comme on le constate aujourd'hui dans d'autres univers du prolétariat pareillement inexpérimentés (Giraud, 2024). Il leur faut précisément acquérir et s'approprier les « routines conflictuelles » qui vont leur permettre de mener leur future « grève » en tant que sans-papiers soutenus par la CGT (Zougbédé, 2021).

Mais il s'agit bien d'une pédagogie active, loin d'une transmission descendante. En effet, l'enjeu est aussi de faire de ces travailleurs et travailleuses les acteurs et actrices de leur lutte, en cherchant à convertir leur peur intériorisée en une capacité à se présenter comme sujets de droit, à faire en sorte qu'ils et elles développent une conscience critique de leur expérience, à les amener à faire et à assumer des choix d'action discutés et partagés en mesure de transformer leur situation comme cela leur semble souhaitable, bref à développer ainsi leur pouvoir d'agir *via* différents apprentissages collectifs (situations de formation informelle, « *coaching* » juridique, échanges entre pairs…) – un processus « éducatif » qui n'est pas sans rappeler ce que le pédagogue Paulo Freire appelait de ses vœux pour œuvrer en faveur de l'émancipation des opprimé·es (Freire, 2021).

Ce travail de transmission et d'apprentissage s'incarne tout particulièrement dans l'élaboration partagée d'un cahier de revendications portant sur la régularisation, l'embauche en CDI et la reconnaissance des préjudices subis (voir *infra*), qui formalise la parole du groupe et prépare les actions à venir. « Nous, on ne connaissait pas les droits, la loi, on a appris plein de choses, on a appris comment faire, comment s'exprimer, comment marcher la tête haute[22]. »

Au cœur de cette mobilisation en train de s'apprendre se déploie alors une intensité émotionnelle rarement visible dans les formes d'action syndicale traditionnelles – à l'exception des luttes engagées pour s'opposer à des fermetures de site et des pertes d'emplois. Pour les membres du collectif, l'engagement dans la lutte ne se limite pas à l'affirmation d'une revendication professionnelle, mais convoque l'ensemble de leur existence, leur sécurité, leur histoire migratoire, leur dignité. L'action collective devient pour elles et eux une scène possible de réparation symbolique, où se mêlent colère, peur, solidarité et fierté progressivement retrouvée.

21. Seul Salim avait connu l'expérience d'un conflit social au Maroc.

22. Entretien des auteur·es avec Marouane, *op. cit.*

Cet engagement transforme d'emblée en profondeur les subjectivités. Le passage du silence à la parole, du repli à l'action, s'opère dans la confrontation à des expériences limites. « On a eu du mal à les faire parler. Parce qu'il y a une culture de la soumission, une sorte d'impasse où l'on veut avant tout conserver son emploi[23]. » L'expression de soi devient alors un acte politique qui suppose de rompre avec des formes d'auto-censure intériorisées.

L'expérience de la lutte redonne aussi confiance dans les autres, les semblables. Là où l'isolement et la défiance dominaient, se construit une solidarité concrète. « On a eu plus de courage[24]. » Cette confiance, nourrie par la stabilité du collectif (la mobilisation crée de solides liens amicaux et solidaires), agit comme catalyseur d'un pouvoir d'agir élargi, où chacun·e, petit à petit, se découvre capable non seulement de résister et de lutter, mais aussi d'imaginer une place beaucoup plus enviable dans le monde social.

La mobilisation bénéficie à ce titre d'un accompagnement syndical effectué au plus près, se traduisant dans la création d'un espace où les expériences de chacun·e peuvent être entendues, mises en récit, partagées. Cet accompagnement recherche et produit un engagement non décrété d'en haut, mais construit dans l'épreuve collective, dans une temporalité où les affects et les stratégies s'entrelacent. C'est dans cette tension entre attention aux subjectivités et construction d'un collectif que se joue, au cœur de la mobilisation, un apprentissage politique singulier, qui fait émerger un pouvoir d'agir sans doute fragile mais possiblement transformateur.

La temporalité de la lutte, la centralité des affects et l'intensité des épreuves traversées appellent d'ailleurs cet accompagnement attentif, fondé sur la disponibilité, l'écoute et la construction progressive de liens de confiance. L'action syndicale apparaît ainsi ici comme une forme de présence continue, qui ne se limite ni à la revendication ni à la représentation, mais inclut un travail d'appui, de sécurisation et d'encouragement à l'expression.

II.2. L'élaboration et la réalisation d'un plan d'action syndicale : un effet « boule de neige » pour créer un rapport de force

La stratégie syndicale élaborée avec la CGT vise à renforcer l'impact du collectif en créant un rapport de force multidimensionnel. Elle articule en effet quatre volets complémentaires – préfectoral, syndical, prud'homal et pénal – qui exercent une pression coordonnée à différents niveaux.

Le premier volet, préfectoral, prévoit d'engager des négociations avec les autorités compétentes afin d'obtenir des engagements formels de régularisation administrative. Cette étape est considérée comme cruciale, car sans titre de séjour, l'accès aux droits

23. Entretien des auteur·es avec Me Piantorelli, 29 septembre 2023.

24. Entretien des auteur·es avec Hamid, 4 novembre 2023.

sociaux et professionnels demeurera entravé. L'appui structurant de la CGT et le recours à son organisation « Migrant·es » se révèlent de ce fait d'une grande importance. Il permet d'ouvrir des portes qui risqueraient en son absence de rester fermées.

Le deuxième volet, syndical et médiatique, vise à conduire des actions visibles et spectaculaires : mobilisation, occupation d'un site, formalisation de revendications, interpellation des pouvoirs publics et du grand public. Le 28 août 2023, le collectif organise ainsi l'occupation pendant une journée d'une usine d'Enomo. Cette initiative, qui fédère l'ensemble de la CGT à l'échelle de la branche activités des déchets autour d'une cause commune, entend rendre publiques les conditions illégales subies par les travailleurs et travailleuses et à leur faire obtenir des embauches en CDI pour permettre leur stabilisation administrative et socio-professionnelle.

La médiatisation de l'occupation de cette usine *via* des journaux nationaux amplifie le poids politique du mouvement et fragilise la position patronale. Les retombées immédiates de cette mobilisation médiatique sont d'ailleurs à la fois symboliques et concrètes : afin d'étouffer le feu médiatique qui risque d'écorner son image, Enomo en vient rapidement à formuler des promesses d'embauche en CDI pour les membres du collectif, leur ouvrant ainsi une perspective inédite de stabilité professionnelle et de régularisation administrative. La formulation de ces promesses amène alors la CGT, par l'entremise de son réseau, à faciliter le lien avec le ministère de l'Intérieur, pour accélérer le déclenchement des démarches de régularisation, ce qui constitue une avancée majeure pour des personnes longtemps plongées dans la clandestinité et la peur de l'expulsion. « On était très content à l'issue de l'occupation parce qu'on a eu les promesses d'embauche et les [formulaires] Cerfa. Sans la CGT, on n'aurait pas pu s'organiser collectivement[25]. » De fait, ce tournant marque moins une simple victoire identitaire qu'une transformation statutaire majeure : l'accès à un titre de séjour ouvre simultanément des droits matériels (prestations sociales, emploi formel) et une reconnaissance comme sujet légitime dans l'espace social. Il illustre ainsi l'articulation entre redistribution et reconnaissance, digne de ce qu'apportent les luttes « culturelles » et « de redistribution » (Fraser, 2011) : « C'est un grand jour, c'est la fête ! Parce qu'on a reçu le titre d'avoir nos droits. À la Caf, j'ai demandé à avoir de l'aide pour mes enfants, c'est bien[26]. »

Le troisième volet du plan d'action a pour objectif d'utiliser la voie prud'homale pour faire reconnaître les abus (salaires impayés, travail dissimulé, discriminations), non seulement contre VTF Écologie, mais aussi contre les donneurs d'ordre, souvent complices passifs. Cette action juridique, toujours en cours lors de l'écriture de cet article, vise à obtenir des indemnités et des rappels de salaire, tout en affirmant le principe « à travail égal, salaire égal » (par rapport aux travailleurs et travailleuses en CDI

25. Entretien des auteur·es avec Kamila, 3 février 2024.

26. Entretien des auteur·es avec Kamal, 3 février 2024.

et en situation régulière employé·es par les donneurs d'ordre et effectuant les mêmes tâches) et en renforçant le poids de la force syndicale au sein de la branche. Ajoutons à cela l'engagement d'une action pénale, visant les violations graves constatées comme l'emploi illégal ou la traite d'êtres humains. Un ajout qui offre une dimension exemplaire et dissuasive à la lutte menée.

La coordination entre ces différents leviers crée au total un effet « boule de neige » qui étend le rapport de force au-delà du collectif : la cause s'étend à l'échelle de la branche, le rapport de force se déplace vers les donneurs d'ordre et les préfectures, et le traitement du dossier contribue à faire évoluer les pratiques syndicales sur la question de la sous-traitance.

Cette ingénierie du conflit ne surgit pas *ex nihilo*. Le coordonnateur CGT Hassan est lui-même issu d'un syndicat de la branche déchets dont l'« ADN » a été marqué par les grèves de sans-papiers de 2008-2010 et par des mobilisations locales ultérieures dans les centres de tri. Il a ainsi accumulé un capital militant, fait de savoirs juridiques sur l'emploi des sans-papiers, de routines de recours à la préfecture et au ministère de l'Intérieur, et d'une expérience de l'articulation entre grève, occupation de sites et contentieux prud'homal. Ce capital, circulant entre différents niveaux de la « galaxie CGT[27] », est réinvesti et reconfiguré dans le cas présent, dans un contexte réglementaire plus restrictif qu'à la fin des années 2000.

De fait, l'action se construit sur un socle de luttes passées de travailleurs et travailleuses avec ou sans papiers dans la filière. L'occupation de l'usine, point d'orgue de la mobilisation, s'inscrit dans le prolongement direct de précédentes luttes syndicales locales, à savoir une grève effectuée en octobre 2021 et l'obtention par la CGT d'un ancrage électoral lors des élections professionnelles de 2022 au sein de cette usine. Cette mémoire sociale permet alors de construire la confiance et la solidarité, jusqu'à convaincre les membres du collectif et les salarié·es du site les plus réticent·es face aux risques de la confrontation collective. Ce passé conflictuel se révèle déterminant pour contrer la stratégie de division de l'employeur et renforcer la cohésion du groupe. Selon Hassan, sans ce terreau de luttes passées, l'occupation, aussi minutieusement préparée soit-elle, n'aurait pu aboutir.

Cet ancrage historique se double d'une coordination syndicale efficace, l'ensemble des niveaux de la CGT (confédéral, fédéral, départemental, local, branche et section Migrant·es) validant et accompagnant le plan d'action. Ce maillage n'est certes pas édifié sans efforts patients et diplomatiques en matière de justifications et de négociations préalables. Mais une fois tissé, il garantit l'accès à des ressources, une certaine protection et une capacité de mobilisation rapide (soutiens, réseau de presse, relais politiques). La légitimité du mouvement est ainsi consolidée bien au-delà du groupe initial, donnant

27. Syndicat de site chez le donneur d'ordre, fédération, dispositif CGT Migrant·es, unions locales et départementales.

un poids considérable à la mobilisation jusqu'à lui permettre de peser sur les négociations avec Enomo et ses décisions d'embauche.

III. La poursuite de la mobilisation après l'action de l'été 2023 : entre ambivalence des parcours et transmission d'une expérience de lutte

L'action collective de l'été 2023 a marqué un tournant pour le groupe de travailleurs et travailleuses, transformant leurs expériences et leurs situations de façon positive : accès à des positions professionnelles et administratives plus stables, à un certain sentiment de sécurité matérielle et psychologique, émergence ou réveil d'aspirations personnelles (reconversions, formations, déménagements, mariages, séjours au Maroc…)[28]. Mais cette nouvelle période est aussi un temps ambivalent, traversé par la fragilité persistante des droits acquis et des avancées réalisées, et la dispersion du collectif (III.1). Cette ambivalence interpelle alors nouvellement le collectif constitué, qui parvient à continuer à exister mais en agissant autrement (III.2), en allant jusqu'à transmettre et essaimer son expérience de développement d'un pouvoir d'agir auprès d'autres travailleurs et travailleuses (III.3).

III.1. Un contexte qui interpelle de façon nouvelle le collectif

Préserver les liens et faire vivre la solidarité supposent désormais de composer avec un nouveau contexte : celui de la dispersion, de l'incertitude administrative qui perdure et d'une précarité toujours vive. « On n'est pas encore arrivé à la fin, ce n'est pas fini. Le combat n'est pas encore terminé[29]. »

Embauché·es par Enomo en CDI, les membres du collectif ont été affecté·es sur des sites différents au sein d'une région, et sur des métiers distincts (trieurs et trieuses pour huit personnes, pontier et agent d'entretien et d'infrastructure pour les deux autres). De fait, cette dispersion n'apparaissait pas *a priori* des plus favorables au maintien de la solidarité.

Par ailleurs, s'ils et elles obtiennent une première forme de régularisation – récépissé ou autorisation provisoire de séjour –, cette avancée reste partielle, temporaire, tributaire de reconductions incertaines. Cette insécurité juridique maintient une pression constante. « Si un jour tu te retrouves sans récépissé, tu risques de ne plus pouvoir travailler, le patron peut te dire d'arrêter[30]. » Tant que cette instabilité n'est pas levée, la régularisation reste inachevée, soumise à une « mise en attente » durable (Le Courant,

28. Cela renvoie à ce que l'on sait des effets des pratiques de régularisation (Têtu-Delage, 2009).

29. Entretien des auteur·es avec Kamila à l'occasion d'un échange avec le collectif, 11 mai 2024.

30. *Ibid*. Entretien des auteur·es avec Kamila à l'occasion d'un échange avec le collectif, 28 juin 2024.

2014). Cette insécurité liée à la difficulté de renouveler les récépissés conduit la plupart des membres du collectif à remettre leur séjour si désiré au Maroc pour revoir leur famille. Elle risque aussi de les amener à renouer, même pour des durées transitoires, avec les affres de la clandestinité.

Cette incertitude administrative engendre ainsi un nouvel enjeu d'importance à traiter pour le collectif. Mais dans la mesure où elle se manifeste différemment selon les personnes (récépissés attribués à des moments distincts et à renouveler à des dates plurielles, confrontation à des préfectures ne fonctionnant pas à l'identique…), elle questionne la capacité du collectif à faire face dans la durée[31] à cette différenciation des situations.

Au-delà de la fragilité juridique, et preuve que les seules régularisations, si elles permettent d'améliorer les situations, sont encore loin de garantir une vie professionnelle idéale (Fassin *et al.*, 1997), les membres du collectif se confrontent aussi à quantité de problématiques sur leur lieu de travail : pénibilité, injonctions à la polyvalence, manque de reconnaissance, affectations parfois éloignées des lieux de résidence, formes de mépris managérial… Tout cela ne peut que générer de nouvelles frustrations. « [Les chefs] pensent que nous sommes bêtes », affirme ainsi Marouane pour dénoncer le mépris managérial ambiant. Un jour, dépité par les tâches pénibles d'entretien qu'il doit effectuer au titre de la polyvalence alors qu'il a signé pour un poste de pontier, il va jusqu'à lâcher : « Avant on était des sans-papiers, mais là on a des papiers et on est encore maltraités, nous ça nous fait mal, on n'est pas beaucoup mieux traités qu'avant. »

Ces problématiques sont telles que les personnes en viennent à se demander si elles ne sont pas le signe d'une volonté de l'entreprise de les sanctionner pour leur lutte menée en 2023, voire de les décevoir pour favoriser leur départ à terme. Mais la co-analyse effectuée débouche aussi sur l'idée que ces personnes découvrent en fait les conditions de travail souvent difficiles qui caractérisent le salariat en CDI dans le secteur, des conditions qu'elles avaient précédemment sans doute sous-estimées, tant leur quotidien de travail sans papiers, marqué par l'hyper-exploitation, les avait accaparé·es.

En tout état de cause, ces problématiques interpellent de nouveau le collectif. Et cela est d'autant plus justifié que les personnes ne se sentent pas toujours soutenues par les délégué·es du personnel ou syndicaux de leur site de rattachement (affilié·es à d'autres syndicats que la CGT ou parfois à la CGT elle-même) pour tenter d'y remédier. « Je constate qu'il y a des délégués qui sont avec la direction. Quand on rappelle aux salariés leurs droits, ils vont les voir pour leur dire qu'il ne faut pas écouter, que ce n'est pas vrai[32]. »

31. Afin de décrocher une carte de séjour d'un an, objectif poursuivi par les personnes, il faut s'inscrire dans une temporalité d'au moins une année et renouveler tous les trois mois le récépissé, avec toutes les incertitudes suscitées.

32. Entretien des auteur·es avec Salim à l'occasion d'un échange avec le collectif, 11 mai 2024.

Mais là encore la différenciation des expériences et des problèmes rencontrés règne en maître. Tous et toutes ne se heurtent pas aux mêmes problématiques, aux mêmes moments, avec la même intensité, et ne sont pas sans aucun soutien syndical sur leur site. Alors que certain·es critiquent avec amertume leur nouvelle situation, d'autres se montrent plutôt satisfait·es. De fait, cette différenciation interroge de nouveau la capacité du collectif à continuer d'exister et d'agir dans le nouveau contexte.

Enfin, notons que l'ambivalence des situations constatées après l'action de 2023 est également liée à la temporalité judiciaire : la longueur des procédures prud'homales et pénales, au regard des besoins urgents de réparation matérielle et symbolique, entretient une attente éprouvante, susceptible à la fois de maintenir le collectif mobilisé et d'alimenter fatigue et découragement.

III.2. Continuer à faire exister le collectif

Malgré des conditions difficiles, le collectif parvient pourtant à continuer d'exister dans le nouveau contexte. Si les délais des procédures juridiques lancées à l'issue de l'occupation d'usine contribuent à ce maintien, les liens tissés pendant la lutte y sont aussi pour quelque chose, et ce en dépit de l'éloignement géographique et les nouveaux soucis personnels à affronter. Les membres du collectif continuent ainsi à se retrouver lors de rencontres informelles, et restent en contact *via* un groupe de discussion sur WhatsApp.

Certain·es agissent comme relais ou appuis pour leurs congénères : partage d'expériences, d'informations utiles, orientations vers des soutiens syndicaux ou juridiques, aides particulières apportées par les francophones à celles et ceux qui ne parlent pas bien le français quand il s'agit par exemple de mener des démarches administratives... Cette solidarité maintenue est le signe que la lutte a transformé durablement les individus, en leur donnant la force et la confiance pour continuer à agir ensemble. « Après la mobilisation, on va continuer à se voir, à nous soutenir. On a été victimes des chefs et des patrons, c'est pour ça qu'on a dans l'idée d'aider et de soutenir les salariés[33]. »

Face à la complexité des situations, le collectif joue ainsi un rôle de soutien souple, adaptatif, qui permet à chacun·e de faire face autant que possible aux difficultés administratives, professionnelles ou relationnelles qu'ils et elles rencontrent désormais plus ou moins singulièrement.

Outre les échanges informels, des rendez-vous collectifs se tiennent toujours au sein de la même bourse du travail. Ce lieu reste donc un point d'ancrage essentiel, notamment pour envisager ensemble les actions de soutien.

33. Entretien des auteur·es avec Farida à l'occasion d'un échange avec le collectif, 11 mai 2024.

Dans le nouveau contexte, cette solidarité permet de mutualiser les ressources (contacts, conseils, appuis syndicaux ou juridiques) et de limiter les effets d'isolement. Certes, comme nous l'avons vu, elle est mise à rude épreuve. Mais l'élan initial et le puissant lien de confiance établi perdurent, dopant toujours les actions et les apports potentiels du collectif. Par exemple, quand un problème survient, la première réaction est souvent d'en parler au sein du groupe et de chercher une solution ensemble, avant d'envisager une médiation de nature syndicale ou juridique.

Le rôle toujours actif d'Hassan, le coordonnateur syndical CGT, et l'implication durable de l'avocate permettent à vrai dire d'entretenir aussi ce tissu collectif, en le réorientant vers des objectifs pragmatiques et diversifiés, adaptés à la nouvelle situation : pour tel·le ou tel·le membre du collectif, selon la problématique à laquelle il ou elle se heurte à un moment donné, renouveler un récépissé, contester une sanction, demander une régularisation…

Hassan continue de jouer un rôle essentiel dans l'animation du collectif, l'organisation de ses réunions, la mobilisation des différentes ressources syndicales (par exemple pour faciliter l'accès à une préfecture quand un renouvellement de récépissé se fait long) et les négociations à mener auprès d'Enomo pour remédier à tel ou tel problème (paye, qualification, éloignement du lieu de travail par rapport au domicile…). Plus généralement, il s'emploie à faire du collectif une instance d'orientation et de hiérarchisation des priorités à traiter, capable de naviguer dans les méandres administratifs tout en continuant à structurer un sens partagé du combat. « Là, on n'est plus sur des problématiques de travail illégal, on est sur des problématiques de travail classiques. Ils ont des cahiers revendicatifs distincts car ils ont des professions différentes. Le collectif est ressource aujourd'hui parce qu'on bénéficie du retour d'expérience des uns et des autres, en fonction de leur avancement propre, et la seule chose que le collectif est en mesure de faire pour ces cahiers revendicatifs, c'est déjà de voir s'il y a des problématiques communes et comment chacun les gère. Après la grève, il a fallu continuer à accompagner les salariés en matière de formation, de logement. La CGT, on a une organisation très complexe, je peux leur dire à quelle porte il faut taper, leur faire des préconisations[34]. »

Dans ce cadre, le rôle du syndicat se reconfigure. S'il s'agit de finaliser la lutte engagée (en favorisant les régularisations, les stabilisations professionnelles et les suites données aux procédures juridiques), et s'il s'agit toujours de rapprocher la CGT d'un salariat historiquement peu syndiqué et de réduire sa précarité pour être bénéfique à l'ensemble de la profession, Hassan en vient à adapter son répertoire d'intervention en l'hybridant davantage. Ce répertoire mobilise et articule désormais le triple registre d'action traditionnel de la CGT (Groux, Mouriaux, 1992 ; Nizzoli, 2009) : « syndicat de lutte », puisqu'il importe de maintenir une certaine pression vis-à-vis d'Enomo, « syndicat-

34. Entretien des auteur·es avec Hassan à l'occasion d'un échange avec le collectif, 11 mai 2024.

recours » pour faciliter les démarches de régularisation et « syndicat-institution », capable de négocier des solutions avec l'entreprise pour remédier aux problèmes rencontrés par les membres du collectif.

III.3. Essaimer, transmettre : une dynamique qui dépasse le groupe initial

Au fil des mois suivant la mobilisation de l'été 2023, le collectif s'est doté d'une fonction nouvelle : transmettre son expérience. Cela passe par des formes de conseil et de soutien apportées à des semblables : « On parle de notre expérience à des personnes comme nous qui arrivent en France, on les met en garde, on leur dit de faire attention à ça, à ça, on forme un peu les gens qui viennent d'arriver, il faut faire ça, il faut faire ça, demander le salaire de base quand ils sont embauchés, donc on donne des conseils, ça donne un sentiment de fierté[35]. »

Cette fonction de transmission se traduit aussi par des participations à des mobilisations syndicales, des conférences, des témoignages dans les médias… autant de formes d'essaimage qui visent à rendre visible l'injustice subie et les formes de résistance élaborées collectivement. Cette prise de parole publique est politique. Elle affirme une capacité à parler en son propre nom, à revendiquer une dignité mais aussi à transmettre une expérience à d'autres groupes de travailleurs et travailleuses sans papiers ou précarisé·es : « Ma vie, elle peut finir à 23 ans si ça peut aider les autres[36]. » L'histoire du groupe devient ainsi une ressource pour d'autres mobilisations, mais le récit que ses membres en font et les actes de transmission associés constituent aussi une manière de renforcer leur propre pouvoir d'agir.

C'est dans cet esprit qu'un second collectif voit le jour en 2024, constitué d'anciens collègues de VTF Écologie. Le premier groupe soutient cette nouvelle dynamique : conseils, critères de structuration, appui aux prises de contact syndicales, préparation des actions… La transmission d'expérience s'opère ainsi de différentes façons, et ce malgré des tensions héritées du passé. Cet appui marque une évolution majeure : le premier collectif s'est non seulement imposé comme acteur de sa propre défense, mais il œuvre aussi à présent comme catalyseur de nouvelles luttes. « Le second collectif renforce le premier collectif car en profitant de son expérience, il va plus vite que lui et se montre plus efficace. Du coup, ça rejaillit favorablement sur le premier collectif. Désormais, si l'un des 10 est touché, ce sont maintenant 23 qui réagissent. Le rapport de force s'amplifie[37]. »

Cet essaimage dessine aussi une autre perspective : celle d'un déplacement progressif de l'action vers d'autres échelles – les collectifs de site, les syndicats locaux, les branches de la filière déchets. À mesure que les trajectoires se stabilisent (CDI, régula-

35. Entretien des auteur·es avec Malik à l'occasion d'un échange avec le collectif, 11 mai 2024.

36. Entretien des auteur·es avec Marouane (en visio), 6 avril 2024.

37. Entretien des auteur·es avec Hassan à l'occasion d'un échange avec le collectif, 28 juin 2024.

risation, reconnaissance juridique), les formes de lutte sont en effet amenées à évoluer. Le collectif initial n'est d'ailleurs peut-être pas destiné à perdurer indéfiniment comme entité active.

Ces formes d'essaimage et de transmission sont favorisées par les effets de la mobilisation sur l'estime de soi des membres du collectif et leur capacité à contester et à lutter contre les rapports de domination. Ils et elles ont dépassé leur peur en mettant « KO une multinationale », selon Hassan. Ils et elles ont désormais conscience de pouvoir agir face à des conditions de travail et d'emploi problématiques, et que des aspects, autrefois tabous ou indiscutables à leurs yeux, comme les modes de management ou la notion même d'accident du travail, peuvent faire l'objet de protestations et de revendications. Ils et elles constatent d'ailleurs, non sans fierté, l'arrêt de la pratique de la sous-traitance de main-d'œuvre dans les centres de tri d'Enomo où ils et elles travaillent, suite et grâce à leur mobilisation.

En outre, sur leur site, se rappelant avec effroi ce qu'ils et elles ont connu, ils et elles se montrent aussi sensibles à ce que vivent nombre d'intérimaires, parfois sans-papiers et souvent soumis·es à des conditions de travail et à des droits de moindre qualité par rapport aux personnels en CDI : « L'intérim n'est pas utilisé dans les règles. Les intérimaires devraient avoir les mêmes conditions de travail, les mêmes droits que les salariés de l'entreprise. Mais ce n'est pas le cas. Les intérimaires sont employés comme nous avant[38]. »

Par ailleurs, la réussite associée à la mobilisation de 2023 nourrit un sentiment de solidarité et de reconnaissance envers la CGT. Les dix membres du collectif la perçoivent comme l'actrice clé de l'amélioration de leur situation, et en deviennent au moins des sympathisant·es. Ils et elles n'hésitent pas à nouer des relations avec le collectif CGT de leur site de rattachement, et certain·es s'engagent ou projettent de s'engager avec ce collectif. Quelques-un·es s'inscrivent dans des formations CGT et sont d'ores et déjà enclin·es à prendre des responsabilités syndicales. C'est le cas de Salim, qui, auréolé de son engagement réussi en 2023, va jusqu'à être sollicité par des syndiqué·es de la CGT de son site. Il suit d'ailleurs rapidement une formation de la CGT après son embauche.

Conclusion

L'étude quasi clinique de la mobilisation conduite par le collectif montre en définitive que les luttes de travailleurs et travailleuses sans papiers ne peuvent être comprises indépendamment des configurations productives dans lesquelles elles prennent place. Loin d'être des mobilisations « hors sol », elles émergent au cœur même de fonctionnements organisationnels qui articulent sous-traitance de main-d'œuvre, fragmentation des responsabilités et instrumentalisation du statut administratif. L'hyper-exploitation

38. Entretien des auteur·es avec Karim à l'occasion d'un échange avec le collectif, 3 février 2024.

apparaît ainsi comme une forme stabilisée et « ultra » de « gouvernement » du travail précaire.

Cette étude appelle également à une vigilance renouvelée envers les mécanismes d'invisibilisation et de marginalisation propres à certains secteurs, à l'intersection des rapports sociaux de classe, de genre, de race et de statut administratif.

Dans ce cadre, la mobilisation étudiée ne relève ni d'une spontanéité héroïque ni d'un simple effet d'encadrement syndical. Elle résulte d'une conjonction de facteurs : rupture soudaine d'un équilibre initial, présence de ressources différenciées au sein du groupe, possibilité d'appuis syndicaux et juridiques capables de traduire des expériences individuelles en cause collective. Le pouvoir d'agir observé ici se construit donc dans l'articulation entre trajectoires individuelles, dynamiques collectives et médiations syndicales et juridiques.

Notre recherche met aussi en lumière les effets ambivalents de la mobilisation. Si celle-ci permet l'accumulation d'un capital militant et une transformation probante des rapports à soi, au droit et au travail, elle ne dissout pas pour autant les contraintes structurelles qui pèsent sur les trajectoires professionnelles et administratives des travailleurs et travailleuses concerné·es. La reconnaissance obtenue demeure partielle et fragile, exposée aux pratiques autoritaires de management et aux évolutions contraignantes du cadre réglementaire.

En ce sens, cette mobilisation constitue moins un modèle reproductible qu'un observatoire des tensions contemporaines qui traversent les luttes dans le domaine du travail précaire. Elle éclaire aussi les recompositions du syndicalisme face aux zones grises de l'emploi, tout en soulignant les conditions exigeantes de formation d'un pouvoir d'agir collectif dans ces marges du salariat.

Enfin, la démarche de recherche-intervention et de co-analyse adoptée ici permet de saisir au plus près ces processus en articulant dimensions subjectives et dynamiques collectives, syndicales et organisationnelles, et en restituant la manière dont les principaux protagonistes co-analysent et co-interprètent les transformations qu'ils et elles traversent.

Références bibliographiques

- Azaïs C., Dieuaide P., Kesselman D. (2017), « Zone grise d'emploi, pouvoir de l'employeur et espace public : une illustration à partir du cas Uber », *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol. 72, n° 3, p. 433-456, https://doi.org/10.7202/1041092ar.
- Bouquet B. (2017), « L'action collective, un socle incontournable », *VST - Vie sociale et Traitements*, n° 134, p. 16-21, https://doi.org/10.3917/vst.134.0016.
- Château Terrisse P., Codello P., Béji-Bécheur A., Jougleux M., Chevrier S., Vandangeon-Derumez I. (2016), « Réflexivité et éthique du chercheur dans la conduite d'une recherche-intervention », *La Revue des sciences de gestion*, n° 277, p. 45-56, https://doi.org/10.3917/rsg.277.0045.
- Chay C., Thoemmes J. (2015), « Le tri sélectif des déchets : entre difficultés et potentialités d'une nouvelle profession industrielle », *SociologieS*, https://doi.org/10.4000/sociologies.5026.
- Collovald A., Mathieu L. (2009), « Mobilisations improbables et apprentissage d'un répertoire syndical », *Politix*, vol. 86, n° 2, p. 119-143, https://doi.org/10.3917/pox.086.0119.
- D'Agostino A., Cadet J.-P. (2025), *Quand subir une hyper-exploitation au travail se transforme en pouvoir d'agir collectif*, Rapport de recherche, https://shs.hal.science/halshs-05157851.
- De Gaulejac V., Hanique F., Roche P. (dir.) (2012), *La sociologie clinique. Enjeux théoriques et méthologiques*, Toulouse, Érès.
- Fassin D., Morice A., Quiminal C. (dir.) (1997), *Les lois de l'inhospitalité : les politiques de l'immigration à l'épreuve des sans-papiers*, Paris, La Découverte.
- Fraser N. (2011), *Qu'est-ce que la justice sociale ? Reconnaissance et redistribution*, Paris, La Découverte.
- Freire P. (2021), *La pédagogie des opprimés*, Marseille, Agone.
- Giraud B. (2024), *Réapprendre à faire grève : la lutte syndicale à l'ère du précariat*, Paris, Puf.
- Groux G., Mouriaux R. (1992), *La CGT : crises et alternatives*, Paris, Economica.
- Le Bossé Y. (2012), *Sortir de l'impuissance : invitation à soutenir le développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités*, Paris, Ardis.

- Le Courant S. (2014), « "Être le dernier jeune" : les temporalités contrariées des migrants irréguliers », *Terrain*, n° 63, p. 38-53, https://doi.org/10.4000/terrain.15490.
- Moulier-Boutang Y. (1998), *De l'esclavage au salariat. Économie historique du salariat bridé*, Paris, Puf, https://doi.org/10.3917/puf.mouli.1998.01.
- Nizzoli C. (2009), *De l'immigré « clandestin » au « travailleur sans-papiers » : l'émergence d'une nouvelle figure sociale au travers du mouvement 2008-2009. Le rôle de la CGT*, Mémoire de Master 2 en sociologie, Université de Provence.
- Nizzoli C. (2015), *C'est du propre ! Syndicalisme et travailleurs du « bas de l'échelle » (Marseille et Bologne),* Paris, Puf.
- Siméant J. (1998), *La cause des sans-papiers*, Paris, Presses de Sciences Po.
- Terray E. (1999), « Le travail des étrangers en situation irrégulière ou la délocalisation sur place », *in* Balibar E., Chemillier-Gendreau M., Costa-Lascoux J. (dir.), *Sans-papiers : l'archaïsme fatal*, Paris, La Découverte, p. 9-34, https://doi.org/10.3917/dec.balib.1999.01.0009.
- Têtu-Delage M.-T. (2009), *Clandestins au pays des papiers : expériences et parcours de sans-papiers algériens*, Paris, La Découverte-CIEMI.
- Tourette L. (2022), « La régularisation des travailleurs sans papiers : vingt ans de combats syndicaux », *Plein droit*, n° 135, p. 23-30, https://doi.org/10.3917/pld.135.0025.
- Veron D. (2024), *Le travail migrant, l'autre délocalisation*, Paris, La Dispute.
- Zougbédé E. (2021), « Au début était la grève. Les grèves du travail des sans-papiers : l'appropriation de routines conflictuelles », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 37, n° 1-2, p. 207-227, https://doi.org/10.4000/remi.18464.