

Transformation des relations du travail et nouvelles formes d'action politique

par Michel Lallement

in P.D. Culpepper, P. Hall, B. Palier eds, *La France en mutation 1980-2005*, Paris Presses de Science po., 2006, p. 109-156.

1. Introduction : une nouvelle rationalisation institutionnelle

Les relations professionnelles peuvent être définies comme un ensemble d'institutions et de régulations situées au carrefour d'enjeux divers touchant au marché, à la société civile et à la transformation de l'action publique. De ce point de vue, peut-on considérer le système français de relations professionnelles comme unique, ou à tout le moins descriptible à l'aide de caractéristiques générales aussi fortes que singulières au regard des autres pays développés ?¹ Les comparatistes ont souvent tendance à répondre par l'affirmative. Ils associent couramment le cas français à un modèle caractérisé par le rôle décisif de la loi dans la production des règles de fonctionnement du marché de l'emploi et des relations du travail. Certes, si l'on compare la France aux États-Unis, la part que prend l'État dans la gestion de ces processus est bien différente. Mais en réalité le jeu que joue l'État français n'est pas le même d'un secteur à l'autre, de sorte que le cas de la France ne se laisse pas si aisément classer dans les catégories les plus fréquemment utilisées en la matière, comme le néo-corporatisme ou le pluralisme (Saglio, 1990). Cela est plus vrai que jamais depuis les changements intervenus en ce domaine au cours des vingt dernières années.

Ces évolutions sont au cœur des réflexions qui trament le présent chapitre. Plus précisément, je tente de les évaluer empiriquement sous deux aspects essentiels : les rapports entre les relations professionnelles, la société civile et le marché, d'une part, le rôle de l'État dans ce remodelage des relations du travail d'autre part. Mon hypothèse centrale est que le changement actuel repose sur un mouvement de contractualisation, processus qu'il ne faut pas comprendre dans un sens juridique étroit, mais plutôt comme une tendance de l'ensemble de la vie sociale à recourir

¹ Je remercie P. Culpepper, P. Hall et P. Le Galès pour leurs commentaires pertinents sur une première version de ce chapitre.

davantage à la négociation pour définir les cadres des pratiques, représentations et interactions. Suivant en cela A. Supiot (2000), je fais l'hypothèse que la part des liens sociaux prescrits décroît au bénéfice de celle issus de la contractualisation. Je fais également l'hypothèse que la contractualisation s'appuie sur trois facteurs complémentaires : l'obligation pour les individus d'être sincères et autonomes, l'élaboration de règles de procédure comme outils de la coordination sociale, et la volonté de cimenter les relations sociales selon un modèle de solidarité contractuelle. Comme nous le rappelle A. Supiot, la thèse de la contractualisation de la société n'est pas neuve. H.S. Maine, T. Spencer, L. Bourgeois et d'autres ont développé il y a plus d'un siècle déjà la notion de contrat pour expliquer le changement social. Mais, pour différentes raisons que je décris brièvement en conclusion, la contractualisation a désormais acquis une nouvelle dimension, qui n'est en rien comparable à ce qu'on pouvait observer en France il y a à peine trente ans encore².

Dans la société industrielle, et surtout à l'époque fordiste, l'intégration par les relations du travail était marquée par la prépondérance des contraintes institutionnelles sur les pratiques sociales. La délégation massive de la défense des intérêts des salariés au profit des organisations syndicales allait de pair avec un taylorisme rayonnant : aux dirigeants de l'entreprise, l'initiative en matière d'organisation du travail, aux syndicalistes, l'action collective. La forte intériorisation de ces rôles et la division des statuts assuraient une relative stabilité de l'ordre industriel. L'élévation du niveau scolaire des salariés, l'émergence et l'affirmation des valeurs de la classe moyenne, la mondialisation de l'économie, le développement de nouveaux services... sont autant de variables qui précipitent l'avènement d'un modèle d'interactions au sein duquel les relations sociales gagnent en fluidité. Le contrat s'impose alors plus que jamais comme un instrument de gestion du travail. À l'intérieur de l'entreprise, par exemple, il ne s'agit plus de déterminer *ex ante* ce que chacun doit faire, mais de fixer le cadre des négociations, c'est-à-dire leurs principes, leurs objectifs et leurs références (De Munck, 2000).

² J'ai développé ailleurs (Lallement, 2000) l'idée que la contractualisation doit être rapportée à la transformation de la société industrielle telle que la décrit par exemple A. Gouldner (1971). La théorie des jeux et l'approche interactionniste (celle d'E. Goffman au premier chef) peuvent ainsi être analysées comme une rationalisation intellectuelle des changements structurels de nos sociétés modernes.

Dans les années soixante-dix, peu de sociologues français avaient compris l'importance de ces changements alors à l'état naissant. A de maints égards, J.D. Reynaud (1973) fait, de ce point de vue, figure d'exception. La prise de conscience est aujourd'hui plus largement partagée, mais les analyses des conséquences de la contractualisation de la société en général et des relations du travail en particulier restent très variées. Certains spécialistes des relations professionnelles évoquent toujours une crise des syndicats. D'autres soutiennent que les institutions sont en perte de vitesse, et incitent les chercheurs à focaliser leurs observations sur les acteurs individuels plutôt que sur les systèmes. Définies en un sens durkheimien (à savoir comme ensemble de règles, formelles ou non, qui constituent pour l'individu une contrainte externe), il n'est pas certain cependant que les institutions aient quitté la scène de la « société post-industrielle ». Comme d'autres, je pense qu'elles deviennent simplement plus souples, plus décentralisées, plus ajustées aux situations locales... Il en résulte trois conséquences majeures.

Premièrement, bien qu'il accorde plus d'autonomie aux acteurs des relations professionnelles, l'État continue de jouer un rôle important, pour ne pas dire déterminant, dans la société française contemporaine, du moins dans le champ du travail et de l'emploi. Cette idée emprunte directement à E. Durkheim. Dans une conférence célèbre qu'il consacre à la famille, le père de la sociologie française observe un double mouvement : d'un côté, plus d'intervention de l'État dans l'encadrement des relations familiales ; de l'autre, une privatisation croissante de la famille. Bien entendu, les relations familiales et celles du travail ne sont pas entièrement comparables, mais elles présentent beaucoup d'analogies. De 1980 à nos jours, un même mouvement simultané de « privatisation » et de « publicisation » traverse et configure les deux espaces³.

Deuxièmement, alors que la branche s'est imposée au cours du XX^e siècle comme le niveau privilégié pour les négociations collectives, l'on assiste aujourd'hui à une recomposition des champs et des acteurs qui bouscule quelque peu les pratiques instituées. La négociation de règles de procédure offre l'occasion d'articuler autrement

³ « Privatisation » s'entend ici comme accroissement de l'autonomie et du pouvoir accordés aux acteurs de la société civile, surtout aux entreprises, désormais moins strictement encadrées par des règles substantielles et donc plus libres de promouvoir leurs intérêts. C'est pourquoi j'assimile ici, de façon un peu abusive, la privatisation à la décentralisation des négociations collectives.

accords de branche et d'entreprise et elle laisse plus de marge de manœuvre au niveau local. La construction de l'Europe sociale exige par ailleurs de prendre en compte un niveau supérieur de réglementation. La contractualisation des relations du travail prend ainsi corps dans un mouvement conjoint de « localisation » et de « mondialisation ». Paradoxale en apparence, cette évolution n'est pas spécifique au champ du travail puisqu'elle bouscule aussi ceux du politique, de la culture, etc. « Si l'on se demande, par exemple, pourquoi les Écossais veulent plus d'indépendance au sein du Royaume-Uni, ou pourquoi il y a un fort mouvement séparatiste au Québec, la réponse ne se trouve pas seulement dans leur histoire culturelle. Les nationalismes locaux surgissent en réaction aux tendances globalisantes, à mesure que s'affaiblit l'emprise des vieux États-nations » (Giddens, 1999 : 13).

Troisièmement, même si elle est susceptible d'accroître l'autonomie des acteurs, la contractualisation des relations de travail peut aussi accentuer la dépendance et l'inégalité. On peut aisément s'en persuader en examinant la façon dont le marché informe la production et la gestion des ressources humaines. Au nom du post-taylorisme, le travail appelle à la fois plus de responsabilité et plus de dépendance (vis-à-vis du client, des pairs...), plus d'implication subjective et moins de sécurité d'emploi... Rien n'empêche évidemment de repenser les termes de l'échange entre salariés et employeurs en faveur, par exemple, d'une plus grande « flexicurité » du travail et de l'emploi. Reste que, dans la mesure où les organisations syndicales sont toujours absentes d'un large pan du système productif, on peut s'interroger sur les conditions d'application et de contrôle collectifs des normes, fussent-elles entièrement repensées au service des exigences du moment.

Le changement social contemporain semble donc débiteur de contradictions majeures, qui associent privatisation et publicisation, localisation et mondialisation, autonomie et dépendance. A y regarder de plus près, les mutations sont moins paradoxales qu'il n'y paraît de prime abord. Elles font sens en effet si l'on considère la contractualisation du social comme l'une des pierres angulaires du mouvement de rationalisation institutionnelle qui structure les relations professionnelles et l'action publique. Pour étayer une telle hypothèse, je commencerai par décrire les principaux traits de l'ancien modèle de relations professionnelles, qui a surtout marqué les trois premières décennies de l'après-guerre (2^e partie). Puis je mettrai en évidence les bouleversements

intervenues à partir des années quatre-vingt au sein des marchés (3^e partie), de la société civile (4^e partie) et de l'action publique (5^e partie). En conclusion, je dégagerai les grandes leçons que l'on peut tirer de ces observations, je pointerai quelques contradictions persistantes et esquisserai de possibles scénarii pour le futur des relations de travail à la française.

2. Principes et portée du paradigme fordien d'après guerre

Quels sont les principaux traits du modèle français des relations professionnelles qui s'impose après la seconde guerre mondiale ? En une période où le taux de croissance économique et la paix sociale comptent plus que les enjeux de compétitivité ou les questions d'emploi, l'action de l'État s'instruit d'un référentiel qui associe défense de l'identité nationale, promotion du progrès technique et reconnaissance du fait syndical. Dans ce cadre où la volonté de modernisation le dispute au souci de démocratie industrielle, et durant les trois premières décennies de l'après-guerre, les relations professionnelles surdéterminent largement les rapports de classe (les intérêts ouvriers sont portés par les organisations syndicales) et les rapports marchands (sur le marché du travail, les normes relatives aux qualifications, aux salaires... font l'objet de négociations collectives). Pour emprunter le vocabulaire de l'école économique de la régulation (Boyer et Mistral, 1981), une telle option contribue directement au cercle vertueux associant production et consommation de masse. Un compromis tacite organise alors le partage des tâches. Tandis que les employeurs jouent la carte de la rationalisation du travail pour favoriser la croissance des gains de productivité, les syndicats de salariés donnent priorité aux salaires sans contester une organisation d'ensemble plutôt efficace du point de la plus-value produite.

Sur le plan juridique, le texte majeur qui régit les relations professionnelles est la loi de 1950⁴. Cette dernière fournit un cadre pour des conflits et des négociations qui

⁴ Cette loi de février 1950 rétablit la liberté de fixer contractuellement les salaires et définit un nouveau cadre législatif de relations professionnelles. La convention collective y est définie comme un contrat général qui s'applique impérativement à toutes les entreprises membres des syndicats patronaux signataires. C'est le principe *erga omnes*. Ce principe, couplé au monopole de la représentation (pour pouvoir être étendue, une convention doit être négociée et signée par des organisations représentatives), conduit à l'innovation majeure de la loi, i.e. « faire de la liberté de négocier collectivement une liberté de créer le droit, indépendamment d'un acte de l'autorité réglementaire » (Morin, 1994 : 216).

accordent à la situation de travail une priorité évidente. Vécues sur le registre de l'opposition de classes, les luttes sont pour la plupart canalisées par les organisations syndicales dominantes. D'un espace à l'autre, les modalités peuvent cependant différer. Au risque de la caricature, on peut distinguer des secteurs où les organisations représentant les intérêts salariés occupent une position forte (elles sont en situation de négocier des accords avantageux) et des territoires entiers où les capacités de mobilisation sont limitées, où le marché du travail fonctionne à coup de flexibilité, de mobilité et d'incertitude... (Jobert et Muller, 1987). Cette segmentation recouvre en partie, mais en partie seulement, l'opposition entre le privé et le public. Dans ce dernier cas, les règles du jeu sont différentes de celles qui prévalent dans le privé. L'État est à la fois employeur et arbitre. En vertu du Statut général de la fonction publique de 1946, les salariés ne peuvent pas négocier de contrat de travail et doivent, en l'absence de celui-ci, accepter les règles qui leur sont fixées. Cela signifie que, formellement, les syndicats ne peuvent pas participer à la négociation collective et même que, dans certains segments (comme l'armée), ils peuvent être tout bonnement interdits au nom de l'intérêt général. Cela ne signifie pas que les syndicats sont dénués de pouvoir. Au contraire. Ils siègent en effet dans les « commissions paritaires » qui gèrent les carrières des fonctionnaires et définissent les règles du marché de l'emploi public. Dans la mesure où ce marché est divisé en segments bien distincts, ils contribuent par ailleurs à la défense des intérêts professionnels, etc. Plus encore, en raison notamment de la pression du chômage qui pèse actuellement sur les épaules des salariés du privé, le secteur public peut aussi être considéré comme un des fers de lance de la contestation sociale. C'est là en tous les cas une des leçons des dernières grandes vagues de contestation qui ont secoué le pays depuis le milieu des années 1990.

Un deuxième trait distingue l'histoire française des relations professionnelles. À la fin du XIX^e siècle, la France adopte un modèle d'« administration consultative » et crée de multiples « conseils supérieurs » pour le travail, l'agriculture, l'industrie et le commerce, autant d'instances représentant les groupes concernés et les acteurs de la politique publique dans ces différents domaines. La généralisation des organismes paritaires après 1945 emprunte une voie pavée par une logique très semblable (Duclos et Mériaux, 1998). A l'aide du principe de la « gestion par les parties intéressées »,

l'État garantit aux représentants des salariés, du patronat et des mutuelles d'importantes prérogatives dans le dispositif général de la protection sociale. Il leur attribue des sièges dans les conseils d'administration des diverses caisses (retraites, allocations familiales, assurance maladie) aux niveaux national et local. Ces organismes paritaires se sont ensuite quelque peu émancipés de l'État en signant des accords collectifs pour la gestion de retraites complémentaires pour les cadres (1947) puis pour tous les salariés (1961). C'est bien néanmoins à l'initiative de l'État que les partenaires sociaux élargissent le modèle de gestion paritaire aux assurances chômage en 1958. Après 1970, c'est encore cette même matrice qui est mobilisée pour créer un système de formation permanente au sein duquel l'État concède aux partenaires sociaux la responsabilité de gestion financière (Mériaux, 1999). Bref, le paritarisme peut être considéré comme une pièce corporatiste non négligeable au sein du puzzle pluraliste que composent les multiples éléments du système français de relations professionnelles.

Un dernier trait important peut être signalé pour typer le modèle qui domine dans les décennies d'après-guerre. Il concerne la gestion de l'emploi. La stratégie dominante des grandes entreprises industrielles est alors celle du marché du travail interne. Dans un environnement économique relativement stable où l'offre détermine la demande, les employeurs ont tout intérêt à stabiliser leur main-d'œuvre qualifiée afin de compresser les coûts de gestion (formation, recrutement, licenciement...). En échange d'une implication forte dans le travail et dans l'entreprise, les employeurs garantissent volontiers la sécurité de l'emploi et, surtout, une perspective de carrière. Dans les grandes entreprises qui s'autorisent d'une telle stratégie, l'évolution des salaires ne reflète pas les variations de l'offre et de la demande sur le marché du travail. Les rémunérations du travail sont déterminées grâce à des accords qui déterminent une équivalence entre emploi occupé et objectivation monétaire de la valeur de la force de travail. Les échelles de salaires - celles de type Parodi⁵ au premier chef - constituent des outils privilégiés au service d'une telle politique. Contrairement à certaines idées

⁵ Les grilles Parodi sont établies après la seconde guerre mondiale à la suite de l'arrêt Parodi (Saglio, 1986). Une échelle est définie pour chaque catégorie professionnelle reconnue, i.e. les ouvriers, les employés, les techniciens, les contremaîtres et les cadres. Les hiérarchies ainsi créées reposent sur des critères tels que la maîtrise du poste (pour les ouvriers et les employés), l'aptitude au commandement (contremaîtres) ou les diplômes (cadres). Mais la caractéristique la plus importante de ces grilles est qu'elles cherchent à faire correspondre strictement savoir-faire, emploi occupé et salaire minimal.

reçues, leur usage n'implique pas rigidité économique et conformité sociale absolus. Des marges de manœuvres locales jamais complètement absentes, l'existence d'un matelas de petites firmes sous-traitantes capables d'absorber les fluctuations économiques puis l'introduction, au début des années soixante-dix, d'échelles à critères d'application plus souples (« à critères classants »), voilà autant de vecteurs qui assurent aux acteurs du système productif l'assurance de pouvoir bénéficier d'un minimum de flexibilité économique.

3. Le retour du marché

La flexibilité justement. Depuis le milieu des années quatre-vingt, période où le thème s'impose sous la pression d'organisations internationales comme l'OCDE, la flexibilité ne cesse de faire débat. Même si le mot véhicule des significations multiples (Boyer, 1986), la chose a toujours visé à augmenter le degré de plasticité du travail et de emploi pour mieux les conformer aux exigences du marché.

3.1. Logique marchande et gestion des ressources humaines

Le marché a donc fait son grand retour dans l'entreprise. Les implications concrètes sont maintenant bien connues. Pour gagner en compétitivité, les salariés doivent réagir plus vite que jamais aux demandes qui leur sont adressées. Depuis une vingtaine d'années, dans tous les secteurs productifs, le temps imparti pour achever une tâche, satisfaire un client, boucler un dossier, finaliser un projet... est en baisse. L'horizon temporel est certes plus court pour les employés que pour les ouvriers, mais la tendance est la même pour les deux groupes. Dans la construction automobile, le commerce de détail, la santé, les transports..., le nombre de pièces à produire ou de tâches à accomplir dans un laps de temps donné n'a cessé d'augmenter. Les cadres ne dérogent pas à la règle. En 1998, 33 % d'entre eux déclarent que le délai « normal » pour répondre aux impératifs professionnels courants oscille entre une heure et une journée. Ils ne sont que 23 % à donner cette réponse en 1991 (Bué et Rougerie, 1999). En bref, l'intensification du travail est le premier trait remarquable de ces trois dernières décennies. Plusieurs raisons l'expliquent. Au nom de la concurrence, de la réactivité et de la qualité, l'organisation du travail a été contaminée par l'urgence. Le

marché a fait son entrée dans les firmes avec la pratique du flux tendu, qui supprime les stocks de matières premières et de pièces, élimine plusieurs échelons hiérarchiques et rend superflus bon nombre de travailleurs non qualifiés. Par suite de la contractualisation des relations économiques à l'intérieur des firmes (par exemple avec la création et le développement de « centres de profit ») et entre elles (sous-traitance et co-traitance), le marché s'infiltré à tous les niveaux du fonctionnement des entreprises (*Sociologie du travail*, 1996).

Suite aux lois Aubry (1998 et 2000) sur la réduction du temps de travail dans les entreprises de plus de vingt salariés, le travail a encore gagné en intensité. Même s'il est difficile méthodologiquement d'en mesurer l'importance exacte, les gains de productivité sont un des effets directs du passage aux 35 heures. Mais ce n'est pas le seul. L'adoption des lois Aubry a fourni également aux entreprises une nouvelle occasion d'affûter leurs politiques d'ajustement de la production aux variations des demandes qui leur sont adressées. La flexibilité a ainsi conquis de nouveaux territoires. Aujourd'hui, les salariés sont plus nombreux à commencer leur journée de travail très tôt le matin ou à finir tard le soir. Les horaires « irréguliers » sont plus fréquents, le nombre de jours de travail varie d'une semaine à l'autre, la pratique du samedi ou du dimanche travaillé se répand (Lallement, 2003). Cette nouvelle donne relative à l'organisation et au temps a transformé en profondeur le monde du travail. Les symptômes ne trompent pas. Dans les entreprises, les thèmes du stress, de la souffrance ou du harcèlement au travail ont remplacé les débats sur l'ennui qui prévalaient dans les années soixante et soixante-dix. Les enquêtes sociologiques enregistrent également un flou croissant des frontières qui séparent, du point de vue du statut et du mode de gestion, les ouvriers et les employés, les non cadres et les cadres (Bouffartigue, 2001), les détenteurs d'un contrat travail de longue durée et les autres, etc. En un mot, la logique marchande percute directement les conditions de travail et de coopération des salariés mais aussi les frontières instituées entre ces derniers.

L'intrusion du marché au cœur de l'entreprise a une autre conséquence encore sur la gestion des ressources humaines. Elle met à l'agenda l'individualisation des salaires. Dans le modèle fordiste, deux principes fondamentaux structuraient les politiques salariales en vigueur dans le secteur privé. Le premier était la relative rigidité des salaires nominaux et réels : chaque poste étant associé à un coefficient inscrit dans une

échelle de salaires négociée au niveau sectoriel par les syndicats et les organisations d'employeurs, la rémunération était indépendante des fluctuations économiques. Le second principe était l'adoption de niveaux de salaire en référence à un taux d'inflation passé, et non anticipé. Ces deux principes ont été progressivement contestés pour mieux légitimer de nouvelles pratiques. Les rémunérations ont d'abord gagné en flexibilité avec l'apparition de primes qui s'ajoutent au salaire de base. Celles-ci sont calculées en fonction de performances individuelles ou collectives : productivité ou assiduité personnelle du salarié, résultats de l'entreprise... (Reynaud, 1992). Pour les employeurs, l'avantage est évident : une partie de la rémunération étant réversible, il est bien plus aisé de reporter sur le salarié une partie des risques économiques. Si la logique semble imparable et que d'autres indices semblent confirmer eux aussi le mouvement (développement de la participation aux bénéfices, de l'épargne salariale...), la statistique appelle à plus de modestie dans l'évaluation. A la fin des années quatre-vingt-dix, les primes individuelles ne représentaient environ que 15 % de la rémunération des cadres supérieurs, 6,5 % de celle des autres cadres et 2 % de celle des ouvriers. En ce domaine donc, le changement est certain mais il reste encore modeste.

Avec le succès du thème de la « compétence », les transformations pourraient cependant prendre rapidement une ampleur autrement plus conséquente. Sous la pression d'une demande toujours plus diversifiée et imprévisible, certaines entreprises tentent aujourd'hui d'en finir avec le principe de qualification, qui garantit au salarié une rémunération minimale dont le niveau est négocié collectivement et fixé par référence au diplôme, à l'ancienneté ou à certaines caractéristiques du poste occupé. Depuis les années 1990, la mode est à la « compétence ». Derrière ce terme se cachent des définitions et des pratiques multiples, dont le plus petit dénominateur commun est la volonté d'inventer de nouvelles formes de rémunération des salariés qui tiennent davantage compte des capacités personnelles dont font preuve ces derniers. Les risques d'une telle inflexion ne sont plus des mystères pour personne : une évaluation des qualités, et donc une rémunération, personnalisées à l'extrême et donc sujettes à tous les jeux d'influence, une pression plus grande portée sur les épaules de chaque salarié, des collectivités de travail éclatées ou encore un moindre contrôle syndical sur la régulation salariale. Il faut cependant éviter la caricature : bien qu'activement

préconisé par le Medef depuis 1998, ce modèle de la « compétence » n'est pas seulement le résultat d'une offensive patronale. Il contient en germe un nouveau contrat social, dont les pièces maîtresses pourraient être une attache plus ferme et un investissement plus conséquent des salariés au service de leur entreprise. En échange, ceux-ci pourraient bénéficier d'une plus grande autonomie au travail ainsi que de certaines garanties et ressources (en particulier des formations) à même de faciliter le bon déroulement de leur carrière professionnelle. Mais la réalité est encore loin de la théorie : les premières évaluations empiriques montrent que peu d'entreprises ont complètement adopté le principe de « compétence » dans son ensemble et que, lorsque tel est le cas, le risque d'évaluation arbitraire n'est jamais absent (Colin et Grasser, 2003 ; Segrestin, 2004).

Dans le secteur public, l'individualisation et la flexibilisation des salaires ne sont toujours pas à l'ordre du jour, bien moins encore en tous les cas que dans le privé. La vague marchande se serait-elle donc échouée au seuil du public ? Pas vraiment. La « modernisation » mise en chantier au début des années quatre-vingt-dix emprunte pour partie des objectifs et des moyens qui font recette dans le privé : écrasement des hiérarchies organisationnelles, adoption de structures par projets, promotion de relations contractuelles entre unités administratives, etc. Au nom toujours de l'efficacité et du client, un autre mode de gestion des relations entre l'administration et ses publics est aussi à l'ordre du jour. Les directives sont dominées par une rhétorique qui en appelle au rapprochement entre prestataires et bénéficiaires des services, à une plus grande attention accordée à chaque cas individuel, à la polyvalence des fonctionnaires et à la mise à mal des anciennes formes bureaucratiques de division du travail. La sémantique est révélatrice du nouvel esprit du temps : le « client » remplace désormais l'« usager ». Comme souvent, il y a loin cependant des théories à la pratique. Les enquêtes effectuées au plus près des réalités locales montrent que difficultés et ambiguïtés amputent sérieusement l'efficacité recherchée par les promoteurs des réformes. Par exemple, dans de nombreux services publics et administratifs, la performance est toujours évaluée à l'aide de critères quantitatifs (nombre de dossiers traités, nombre d'appels téléphoniques pris, nombre d'enveloppes collées, temps consacré en moyenne à chaque usager-client), si bien que l'exigence de qualité (l'attention portée aux personnes par exemple) devient vite contradictoire. La

discordance entre la rhétorique de la modernisation et la réalité pratique peut à ce point être aiguë qu'elle en devient, pour certains salariés, source d'incompréhension et de souffrance.

Flexibilité rime enfin avec emploi. Le temps du passage immédiat de l'école à l'emploi stable et durable n'est plus d'abord de mise aujourd'hui. Plus que jamais la correspondance entre formation initiale et emplois occupés est problématique (Giret, Lopez et Rose, 2005). Pour les jeunes générations actuelles, l'incertitude et l'instabilité sont le prix à payer avant que de pouvoir se fixer définitivement. Le constat va de pair avec le fait que, au fil des années, les piliers du travail « régulier » (emploi à plein temps, contrat de longue durée, un seul employeur) ont été progressivement érodés. En dépit de quelques embellies économiques de courte durée, dans les toutes dernières décennies, la précarité n'a cessé de gagner du terrain. Entre 1990 et 2000, les contrats à durée déterminée ont augmenté de 60 %, les stages et contrats aidés de 65 % et l'intérim de 130 % tandis que les formes « normales » d'emploi (emplois stables, contrats à durée indéterminée) n'ont crû que de 2 %. Les jeunes, les femmes et les personnes les moins qualifiées sont les premières victimes de cette recomposition du marché du travail dont il ne faut pas sous-estimer la portée. En effet, avec les contrats nouvelle embauche (CNE) et les contrats première embauche (CPE) mis en place par D. de Villepin en 2005 et 2006, formules qui donnent aux entreprises la possibilité de se défaire plus aisément de la main-d'œuvre qu'elles ont recrutée, c'est même le parangon juridique de l'emploi – le contrat à durée indéterminée en l'occurrence – qui est directement remis en cause.

3.2. La « glocalisation » de la négociation collective

La force de la logique marchande apparaît également à l'évidence à l'examen de la négociation collective. En ce domaine aussi, priorité est désormais donnée à l'entreprise afin que cette dernière puisse adapter au mieux les règles aux « contraintes » économiques qui pèsent sur elle. Autrement dit, la firme s'est imposée comme un nouveau foyer de régulation sociale à part entière (Supiot, 1989). Pour bien comprendre l'importance d'une telle évolution, il faut rappeler que le système français des relations du travail se déploie sur plusieurs niveaux, dont l'articulation a longtemps été débitrice du principe d'ordre public social. En vertu d'un tel principe, *de*

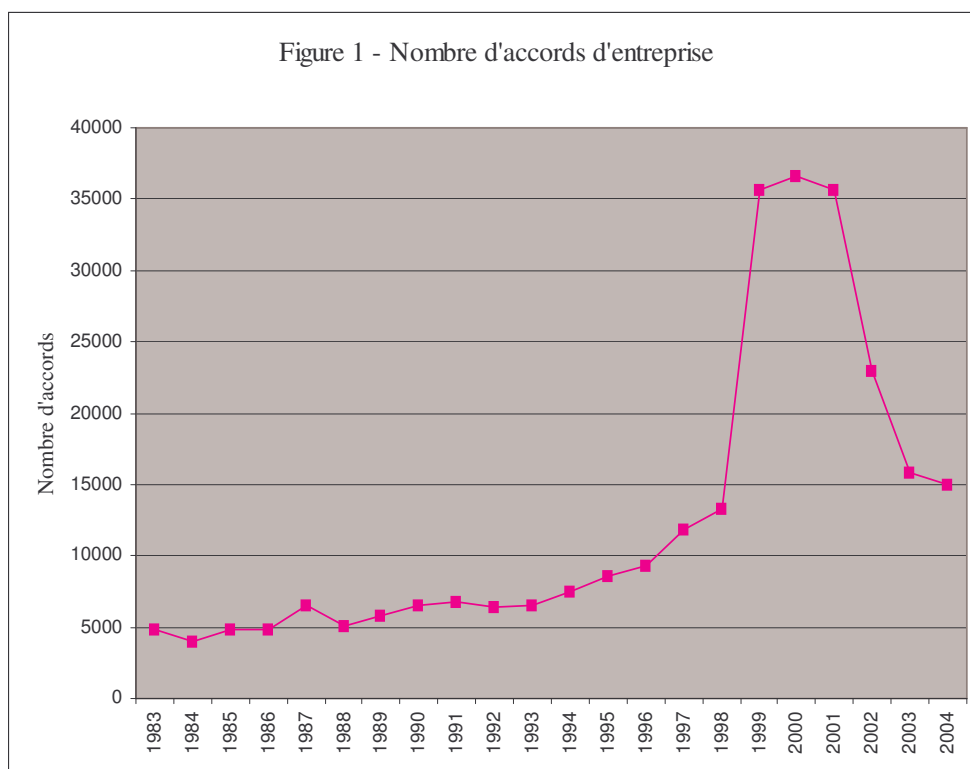
jure, les conventions collectives négociées par les syndicats et les organisations patronales doivent améliorer le sort des salariés. *De facto*, c'est le niveau de la branche qui a longtemps servi de référence privilégiée pour fixer les minima conventionnels, ceux des salaires par exemple.

Depuis le début des années quatre-vingt, les exceptions se multiplient. L'objectif est de donner un peu plus de jeu aux entreprises, notamment dans des registres stratégiques comme celui du temps de travail. Les germes du changement sont observables depuis le début des années 1980. Depuis lors, différentes étapes ont jalonné la politique de réforme contractuelle. Parmi eux, l'accord interprofessionnel d'octobre 1995 mérite une mention particulière (Tissandier, 1997). Pour en comprendre la portée, il faut rappeler que, depuis la loi de février 1950, le caractère impératif des conventions collectives n'a jamais été contesté. Le code du travail stipule que, « dans tout établissement inclus dans le champ d'application d'une convention collective, les dispositions de cette convention s'imposent aux contrats de travail individuels. » L'accord de 1995 marque un véritable tournant puisqu'il engage explicitement la branche dans une nouvelle direction en lui assignant dans certains cas une simple fonction supplétive. Autrement dit, les règles négociées au niveau sectoriel peuvent ne s'appliquer que là où la négociation d'entreprise fait défaut⁶. La loi Fillon de mai 2004 enfonce le clou, qui introduit la possibilité pour les accords d'entreprise de déroger largement et dans un sens moins favorable aux accords de niveau supérieur. Elle ménage cependant trois garde-fous : il n'est pas possible de passer outre les dispositions légales et réglementaires du code du travail ; la loi réserve ensuite quatre domaines (salaire minima, classifications, garanties collectives de protections sociales complémentaires, financement de la formation professionnelle) où la branche conserve une fonction impérative ; les partenaires sociaux de la branche peuvent enfin interdire eux-mêmes tout principe de dérogation au bénéfice de l'entreprise.

Avec le recul, et en dépit de l'hétérogénéité des situations de branche que révèlent les premières évaluations de la loi Fillon (Jobert et Saglio, 2005), la thèse de la décentralisation relative de la négociation collective n'apparaît pas absurde. Avec

⁶ Cette innovation est un moyen d'atténuer l'« effet impératif » (article L. 135 du code du travail), autrement dit d'alléger l'obligation faite à l'employeur d'appliquer dans son entreprise des règles nouvelles négociées au niveau de sa branche.

mille précautions méthodologiques, elle peut se lire sur la courbe qui suit (*figure 1*). Cette dernière représente l'évolution du nombre d'accords d'entreprise au cours des décennies quatre-vingt et quatre-vingt-dix. Selon les estimations du ministère de l'Emploi et de la Solidarité, près de 15 000 accords locaux ont été signés en 2004, contre 35 000 en 2001 et un peu moins de 5 000 en 1993. Ces chiffres, il est vrai, ne sont guère fiables tant sont grandes les difficultés à recenser avec exactitude les accords passés dans les entreprises. Il faut donc les tenir pour ce qu'ils sont, à savoir un symptôme à même de témoigner du poids accru des dispositions élaborées localement. Cela vaut dans plusieurs domaines comme les salaires ou la formation professionnelle (Lanfranchi et Sandoval, 1990 ; Lamanthe et Verdier, 1999 ; Tallard, 2004). Mais, ainsi qu'en témoigne la forme en cloche de la courbe, c'est avant tout le temps de travail qui, au moins temporairement, a précipité le changement. Sous l'impulsion de l'Etat lui-même (lois Aubry de 1998 et 2000), la négociation d'entreprise a bénéficié d'un vigoureux coup de fouet et elle a favorisé l'adoption de multiples règles dérogatoires (Morin, de Terssac et Thoemmes, 1998 ; O'Reilly, Cebrià et Lallement, 2000 ; Lallement, 2003). En juillet 2001, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité estimait que, sur 63 000 entreprises appliquant les trente-cinq heures, les deux tiers (64,5 %) le faisait par l'entremise d'accords locaux. A cette même date, on constate que seule une minorité des accords conclus au niveau des entreprises reproduisent à l'identique la convention de branche. Cela se comprend aisément si l'on considère que, dans la moitié des cas, ces accords ont pour effet non seulement de réduire le temps de travail mais aussi de l'assouplir. Il convient donc de négocier à chaque fois un système adapté à l'entreprise, qui tienne compte de ses spécificités.



Code de champ modifié

Source : ministère du Travail

En dépit de ces tendances à la décentralisation, le taux de couverture (proportion de salariés bénéficiant des dispositions issues d'une négociation collective) assuré par des accords d'entreprise est loin de dépasser celui des branches. Le système français est une juxtaposition de près de 700 conventions, de niveau national ou infranational, qui bénéficient largement du principe d'« extensions »⁷. Grâce à un tel dispositif, 90 % des salariés sont couverts par un accord de branche. On est encore loin de ce taux de

⁷ La France a ceci de particulier qu'elle possède un des plus faibles taux de syndicalisation de tous les pays d'Europe, mais en même temps l'un des taux de couverture conventionnelle les plus élevés. Cela est dû à la procédure d'« extension », technique par laquelle le ministère du Travail rend une convention collective obligatoire dans l'ensemble du champ professionnel et territorial. Les conditions auxquelles l'extension est soumise et la procédure qui doit être suivie (consultation des partenaires sociaux siégeant à la Commission nationale de la négociation collective) sont précisées dans la loi de manière très détaillée. Ajoutons qu'un taux élevé de couverture ne signifie pas que toutes les firmes gèrent les salaires et les conditions de travail de la même façon. Elles doivent seulement respecter certaines règles (seuils minima par exemple) négociées au niveau de la branche, de sorte qu'il n'y a pas de contradiction au maintien conjoint d'une régulation de branche forte et d'une multiplication des accords d'entreprise permettant à chaque unité de production d'adapter ses règles à ses besoins dans les limites des règles préétablies.

couverture avec les accords d'entreprise⁸. Remarquons pour conclure qu'une telle évolution ne signifie pas la fin de l'État ni celle de la régulation de branche (Jobert, 2003). On aurait tort de penser que le contrat a définitivement supplanté la loi : la loi reste une référence. Mais, avec le développement des règles de procédure, la question est plus que jamais aujourd'hui de savoir comment articuler la production des règles aux niveaux national, sectoriel et local.

Un autre niveau de régulation mérite également considération : celui de l'international. Avec la décentralisation, la mondialisation est un second moteur du changement. Du point de vue des relations professionnelles, l'Europe sociale est le chantier le plus avancé. Mais l'édifice est encore loin d'être achevé. En effet, « pour ce qui concerne la syndicalisation, l'effet paralysant des différences considérables entre les situations et les intérêts économiques des pays membres est encore renforcé par l'absence, au niveau européen, d'une action étatique qui facilite les choses ; absence qui elle-même conforte la primauté des formes nationales d'organisation. Par ailleurs, les syndicats n'ont pas d'interlocuteurs forts au niveau européen car, dans un contexte de libéralisme international, les employeurs défendent mieux leurs intérêts en se tenant à l'écart des organisations et négociations supranationales » (Streeck, 1998, 434). A cela s'ajoute l'extrême complexité du paysage européen des relations professionnelles, ensemble composé d'acteurs aux statuts multiples et de multiples niveaux où s'enchevêtrent les négociations, les interventions, les pressions... Les moyens de contrôle et les thèmes favoris de l'Europe sociale ont par ailleurs évolué de façon significative. La logique traditionnelle du droit français des relations du travail, qui repose sur des directives et une politique contractuelle, a laissé place à une méthode de coordination reposant sur la *soft law*, dont la stratégie européenne de l'emploi est la plus pure expression (traité d'Amsterdam, 1997) (Dehousse, 2004 ; Goetschy, 1999). C'est dans ce contexte que l'emploi s'est imposé comme un thème majeur de négociation et qu'il a pu prendre place au cœur des nouvelles régulations sociales. Pas plus qu'il n'est de contradiction entre les transformations du cadre national et les politiques d'entreprise, il n'y a pas de paradoxe majeur qui émerge à l'observation de l'évolution de la politique européenne de l'emploi développée à Bruxelles et à celle du

⁸ En 1991, 2,4 millions de salariés étaient concernés par un tel accord d'entreprise. En 1998, ce nombre a atteint 3,5 millions, soit un taux de couverture de 24 %.

mouvement de décentralisation de la négociation collective. En France comme dans plusieurs autres pays européens, les politiques communautaires sont un moyen de promouvoir une flexibilité contrôlée du marché du travail, principalement par l'adoption de normes de procédure (concernant les pratiques de négociation, les thèmes concernés et les limites à ne pas dépasser) destinées à encadrer les négociations locales. La question de l'application effective de ces normes négociées n'est pas pour autant résolue. « Les études empiriques font apparaître une très grande diversité entre États membres ; les taux [de couverture des conventions collectives] sont relativement bas aux Pays-Bas, au Portugal ou en Espagne (60 % environ)... Il importe d'ailleurs de mentionner que certains accords cadres n'englobent pas tous les États membres, mais seulement ceux qui sont directement concernés » (Keller, Sörries, 1999 : 342). On peut tirer la même conclusion à propos des Comités d'entreprise européens : en dépit de procédures centralisées de communication et d'information, leur existence ne garantit nullement l'application de normes homogènes d'un établissement à l'autre, pas plus que le respect, en leur sein, des principes de la négociation européenne. Bref, en dépit d'avancées significatives, la mondialisation des relations du travail reste un chantier où beaucoup reste encore à faire.

4. Les transformations de la société civile

Qu'en est-il maintenant des acteurs de la société civile, ceux qui animent au premier chef les relations de travail ? Pour répondre à cette question, trois phénomènes méritent considération : l'institutionnalisation des acteurs, la mise en débat de leur légitimité⁹ et, enfin le succès de la philosophie contractualiste au cours des années récentes¹⁰.

4.1. Les tentations de l'institutionnalisation

⁹ Cette légitimité tient fondamentalement au fait d'être, ou non, considérée comme une organisation représentative. Être « représentatif » confère à un syndicat le droit de présenter des candidats au premier tour des élections aux comités d'entreprise ou aux élections de délégués du personnel. Mais cela donne aussi le droit de désigner un représentant au comité d'entreprise, de constituer une section syndicale d'entreprise et de désigner les syndicalistes qui siégeront à la Commission nationale de la négociation collective, au Conseil économique et social, etc. La « représentativité » autorise également un syndicat à négocier un accord applicable à tous les salariés du champ considéré.

¹⁰ Les lignes qui suivent empruntent largement à M. Lallement (2002).

L'institutionnalisation des syndicats : le sujet n'est pas neuf, mais la plupart des chercheurs y font référence encore aujourd'hui (Adam, 1983 ; Andolfatto et Labbé, 2000 ; Labbé, 1996 ; Pernot, 2005 ; Rosanvallon, 1988 ; etc.), notamment en mobilisant, explicitement ou non, la loi d'airain énoncée dès 1911 par Roberto Michels. Le phénomène est décrit aujourd'hui dans la littérature sociologique en faisant mention d'un double processus : bureaucratisation interne d'un côté, intégration externe de l'autre. La première fait des syndicats, selon l'expression de D. Labbé, des « colosses aux pieds d'argile » dont les effectifs sont en baisse constante, du moins sur moyen terme. Cette évolution alimente d'éternelles discussions au sein des confédérations désireuses de trouver enfin la « bonne » structure organisationnelle adaptée au monde d'aujourd'hui. Elle explique également le cercle vicieux mis en évidence par P.E. Tixier (1992) dans le cas de la CFDT : à mesure que le nombre des militants diminue, ceux qui restent accumulent les responsabilités¹¹ et n'ont plus guère le temps de faire œuvre de prosélytisme. L'écart va donc toujours en s'aggravant et oppose violemment par moment les logiques des stratégies syndicales à celles qui structurent le monde vécu des salariés. Ce constat apparaît avec force évidence dans les résultats de l'enquête REPONSE, enquête conduite au début et à la fin des années quatre-vingt-dix par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Parmi les résultats intéressants, on peut relever celui-ci : la principale fonction du comité d'entreprise n'est pas la même aux yeux des syndiqués et des non syndiqués. Ainsi, au début de la période, les priorités affichées par les secrétaires syndiqués sont d'abord relatives à l'économie (27 %) et à l'emploi (26 %), bien avant les « activités sociales et culturelles » (voyages, bibliothèque d'entreprise, fête de Noël pour les familles des employés) (19 %). Chez les secrétaires non syndiqués, les proportions sont exactement inverses : 17 % pour l'économie, 18 % pour l'emploi et 27 % pour les activités sociales et culturelles. Ces dernières sont également placées au premier rang par toutes les autres catégories de salariés – elles recueillent plus d'un tiers des opinions - tandis que les « conditions de travail » ne sont considérées comme des priorités que par seulement 10 % des personnes interrogées.

¹¹ Au niveau local, on sait bien aujourd'hui les militants cumulent souvent les fonctions de délégué syndical, de délégué au comité d'entreprise, de délégué du personnel, de délégué au CHSCT ou au CHS, de représentant à la commission administrative paritaire, etc.

L'intégration, seconde face de l'institutionnalisation, signifie que les organisations syndicales sont étroitement impliquées dans de multiples espaces de gestion, débats, etc.. Hors entreprise, les organisations syndicales sont présentes dans les conseils de prud'hommes¹² et les commissions de recours gracieux (comme à la Sécurité sociale). Elles siègent dans les conseils économiques et sociaux, dans des commissions multiples et diverses (sur des thèmes aussi divers que la consommation ou l'immigration). Elles sont impliquées par ailleurs – l'actualité sociale en rappelle constamment l'importance et les enjeux – dans la gestion des mutuelles, caisses de sécurité sociale, organismes de retraite, etc. L'implication dans les organismes paritaires (entre 20 000 et 30 000 mandats, si l'on additionne les représentations syndicales et patronales) fournit également aux syndicats, mais aussi aux organisations d'employeurs, des moyens considérables pour maintenir une influence politique hors de proportion avec leurs effectifs réels et leurs ressources propres. Il est clair que, quels que soient leurs formes (conseils d'administration, comités techniques, commissions consultatives, etc.), leur degré d'autonomie à l'égard de l'État ou leur composition statutaire, ces organismes font partie intégrante d'institutions qui conservent une mission d'intérêt général ou de service public.

Une autre moyen de prendre la mesure du degré d'institutionnalisation des organisations syndicales consiste à évaluer leur mode de financement. Selon D. Labbé (2000), la part de cotisations que les syndicats reversent à leur confédération représente environ 30 % des recettes de la CGT et 37 % de celles de la CGC . Dans les autres cas, elle se situe aux environs du tiers. Si l'on ajoute à ces gains propres ceux qui émanent des abonnements à la presse syndicale, les recettes de publicité de cette dernière, la vente d'agendas et de calendriers, le ratio atteint à peine 40 % du budget global. Ce dernier est équilibré grâce à des subventions directes ou indirectes : rémunérations des membres du Conseil économique et social, subventions pour la formation, contrats de recherche et d'études, chèques syndicaux, etc. Les syndicats bénéficient également du concours de personnels détachés qu'ils ne rémunèrent pas (permanents, conseillers techniques...). Selon D. Labbé, les décharges horaires

¹² Les conseils de prud'hommes, tribunaux du travail chargés de trancher les des litiges qui opposent employeurs et salariés, ont été créés en 1806. Ils sont composés pour moitié d'employeurs et pour une autre de salariés. Tous sont élus. On compte aujourd'hui, en France, 271 conseils de prud'hommes.

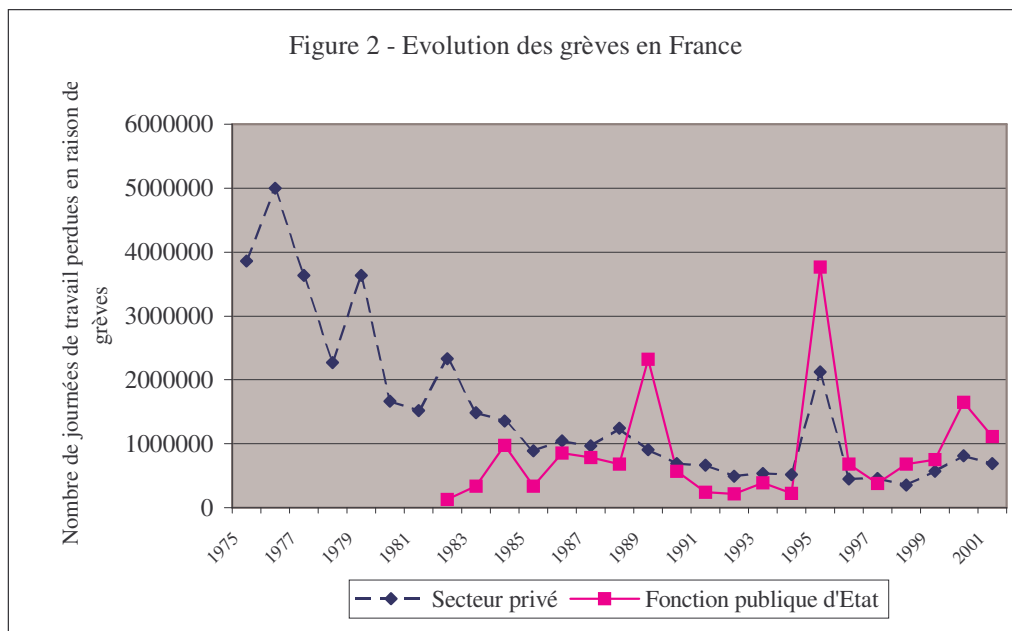
partielles ou totales dont bénéficient les syndicalistes dans l'administration, à la sécurité sociale et dans les hôpitaux, ainsi que dans les grandes entreprises nationales, équivalent à environ quelque 40 000 emplois à temps plein. Sur le plan économique, on le constate, les grandes confédérations syndicales vivent sous perfusion financière...

Du côté patronal, les tentations de l'institutionnalisation sont également puissantes (Bunel, 1995). Même si le Medef a su transformer sa participation aux organismes paritaires en argument stratégique pour imposer ses vues dans le mouvement de réforme des relations professionnelles, les employeurs attachent toujours un grand prix aux sièges qu'ils détiennent dans les organismes paritaires de sécurité sociale ou à l'Unedic. Cela est surtout vrai pour les chefs de petites entreprises, qui accèdent grâce à ces responsabilités à un statut social auquel peu d'entre eux seraient prêts à renoncer. Il faut ajouter que, pris dans leur totalité, les organismes paritaires gèrent des sommes supérieures au budget de l'État français. Il y a là une source de financement dont profitent les organisations d'employeurs et les syndicats. La formation professionnelle fournit notamment d'importantes ressources. « Les sommes collectées dans le bâtiment, par exemple, transitent par un ensemble de structures patronales, dont l'utilité est contestable mais qui prélèvent toutes leur dîme au passage. De même observe-t-on des frais importants d'études ou de mission de communication, confiées par des organismes de formation à des sociétés d'études 'amies', ou bien des acquisitions d'immeubles où se retrouvent également d'autres structures professionnelles » (Adam, 2000 : 159). Même si des mesures ont été prises depuis le milieu des années quatre-vingt-dix pour instaurer quelque transparence dans la gestion de ces fonds (notamment ceux de la formation professionnelle par les employeurs), il reste que les organisations patronales sont étroitement intégrées dans un système institutionnel complexe et opaque dont elles n'ont guère intérêt à se séparer.

4.2. La légitimité des organisations syndicales en question

En vertu d'un mouvement historique dont la logique n'étonnera guère, l'institutionnalisation des acteurs des relations professionnelles va de pair en France avec un déclin tendanciel des conflits du travail. Si l'on excepte le mouvement social de décembre 1995 (*Sociologie du travail*, 1997), les données disponibles confirment

l'existence d'une baisse depuis le milieu des années soixante-dix (figure 2)¹³. La mesure statistique du phénomène est, il est vrai, fort imparfaite mais la tendance est bien incontestable. Le tableau ne serait pas complet si l'on évoquait pas d'autres transformations tout aussi décisives : unité des grandes confédération dans l'action souvent problématique, propension plus importante au localisme et au face à face direct entre employeurs et salariés, entrée en scène de nouveaux acteurs (consommateurs, chômeurs, institutions européennes....), etc. Plus encore : le travail n'occupe plus dans les conflits sociaux d'aujourd'hui une position centrale comparable à celle d'hier. Les luttes menées sur des registres aussi divers que la ville, la reconnaissance des minorités ou la parité entre hommes et femmes nous ont appris que le droit à une réelle citoyenneté pour tous est devenu un enjeu déterminant pour nombre de mouvements contestataires (Groux, 1998).



Source : ministère de l'Emploi

¹³ En 1976, il y a eu presque 5 millions de journées de travail perdues par suite de grèves (sans compter les services publics). Depuis, la tendance est à la baisse. En 2001, le chiffre était de 691 000 jours. Ces chiffres placent la France dans la moyenne des principaux pays industrialisés. Mais la comparaison est difficile parce que la définition des grèves n'est pas la même d'un pays à l'autre et parce que les modes de gestion des conflits sont, eux aussi, différents.

Le faible effectif des organisations syndicales demeure par ailleurs un trait singulier de la situation française contemporaine¹⁴. Par la grâce des règles de représentativité toujours en vigueur à l'heure actuelle, les grandes confédérations tirent toujours, il est vrai, leur épingle du jeu aux élections professionnelles. Le succès ne doit pas faire illusion. D'autres syndicats et associations sont venus prendre le relais de la contestation, notamment pour exiger plus de démocratie dans le travail, pour donner la parole aux « précaires » et aux désaffiliés ou même simplement pour redonner une nouvelle actualité à des thèmes portés par la CFDT dans les années soixante-dix (autogestion, anticapitalisme, féminisme...). A lui seul, Sud (Solidaires Unitaires Démocratiques) incarne un tel renouveau. L'organisation prend ses racines au sein du secteur public. Sud-PTT, premier embryon, naît en 1989 par scission avec la fédération postale de la CFDT. L'opération fait vite des émules, si bien que les syndicats Sud s'imposent vite parmi les principales forces vives du « Groupe des Dix », ensemble auquel émergent d'autres syndicats non membres des grandes confédérations.

L'Unsa (Union nationale de syndicats autonomes) est une autre étoile qui, aux côtés de Sud, brille tout particulièrement dans le ciel des nouvelles organisations non traditionnelles. Plus réformiste que Sud, l'Unsa voit le jour 1993 sous l'impulsion de la « FEN maintenue », une pièce organisationnelle importante de la FEN avant l'implosion de 1992. Elle mobilise pour l'essentiel dans le secteur public (dans les transports, l'éducation nationale, la fonction publique mais aussi l'agriculture). À la fin des années quatre-vingt-dix, l'Unsa – qui est membre de la Confédération européenne des syndicats – compte approximativement 300 000 membres (dont 30 000 dans le secteur privé). « Sociologiquement, malgré toutes leurs différences, ces syndicats [le groupe des dix et les syndicats de l'Unsa] ont en commun de marquer l'importance de la référence au métier comme facteur d'identité sociale et culturelle. Le temps n'est plus à la conscience de classe qui serait le ciment de tous les travailleurs mais à des solidarités plus réduites, mélange d'appartenance à une même entreprise à forte culture

¹⁴ Sur moyen terme, l'érosion régulière des effectifs est si forte qu'aujourd'hui seulement 8 % des salariés (environ 2,4 millions) possèdent une carte syndicale. Si l'on ne prend en considération que le secteur privé, le taux de syndicalisation tombe à 5,2 %. Il a cessé de baisser au milieu des années quatre-vingt-dix et s'est stabilisé depuis (Amossé, 2004). Le plus remarquable est que le taux de syndicalisation est désormais beaucoup plus élevé chez les cadres (14,5 %) que chez les employés (5,5 %) et même que chez les ouvriers (6,1 %).

spécifique (cas de la SNCF), de statut juridique commun (comme dans chaque catégorie de la fonction publique), de types de formation comparables ou simplement de conditions de travail identiques comme, par exemple, les routiers. C'est évidemment dans le secteur public que ces conditions sont le plus souvent réunies, comme l'attestent d'ailleurs les composantes de l'Unsa et du groupe des Dix » (Adam, 1997 : 27).

Pour les observateurs, il n'a pas fallu attendre la naissance de Sud ou celle de l'Unsa pour anticiper une nouvelle donne du monde syndical français. Les premiers symptômes de bouleversement apparaissent dès le milieu des années quatre-vingt avec l'émergence des coordinations, qui mettent à nu les limites de l'institutionnalisation syndicale. Regroupements non syndicaux d'étudiants, d'enseignants, d'infirmières ou de cheminots, ces organisations d'un genre nouveau mobilisent les couches moyennes du salariat, qu'elles regroupent sur la base d'identités professionnelles restreintes (Hassenteufel, 1991). Si elles s'effacent ensuite du paysage, les coordinations n'en sont pas moins symptomatiques d'une société française gagnée par la lutte des places plutôt que par celle des classes. Le cas des infirmières est typique du phénomène, que vient pimenter un effet classique de frustration relative. Au fil des années, les compétences de ces professionnelles de la santé se sont élargies et diversifiées. Elles accomplissent des actes d'une technicité toujours croissantes et gèrent davantage de patients et de personnel paramédical..., autant d'évolutions qui n'ont pas été pris en compte dans les grilles de qualification et de salaires (Kergoat, 1990). Tel est sans aucun doute un des moteurs qui explique les tensions récurrentes qui agitent ce segment singulier du monde de la santé.

Ce serait cependant faire preuve de courte vue que de réduire la recomposition des acteurs de la contestation à de simples enjeux catégoriels. Le chômage, le libéralisme, la mondialisation, la discrimination, la pénurie en matière de logement... sont autant de thèmes qui galvanisent aujourd'hui les énergies militantes. Attac (Association pour une taxation des transactions financières pour l'aide aux citoyens), AC ! (Agir contre le chômage), Dal (Droit au logement), Aarrg ! (Apprentis agitateurs pour un réseau de résistance globale)... en sont les preuves organisationnelles. Bien qu'extrêmement actives, elles sont loin cependant de pouvoir être assimilées à des mouvements de

masse. L'une des plus petites d'entre elles, Aarrg ! comptait à peine 150 membres en 2001.

Plus que les objectifs qu'ils affichent formellement, ce sont les ambiguïtés de ces nouveaux acteurs qui sont intéressantes à considérer. A elles seules, elles en disent longs sur les défis et les contradictions du système français des relations professionnelles. Soit, par exemple, une organisation aussi emblématique que Sud-PTT. En son sein, l'hétérogénéité des pratiques est pour le moins remarquable. D'un côté, ses militants agissent pour préserver les intérêts des salariés insérés dans les marchés du travail fermés, ceux de la fonction publique au premier chef. Ils bénéficient pour cela d'experts du droit qui pourrait faire pâlir plus d'une organisation concurrente. D'un autre côté, ils revendiquent et agissent au nom de la défense des chômeurs et des travailleurs précaires, invoquent haut et fort la solidarité et la démocratie directe... sans qu'il ne soit toujours aisé de connecter ce volet de l'action au précédent (Denis, 2003). Au total, quelles que soient les équivoques et les incertitudes, tous les grands indicateurs convergent : le monopole de la représentation des intérêts des travailleurs que revendiquent toujours les cinq grandes confédérations n'a jamais été autant contesté qu'aujourd'hui.

L'univers des associations d'employeurs est moins connu que celui des syndicats de salariés, mais il présente des évolutions étonnamment analogues. Les années quatre-vingt-dix ont été marquées par des conflits révélateurs au sein du Medef (Mouvement des entreprises de France, la principale confédération d'employeurs). Ces tensions sont révélatrices de la permanence des divisions structurelles qui clivent le champ patronal (Bourdieu, Saint Martin, 1978). Les « employeurs de base », chefs de petites entreprises de province plutôt méfiants vis-à-vis de la mondialisation économique, n'ont que d'intérêts et de valeurs en commun avec les « grands patrons » qui composent l'élite socio-économique du pays. De ce point de vue, il demeure une exception française remarquable. « Le fait qu'en France cinq grands corps d'Etat, recrutant au total quarante jeunes de chaque génération, 'produisent' un tiers des grands patrons français manifeste clairement qu'une partie essentielle de la détection-sélection-formation des dirigeants se réalise dans ces viviers étatiques. » (Bauer, Bertin-Mouro, 1995:50). A cette segmentation persistante auquel l'Etat prête un concours à la fois actif et évolutif, se surajoute une métamorphose du monde patronal

dont l'ampleur ont été sous-estimée. Le principal symptôme en est l'affaiblissement de l'engagement militant des employeurs, la baisse de la participation aux élections professionnelles et un taux d'adhésion des PME aux organisations patronales que l'on peut juger plutôt problématique.

La propension croissante à recourir au droit en cas de conflit du travail peut être considérée comme un autre indicateur pertinent pour jauger l'importance de la crise de légitimité à laquelle sont confrontés les acteurs des relations professionnelles. Deux chiffres simplement pour illustration : le volume des litiges traités par les conseils de prud'hommes est passé de 188 000 en 1984 à 213 500 en 1998. Il est vrai que cette tendance n'est pas propre au monde du travail. Elle participe d'un mouvement plus général au sein de la société française qui assigne un rôle accru aux tribunaux. Un tel processus « entraîne une remise en question du principe du droit français, où le tribunal a pour fonction d'appliquer la lettre de la loi. La multiplicité des instances d'arbitrage et juridictionnelles spécialisées, dont certaines sont confiées à des non-spécialistes (tribunaux de commerce et prud'hommes) entraîne une variabilité de la jurisprudence. Les juges non magistrats ont tendance à juger en équité 'en amiable compositeur', plutôt que par conformité à la loi ou à la jurisprudence » (Dirn, 1998 : 390-391). Que les militants et les syndicats recourent davantage, eux aussi, à ce mode de régulation est un fait qui ne déroge donc pas à cette « loi » récente. Mais c'est aussi, bel et bien, un symptôme manifeste de la « désinstitutionnalisation » du système des relations professionnelles. S'identifiant moins qu'auparavant aux organisations traditionnelles de défense de leurs intérêts, les salariés recourent plus souvent à la justice en cas de litige avec leur employeur¹⁵. Le mouvement est encore balbutiant, il est vrai. Il n'en est pas moins significatif.

4.3. Refondations sociales

Tout aussi porteur de sens sont les multiples chantiers de réforme ouverts il y a peu sous la pression de la partie patronale. Rappelons rapidement le contexte et les enjeux.

¹⁵ Pour expliquer la plus forte propension au recours aux tribunaux pour résoudre les conflits, il faut considérer un second facteur qui est certainement, lui aussi, déterminant : les changements intervenus dans les relations employeur-salarié, en particuliers dans la gestion des cadres. Entre 1984 et 1994, le nombre de contentieux traités par la section « cadres » des conseils de prud'hommes est passé de 14 000 à 25 000. Outre la question souvent litigieuse de la distinction entre statut de cadre et de simple salarié, la plupart des conflits sont liés à des ruptures de contrat de travail (environ les trois quarts des dossiers examinés) (Livian, 1999).

En 1999, le Medef appelle les organisations syndicales à réformer les relations de travail dans le cadre de la « Refondation sociale » (Lallement et Mériaux, 2003). Officiellement forte à l'époque de plus d'un million d'adhérents, la plus grande association patronale française souhaite éclaircir la « confusion actuelle entre ce qui relève des partenaires sociaux et ce qui relève de l'État, tant dans les domaines de la protection sociale que des relations du travail »¹⁶. C'est en effet, ajoute le Medef, « l'intervention de l'État, proliférante, incessante et déstabilisante » qui « menace l'existence même d'une sphère sociale autonome » (*ibid.*). Dans ses déclarations multiples, le Medef appelle alors de ses vœux l'avènement d'une « sphère sociale autonome » au sein de laquelle, grâce au dialogue social et à des accords librement négociés », les partenaires sociaux pourront définir les règles des relations du travail et de la protection sociale.

Plusieurs pistes de réforme sont explorées suite à l'initiative patronale. La première concerne l'assurance chômage. La discussion aboutit le 14 juin 2000 à un accord ratifié par la CFDT et la CFTC. Au grand dam des non signataires, les partenaires sociaux décident d'abandonner le principe de dégressivité des allocations en fonction de la durée du chômage et ils instaurent, à partir du 1^{er} juillet 2001, un plan d'aide au retour à l'emploi (Pare) qui garantit aux bénéficiaires un suivi plus personnalisé. L'accord suscite aussitôt la controverse. Le gouvernement entre en scène et impose aux parties signataires de réviser son contenu avant d'en entériner le principe le 6 décembre 2000. La santé au travail, deuxième thème rapidement mis en débat débouche sur un accord signé avec la CGC, la CFTC et la CFDT. Après négociation, le Medef renonce au projet de confier la santé au travail à la médecine privée et concède également aux syndicats un plus grand rôle au sein d'organisations comme l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité). La retraite complémentaire est le troisième chantier auxquels s'attaquent les organisations patronales et syndicales. Le sujet s'avère d'emblée fortement conflictuel. Pour le Medef, l'enjeu est clair : il s'agit de mettre en discussion, pour l'augmenter, la durée de cotisations nécessaires avant tout départ en retraite. Après l'échec de la réforme entreprise en 1995, le Medef met à nouveau le doigt sur un sujet sensible... Comme on le sait, en 2003, le gouvernement

¹⁶ « Pour une nouvelle constitution sociale », texte adopté par le Conseil exécutif, 2 novembre 1999.

Raffarin fera finalement passer la « pilule » en force en imposant à tous les salariés du public un allongement de la durée des cotisations.

La formation professionnelle et l'assurance-maladie¹⁷ fournissent également matière à la négociation. Mais le sujet le plus important, dans la perspective du moins de cette contribution, est la réforme est la négociation collective. Au vrai, le thème est aussi au cœur de la « Refondation sociale » elle-même. Le coup d'envoi est donné le 18 décembre 2000 avec un texte du Medef qui propose de réviser les principes fondateurs du système de relations professionnelles à la française (ceux relatifs au premier chef à l'articulation entre loi et contrat). La question du financement des syndicats est également posée à l'occasion. Ces débats débouchent le 16 juillet 2001 sur une position commune adoptée par les représentants des employeurs et des syndicats (à l'exception de la CGT). En vertu de ce texte, à tous les niveaux de négociation, seuls pourraient être considérés comme valides les accords signés par des organismes représentant effectivement la majorité des travailleurs concernés. Ce texte inspire ultérieurement la loi Fillon de 2004, qui introduit la notion de « principe majoritaire » pour la conclusion des accords collectifs (cf. *infra*).

D'autres thèmes encore auraient pu et dû être travaillés. Lorsque, à l'été 2005, A.E. Seillière passe les rênes de confédération patronale à L. Parisot, la Refondation sociale a néanmoins passé de mode. En dépit d'inflexions légales majeures (réforme des retraites, révision des lois Aubry) qui entérinent certaines options de la confédération, le projet n'a pas été mené entièrement à terme. Les coups d'éclat n'ont pourtant pas manqué - comme le désengagement, en juin 2001, de la gestion de l'Urssaf (Union pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales)¹⁸ - pour en étendre la portée. Echech par voie de conséquence ? Pas vraiment. L'impact de l'initiative patronale est loin d'avoir été nul. Le fait que le contrat soit venu au centre des débats constitue déjà en soi un fait remarquable. Ce n'est pas complètement un hasard. Pour le Medef, en effet, l'autonomie contractuelle présente cette vertu première de conduire sur le chemin de l'optimisation des « dépenses sociales, qui sont

¹⁷ Le 21 novembre 2001, le Medef fait une proposition de réforme de la sécurité sociale destinée à ouvrir l'assurance maladie à la concurrence du secteur privé. Il suggère également d'unifier les différents régimes de retraite, sur la base d'un système à points et non plus en référence à la durée des cotisations.

¹⁸ En juillet 2002, le Medef rencontrera le gouvernement pour exposer une fois de plus à quelles conditions il accepte de revenir : suppression des ponctions sur les cotisations sociales pour financer les trente-cinq heures, réforme de l'assurance maladie et notamment de son mode de direction.

en France exorbitantes »¹⁹. Mais cette « optimisation » (il faut entendre par là l'allègement des prélèvements sociaux) doit surtout faciliter la recomposition de la protection sociale selon un « nouveau gouvernement du risque » dont l'objectif « sera moins de transférer sur l'Etat les risques des citoyens que de faire qu'ils trouvent appui sur des institutions qui ne les déresponsabilisent pas » (Ewald, Kessler, 2000 : 71). Fort de cette même philosophie contractualiste, le Medef propose, dans le champ des relations du travail, de « renverser la pyramide, en faisant de l'entreprise, voire de l'établissement la base élargie du système, et en redonnant à la loi son rôle de définition des principes »²⁰. La subsidiarité devient le maître mot, la loi devenant supplétive vis-à-vis des contrats : l'autonomie contractuelle consiste alors à inverser une hiérarchie des normes dans laquelle la loi occupe le sommet, au moins symboliquement, et où la convention de branche détermine l'essentiel (Lallement, Mériaux, 2003).

L'ironie de l'histoire est que les entreprises n'ont pas attendu la Refondation sociale pour modifier la gestion de leurs ressources humaines en ce sens et pour mieux court-circuiter l'action syndicale. « Même si les pratiques sont loin de suivre les déclarations d'intention, on observe qu'un nombre croissant d'entreprises prend en compte leurs problèmes sociaux, à un niveau plus proche du vécu que les syndicats dont les organismes mixtes et paritaires absorbent une part croissante des ressources, ce qui les place dans une situation où ils n'ont ni l'influence liée à la participation au pouvoir ni l'emprise associée à une action contestataire » (Touraine, 1990 : 375). Cette idée est largement validée par les résultats de la recherche entreprise au cours des années 1990 dans le cadre du programme Parole qui a associé le CNRS et la CFDT (Pinaud, Tron et Chouraqui, 1999). Bilan critique des expériences des démarches participatives mises en application dans de nombreux secteurs, ces travaux mettent en évidence la forte charge idéologique et normative du discours et des pratiques relatifs à la participation directe. Mais, contrairement à certaines idées préconçues, ils montrent également que le souci d'implication est aussi fort du côté des salariés. Comme le notent par exemple J. Bunel et C. Thuderoz au terme de leur enquête, « les réponses des salariés nous

¹⁹ G. Jollès, président du GPA protection sociale du MEDEF, cité dans *La revue des entreprises*, janvier-février 2000, n°618 bis, p. 24.

²⁰ Déclaration du MEDEF lors de la réunion paritaire sur le thème « Voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective », 14 mars 2000.

montrent qu'ils croient pouvoir être entendus et satisfaits en s'exprimant eux-mêmes, sans médiation, sans recours à l'action collective et à l'épreuve de force. Cette expression directe, quelles que soient ses formes institutionnelles ou ses domaines privilégiés d'intervention, génère alors nombre de situations nouvelles où la relation sociale classique (face au responsable hiérarchique, au délégué syndical, à l'ingénieur, etc.) est recomposée. Ce qui conduit (...) à la production de nouvelles exigences de la part des salariés : respect de la parole donnée, reconnaissance de l'expertise technique du salarié, désir d'implication dans l'entreprise et dans les énoncés qui y ont cours, demande accrue d'information et de communication. Cependant les syndicats continuent d'être jugés utiles puisque la négociation avec la direction est appréciée comme un moyen privilégié pour faire progresser toute revendication » (Bunel, Thuderoz, 1999 : 124-125). Bref, le bien-fondé du syndicalisme n'est pas remis en question par les salariés. Tout au contraire, le besoin d'un syndicalisme de base apte à transmettre et à négocier au quotidien les requêtes des un(es) et des autres semble plus fort que jamais.

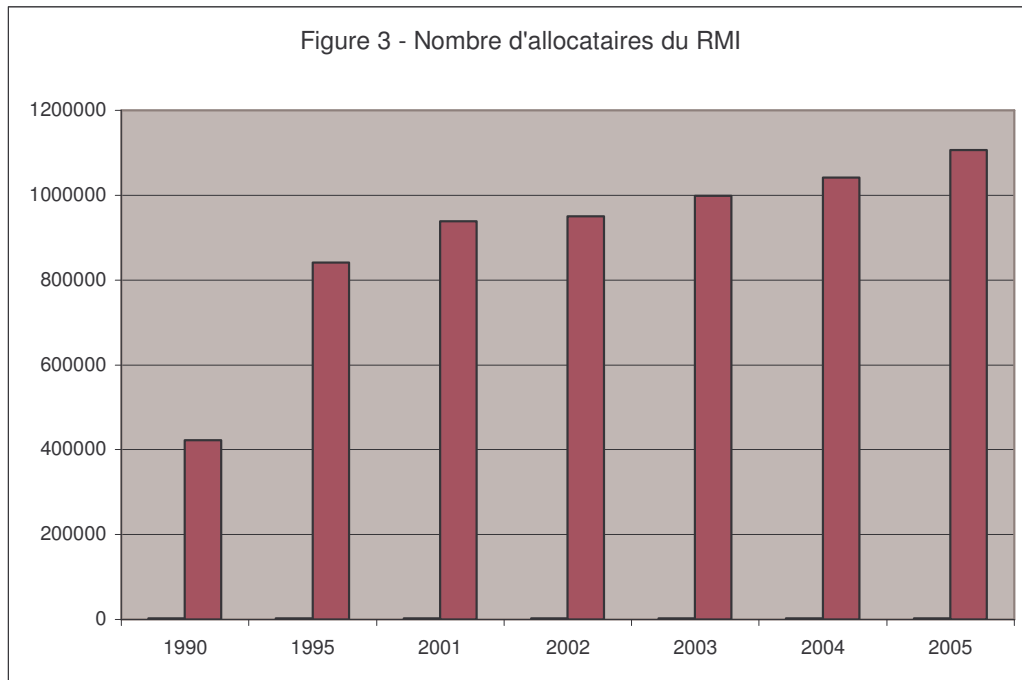
5. Les transformations de l'action publique

Comme je l'ai mentionné dès l'introduction à cette contribution, les transformations des relations professionnelles peuvent être assimilée à une sorte de « privatisation » qui s'accommode de procédures contractuelles dont les politiques de flexibilité et de décentralisation de la négociation collective sont les supports majeurs. Au constat d'une telle évolution, il serait erroné de conclure à un retrait de l'Etat dans le champ des relations de travail. D'une certaine manière, on va le voir, c'est exactement l'inverse qui est vrai.

5.1. L'État et l'emploi

Contrairement à ce que pourrait penser un diagnostic superficiel des politiques libérales menées depuis le début des années 1980, l'Etat a pris une part croissante dans les régulations du marché du travail. Au cours de ces vingt-cinq dernières années, deux formes d'actions sont particulièrement marquantes. La première prend acte de la mise à l'écart durable, hors de l'emploi, de populations employables. La création du RMI

(revenu minimum d'insertion) en décembre 1988 constitue de ce point de vue un moment important de l'histoire de la politique sociale française. Le but du RMI n'était pas seulement, faut-il le rappeler, de contribuer à la réintégration sociale grâce à l'emploi, mais aussi de garantir aux ménages les plus pauvres des ressources financières minimales permettant de limiter les effets de l'insécurité et de la marginalisation. Fait remarquable : depuis sa création, le nombre d'allocataires du RMI est en hausse constante (figure 3).

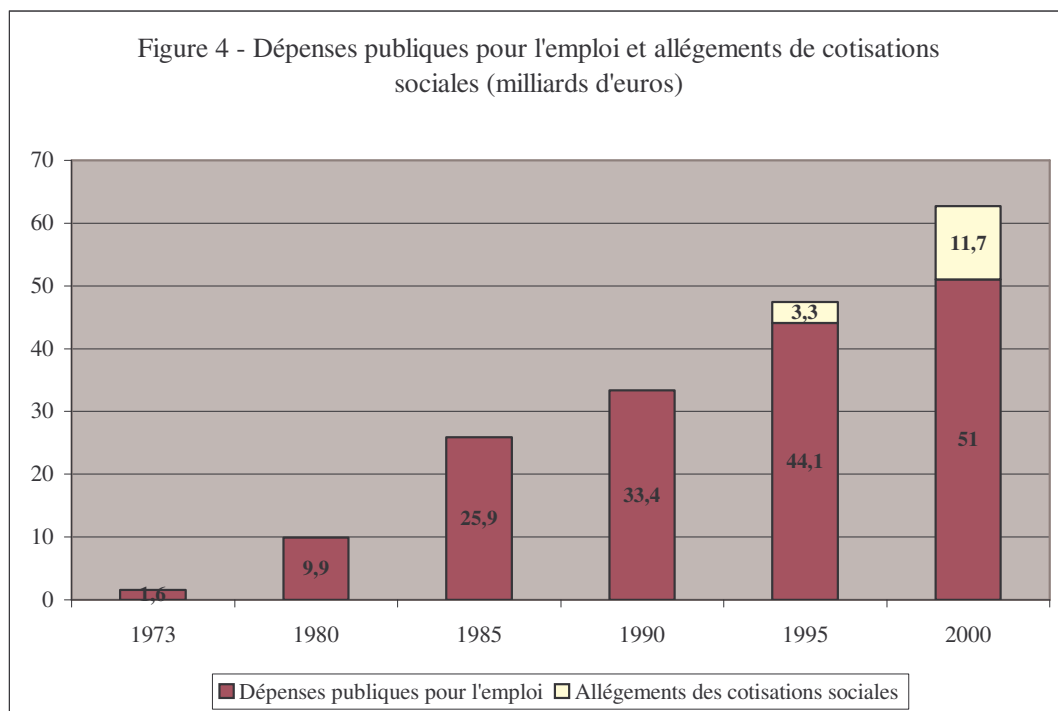


Source : Cnaf

L'incitation à l'embauche de publics cibles est une autre expression de l'implication forte et active de l'Etat français dans le domaine de l'emploi. Depuis le début des années quatre-vingt-dix de multiples dispositifs (promotion du travail à temps partiel, incitations financières à l'embauche de chômeurs de longue durée, création de contrats de travail spécifiques aux jeunes, RMA²¹ ...) ont été promus de façon à abaisser le coût

²¹ Depuis le 1^{er} janvier 2004, le RMA (revenu minimum d'activité) est proposé aux bénéficiaires du RMI. Il s'agit d'un contrat de travail à temps partiel (au moins 20 heures par semaine). Un employeur qui utilise le

de la main-d'œuvre, spécialement dans le cas des bas salaires. Les données relatives aux dépenses de l'emploi (*figure 4*) montrent que, dans ce domaine également, le rôle de l'Etat dans la régulation du marché du travail français n'a cessé de croître au fil des ans.



Source : ministère de l'Emploi

Cette implication croissante de l'État dans le financement de l'emploi a ceci de remarquable qu'elle s'opère désormais avec pour conviction affichée de la part des autorités politiques, y compris côté socialiste, que les cotisations sociales ne sont plus un moyen de financer la solidarité nationale ou d'alimenter la croissance, mais qu'elles sont plutôt un fardeau pour les employeurs et finalement un ennemi de l'emploi (Palier, 2002). Voilà pourquoi, l'une des lignes de conduite les plus fidèlement suivies depuis plusieurs années par les responsables de la politique de l'emploi consiste à réduire les cotisations sociales des employeurs, notamment lorsque ces derniers

dispositif obtient une subvention publique correspondant au montant du RMI (362,30 euros par personne en 2004). Il n'a donc à déboursier que la différence entre le salaire qu'il paie et le montant du RMI.

embauchent des personnes peu qualifiées. Le programme des « emplois jeunes », lancé en 1997 et disparu en 2002, en est un bon exemple : un employeur qui embauche un jeune sur ce type de contrat ne paye que 20 % de son salaire. Une telle option n'est pas neutre sur le plan économique et social. Elle prend place dans une recomposition d'ensemble de notre système d'Etat social. « Toutes les réformes de la sécurité sociales engagées depuis le gouvernement Rocard convergent vers le remplacement de la cotisation sociale par l'impôt dans le régime général (CSG et exonérations de cotisations patronales pour les emplois aidés, rôle croissant des minima sociaux fiscalisés) et par l'accumulation financière dans les régimes complémentaires (encouragements fiscaux à l'épargne salariale dans l'attente des fonds de pension) » (Friot, 1999 : 108). L'importance des minima sociaux (minimum vieillesse, minimum invalidité, allocation veuvage, etc.) pour un nombre conséquent de françaises et de français – un sur dix en 2003 - signale pour sa part la forte dépendance d'une large frange de la population à l'égard des filets sociaux tendus par l'Etat mais aussi le désengagement des entreprises de la solidarité sociale.

5.2. Modernisation et territorialisation de l'action publique

Les transformations de l'intervention publique ne sont pas seulement de nature quantitative. La montée du chômage et l'hétérogénéité croissante des populations pouvant prétendre à des aides sociales figurent parmi les multiples raisons qui ont suscité le mouvement de « modernisation » des services publics lancé au début des années quatre-vingt. La décentralisation des niveaux de décision, le « décloisonnement » des fonctions, la différenciation des publics et la personnalisation des rapports entre fonctionnaires et usagers... sont devenus à l'occasion les nouveaux idéaux de la rhétorique moderniste. Il n'est donc pas surprenant que le discours administratif soit, depuis lors, dominé par des thèmes tels que les relations de proximité, la confiance entre l'administration et les usagers, ou encore la reconnaissance de la diversité des parcours professionnels individuels.

L'une des preuves les plus concrètes de ce changement est la territorialisation progressive des politiques de l'emploi (Lallement, 1999), qui se présente sous différentes formes. La première consiste à promouvoir la négociation collective à l'échelle d'un territoire (un bassin d'emploi par exemple). Les initiatives en ce sens

sont encore très limitées (Jobert, 2000). L'instauration de relations contractuelles entre différentes entités politiques et administratives est une seconde déclinaison possible. En 1993, l'État a ainsi dévolu aux régions certaines missions relatives à l'offre de formation professionnelle et à l'accompagnement des jeunes lors de leur entrée sur le marché du travail. Pour pouvoir assumer ces nouvelles tâches, les régions ont dû mobiliser différents acteurs de la société civile, dont les organisations syndicales (notamment) qui ont pu, à cette occasion, faire montre de leur capacité d'expertise et renforcer du même coup leur institutionnalisation (Besucco, Tallard et Lozier, 1998)... Les évaluations montrent par ailleurs que, pour l'adoption et la mise en œuvre de leurs programmes d'action, les régions obéissent à des contingences techniques et à des logiques politiques parfois fort différentes, ce qui soulève d'emblée la question de l'articulation de leur action avec les objectifs définis au niveau national. En outre, au niveau régional, certains acteurs sont parfois très faibles, si bien que les jeux de pouvoir acquièrent une importance décisive. Les résultats de la mise en œuvre des programmes de formation professionnelle sont à l'image de ces configurations d'acteurs : ils peuvent fortement varier d'une région à l'autre (Lamanthe et Verdier, 1999).

La réforme du service public de l'emploi est un troisième levier sur lequel il a été possible de peser en profitant notamment de l'élan impulsé par la politique de la ville. Pour beaucoup d'hommes politiques et de chercheurs, la ville est devenue le point de convergence de nombreuses tensions liées à la « nouvelle question sociale », le creuset idéal par voie de conséquence pour expérimenter de nouvelles formes d'intervention publique. Dans cet esprit, les politiques mises en place à la fin des années quatre-vingt sont porteuses d'innovations : moins ciblées que leurs devancières, elles jouent la carte du décloisonnement en incitant à la prise en charge globale des problèmes d'éducation, de logement, de santé, d'insécurité et de chômage que, dans les banlieues notamment, les individus vivent et affrontent d'un seul bloc. La pédagogie du projet est un outil privilégié pour donner une nouvelle vigueur à l'intervention publique locale et pour mobiliser de concert, contre l'« exclusion sociale », des acteurs issus d'horizons multiples (élus, militants associatifs, directeurs d'administrations, travailleurs sociaux...).

L'évaluation de ces multiples initiatives fournit des résultats parfois mitigés, comme en témoigne de façon plus que spectaculaire la flambée des banlieues de l'hiver 2005. Mais là n'est pas l'important pour mon propos. Le fait majeur est que, en optant pour une nouvelle philosophie de l'intervention étatique, les promoteurs des politiques de l'emploi ont épousé une conviction forte : la contractualisation et le localisme constituent des états efficaces au service de la régulation du marché du travail. Il en va pareillement – je l'ai noté précédemment – avec la négociation collective comme, plus généralement, pour l'action publique. Les illustrations abondent, qui vont de la création des comités locaux de l'emploi en 1981 jusqu'aux plus récentes stratégies de « globalisation-territorialisation » (gestion, par des équipes locales relevant de plusieurs départements ministériels, de politiques visant à améliorer l'insertion des plus pauvres dans le marché du travail) en passant par la décentralisation du ministère de l'Emploi en 1993 et 1995 (qui a organisé le transfert des compétences en matière d'emploi et de formation professionnelle aux départements et aux régions). Dès les années quatre-vingt, le service public de l'emploi avait commencé à sous-traiter une partie de ses programmes²². Conséquence logique de ce mouvement d'externalisation, l'on a vu progressivement apparaître, aux côtés de multiples organismes administratifs ou para-administratifs, de nouveaux intermédiaires de l'emploi d'origines privées ou associatives : entreprises d'insertion, associations intermédiaires, régies de quartier, associations de service de proximité, organismes de formation, structures municipales d'aide à l'emploi, groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification... (Bessy et Eymard-Duvernay, 1997 ; Nivolle, 1999 ; Chevrier-Fatôme et Simonin, 2004).

Aussi inventives soient-elles, ces multiples créations institutionnelles se heurtent à des limites multiples dont on ne saurait sous-estimer la portée. Il ne suffit pas, tout d'abord, de fournir plus de droits et de marges d'initiative aux acteurs locaux pour être sûr que l'action publique soit plus efficace. Encore faut-il disposer d'un minimum de ressources pour mener à bien cette dernière..., ce qui est loin d'être toujours assuré. Les problèmes de coordinations sont également cruciaux. Les évaluations empiriques montrent que, aux niveaux les plus décentralisés, il est quelquefois extrêmement

²² En 2002, le service public de l'emploi a dépensé près de 700 millions d'euros pour externaliser une partie de ses actions.

difficile de faire collaborer différents services administratifs et de rompre avec une forte culture jacobine qui incite à faire remonter aux niveaux hiérarchiques élevés les dossiers les plus délicats. A cela s'ajoute un malaise des acteurs de terrain. animateurs locaux des politiques publiques, les travailleurs sociaux ont été tôt assaillis par de nouvelles tâches administratives imposées par la décentralisation mais se sont surtout retrouvés en situation de dépendance accrue à l'égard des élus politiques. Pour animer les réseaux locaux, le risque est toujours grand aujourd'hui de laisser une trop grande place à des « ingénieurs sociaux » détenteurs d'un pouvoir d'expertise et peu soucieux de l'implication démocratique des populations les plus marginalisées (Laville, 2005), etc.

6. Résultats et perspectives

6.1. Les pièges du contractualisme

Au risque de durcir indûment le trait, l'on peut dire que pendant la période fordiste le système de relations professionnelles français sur-déterminait grandement les rapports de classe et les relations de marché. Les organisations syndicales étaient en mesure de négocier des accords collectifs sur les salaires, les qualifications et le temps de travail à des niveaux plutôt centralisés, mais aussi de canaliser les grandes luttes sociales qui ont engagé le devenir de la société française. Dit autrement, les acteurs des relations professionnelles, Etats compris, étaient au cœur d'un processus combinant au mieux rationalité économique et développement social. Il n'en va plus ainsi aujourd'hui. Placée sous le sceau de la « contractualisation » de la société française, les deux dernières décennies consacrent un mouvement de différenciation ou, si l'on préfère, de déconnexion entre relations professionnelles, classes et marchés. Les conséquences en sont multiples. Plus qu'hier, d'abord, les relations du travail sont soumises aux forces de la privatisation. Mais elles se transforment dans le même temps sous l'influence directe d'une action publique qui, bien qu'inspirée par de nouveaux référentiels, demeure plus vive que jamais. La « glocalisation », mélange de globalisation et de localisation, est une seconde conséquence importante. Les habits de la mondialisation sont - ce n'est un mystère pour personne - extrêmement chamarrés. Dans le champ ici observé, la globalisation signifie aussi bien une pression accrue du

marché sur les conditions de travail et sur l'encadrement juridique de l'emploi, des orientations de politiques publiques (la Stratégie européenne pour l'emploi au premier chef) qui font débat mais aussi la construction d'un système européen de relations professionnelles dont, à terme, on peut espérer le meilleur (Lallement et Mias, 2005). La localisation, seconde face de la pièce « glocalisation », a pour traduction directe une montée en puissance des régulations locales du travail et de l'emploi, grâce notamment au mouvement de décentralisation de la négociation collective. Il est enfin une troisième conséquence que l'on peut également lire en termes *a priori* contradictoires : l'accroissement conjoint de l'autonomie et de la dépendance des acteurs des relations professionnelles. Qu'est-ce à dire ? Dans le cas de la négociation collective, ce lemme fait écho au fait que la légitimité des partenaires sociaux traditionnels est contestée et que de nouveaux acteurs peuvent aujourd'hui faire entendre leur voix sans passer par les canaux classiques du système des relations professionnelles. Plus d'autonomie donc pour faire entendre la voix des mondes du travail... et ceux des sans-travail également. Mais la dépendance s'est également accrue pour les uns comme pour les autres. Les organisations syndicales (sur)vivent aujourd'hui grâce à des financements publics et para-publics à défaut desquels leurs puissances organisationnelles seraient vite écornées. Dans un registre tout différent, une partie non négligeable de la population active (chômeurs et détenteurs d'un emploi précaire ou très mal payé) est elle aussi débitrice d'un système de protection sociale qui, vaille que vaille, évite encore nombre de naufrages individuels.

Comment comprendre ces transformations et, plus spécifiquement, encore ce mouvement de contractualisation d'ensemble ? Deux raisons au moins peuvent être avancées. La première a trait aux acteurs : parce que leur capital culturel s'est singulièrement étoffé, salariés et employeurs n'ont plus les mêmes attentes aujourd'hui à l'égard de leurs organisations respectives. En refusant de déléguer aveuglément tout le pouvoir à des syndicalistes professionnels, les salariés signalent une nette préférence pour une organisation plus démocratique de l'action collective. Des transformations morphologiques importantes (telle l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail) et des comportements propres aux nouvelles générations (comme l'attention plus soutenue aux enfants) rendent obsolète le vieux modèle militant masculin. Il n'est plus toujours aussi facile qu'avant d'être tout à la fois employé, syndicaliste, époux et

père. L'investissement éducatif plus systématique des classes dominantes a aussi un impact déterminant. L'ancienne culture patrimoniale qui a longtemps prévalu dans le monde patronal cède clairement le pas à une conception plus entrepreneuriale de l'action économique. Ces deux tendances, qui convergent vers une demande croissante d'autonomie et de négociations locales, ont pour effet d'éroder les piliers du système de relations professionnelles construit après la seconde guerre mondiale. Le second facteur explicatif au mouvement de « contractualisation » est de nature plus économique. Dans de nombreux secteurs non protégés comme dans le secteur public, la compétitivité et l'efficacité exigent de la part des salariés plus de réactivité, de qualité, de flexibilité et d'engagement personnel dans le travail et dans la relation avec les clients. Le modèle du contrat s'est imposé à cette fin comme outil de gestion privilégié afin de tenir le pari de la performance économique. La déclinaison contractuelle prend des formes multiples : sous-traitance, réseau économique, centres de profit au sein de l'entreprise, recours à l'emplois temporaires... Plus que jamais, il devient difficile pour cette raison de tracer une frontière nette entre le dedans et le dehors de l'entreprise et, du coup, de toujours pouvoir appliquer en toutes certitudes règles légales et normes conventionnelles.

La contractualisation ne signifie pas, nous l'avons vu, mort de l'État. Tout au contraire. Au cours de ces dernières décennies, l'État français n'a cessé de jouer un rôle primordial dans la négociation et l'application des politiques sociales et des politiques de l'emploi. Dans une tradition française toujours bien ancrée dans les pratiques et les représentations, l'autonomie des relations professionnelles à l'égard du politique n'est toujours pas un fait acquis (Rosanvallon, 1998). Les organisations syndicales ne sont pas vraiment des caisses de résonance directes des difficultés et malaises vécus par les salariés au plus près des réalités quotidiennes mais plutôt des agences politiques qui s'efforcent d'élargir leur influence sur de nombreux terrains cruciaux et parfois minés (comme celui des retraites). Une telle pratique peut s'avérer risquée, comme l'illustre le cas de la CFDT. Au nom du réalisme budgétaire, la confédération de Belleville a signé des accords (sur les retraites en 2002²³, sur la protection sociale des intermittents du spectacle en 2003...) défavorables à de

²³ Cet accord (devenu une loi le 21 août 2003) oblige les fonctionnaires à travailler deux ans et demi de plus qu'auparavant pour avoir droit à une pension de retraite complète.

nombreux salariés. Elle l'a payé au prix fort si l'on en juge par le nombre d'adhérents et de militants qui ont ensuite déchiré leurs cartes. Une telle pratique d'agence politique est aussi potentiellement dangereuse dans la mesure où, dans un contexte de déclin économique, le sentiment d'inégalité entre secteurs peut s'accroître et alimenter l'idée en vertu de laquelle les vieux syndicats sont tout aussi incapables de défendre les droits des travailleurs au niveau national qu'au niveau local. Cette situation n'est pas complètement nouvelle. Le conflit de 1995, dont le principal moteur a été le secteur public, est peut-être un paradigme des luttes sociales encore à venir, à savoir de grandes manifestations politiques aussi massives, incontrôlées et qu'inattendues.

6.2. Que l'avenir nous réserve-t-il ?

Les changements mentionnés précédemment ne fraient pas par eux-mêmes la voie du renouveau. Pourquoi ? Tout d'abord parce que nombre de dossiers brûlants ne sont toujours pas refermés. La réforme de la négociation collective reste ainsi un sujet d'actualité. Officiellement, le Medef souhaite toujours promouvoir trois objectifs majeurs : donner la priorité aux entreprises, généraliser et décentraliser la négociation collective, et garantir son autonomie (en révisant, par exemple, le principe d'extension). De telles options contractualistes sont déjà bien incarnées, on l'a vu, dans les pratiques sociales. Cela ne signifie pas, on l'a vu également, que le contrat a éliminé la loi. C'est par articulation des dispositions législatives et des conventions négociées que sont produites les règles de procédure qui permettent aux employeurs de diversifier les normes de salaires et de temps de travail. Tout indique qu'un tel mouvement ira en s'amplifiant à l'avenir. La route n'est pas vierge cependant de tout obstacle. En effet, et fort paradoxalement, si certains acteurs sociaux (Medef, CFDT) prêchent la suprématie du contrat sur la loi, la légitimité des organisations syndicales et patronales à se prétendre les représentants autorisés des intérêts des travailleurs et des employeurs n'a jamais été aussi disputée qu'aujourd'hui. Si le législateur jouit de la légitimité que lui confère l'élection, comment « refonder » en revanche des relations professionnelles sur la base d'une légitimité sociale de plus en plus contestée ? La question n'est pas mineure. C'est elle qui explique que les syndicats (à l'exception de la CGT) aient signé en juillet 2001 la position commune évoquée précédemment. La loi Fillon du 4 mai 2004 reprend ce point, en le modifiant

partiellement il est vrai. Le Rubicon a néanmoins été franchi. Le texte admet en effet que les « partenaires sociaux » peuvent décider d'introduire comme condition de validité d'un accord de branche le fait que celui-ci ait été signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentant la majorité des salariés. Renversement paradigmatique si l'on est, mais dont seule la pratique se chargera de nous dire dans les années qui viennent s'il peut bouleverser, ou non, l'ordre établi des négociations.

Quoiqu'il en soit, si le libéralisme reste le référentiel dominant des femmes et des hommes en charge du pouvoir, il est fort probable que le système de relations professionnelles de demain ne fasse qu'accuser avec plus d'éclat encore les germes des mutations actuelles. Au nom du marché et de la flexibilité, il n'est pas impossible qu'un cosmos de règles locales et hétérogènes supplante définitivement l'ensemble hétérogène que composent les lois et les normes conventionnelles²⁴. On pressent aisément ce qu'un tel basculement pourrait emporter avec lui : plus d'insécurité, d'incertitudes, d'inégalités...

Foin d'un tel pessimisme ! Quels sont, du point de vue des relations professionnelles et de l'action publique, les alternatives crédibles ? L'une d'elle doit à l'invention déjà effective de nouvelles formes de solidarité issues d'initiatives relevant de l'économie dite « plurielle » (Laville, 1999). Le principal enjeu de ces pratiques est de transcender la dichotomie traditionnelle entre assurance et assistance, entre régulation par le marché et action de l'État. Même s'ils ne représentent qu'un faible nombre d'emplois, les services de proximité peuvent servir à alimenter l'imagination sociale. Au carrefour des relations privées, non lucratives et non monétaires, ils contribuent en effet à la formation de micro-espaces publics qui renouvellent notre intelligence de la négociation. Là, une série d'acteurs aux statuts très divers (associations, entreprises privées, mutuelles...) inventent de nouvelles manières de démocratiser les relations économiques entre travailleurs, employeurs et consommateurs.

Les marchés du travail transitionnels et, plus généralement encore, les schémas de « flexicurité » méritent de retenir l'attention. L'ambition est ici de penser autrement la régulation de l'emploi en associant mobilité et garanties sociales, flexibilité et sécurité.

²⁴ La loi de 2005, qui modifie en profondeur la loi de 2000 sur les 35 heures, en fournit une belle illustration. Elle consacre en effet le principe d'une flexibilité peu contrôlée et assise sur des arrangements locaux à géométrie variable.

Inspiré initialement par le système allemand, le modèle des marchés transitionnels – pour ne citer que lui - est centré sur la normalisation et l’institutionnalisation des multiples situations intermédiaires (entre activité, chômage, formation...) qui n’ont cessé de se multiplier depuis vingt ans. Il n’est en fait de marché que le nom. A l’aide d’un tel intitulé, les promoteurs du modèle désignent en fait des dispositifs qui combinent salaires et allocations, emplois « classiques » et activités sociales d’où la logique marchande proprement dit est généralement absente (Gazier, 2003 ; Schmid, 2002). Le droit réel à l’emploi, une rémunération décente, une protection sociale correcte, pour tous et à tous les moments de la vie, etc., voilà quelques objectifs majeurs qui, à condition de s’en donner les moyens, sont moins utopiques qu’on ne pourrait le croire *a priori*. L’invention d’une flexicurité à la française pourraient également fournir aux organisations syndicales l’occasion inespérée de reprendre pied sur le terrain de la gestion de l’emploi et, plus encore, de participer activement à un vaste chantier de rénovation engageant le système éducatif, les marchés du travail et, bien sûr, les relations professionnelles. Le défi, on l’imagine, n’est pas mineur...

Bibliographie

- Adam, Gérard. 1983. *Le pouvoir syndical*. Paris: Dunod.
- Adam, Gérard. 1997. “Les confédérations syndicales en mouvement.” *Management et conjoncture sociale* 508 (Mai): 22-27.
- Adam, Gérard. 2000. *Les relations sociales, année zéro*. Paris: Bayard.
- Amossé, Thomas. 2004, “Mythes et réalités de la syndicalisation en France.” *Premières Synthèses – Premières Informations* 44.2 (Octobre). 8 pages.
- Andolfatto, Dominique et Dominique Labbé. 2000. *Sociologie des syndicats*. Paris: La découverte.
- Bauer, Michel, Bénédicte Bertin-Mourot. 1995. “La tyrannie du diplôme initial et la circulation des élites : la stabilité du modèle français.” In ed. Ezra Suleiman, Henri Mendras. *Le recrutement des élites en Europe*. Paris: La découverte. Pp. 48-63.
- Bessy, Christian et François Eymard-Duvernay (sous la direction de). 1997. *Les intermédiaires du marché du travail*. Paris: PUF.

Besuco, Nathalie, Michèle Tallard et Françoise Lozier. 1998. *Politique contractuelle de formation et négociation collective de branche*. Paris: La documentation française.

Bouffartigue, Paul. 2001. *Les cadres. Fin d'une figure sociale*. Paris: La dispute.

Bourdieu, Pierre, Monique de Saint Martin. 1978. "Le patronat." *Actes de la recherche en sciences sociales*, 20/21 (Mars-avril) : 3-82.

Boyer, Robert. 1986. *La flexibilité du travail en Europe*. Paris: La Découverte.

Boyer, Robert et Jacques Mistral. 1981. *Accumulation, inflation, crise*. Paris: PUF.

Bué, Jennifer et Catherine Rougerie. 1999. "L'organisation du travail : entre contrainte et initiative." *Premières Informations et Premières Synthèses* 32.1 (Août). 8 pages.

Bunel, Jean. 1995. *La transformation de la représentation patronale en France - CNPF et CGPME*. Institut du travail de Lyon et Commissariat Général du Plan.

Bunel, Jean et Christian Thuderoz. 1999. "Le syndicalisme entre participation et institutionnalisation." In *Syndicalisme et démocratie dans l'entreprise*, ed. Henri Pinaud, Michel Le Tron et Alain Chouraqui. Paris: L'Harmattan. Pp. 117-146.

Chevrier-Fatôme, Carine et Bernard Simonin. 2004. "Politique de l'emploi : un nombre croissant d'intervenants." *Premières Synthèses – Premières Informations* 30.2 (Juillet). 8 pages.

Colin, Thierry et Benoît Grasser. 2003. "La gestion des compétences : un inflexionnement limité de la relation salariale." *Travail et emploi* 93 (Janvier): 61-73.

Dehousse, Renaud (2004), "La méthode ouverte de coordination. Quand l'instrument tient lieu de politique." In *Gouverner par les instruments*, ed. Pierre Lascombes et Patrick Le Galès. Paris: Presses de la FNSP. Pp. 331-356.

De Munck, Jean. 2000. "Les métamorphoses de l'autorité." *Autrement* 198 (Octobre): 21-42.

Denis, Jean-Michel. 2003. "Les syndicalistes de SUD-PTT : des entrepreneurs de morale ?" *Sociologie du travail* 45 (3): 307-325.

Dirn, Louis. 1998. *La société française en tendances*. Paris: PUF.

Duclos, Laurent et Olivier Mériaux. 1998. "Le paritarisme, un fragment néo-corporatiste." In *L'Etat à l'épreuve du social*, ed. Philippe Auvergnon, Philippe Martin, Patrick Rozenblatt et Michèle Tallard. Paris: Syllepse. Pp. 219-229.

Durkheim, Emile. 1975. "La famille conjugale" (1892). In *Textes*, vol. 3. Paris: Minuit. Pp. 35-49.

- Ewald, François et Denis Kessler. 2000. "Les noces du risque et de la politique." *Le Débat* 109: 55-72.
- Friot, Bernard. 1999. *Et la cotisation sociale créera l'emploi*. Paris: La dispute.
- Gazier, Bernard. 2003. *Tous "Sublimes". Vers un nouvel plein-emploi*. Paris: Flammarion.
- Giddens, Anthony. 1999. *Runaway World – How Globalization is reshaping our lives*. London: Profile Books.
- Giret, Jean-François, Alberto Lopez et José Rose (sous la direction de). 2005. *Des formations pour quels emplois ?* Paris : La découverte.
- Goetschy, Janine. 1999. "The European Employment Strategy: Genesis and Development." *European Journal of Industrial Relations* 2 (July): 117-137.
- Gouldner, Alvin. 1971. *The Coming Crisis of Western Sociology*. London: Heinemann.
- Groux Guy. 1998. *Vers un renouveau du conflit social ?* Paris: Bayard.
- Hassenteuffel, Patrick. 1991. "Pratiques représentatives et construction identitaire - Une approche des coordinations." *Revue française de science politique* 41 (1) (février): 5-26.
- Jobert, Annette. 2000. *Les espaces de la négociation collective*. Toulouse: Octarès.
- Jobert, Annette. 2003. "Quelles dynamiques pour la négociation collective de branche ?", *Travail et emploi* 95 (Juillet): 5-26.
- Jobert, Annette et Jean Saglio. 2005. *La mise en œuvre des dispositions de la loi du 4 mai 2004 permettant aux entreprises de déroger aux accords de branche*, Rapport pour le ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, Cristo, IDHE, mai.
- Jobert, Bruno et Pierre Muller. 1987. *L'Etat en action*. Paris: PUF.
- Join-Lambert, Marie-Thérèse. 1998, *Chômage : mesures d'urgences et minima sociaux*. Paris: La documentation française.
- Keller, Berndt et Berndt Sörries. 1999. « Sectoral social dialogues: new opportunities or more impasses? » *Industrial Relations Journal* 30 (4) (October-November): 330-344.
- Kergoat, Danièle. 1990. « La coordination infirmière », *Cahiers du Gedisst*: 23-60.
- Labbé, Dominique. 1996. *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945*. Paris: L'Harmattan.

- Labbé, Dominique. 2000. "La désyndicalisation en France. Mesure, explication et conséquences." In *Transformations des pratiques sociales et éléments émergents (relations professionnelles, syndicalisme)*. Paris: MBBC: 100-124.
- Lanfranchi, Nicole et Véronique Sandoval. 1990. "Le déplacement du niveau de la négociation salariale." *Travail et emploi* 3 : 25-32.
- Lallement, Michel. 1999, *Les gouvernances de l'emploi*. Paris: Desclée de Brouwer.
- Lallement, Michel. 2000. "Jeu, rationalité et négociation." In *La négociation sociale*, ed. Thuderoz Christian et Annie Giraud-Heraud. Paris: éditions du CNRS: 29-44.
- Lallement, Michel. 2002. "Les transformations des relations professionnelles en France : éléments pour une mise en perspective à l'heure de la 'Refondation sociale'." *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 28 (3): 453-474.
- Lallement, Michel. 2003. *Temps, travail et modes de vie*. Paris: PUF.
- Lallement, Michel et Olivier Mériaux. 2003. "Status and Contracts in Industrial Relations. 'La Refondation sociale', a new Bottle for an old (french) Wine?" *Industrielle Beziehungen* 10 (3): 418-437.
- Lallement, Michel et Arnaud Mias. 2005. "Flexibilité du travail et "glocalisation" des relations professionnelles." In *La société flexible*, ed. Matthieu de Nanteuil. Paris: Erès. Pp. 363-394.
- Lamanthe, Annie et Eric Verdier. 1999. "La décentralisation de la formation professionnelle des jeunes : la cohérence problématique de l'action publique.", *Sociologie du travail* 41 (4): 385-409.
- Laville, Jean-Louis. 1999. *Une troisième voie pour le travail*. Paris: Desclée de Brouwer.
- Laville, Jean-Louis. 2005, *Sociologie des services*. Paris: Erès.
- Livian, Yves-Frédéric. 1999. "L'évolution de la relation d'emploi des cadres : une approche à partir du contentieux prud'homal." Journées d'études pluridisciplinaires sur les cadres, Aix en Provence, LEST (December).
- Mériaux, Olivier. 1999. *L'action publique partagée, formes et dynamiques institutionnelles de la régulation politique du régime français de formation professionnelle*. Thèse de doctorat en science politique. Université Grenoble II.
- Ministère de l'emploi. 1985-2003. *Bilans de la négociation collective*. Paris: La documentation française.

- Morin, Marie-Laure. 1994. *Le droit des salariés à la négociation collective, principe général du droit*. Paris: LGDJ.
- Morin, Marie-Laure. 2000. "Autonomie de négociation et ordre public social". In *La négociation sociale*, ed. Annie Giraud-Héraud, Christian Thuderoz, Paris, Editions du CNRS, Pp. 79-94.
- Morin, Marie-Laure, Gilbert de Terssac et Jens Thoemmes. 1998. "La négociation du temps de travail : l'emploi en jeu." *Sociologie du travail XL (2)*: 191-207.
- Nivolle, Patrick. 1999. "Stratégie des acteurs locaux." In *Travail et emploi : vers de nouvelles régulations*, ed. William Cavestro et Bruno Lamotte. Paris: La documentation française. Pp. 133-156.
- O'Reilly, Jacqueline, Immaculada Cebrià et Michel Lallement (edited by). 2000. *Working Time Changes – Social Integration through Transitional Labor Markets*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Palier, Bruno. 2002. *Gouverner la Sécurité Sociale*. Paris: PUF.
- Pernot, Jean-Marie. 2005. *Syndicats : lendemain de crise ?*. Paris : Gallimard.
- Pinaud, Henri, Michel Le Tron and Alain Chouraqui (sous la direction de). 1999. *Syndicalisme et démocratie dans l'entreprise*. Paris: L'Harmattan.
- Reynaud Bénédicte. 1992. *Le salaire, la règle et le marché*. Paris: Bourgois.
- Reynaud, Jean-Daniel. 1973. "Tout le pouvoir au peuple ou De la polyarchie à la pléistocratie." In *Une nouvelle civilisation. Hommage à Georges Friedmann*. Paris: Gallimard. Pp. 76-92.
- Rosanvallon, Pierre. 1988. *La question syndicale*. Paris: Calmann-Lévy.
- Rosanvallon, Pierre 1998. *Le peuple introuvable. Histoire de la représentation démocratique en France*. Paris: Gallimard.
- Saglio Jean. 1986. "Hiérarchies salariales et négociations de classifications. France, 1900-1950." *Travail et emploi 27 (Mars)*: 7-19.
- Saglio, Jean. 1990. "La régulation de branche dans le système français de relations professionnelles." In *Les relations sociales en Europe*. Paris: Ministère du travail et de l'Emploi. Pp. 96-111.
- Segrestin, Denis. 2004. *Les chantiers du manager*. Paris: Colin.
- Schmid, Günther. 2002. *Wege in eine neue Vollbeschäftigung*. Frankfurt am Main: Campus.

- Sociologie du travail*. 1996. Numéro spécial “Contrats et pratiques contractuelles. Approches pluridisciplinaires.” XXXVIII (4).
- Sociologie du travail*. 1997. Numéro spécial “Grèves. Automne 1995.” XXXIX (4).
- Streeck, Wolfgang. 1998. “The Internationalization of Industrial Relations in Europe: Prospects and Problems.” *Politics and Society* 26 (4) (December): 429-459.
- Supiot, Alain. 1989, “Déréglementation des relations de travail et autoréglementation de l’entreprise.” *Droit social* 3 (Mars): 195-205.
- Supiot, Alain. 2000. “La contractualisation de la société.”.Conférence publique, à l’université de tous les savoirs. Paris. 22 février. 11 pages.
- Tallard, Michèle. 2004. *Action publique et régulation de branche de la relation salariale*. Paris: L’Harmattan.
- Tissandier, Hélène. 1997. “L’articulation des niveaux de négociation : à la recherche de nouveaux principes”. *Droit social* 12 (Décembre): 1045-1051.
- Tixier, Pierre-Eric. 1992. *Mutation ou déclin du syndicalisme ? Le cas de la CFDT*. Paris: PUF.
- Touraine, Alain.1990. “La crise du système des relations professionnelles”. In *Les systèmes de relations professionnelles*, ed. Jean-Daniel Reynaud, François Eyraud, Catherine Paradeise et Jean Saglio. Paris: éditions du CNRS. Pp. 371-377.