

# Les transformations des relations professionnelles en France : éléments pour une mise en perspective à l'heure de la "Refondation sociale"

Autor(en): **Lallement, Michel**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Schweizerische Zeitschrift für Soziologie = Revue suisse de sociologie = Swiss journal of sociology**

Band (Jahr): **28 (2002)**

Heft 3

PDF erstellt am: **21.06.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-814416>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

## Les transformations des relations professionnelles en France: éléments pour une mise en perspective à l'heure de la « Refondation sociale »

Michel Lallement\*

Entamée avec une réforme de l'assurance-chômage et poursuivie par une mise en question du système de retraite, la « Refondation sociale » pensée et voulue par le Medef (Mouvement des Entreprises de France) structure aujourd'hui une grande partie des débats entre les acteurs du système français de relations professionnelles. L'ambition de la principale confédération patronale n'est pas mince. Le projet de « nouvelle constitution sociale » entériné par le Medef le 2 novembre 1999 vise en effet à remettre à plat les voies et les moyens de la négociation collective, l'assurance-chômage, la santé au travail, le régime des retraites complémentaires, la formation professionnelle, l'égalité professionnelle, le rôle de l'encadrement et, *last but not least*, la protection sociale. Du point de vue de la négociation collective, perspective qui nous intéressera ici, l'option fondamentale arrêtée par le Medef consiste à réformer les modes de régulation qui informent les relations de travail actuelles afin d'asseoir ces dernières sur un triple principe de base : la liberté contractuelle, le respect de l'ordre public social et, surtout, la subsidiarité. Selon la doctrine officielle énoncée par la confédération patronale française, cela signifie que la loi doit poser les principes d'ordre public et qu'elle devrait tout au plus énoncer des dispositions relatives aux modalités de mise en œuvre des règles générales lorsque les acteurs n'y sont pas parvenus (situation de *vide juridique*). Par ailleurs, les accords susceptibles de contenir des dispositions moins favorables que les normes subsidiaires devraient être recherchés en priorité au niveau de l'entreprise et seulement à défaut aux niveaux supérieurs de la branche ou de l'interprofessionnel.

Quelles sont les implications possibles d'un tel schéma directeur ? Sur quelle réalité socio-économique ce programme est-il susceptible d'avoir prise ? Quelles sont les transformations déjà bien réelles mais aussi les limites de ce vaste chantier ? A ces questions d'envergure, la présente contribution n'a pas pour ambition de répondre en dressant un premier état des lieux de la « Refondation sociale » ni,

---

\* Analyse sociologique du travail, de l'emploi et des organisations, GRIOT-CNAM, 2, rue conté, F-75003 Paris, lallemen@cnam.fr

encore moins, en portant un jugement normatif sur les objectifs qui guident l'action des principaux protagonistes. Le propos se situe plus en amont : il vise à fournir un diagnostic sociologique sur l'évolution récente des relations professionnelles françaises, et cela afin de mieux comprendre le sens et la portée des réformes portées par le Medef. Dans cette perspective, nous nous intéresserons d'abord à la logique du modèle « dominant » de relations professionnelles, tel qu'il s'est construit après la seconde guerre mondiale en France. Nous évoquerons en second lieu les différentes forces centripètes qui conduisent aujourd'hui à une reconfiguration de ce système. En empruntant un vocabulaire durkheimien, l'hypothèse centrale que nous explorons est celle d'un mouvement conjoint d'institutionnalisation de l'action collective patronale et syndicale d'un côté, de désinstitutionnalisation des relations professionnelles de l'autre. Partant, nous débouchons sur deux conclusions importantes. Tout d'abord, il existe des inerties importantes, y compris du côté patronal, qui risquent de limiter fortement l'avènement et la portée des réformes revendiquées par le Medef. Ensuite, et cela n'a rien de paradoxal, les transformations des relations professionnelles françaises sont déjà beaucoup plus profondes et avancées que ne le laissent penser les nombreux discours qui accompagnent et justifient le processus actuel de « Refondation sociale ».

## 1 Classes, marché du travail et relations professionnelles : des articulations évolutives

Afin de fournir une vue synthétique des transformations de moyen terme des relations de travail à la française, empruntons à A. Touraine (1990) une grille de lecture fondée sur la distinction entre trois sous-systèmes de régulation socio-économique. Le premier a trait aux oppositions, négociations, arrangements ... qui structurent l'univers quotidien du travail (salaire, temps de travail, etc.), ensemble que la tradition en sociologie du travail a rangé sur le registre des conflits de classe. Le second renvoie aux modes de gestion du marché du travail et il met en jeu des groupes de métiers (plus ou moins légitimes, plus ou moins à même de peser sur les frontières du marché, etc.).<sup>1</sup> Dernier sous-système enfin : celui des relations professionnelles *stricto sensu*. Celui-ci intègre l'action de la puissance publique et prend forme grâce à la production de règles et d'accords qui balisent des modes d'échanges dans un espace donné (l'espace national en l'occurrence).

---

<sup>1</sup> On ne peut disjoindre bien évidemment ces deux dimensions autrement qu'en théorie puisque, comme l'a montré D. Segrestin (1975), l'action de classe de la CGT a longtemps bénéficié de celle de ses fédérations réputées les plus corporatistes.

### 1.1 Puissance et épuisement du compromis fordien

La distinction qui vient d'être proposée permet de typer assez aisément le modèle dominant de relations de travail qui, en France, se construit après guerre. Comme le souligne A. Touraine, dans une conjoncture où la croissance interne et la résolution des conflits sociaux comptent bien plus que les questions de compétitivité et de marché du travail, l'action de l'Etat – celle qu'illustre notamment la puissance des industries nationalisées – puise à une rhétorique qui assimile identité nationale, progrès technique et influence syndicale. A ce titre, les relations professionnelles peuvent s'analyser comme une forme d'action collective au service d'un projet de développement économique et social. Dit autrement, les trois décennies d'après-guerre consacrent la prédominance des relations professionnelles sur les relations de classes et de marché en conjuguant rationalité économique et consensus social, en articulant volonté de modernisation et principe de démocratie industrielle. Pour reprendre le vocabulaire des économistes français de la régulation (Boyer et Mistral, 1981), cette articulation entre relations professionnelles, classes et marché participe directement au bouclage vertueux entre production et consommation de masse. Dans ce cadre, un compromis social tacite organise le partage des territoires. L'on trouve ainsi, d'un côté, des employeurs qui rationalisent l'organisation du travail pour gagner en efficacité productive et, de l'autre, des organisations syndicales soucieuses de placer la lutte sur le terrain salarial afin de bénéficier en retour de la plus grande part possible des gains de productivité acquis par soumission aux principes d'organisation tayloriens. Si l'on excepte quelques poches où la gestion paritaire existe bel et bien (les grandes entreprises publiques par exemple), le modèle dominant est bien celui-là : les organisations syndicales délaissent les questions de gestion du travail et elles donnent priorité à des thèmes comme le contrat de travail, le temps de travail, la stabilité de l'emploi et, bien sûr, les salaires. Fondé sur une politique de partage des gains de productivité, ce contrat implicite entre employeurs et syndicats est au cœur de l'articulation vertueuse entre une production dopée par des économies d'échelle et une consommation tirée par la vente massive de biens d'équipement durables.

Sur le plan juridique, la loi de 1950 sur les conventions collectives constitue une véritable matrice de l'institutionnalisation des relations professionnelles.<sup>2</sup> Mais la réfection d'un cadre propice à l'invention de nouveaux rapports de travail n'est

---

2 La loi du 11 février 1950 restaure la liberté contractuelle sur le plan salarial et elle détermine un nouveau cadre législatif pour les relations de travail. Dans ce texte, la convention collective est un contrat général qui s'applique de manière impérative à l'ensemble des contrats de travail conclus par les employeurs liés par les clauses de la convention. Ce choix (effet *erga omnes*) ainsi que celui du principe de monopole syndical (les conventions susceptibles d'extension doivent être négociées et signées par des organisations représentatives) débouchent sur l'innovation majeure de la loi, à savoir « la liberté de négocier collectivement une liberté de créer le droit, indépendamment d'un acte de l'autorité réglementaire » (Morin, 1994, p. 216).

qu'une des expressions de la dynamique sociale qui associe relations professionnelles, classes et marché. Deux autres faits, plus massifs encore, méritent d'être évoqués. Les conflits sociaux centraux, tout d'abord, sont débiteurs de tensions liées aux rapports de travail. Vécus et représentés comme des oppositions de classe, ils mettent en scène un syndicalisme aux sensibilités certes composites mais largement gagné dans sa grande majorité à la logique d'une action collective de masse. Sur ce fond commun, l'emprise des relations professionnelles sur les oppositions de classe se décline en fait de manière différenciée selon les mondes sociaux : des secteurs caractérisés par une forte clôture professionnelle et en position de force pour négocier des accords générateurs d'avantages différentiels coexistent avec des espaces où le recours au marché secondaire de l'emploi limite les capacités de mobilisation des salariés concernés (Jobert, Muller, 1987). C'est pour cette raison que les acteurs des relations professionnelles françaises n'ont jamais pu faire l'économie du détour politique. Qu'elle prenne, comme en 1968, la forme de protestations aussi massives qu'inattendues ou encore qu'elle passe par des procédures de généralisation des avantages acquis sous l'égide de l'Etat (extension de la couverture conventionnelle, loi négociée ...), l'action politique *lato sensu* est bien au cœur des relations de travail.

Le second élément déterminant concerne la gestion de l'emploi. La stratégie dominante des grandes entreprises industrielles est celle des marchés internes du travail. Dans un environnement économique relativement stable où l'offre pilote la demande, l'intérêt des employeurs est de capter et de stabiliser la main-d'œuvre de façon à minimiser les coûts d'embauche, de formation et de licenciement. En échange d'une implication des salariés dans leur tâche, les employeurs garantissent la stabilité de l'emploi et, surtout, la progression dans la carrière. Les marchés internes du travail, unités administratives qui associent postes et salaires sur la base de coutumes ou de règles négociées, constituent de la sorte de véritables organisations anti-marché (Favereau, 1989). Dans les grandes entreprises qui ont adopté une telle stratégie, les salaires ne reflètent aucunement les variations de l'offre et de la demande sur le marché du travail mais ils sont avant tout le produit de conventions d'équivalence entre postes occupés et reconnaissance monétaire de la valeur de la force de travail. Les grilles de classification (celles de type Parodi au premier chef) enregistrent dans le détail les termes du compromis. Par l'entremise de ces grilles et par celle, plus généralement, des conventions collectives, les relations professionnelles surdéterminent donc le rapport au marché du travail. Cela ne signifie pas pour autant absence totale de flexibilité. L'introduction des grilles à critères classants au milieu des années 1970 et l'existence d'un matelas de petites entreprises à même d'absorber les à-coups de la conjoncture sont deux leviers importants qui assurent un minimum de souplesse et de capacité d'ajustement.

On pourra contester à bon droit le caractère trop homogène du schéma précédent. Le modèle fordiste n'a en fait de valeur qu'heuristique. Nous savons

bien que d'une branche d'activité à l'autre, d'un monde social à l'autre, etc., les configurations d'acteurs et les régulations à l'œuvre sont multiples voire même contradictoires (Saglio, 1990; Tixier, 1998). Il est difficile de nier en revanche l'importance des macrorégularités enregistrées par la statistique, soit autant de faits sociaux qui permettent d'associer au régime fordien une réelle rigidification des hiérarchies salariales, un déphasage plus important qu'auparavant entre production et chômage, une déconnexion entre évolution du chômage et des salaires, etc. Pour des raisons multiples (internationalisation des échanges, tertiarisation de l'économie, transformation de l'Etat-Providence, évolution des normes de consommation ...), ce modèle s'est épuisé. Depuis près de vingt ans maintenant, de nouvelles pratiques se sont imposées sur les décombres de cet ordre ancien.

## 1.2 Les effets de la différenciation

Non sans lien d'ailleurs avec la dynamique qui travaille les sociétés modernes dans leur ensemble, le fait majeur qui caractérise ces deux dernières décennies est celui de la différenciation, à savoir un relâchement des articulations entre relations professionnelles, classes et marché. Cette différenciation signifie que l'emprise des acteurs et des règles du système des relations professionnelles français s'est considérablement amoindrie mais sans pour autant disparaître. C'est pourquoi, plutôt qu'une analyse en terme de crise du système ou de retrait de l'influence étatique, ce sont des réflexions sur les transformations des modes d'articulation entre ces trois champs qu'il convient de mobiliser, et cela afin d'offrir une juste vue des enjeux liés à la « Refondation sociale » impulsée par le Medef.

Qu'en est-il d'abord des liens entre relations professionnelles et rapports de classe ? Ici le diagnostic ne souffre guère d'ambiguïté. Si l'on excepte la parenthèse de décembre 1995, les conflits du travail sont en déclin constant depuis le milieu des années 1970.<sup>3</sup> La mesure statistique demeure certes imparfaite<sup>4</sup> mais la tendance de fond est difficilement contestable. Les formes d'oppositions ne se réduisent plus, par ailleurs, à un face-à-face employeurs/salariés mais elles mettent en scène d'autres acteurs comme les usagers, les chômeurs, l'Etat, les institutions européennes ... quand l'on assiste pas à la mise en mouvement conjointe des employeurs et des salariés afin de protester contre la rigidité des réglementations ou, à l'inverse, contre les dangers d'un libéralisme débridé (Dirn, 1998; *Sociologie*

3 En 1976, l'on atteignait presque 5 millions de journées individuelles non travaillées pour fait de grève (hors fonction publique). Depuis le trend est décroissant. En 2001, le chiffre est de 678'000 journées.

4 Outre l'existence de pans entiers de la société qui échappent au filet de la recension statistique (dans la fonction publique notamment) ou encore les obstacles rencontrés par le Ministère de l'emploi et de la solidarité pour faire remonter des données sur les conflits depuis la base, l'émergence de conflits plus ponctuels et plus fragmentés (débrayages plutôt qu'actions continues, grèves bouchon plutôt qu'immobilisation complète de l'entreprise ...) est venue compliquer la tâche d'objectivation et de recension statistique.

*du travail*, 1997). Le travail, de surcroît, a perdu son statut antérieur dans les conflits sociaux contemporains. Les combats menés sur des fronts aussi différents que ceux de la ville, des minorités sexuelles ou de la parité hommes/femmes prouvent que l'intégration citoyenne est devenu un enjeu bien plus déterminant encore que ceux qui stimulaient l'action du mouvement ouvrier (Groux, 1998). Que l'on considère enfin le faible nombre de salariés syndiqués aujourd'hui (moins de 10%), des résultats mitigés aux élections professionnelles pour les grandes confédérations ou encore l'émergence de nouveaux acteurs (coordinations du milieu des années 1980, mouvements de chômeurs de la décennie suivante, organisations « alternatives » comme le Groupe des dix), les principaux indicateurs convergent tous : il y a clairement contestation de la légitimité des cinq grandes confédérations syndicales à revendiquer avec succès le monopole de la représentativité des intérêts salariés.

Bien que le monde du syndicalisme patronal soit plus méconnu des chercheurs, un constat de même nature peut être dressé à son propos. Les années 1990 ont été marquées par des dissensions fortes et publiques au sein de la confédération patronale dominante (ex-CNPF). Ces tensions rappellent la profondeur de divisions structurelles qui continuent d'opposer plusieurs mondes du patronat : les intérêts et les valeurs du patronat de base, celui des propriétaires des PME de province, plutôt méfiant à l'encontre de la mondialisation des relations économiques, n'ont que peu à voir par exemple avec ceux du patronat d'élite, sorti des grandes écoles étatiques, plus mobile et davantage rompu aux tensions entre exigences des actionnaires et stratégies gestionnaires. Mais ce n'est pas tout. Les institutions représentatives du patronat français subissent une crise plus sévère encore que celles des syndicats de salariés. Telle est, en tous les cas, une des conclusions de la recherche consacrée par J. Bunel (1995) aux transformations de l'action patronale dans la région Rhône-Alpes. J. Bunel constate un affaiblissement de la ferveur militante qui peut s'expliquer par l'épuisement d'un certain idéal social-religieux et par une moindre vivacité idéologique. Les taux d'adhésion en fournissent une première preuve. La part des entreprises adhérentes aux chambres syndicales varie entre 10 et, au mieux, 50%. Mais, surtout, le sens de l'adhésion a évolué. Les fédérations les plus attractives sont celles qui ont su transformer leurs adhérents en clients en leur proposant une panoplie de services techniques, juridiques... Les chefs d'entreprise sont ensuite de moins en moins nombreux à participer aux élections auxquelles ils sont conviés. J. Bunel note qu'« une rupture s'est produite au milieu des années 1980. Au cours des années 1970 et encore une année après l'arrivée de la gauche au pouvoir, la participation aux élections consulaires est de 35% en moyenne (40% en 1974, 33% en 1976, 36% en 1979); aux élections prud'hommales de 1979, ce sont près de la moitié des employeurs inscrits qui sont allés voter. Après cette date, la participation s'effondre. C'est un recul de vingt et un points que l'on observe aux élections prud'hommales, plus

élevé encore que celui qui a été enregistré chez les salariés. En 1992, un électeur sur quatre a voté et en novembre 1994, un électeur sur cinq aux élections consulaires » (Bunel, 1995, 78). Au milieu des années 1990, les élections des représentants aux chambres de commerce et d'industrie mobilisent ainsi à peine un électeur sur cinq (contre quatre sur dix vingt ans auparavant). A ce constat, il convient d'ajouter un élément qui n'est pas propre au cas français. Les PME, désormais prépondérantes, sont peu nombreuses à adhérer aux organisations patronales. Or, la syndicalisation est d'autant plus coûteuse et incertaine dans ses effets que les risques de faillite sont plus élevés pour les petites entreprises que pour les grosses.

La perte d'influence et de légitimité des syndicats de salariés et d'employeurs sur les corps sociaux dont ils représentent formellement les intérêts est renforcée par un deuxième facteur de transformation important : l'affaiblissement des relations entre relations professionnelles et marché du travail. A la volonté de gestion macroéconomique collective des années fordistes ont succédé, à compter des années quatre-vingt, des comportements nouveaux du côté de l'Etat comme de celui des entreprises. L'Etat, le premier, a largement favorisé le développement autonome du principe de relations professionnelles par l'intermédiaire des lois Auroux et de tout un arsenal de dispositifs à même de favoriser le développement de la négociation à des niveaux plus décentralisés qu'auparavant. Côté entreprises, la conquête des marchés, le souci de la compétitivité et la modernisation des « ressources humaines » (avec tout ce qu'une telle expression signifie comme modes managériales associées) sont aujourd'hui devenus prioritaires. Ces stratégies des ressources humaines se traduisent notamment par une plus forte individualisation des relations de travail. Les primes de performances et l'intéressement aux résultats de l'entreprise sont des formes de rémunération au succès croissant (Brizard, 2001). Avec l'introduction des 35 heures, les entreprises négocient également des horaires de plus en plus flexibles et individualisés.

La logique « compétence » percute de même les anciens modes de reconnaissance collectifs de la valeur de la force de travail. Sous la pression d'une demande de plus en plus différenciée et évolutive, certaines firmes tentent de substituer à la convention de qualification (négociée au niveau des branches, débitrice de règles à portée générale, garante d'une stabilité entre productivité et salaire ...), une convention fondée sur la reconnaissance de la compétence individuelle des salariés et à même d'intégrer d'autres mesures des capacités de l'individu que ses seules diplômes. Les risques de dérive d'une telle pratique – au demeurant encore balbutiante – sont déjà bien connus : personnalisation extrême de l'évaluation et des rémunérations, accentuation des rapports de domination, éclatement des collectifs salariés et, bien évidemment, perte de contrôle de l'acteur syndical sur la régulation du marché du travail. Sans préjuger du succès à venir de ce modèle largement promu par le Medef, il convient d'éviter de verser dans la caricature. Plus que la simple offensive d'un des acteurs des relations professionnelles, le



modèle de la compétence porte en germe les formes d'un nouveau contrat social dont les principaux termes sont la mobilisation subjective forte des salariés d'un côté contre la reconnaissance de l'autonomie et de l'interdépendance et, surtout, la garantie de ressources (par la formation notamment) en faveur d'une évolution professionnelle de qualité de l'autre. L'accouchement est cependant bien douloureux. Les premiers bilans sont loin d'emporter la conviction des observateurs tant restent arbitraires et iniques les évaluations des compétences individuelles (Zimmerman, 2000).

## 2 La dialectique de l'institutionnalisation/désinstitutionnalisation

Afin de prolonger l'analyse qui vient d'être esquissée précédemment, un paradoxe va venir maintenant soutenir notre propos : celui du mouvement conjoint d'institutionnalisation (au sens durkheimien du terme) des acteurs syndicaux et patronaux et de désinstitutionnalisation des relations professionnelles. Un tel énoncé est une façon commode de rendre compte d'une des contradictions majeures du moment. D'un côté, certaines organisations (Medef, CFDT) militent activement en faveur de la démarche contractuelle au détriment de la procédure réglementaire; de l'autre, la légitimité des organisations syndicales et patronales n'a jamais été aussi contestée, en raison notamment de leur trop forte institutionnalisation.

### 2.1 Les tentations de l'institutionnalisation

L'institutionnalisation des syndicats : le thème est déjà ancien. C'est pourtant sur cette conclusion que débouche encore une grande partie des travaux contemporains (Adam, 1983; Andolfatto et Labbé, 2000; Labbé, 1996; etc.). Lorsque, sous couvert d'un intitulé qui peut varier, les chercheurs évoquent un mouvement d'institutionnalisation du fait syndical, ils tendent pour l'essentiel à actualiser la vieille loi d'airain énoncée, dès 1911, par Roberto Michels. Dans la littérature scientifique, un double processus d'institutionnalisation (bureaucratisation interne, intégration externe) est plus précisément mis en évidence pour donner corps à l'hypothèse. La bureaucratization interne se mesure au fait que, selon une expression de D. Labbé, les organisations syndicales sont devenues des « colosses aux pieds d'argile ». Sur moyen terme, les appareils ont forci tandis que le nombre d'adhérents diminue régulièrement. D'où ces débats et discussions sans fin à la recherche de la « bonne structure » syndicale ... D'où également le cercle vicieux mis en évidence par P. E. Tixier (1992a) : moins nombreux, les militants cumulent les responsabilités et peuvent donc difficilement s'impliquer activement auprès des salariés de base. Ils contribuent, par ce simple effet mécanique, au déclin du prosélytisme syndical, ce qui ne fait que renforcer le poids de leurs responsabilités

et de leurs implications institutionnelles. Ce déphasage peut se lire à travers certains résultats de l'enquête Reponse menée au début des années 1990 par le service d'étude et de la recherche du Ministère de l'emploi et de la solidarité. Il apparaît ainsi que l'attribution la plus importante du comité d'entreprise n'est pas la même aux yeux des syndiqués et des non syndiqués. Pour les secrétaires élus sur liste syndicale, les résultats économiques (27% des préoccupations) et l'emploi (26%) viennent avant l'animation sociale et culturelle (19%). Pour les secrétaires élus sur listes non syndicales, les mêmes items recueillent, dans l'ordre, les suffrages suivants : 17, 18 et 27%. Lorsque l'on interroge les salariés, tous mettent le thème « activités sociales et culturelles » en tête de liste (plus d'un tiers des suffrages devant les conditions de travail qui recueillent 10% des voix).

Sur le plan externe, et telle est la seconde face du processus d'institutionnalisation, l'intégration renvoie à des éléments bien connus. Hors entreprise, les organisations syndicales siègent dans les conseils de prud'hommes, dans les commissions de recours gracieux (comme à la Sécurité sociale), dans les conseils économiques et sociaux et dans de nombreuses autres commissions encore (relatives à 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. Les militants sont également présents dans les multiples instances de représentations internes à l'entreprise et aux administrations et cela en tant que délégués du personnel, délégués syndicaux, délégués au comité d'entreprise, délégués des CHSCT, représentants dans les commissions administratives paritaires, etc. Il faut noter enfin, fait déjà plus opaque, l'importance du financement syndical. Selon D. Labbé (2000), la part des cotisations totales que les syndicats sont statutairement tenus de reverser aux fédérations et confédérations représente environ 30% des recettes ordinaires de la CGT et 37% de celles de la CGC. Pour les autres organisations, ce taux est probablement proche du tiers. Si l'on ajoute les abonnements à la presse syndicale, les publicités parues dans cette presse, les ventes d'agendas, etc., les recettes propres ne couvriraient pas plus de 40% du budget ordinaire. Le reste des recettes est constitué de subventions directes ou indirectes (indemnités des membres du conseil économique et social, subventions au titre de la formation, contrats d'étude, chèques syndicaux, etc.) et encore d'aides en nature, à commencer par la mise à disposition du personnel sous forme de détachement de permanents, de conseillers techniques, etc. A l'heure actuelle, pour D. Labbé, les syndicalistes disposeraient d'environ 40'000 postes équivalents temps pleins sous forme de décharges partielles ou totales dans les administrations, les organismes de sécurité sociale et les grandes entreprises nationales.

Côté patronal, les tentations de l'institutionnalisation ne sont pas moins fortes. Les positions acquises au nom du paritarisme à la Sécurité sociale ou encore à l'Unedic sont jugées tout aussi valorisantes par les représentants patronaux que

par leur *alter ego* des syndicats de salariés. Cela est particulièrement vrai dans la population des chefs de petites entreprises qui trouvent avec ce type de responsabilité les moyens d'accéder à une notabilité sociale à laquelle peu d'entre eux renonceraient facilement. Pour cette première raison, le chantage au retrait des institutions paritaires est donc certainement moins crédible qu'on ne peut le penser à l'énoncé des avertissements solennels du Medef. Mais les employeurs trouvent également leur compte dans un système qui produit des outils dont les entreprises sont les premières bénéficiaires. Les préretraites ou les aides à l'emploi, par exemple, sont autant de dispositifs qui allègent les coûts de gestion de la main-d'œuvre et qui sont largement financés par la collectivité nationale. Il faut ajouter enfin que les institutions paritaires gèrent à peu près l'équivalent du budget de l'Etat français. Il s'agit là d'une source de financement qui bénéficie aussi largement aux organisations patronales que syndicales. La formation professionnelle fournit en la matière une manne particulièrement importante : « 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). Si, depuis le milieu des années 1990, diverses mesures ont été mises en œuvre afin d'éclaircir les modes de gestion (notamment la gestion patronale des fonds de la formation professionnelle), on comprend que les syndicats d'employeurs sont bien intégrés, eux aussi, à un système institutionnel aussi complexe qu'opaque et dont ils n'auraient guère intérêt à se détacher complètement.

## 2.2 Désinstitutionnalisation des relations professionnelles et articulation des niveaux de négociation

Le constat d'institutionnalisation qui vient d'être réalisé conduit certains chercheurs à évoquer sans relâche une crise structurelle des relations professionnelles et, plus spécifiquement encore, un déclin tendanciel du syndicalisme français. Il semble plus juste cependant d'évoquer l'épuisement d'une certaine forme d'action collective plutôt que la fin des syndicats. Le développement de l'implication cogestionnaire, le succès de pratiques axées sur les services aux salariés et la ferme défense des intérêts catégoriels sont en effet autant d'expressions fortes de la diversification de l'action syndicale (Tixier, 1992b). Ce constat confirme avant tout la rupture avec un syndicalisme issu des années d'après-guerre et dont les formes et les logiques se recomposent difficilement à la mesure du mouvement de différenciation entre relations professionnelles, classes et marché du travail. Si une telle hypothèse est juste, alors cela signifie qu'au mouvement d'institutionnalisation décrit ci-avant fait pendant un mouvement de désinstitutionnalisation des

relations professionnelles. Autrement dit, syndicats de salariés et organisations patronales n'ont ni la volonté ni la capacité de se situer, tout en même temps et avec la même efficacité, sur les trois registres que nous avons distingués précédemment.

### 2.2.1 *Distanciation et judiciarisation*

La manifestation la plus immédiate de la désinstitutionnalisation des relations professionnelles n'est autre que le relâchement maintes fois constaté des liens entre syndicalistes et salariés. Ironie de l'histoire, « 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 (i. e. celui des salariés), 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, *op. cit.*, 375). Cette idée est largement validée par les recherches conduites dans le cadre des programmes Parole qui ont associé le CNRS et la CFDT (Pinaud, Le 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 reçues, ils révèlent également que le souci d'implication est 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 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 et 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 syndicat entendu comme un acteur local apte à transmettre et négocier au quotidien les besoins et intérêts est plus fort que jamais.

Autre illustration de ce même mouvement de fond : la tendance à la judiciarisation des conflits. Le volume d'affaires traitées par les 271 conseils de prud'hommes est passé de 188'000 (151'000 concernaient les instances de fond,

37'000 les référés) en 1984 à 213'500 (respectivement 165'000, 48'500) en 1998. L'évolution n'est pas propre, il est vrai, au champ des relations de travail mais elle n'est qu'une dimension d'un mouvement plus général d'inflation juridictionnelle qui « entraîne une remise en cause du principe du droit français, où le tribunal a pour fonction d'appliquer la lettre à 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). Il n'empêche, si les militants et les organisations syndicales ont aussi recours à ce mode de régulation<sup>5</sup>, il n'est pas exclu non plus de lire cette tendance à la judiciarisation comme un indice de désinstitutionnalisation du système de relations professionnelles. S'identifiant de moins en moins aux organisations qui les représentent, les salariés font davantage appel aux procédures officielles en cas de tensions et de désaccords avec les employeurs.<sup>6</sup>

### 2.2.2 *Les piliers d'une nouvelle régulation sociale*

Le dernier argument, et non des moindres, en faveur de la thèse de la désinstitutionnalisation est le suivant : les transformations de la négociation collective signalent une autonomisation croissante du principe marchand (souci d'ajuster les

5 Cet indicateur pourrait être complété par l'examen des arrêts de la Cour de cassation en droit du travail. En effectuant une telle investigation sur les deux années 1998 et 99, F. Champeaux (1999) établit que la balance de la justice penche désormais en défaveur des employeurs, comme si, avec la remise en cause du principe d'ordre public social, les juges tentaient de compenser un rapport de force économique devenu désavantageux pour les salariés.

6 A cet élément explicatif de la judiciarisation des conflits, il faut ajouter un second facteur certainement aussi déterminant : celle des transformations de la relation d'emploi et, au premier chef, des transformations des modes de gestion de la population « cadres ». Entre 1984 et 1994, le nombre d'affaires traitées par les sections d'encadrement des conseils de prud'hommes est passé de 14'000 à 25'000. Outre la distinction entre statut de cadre et de non cadre qui prête souvent à discussion, l'essentiel du contentieux porte en ce domaine sur les conditions de rupture du contrat de travail (3/4 des dossiers traités environ) (Livian, 1999). Le recours constitue souvent l'étape ultime d'un « départ à l'amiable » ou d'une « transaction » qui n'a pu aboutir. Les motifs de licenciements qui appellent contestations sont éclairants : licenciements économiques (derrière un tel intitulé, les juges constatent, et cherchent d'ailleurs à sanctionner, une tendance à licencier des cadres âgés et coûteux au profit du recrutement de plus jeunes salariés); insuffisance de résultats; insuffisance professionnelle (un conseil de prud'homme a ainsi estimé licite le licenciement d'un chef de ventes considéré comme sans autorité suffisante sur ses collaborateurs) et, enfin, perte de confiance (suite par exemple à la divulgation d'informations confidentielles). Tous ces contentieux sont révélateurs d'une tendance à l'objectivation des relations entre les cadres et leurs employeurs, ce qui signifie que les résultats demandés et les comportements effectifs des cadres font l'objet d'appréciations qui se veulent de plus en plus rigoureuses. Cette évolution « oblige les juges à examiner des faits et des chiffres et prévient dans une certaine mesure les licenciements fondés sur la seule humeur de l'employeur. Mais elle est sans doute la confirmation de ce qui fonde aujourd'hui l'essentiel de la relation d'emploi : la fidélité et la confiance sont largement remplacées par l'évaluation des résultats obtenus » (Livian, *op. cit.*, 11–12).

règles locales aux contraintes du marché) au profit de l'entreprise, acteur qui s'impose désormais comme un nouveau foyer de régulation sociale déterminant (Supiot, 1989). Pour prendre pleinement en considération la portée de ce mouvement, il faut rappeler que le système de relations professionnelles français est fondé sur l'existence d'une pluralité de niveaux de négociation et que l'articulation entre ces niveaux fonctionne grâce à l'application du principe de faveur (logique fondatrice de l'ordre public social). Cela signifie que, *de jure*, aucune convention n'a de supériorité sur une autre et que doivent s'imposer la ou les règles les plus favorables aux salariés. Cela signifie aussi, *de facto*, que la branche sert de référence pour le pallier minimal en dessous duquel les négociateurs d'entreprise ne pourront rien fixer.

En fait, depuis le début des années 1980 déjà, les dérogations à certains principes de base du code du travail sont autorisées à condition qu'une négociation de branche ait débouché au préalable sur un compromis formellement ratifié. Depuis, l'inclinaison n'a guère varié. L'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995 sur la politique contractuelle constitue à cet égard une des dernières étapes importantes puisque les négociateurs ont entériné une innovation d'importance, qui consiste à accorder une fonction supplétive à la négociation de branche (celle-ci n'a vocation à s'appliquer que dans les entreprises où la négociation n'aura pu aboutir). Or, depuis la loi du 11 février 1950, le caractère impératif des conventions collectives n'avait jamais été contesté. En vertu de cette loi, « dans tout établissement compris dans le champ d'application d'une convention collective, les dispositions de cette convention s'imposent aux contrats individuels de travail » (art. 31, livre I du code du travail). Bien qu'en 1982 le verbe « s'imposer » ait été remplacé par « s'appliquer », le principe de fond n'avait pas été remis en cause. L'accord de 1995 marque donc un vrai tournant puisqu'il engage explicitement la branche dans une voie nouvelle, celle qui consiste à encadrer le niveau de l'entreprise par le biais de fixations de limites aux dérogations (énonciation de règles de procédures). Cet accord consacre plus généralement l'entreprise comme lieu pertinent de régulation, ce que traduisent les dispositifs qui vont de l'obligation annuelle de négocier (au niveau de la branche et de l'entreprise) à la reconnaissance d'accords « dérogatoires » autorisant la substitution à la loi de règles négociées à un niveau inférieur.

La branche ne disparaît pas pour autant du paysage conventionnel tant il est évident que « l'option du < tout entreprise > était irréalisable. L'addition de micro-systèmes n'a pas pour résultat la constitution d'un système de régulation d'ensemble, susceptible de justifier un moindre degré d'intervention de l'Etat. Ce n'est d'ailleurs qu'au niveau de la branche, ou au niveau interprofessionnel, que peuvent être mis en œuvre les mécanismes de solidarité entre entreprises » (Tissandier, 1997, 1'048). Reste néanmoins une tendance de fond difficilement contestable, à savoir la croissance continue des accords d'entreprise et d'établissements

tout au long des années 1990. D'après les bilans de la négociation collective réalisés par la Ministère de l'emploi et de la solidarité, 4 840 accords locaux ont été signés en 1993 pour presque 35'000 en 2001. La montée en puissance des « régulations par le bas » est aujourd'hui évidente dans plusieurs champs de la négociation : temps de travail, salaire, formation professionnelle ... (Lafranchi et Sandoval, 1990; Lamanthe et Verdier, 1999; Meurs, 1996; Nivolle, 1999 ...). En matière de temps de travail, sociologues et juristes montrent ainsi qu'à un mode tutélaire de réglementation succède, depuis les années 1980, un mode négocié, largement décentralisé et dérogeant aux règles légales (Morin, de Terssac et Thoemmes, 1998). Et la forte impulsion étatique (lois Aubry) ne change rien à l'affaire : non seulement ces lois dopent les négociations d'entreprise mais, à cette occasion, le rôle de la fonction supplétive des branches est plus qu'évidente. En septembre 1999, le Ministère de l'emploi et de la solidarité constatait que, dans l'ensemble des entreprises de plus de 10 salariés où avait été négocié un accord temps de travail, moins de 2% de ces organisations s'étaient contentées de redupliquer à l'identique l'accord de branche. Cela se comprend d'autant plus aisément que, une fois sur deux, un tel accord engage non seulement une réduction mais aussi un aménagement du temps de travail. Un arrangement local singulier est donc nécessaire dans la grande majorité des cas. Pour autant, il serait erroné de penser que la loi a définitivement cédé le pas au contrat. Les juristes nous le rappellent avec force : la loi reste une référence nécessaire pour la préservation d'un intérêt général supérieur et les accords n'ont de validité que s'ils respectent les lois en vigueur au moment où ceux-là sont signés.

Ajoutons enfin, sans quoi les constats précédents ne feraient pas sens, que le taux de couverture assuré par les accords d'entreprises et d'établissements est d'abord largement inférieur à celui qui vaut pour les branches. La raison en est simple. Le système conventionnel français est une juxtaposition de près de 700 conventions collectives de portée nationale ou infranationale. Or, les conventions collectives nationales sont pour l'essentiel l'objet des procédures d'extension et ce sont elles qui, de surcroît, sont les plus sujettes à négociation. De ce fait, neuf salariés sur dix sont aujourd'hui couverts par une convention collective de branche. Nous sommes encore loin du compte avec les accords d'entreprise et d'établissement. En 1991, 2,4 millions de salariés étaient concernés par de tels dispositifs conventionnels. En 1998, le chiffre atteint 3,5 millions, soit un taux de couverture de 24%.<sup>7</sup> Sous l'effet des lois Aubry (13 juin 1998, 19 janvier 2000) instituant les 35 heures comme nouvelles normes légales, la courbe de croissance

7 Par ailleurs, d'un secteur d'activité à l'autre, l'écart est conséquent : en 1998, le secteur « recherche, développement » bénéficie d'un taux de couverture de 95%, celui des « services de personnels domestiques » de 3%. Le calcul pour l'ensemble des secteurs aboutit à un écart type de 16 points environ.

des accords locaux a pris cependant une forme exponentielle<sup>8</sup> et la négociation a pris corps dans les services et dans de nombreuses petites entreprises, là où habituellement une telle pratique faisait largement défaut. En dépit de l'hétérogénéité et de la complexité du processus ainsi que du caractère nécessairement conjoncturel des négociations d'entreprise impulsées par les lois Aubry, la dernière décennie aura consacré de la sorte la montée en puissance de l'entreprise mais sans que l'on puisse évoquer pour autant un recul pur et simple de la régulation de branche et de l'implication étatique.<sup>9</sup>

### 3 Relations professionnelles et « Refondation sociale »

Au terme de cette mise en perspective, nous voici rendus à nouveau à notre point de départ, celui d'une actualité sociale régulièrement marquée par la mise à l'agenda de chantiers de grande ampleur (assurance-chômage, retraite, formation, etc.) (cf. encadré). Pour chacun de ces dossiers, le Medef et les représentants des salariés ont affiché des parti-pris largement divergents. Mais les segmentations sont aussi internes puisque de nombreuses lignes de fracture traversent le sein même des galaxies syndicales et patronales (Lallement, Mériaux, 2001). Partant d'un tel constat, deux questions méritent d'être posées en guise de conclusion. La première a trait au rôle de la rhétorique dans le jeu des stratégies réformatrices, la seconde invite à remettre sur le métier de l'analyse le thème de la singularité des relations professionnelles à la française.

#### 3.1 Rhétorique de la « Refondation » et enjeux sociaux

C. Perelman et L. Olbrechts-Tyteca ([1958] 1992) nous ont montré il y a quelques années déjà combien la rhétorique participe pleinement de la rationalité pratique de tous ceux qui produisent et utilisent des règles utiles à l'action sociale. Grâce à l'argumentation, pièce maîtresse des dispositifs discursifs, les acteurs peuvent développer des discours ouverts, évolutifs et qui s'accommodent volontiers de la contradiction. Dans les débats actuels sur la « Refondation sociale », il ne

---

8 En 2001, plus de 20'000 entreprises et établissements environ ont signé, on l'a dit 35'000 accords, soit à peu près trois fois plus de textes qu'en 1998 (Barrat, Daniel, 2001). En juillet 2001, le Ministère de l'emploi et de la solidarité estime que sur les 63'000 entreprises passées aux 35 heures, les deux-tiers (64,5% exactement) l'ont fait par l'entremise d'un accord d'entreprise.

9 Cela est particulièrement vrai dans le champ de la politique salariale. Si l'on constate un relâchement de la couverture conventionnelle, les entreprises n'en continuent pas moins d'utiliser les grilles de branche comme référence pour l'évaluation et le classement des emplois, comme cadre pour la négociation de rémunérations minimales et, enfin, comme balise pour construire la hiérarchie salariale en leur sein (application de minimas supérieurs au SMIC, référence aux écarts entre coefficients attachés aux postes) (Meurs, 1996).



## Les chantiers de la « Refondation sociale »

### 1 L'Assurance chômage

Ce thème a fait objet, le 14 juin 2000, du premier accord de la « Refondation sociale ». La convention signée par les organisations patronales avec la CFDT et la CFTC supprime la dégressivité des allocations versées aux chômeurs et elle met en place, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2001, un plan d'aide au retour à l'emploi (PARE) qui institue un suivi plus personnalisé des allocataires. Cette convention a donné lieu à une controverse importante avec le gouvernement qui a obligé les signataires à réviser le contenu de l'accord à plusieurs reprises. Le gouvernement a finalement agréé ce dernier le 06 décembre 2000.

### 2 La santé au travail

Un accord a été conclu à ce sujet avec la CGC, la CFTC et la CFDT. A cette occasion, le Medef a renoncé à son projet de transférer en direction des médecins de ville les tâches jusqu'à présent dévolues à la médecine du travail. Il a aussi accepté de faire une place plus importante aux organisations syndicales dans les organismes de surveillance comme l'INRS (institut national de recherche et de sécurité). L'accord encourage enfin la pluridisciplinarité, notamment dans la prévention des risques.

### 3 Retraites complémentaires

Engagées en mars 2000, les discussions sur ce thème ont été conflictuelles. L'enjeu, du point de vue du Medef, consiste à équilibrer les comptes des retraites complémentaires sans accroître les cotisations. C'est pourquoi l'organisation patronale a proposé d'allonger la durée des cotisations et de remettre en cause, par là même, le principe de retraite à soixante ans. Après dix séances de négociation et des manifestations (plus de 300'000 personnes sont descendues dans la rue le 25 janvier 2001), un accord a été signé le 10 février 2001 par les organisations patronales, la CFTC et la CFDT. Valable jusqu'au 31 décembre 2002, cet accord garantit le rendement de l'AGIRC (association générale des institutions de retraite des cadres) et de l'ARRCO (association des régimes de retraites complémentaires, équivalent de l'AGIRC pour les non-cadres) à leur niveau actuel, une revalorisation des pensions et des taux de cotisation inchangés. Mais les deux régimes doivent être rapprochés d'ici le 31 décembre 2002.

### 4 Formation professionnelle

Ce chantier a également été ouvert en décembre 2000. Les enjeux qui y sont associés sont les suivants : amélioration du rapport qualité-prix de la formation professionnelle et diminution des inégalités d'accès. Le Medef souhaite que les salariés se forment pour partie en dehors de leur temps de travail.

### 5 La négociation collective

Ce thème est au cœur de la « Refondation sociale ». Le Medef a présenté un texte le 18 décembre 2000 afin de réviser les principes fondateurs du système de relations professionnelles français, notamment pour ce qui touche à l'articulation entre la loi et le contrat. Le financement du syndicalisme est également en question. Les discussions ont abouti à un texte commun (16 juillet 2001), signé par le patronat et les syndicats (sauf la CGT), qui demande que seuls s'appliquent, à tous les niveaux de négociation, des accords représentant la majorité des intérêts en jeu.

6 Les *autres dossiers* qui ont été reportés ou pour lesquels la négociation n'a pas été entamée sont ceux de l'assurance-maladie, des prestations familiales, du rôle des cadres et, enfin, de l'égalité professionnelle.

faut donc pas s'étonner outre mesure du fait que le recours à une parole argumentée, qui milite en faveur d'une plus grande souplesse contractuelle puisse sans tension apparente s'accorder avec une situation et des intérêts institutionnels qui concordent peu avec l'idéal régulateur que le Medef appelle de ses vœux. Les contre-tendances à la « Refondation » sont en effet bien réelles. Comme nous l'avons suggéré précédemment, les forces vives du mouvement patronal restent d'abord un frein déterminant à la mise en musique des intentions de la confédération dominante. Plus encore, en raison du principe de surenchère qui structure bon nombre de situations de négociation, il n'est pas interdit de penser que le Medef n'a pas réellement intérêt à ce que se réalisent les transformations dont il prêche l'avènement. Cette dernière hypothèse peut paraître bien conjecturale. Faut-il rappeler cependant que le Medef, comme les autres confédérations syndicales d'ailleurs, alimente largement sa puissance symbolique au jeu des ballets rituels de la négociation interprofessionnelle et des contacts directs, formels ou non, avec les représentants de l'Etat ? Se retirer de la scène en renonçant définitivement à l'implication paritaire et à la politique contractuelle ferait dès lors du Medef un simple porte-parole des chefs d'entreprise, guère plus. Il est vrai que, en juin 2001, le Medef s'est désengagé de la gestion des caisses d'assurance maladie et d'allocations familiales. Mais, aussitôt la décision annoncée, le responsable de la confédération patronale s'est empressé d'expliquer au premier Ministre de l'époque quelles étaient les conditions à remplir afin que son organisation renoue avec la gestion paritaire des organismes sociaux. En d'autres termes, le désengagement du Medef relevait moins d'un refus de principe que de la pure tactique sociale<sup>10</sup>.

Pour prendre encore autrement la mesure des effets de rhétorique qui enveloppent les tractations actuelles, ajoutons que les transformations socio-politiques sont bien plus conséquentes que ne le laissent croire parfois les diverses parties en présence. Depuis les années 1980, les modes de négociations et de confrontation ont évolué. Aussi serait-il absurde de résumer les enjeux de la « Refondation sociale » à une bataille rangée opposant les tenants du marché et du contrat d'un côté, les défenseurs de la loi de l'autre. Le contrat ne chasse pas la loi. Comme nous l'avons vu précédemment, les articulations entre règles de droit et règles négociées sont telles, désormais, que des normes de procédures centralisées favorisent l'adoption de systèmes de régulation diversifiés et variables d'une entreprise à l'autre. Ce constat oblige à concéder l'importance croissante des gouvernances de l'emploi ou, si l'on préfère, des modes d'opposition et de compromis locaux qui ont aujourd'hui, au niveau de l'entreprise comme du territoire, des implications

---

10 Le 15 juillet 2002, le Medef (en la personne de son numéro deux D. Kessler) a rencontré le Ministre de tutelle de la Sécurité sociale afin de lui préciser les conditions du retour dans les conseils d'administrations des caisses de la Sécurité sociale : fin du financement des 35 heures par la Sécurité sociale, nouvelle « gouvernance » de gestion et promotion d'une réforme de l'assurance-maladie.

de plus en plus déterminantes sur les régulations du marché du travail (Lallement, 1999).<sup>11</sup>

Le même constat invite à souligner également un des paradoxes majeurs de la situation actuelle. Tandis que certains acteurs (Medef, CFDT) prônent la suprématie du contrat sur la loi, les organisations syndicales et patronales n'ont jamais été aussi peu crédibles pour représenter les intérêts des salariés et des employeurs. Alors même que le législateur bénéficie de la légitimité que lui confère la procédure d'élection au suffrage universel, comment est-il vraiment possible de refonder des relations de travail contractuelles sur la base d'une légitimité sociale contestée ? La question n'est pas mineure. Elle taraude à ce point les esprits que, le 16 juillet 2001, un texte novateur a été signé par une grande partie des acteurs patronaux et syndicaux (cf. encadré). Un accord national interprofessionnel ou un accord de branche, quel que soit le nombre d'organisations syndicales représentatives signataires, ne peut ainsi entrer en vigueur que dans la mesure où la majorité des organisations syndicales n'a pas fait usage de son droit d'opposition. Au niveau local, par ailleurs, les signataires s'engagent à adopter des procédures de ratification des accords qui n'aient de légitimité qu'à condition de représenter les intérêts de la majorité des salariés de l'entreprise ou, *a minima*, de ne pas aller à l'encontre de la majorité des organisations syndicales représentatives. Preuve de l'importance du débat, la CGT (qui avait été la seule confédération à ne pas parapher cet accord) pose maintenant, elle-aussi, la question des critères de la représentativité syndicale.

### 3.2 Changement social et « sentier de dépendance »

Si, à l'instar de ce qui se joue avec la « Refondation sociale », les transformations des relations de travail sont le produit de stratégies d'acteurs dont l'implication déborde toujours fort timidement du cadre français, il est bien difficile en revanche d'ignorer les recompositions internationales qui pèsent sur les entreprises et les organisations syndicales (Ferner et Hyman, 1998; Hyman, 2000; Streeck, 1998 ...). Que constatons-nous à ce propos lorsque l'on confronte les caractéristiques des relations professionnelles françaises avec celles des autres pays ? Les évo-

---

11 La réforme de la formation professionnelle en faveur d'une plus grande décentralisation en direction des régions en porte témoignage. Le bilan est éloquent. La décentralisation conforte, premier point, l'action d'expertise des organisations syndicales. Du coup, elle renforce assez paradoxalement le mouvement d'institutionnalisation évoqué ci-avant (Besuco, Tallard, Lozier, 1998, 118-119). Il ne suffit pas, ensuite, de vouloir déléguer, encore faut-il trouver des acteurs qui ont compétences, ressources et légitimité pour donner corps et sens à une action publique négociée. Or, le bilan de la décentralisation régionale de la formation montre que les acteurs socioprofessionnels « ont souvent une consistance réduite ; le principe de subsidiarité ne joue pas véritablement, faute d'une influence réelle des Régions sur la définition des certifications, sur lesquelles pèsent plus les acteurs locaux et notamment les établissements de formation » (Lamanthe, Verdier, 1999, 407).

lutions récentes consacrent-elles la fin d'une singularité fondée avant tout sur le rôle central de l'Etat dans les régulations des relations de travail, sur la division et la faiblesse des organisations syndicales et, enfin, sur l'importance des conventions de branche ? La comparaison de la situation française avec celle des autres pays occidentaux fait poindre de nombreux traits similaires que, de façon commode, l'on peut associer à un mouvement de « glocalisation ». On en connaît les termes. D'un côté, une ouverture des espaces nationaux qui se traduit, pèle mèle, par une pression croissante du marché sur les conditions de travail et les relations d'emploi, par une intégration des orientations de la politique publique dans la stratégie européenne de l'emploi, par la lente construction d'un système européen de relations professionnelles ... De l'autre, l'on observe un peu partout une propension grandissante à déléguer aux entreprises le soin de négocier localement les règles qui peuvent paraître les plus adaptées à leur efficacité. Bien que commun à de nombreux pays, le jeu croisé et parfois contradictoire de ces forces multiples ne signifie pas pour autant que la France se dirige vers un modèle déjà existant (de type anglo-saxon ou rhénan) ou qu'elle s'apprête à se couler dans une matrice européenne.

Reste, pour s'en convaincre, à caractériser plus précisément la configuration française. Peut-on, pour ce faire, s'en remettre simplement au diagnostic de H. Katz (1993), qui incite à différencier les pays selon le niveau privilégié de décentralisation (branche, entreprise, établissement) ? Ou faut-il plutôt accorder notre préférence à la thèse de la polarisation soutenue par F. Traxler, S. Blaschke et B. Kittel (2001), thèse en vertu de laquelle deux modèles de relations professionnelles s'opposent désormais au plan international (un type néo-libéral et un modèle de la « lean corporatism ») ? Il serait aisé de valider l'un ou l'autre de ces deux diagnostics en notant que, dans le cas français, la décentralisation est bien un fait avéré ou encore que les pressions libérales se sont nettement accentuées aux dépens des arrangements institutionnels anciens. Mais ce serait là faire bon compte d'au moins deux éléments importants à porter bien davantage au crédit des théories de la « path dependency ». Par le biais d'articulations nouvelles entre la loi et le contrat, par la promotion d'un droit plus procédural ..., l'Etat français est d'abord, nous l'avons vu, plus présent que jamais dans la promotion et la reconstruction d'un système de relations professionnelles plus perméable à la logique du marché. Les systèmes de relations professionnelles, ensuite, ne fonctionnent pas dans le vide social. Ils évoluent en interaction avec les entreprises, avec le système éducatif, avec le marché du travail, avec la famille ... et c'est l'analyse de la composition évolutive de cet ensemble d'institutions qui, seule, permet de comprendre véritablement les tendances actuelles du changement social.

Notons à ce titre, et ce sera là notre commentaire final, que les transformations des relations professionnelles ne sont pas étrangères aux tendances de fond que l'on peut percevoir dans des champs comme celui de la famille (de Singly,

1996) ou de l'école (Dubet, 1994). Instances de socialisation par excellence, ces institutions perdent aujourd'hui de leurs forces intégratrices au sens où, à la différence d'hier, elles n'ont plus la capacité à normer aussi étroitement les comportements et à enfermer les individus dans des rôles sociaux complètement verrouillés. Dire cela revient simplement à constater à la suite déjà d'E. Durkheim, de N. Elias, de M. Weber ... la prégnance d'un double mouvement de contractualisation et d'individuation des relations sociales. Ni souhaitable ni condamnable en soi, ce trait caractéristique des sociétés modernes est gros d'une ambivalence que l'on peut ainsi résumer : « le fait, ici comme ailleurs, d'exister comme individu n'est pas une donnée immédiate de la conscience. Paradoxe dont il faut sonder la profondeur : on vit d'autant plus à l'aise sa propre individualité qu'elle s'étaie sur des ressources objectives et des protections collectives » (Castel, 1995, 473). Il n'en va pas autrement du point de vue des relations de travail. L'on peut souhaiter à bon droit que la négociation et le contrat deviennent les véritables pierres de touche de notre système de relations professionnelles, que l'entreprise acquière en la matière une véritable stature institutionnelle ... mais encore faut-il disposer de toutes les ressources nécessaires (à commencer par une réelle légitimité des acteurs concernés) pour donner sens et force à ces nouveaux foyers de régulation du social. Or, de ce point de vue, rien ne semble encore assuré.

#### 4 Références bibliographiques

- Adam, Gérard (1983), *Le pouvoir syndical*, Paris : Dunod.
- Adam, Gérard (2000), *Les relations sociales, année zéro*, Paris : Bayard.
- Andolfatto, Dominique et Dominique Labbé (2000), *Sociologie des syndicats*, Paris : La découverte.
- Barrat, Olivier et Catherine Daniel (2001), Dynamique de la négociation d'entreprise en 1999 et 2000 : l'effet des lois de réduction du temps de travail, *Premières synthèses et premières informations*, Ministère de l'emploi et de la solidarité, DARES, mai, n° 19.2, 8 pages.
- Besuco, Nathalie; Michèle Tallard, Françoise Lozier (1998), *Politique contractuelle de formation et négociation collective de branche*, Paris : La documentation française.
- Boyer, Robert et Jacques Mistral (1981), *Accumulation, inflation, crise*, Paris : PUF.
- Brizard, Agnès (2001), La rémunération des salariés en 1999, *Premières synthèses et premières informations*, Ministère de l'emploi et de la solidarité, DARES, janvier, n° 04.1., 8 pages.
- Bunel, Jean (1995), *La transformation de la représentation patronale en France - CNPF et CGPME*, Rapport de recherche, Institut du travail de Lyon, Commissariat général du Plan, novembre.
- Bunel, Jean et Christian Thuderoz (1999), Le syndicalisme entre participation et institutionnalisation, in : Henri Pinaud, Michel Le Tron et Alain Chouraqui, Eds., *Syndicalisme et démocratie dans l'entreprise*, Paris : L'Harmattan, 117-146.
- Castel, Robert (1995), *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris : Fayard.
- Champeaux, Françoise (1999), *Jurisprudence sociale 1998-1999*, Paris : éd. Liaisons.
- Dirn, Louis (1998), *La société française en tendances*, Paris : PUF.

- Favereau, Olivier (1989), « Marchés internes, marchés externes », *Revue économique*, vol. 40, n° 2, mars, 273–328.
- Ferner, Anthony et Richard Hyman, Eds. (1998), *Changing Industrial Relations in Europe*, Oxford, Blackwell Publishers.
- Groux, Guy (1998), *Vers un renouveau du conflit social ?*, Paris : Bayard.
- Hyman, Richard (2000), The Europeanisation – or the Erosion – of Industrial Relations ?, Paper to the BUIRA conference, 9<sup>th</sup> July.
- Jobert, Bruno et Pierre Muller (1987), *L'Etat en action*, Paris : PUF.
- Katz, Harry (1993), The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis, *Industrial and Labour Relations Review*, vol. 47, n° 1, October, 3–22.
- 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.
- Lanfranchi, Nicole et Véronique Sandoval (1990), Le déplacement du niveau de la négociation salariale, *Travail et emploi*, n° 3, 25–32.
- Lallement, Michel (1999), *Les gouvernances de l'emploi*, Paris : Desclée de Brouwer.
- Lallement, Michel et Olivier Mériaux (2001), Tout n'est pas contractuel dans le contrat, *L'Année de la régulation*, n° 5, 171–210.
- Lamanthe, Annie et Eric Verdier (1999), La décentralisation de la formation professionnelle des jeunes : la cohérence problématique de l'action publique, *Sociologie du travail*, n° 4, vol. 41, octobre-décembre, 385–409.
- Livian, Yves-Frédéric (1999), L'évolution de la relation d'emploi des cadres : une approche à partir du contentieux prud'homal, communication aux Journées d'études pluridisciplinaires sur les cadres, Aix en Provence, LEST, 9–10 décembre.
- Meurs, Dominique, Ed. (1996), *Négociations salariales : le lien branche-entreprise*, Paris : La documentation française.
- Ministère de l'Emploi (1985–2002), *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; Gilbert de Terssac et Jens Thoemmes (1998), « La négociation du temps de travail : l'emploi en jeu », *Sociologie du travail*, XL, n° 2, 191–207.
- Nivolle, Patrick (1999), Stratégie des acteurs locaux, in : William Cavestro, Bruno Lamotte, Ed., *Travail et emploi : vers de nouvelles régulations*, Paris, La documentation française, 133–156.
- Perelman, Chaïm et Lucie Olbrechts-Tyteca ([1958], 1992), *Traité de l'argumentation : la nouvelle rhétorique*, Bruxelles, éditions de l'université de Bruxelles.
- Pinaud, Henri; Michel Le Tron et Alain Chouraqui, Eds. (1999), *Syndicalisme et démocratie dans l'entreprise*, Paris : L'Harmattan.
- 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, SES.
- Segrestin, Denis (1975), Du syndicalisme de métier au syndicalisme de classe : pour une sociologie de la CGT, *Sociologie du travail*, n° 2, 152–173.
- Singly de, François (1996), *Le soi, le couple et la famille*, Paris : Nathan.
- Sociologie du travail* (1997), Grèves. Automne 1995, n° spécial coordonné par François Dubet, XXXIX, 4.

- Streeck, Wolfgang (1998), The Internationalisation of Industrial Relations in Europe: Prospects and Problems, *Politics and Society*, vol. 26, n° 4, December, 429–459.
- Supiot, Alain (1989), Déréglementation des relations de travail et autoréglementation de l'entreprise, *Droit social*, n° 3, mars, 195–205.
- Tissandier, Hélène (1997), L'articulation des niveaux de négociation : à la recherche de nouveaux principes, *Droit social*, n° 12, décembre, 1045–1051.
- Tixier, Pierre-Eric (1992a), *Mutation ou déclin du syndicalisme ? Le cas de la CFDT*, Paris : PUF.
- Tixier, Pierre-Eric (1992b), Organisation de l'entreprise et action syndicale, in : Marc Bechet, Jean-Pierre Huiban, Eds., *Emploi, croissance et compétitivité*, Paris : Syros, 141–163.
- Tixier, Pierre-Eric (1998), Un impossible compromis français ?, in : Philippe Auvergnon, Philippe Martin, Patrick Rozenblatt et Michèle Tallard, Eds., *L'Etat à l'épreuve du social*, Paris : Syllepse, 230–241.
- Touraine, Alain (1990), La crise du système des relations professionnelles, in Jean-Daniel Reynaud, François Eyraud, Catherine Paradeise et Jean Saglio, Eds., *Les systèmes de relations professionnelles*, Paris : éd. du CNRS, 371–377.
- Traxler, Franz; Sabine Blaschke et Bernhard Kittel (2001), *National Labour Relations in Internationalized Markets : A Comparative Study of Institutions, Change and Performance*, Oxford: Oxford University Press.
- Zimmerman, Bénédicte (2000), Logiques de compétences et dialogue social, *Travail et emploi*, n° 84, octobre, 5–18.