

Sociologie du travail : les relations professionnelles

Antoine Bevort, Annette Jobert,
Armand Colin, Paris, Coll. « U », 2008, 267 p.

Par son format ainsi que la collection dans laquelle il est publié, l'ouvrage se présente comme un manuel destiné à tout étudiant, enseignant ou citoyen désireux de s'instruire sur la matière. Le livre est construit de manière rigoureuse : deux parties constituées chacune de cinq chapitres ; la déclinaison est claire, acteurs et institutions dans un premier temps, conflits et régulations dans la seconde. Les chapitres de la première partie portent sur les syndicats de salariés, « les patronats », l'État, les institutions représentatives du personnel et le paritarisme. La seconde partie traite successivement des grands mouvements sociaux de l'histoire sociale française, de l'évolution de la conflictualité et de la négociation collective. Les deux derniers portent l'un sur l'Europe l'autre sur « les transformations des régulations professionnelles », ce dernier étant une sorte de conclusion. L'ouvrage, publié début 2008, ne pouvait prendre en compte le changement des règles sociales intervenues en 2008. Il demandera donc une mise à jour lors de la deuxième édition qu'il est sans doute appelé à connaître. Chaque chapitre contient plusieurs encadrés explicatifs ainsi que des chronologies thématiques fort utiles ainsi qu'une bibliographie spécifique. L'intention des auteurs est donc avant tout pédagogique et, en cela, l'ouvrage remplit sa mission.

L'introduction générale offre un rappel des grands moments de la discipline, depuis la société fabienne (Béatrice et Sidney Webb) jusqu'aux débats contemporains, rappelant l'apport des « classiques », Commons, Perlman et surtout après guerre John Dunlop. A travers les prolongements et les critiques qui lui ont été adressées, l'apport de Dunlop reste pour les auteurs le pivot de l'analyse contemporaine des relations professionnelles. Les transformations du capitalisme inaugurées dans les années 1980 remettent en cause nombre d'approches qui avaient grandi dans le prolongement ou dans la contestation du modèle de Dunlop : les approches néo corporatistes ont perdu de leur capacités heuristiques dans la dilution de l'échange politique survenu avec l'avènement du post fordisme. L'exposé des débats contemporains (autour des travaux de Streeck et de son équipe notamment) montre le caractère plus descriptif que théorique des recherches en cours dans le domaine. On reviendra en conclusion sur cette introduction.

La première partie de l'ouvrage s'attache donc aux acteurs des relations professionnelles, syndicats, patronat, État et aux institutions, institutions représentatives du personnel (IRP) et paritarisme.

Le chapitre sur les *syndicats* s'inscrit dans la lecture de l'histoire du syndicalisme et de la crise syndicale de Dominique Andolfatto et Dominique Labbé. Après avoir situé l'évolution du taux de syndicalisation français dans une comparaison internationale, les auteurs proposent un développement historique dans la périodisation en trois phases avancée par Jelle Visser : le syndicat comme mode d'organisation du marché du travail au XIX^e siècle (dans laquelle le premier syndicalisme français s'inscrit d'ailleurs assez mal) ; comme mouvement social au début du XX^e siècle puis le syndicalisme comme institution. Cette dernière phase s'ouvre en France après la seconde guerre mondiale, l'instauration de la sécurité sociale et des IRP, la mise en place effective des conventions collectives. Les théories du syndicalisme sont présentées avec une certaine discrétion sur le débat français campé à travers les deux figures de Alain Touraine et Pierre Rosanvallon. L'organisation du syndicalisme français est passée en revue : structuration, financement, effectifs. Le chapitre se conclut par un bref exposé de

quelques approches de la crise syndicale française s'achevant sur un diagnostic de « crise de légitimité démocratique ».

Le chapitre *Les patronats* offre une utile mise en perspective dans un domaine qui, au cours des dernières années et contrairement aux syndicats de salariés, a paru un peu déserté par les sociologues et les politistes. Un rappel historique distingue trois premières périodes : des origines à la première guerre mondiale, de la Libération à 1974, de la crise à la fin des années 1990. La période récente est plus approfondie : après avoir rappelé les grands domaines d'implication des organisations d'employeurs, la négociation collective, l'implication dans les organismes « statutaires » (assurance maladie, chômage, etc.), le lobbying politique, le chapitre offre un panorama des différentes organisations et modalités de représentation des employeurs. Les évolutions du MEDEF depuis sa création en 1998 sont analysées (de la refondation sociale à la délibération sociale), insistant toutefois sur la permanence des thèmes sur lesquels le patronat cherche à exercer un « leadership d'influence ». Les auteurs concluent par l'examen des trois composantes de l'action collective patronale : les services individuels rendus aux entreprises ; les services collectifs auprès des entreprises et des secteurs (lobbying et médiations diverses) ; la participation aux instances publiques (Conseils économiques national et régionaux, instances du paritarisme ou assimilées). Ils soulignent à la toute fin les dangers qu'il y aurait à assimiler les modes de représentations des employeurs à ceux des salariés qui obéissent à des logiques sociales très différentes.

Le chapitre sur *l'État* s'ouvre par un rappel des premières lois sociales adoptées au tournant des XIX^e et XX^e siècle. Un historique est retracé au sein de chaque section déclinant les différents rôles de l'État. La partie sur « l'État législateur » permet d'introduire les grandes lois du XX^e siècle qui ont progressivement dessiné un espace de régulation sociale. Les évolutions de l'ordre public social sont retracées jusqu'à la période récente : celle-ci voit émerger de nouvelles formes d'hybridations entre loi et contrat dans un contexte où l'action publique fait de plus en plus la place à la co-production de la norme entre les différents acteurs de la relation sociale. Une seconde partie, « l'État régulateur et arbitre », permet de présenter les domaines d'intervention règlementaire qui témoignent de la place encore considérable qu'occupe cet acteur dans le système de relations professionnelles en France. Le chapitre se clôt par un rapide comparatif limité à trois pays européen : l'Italie, l'Allemagne et les Pays-Bas, les considérations sur l'Allemagne étant au demeurant quelque peu dépassées.

Cette première partie se clôt par deux chapitres portant l'un sur les Institutions représentatives du personnel (IRP), l'autre sur le paritarisme. Sur les IRP, les auteurs mettent en scène les différentes institutions en rappelant leur histoire et leurs attributions. Le chapitre distingue fortement les secteurs privé et public en soulignant les conditions spécifiques de l'échange social dans la fonction publique. Plus qu'une négociation contractuelle « classique », les institutions de la fonction publique évoquent le processus de « la décision éclairée » explicitée naguère par Jean Saglio. Les évolutions en provenance de l'Europe peuvent conduire néanmoins à accroître la porosité de la frontière entre les deux logiques privée et publique. Une mise en regard internationale termine le chapitre qui rappelle les deux modèles canoniques qui traversent le champ de la représentation, le canal unique ou la représentation duale. Les auteurs soulignent les grandes inégalités qui demeurent au sein du système représentatif français ainsi que les dynamiques qui l'affectent. Les récentes lois donnant davantage d'attributions de négociation aux IRP accroissent encore le flou entre la dimension information / consultation et la négociation collective, jusque là apanage des syndicats.

Le chapitre qui clôt cette première partie sur les acteurs et les institutions présente un tableau richement documenté sur *le paritarisme* et les institutions qui, conceptuellement,

peuvent être reliées sous le vocable de démocratie sociale : sécurité sociale, retraites complémentaires, assurance chômage, formation professionnelle sont éclairées au filtre de leur mode de gouvernement et la place que les différents acteurs y occupent. La portée et les limites du système sont décrites mettant en perspective l'intrusion croissante de l'État dans la régulation et l'incapacité récurrente des interlocuteurs sociaux à consolider un véritable « partenariat ». Un encadré fort utile vient rappeler la chronologie des différentes étapes de constitution de cet édifice paritaire (au sens large, c'est-à-dire englobant toute les formes de gestion partagée entre Etat, syndicats de salariés et patronat).

Après avoir mis en scène les acteurs et les institutions, les auteurs abordent dans la seconde partie le « système d'action » auquel ceux-ci concourent. Le premier chapitre, *De la confrontation sociale à la fracture sociale*, replace dans une perspective longue les tensions et les conflits qui traversent la société française. Cinq moments sont retenus : le premier, 1934-1938, *la confrontation sociale*, entoure l'emblématique année 1936 ; le second, 1944-1950 : *la reconstruction sociale*, décrit la dynamique de la Libération ; le troisième moment, 1966-1973 : *l'utopie sociale*, correspond au cycle que d'autres auteurs ont appelé « les années 68 » ; 1975-1983 : *La crise sociale*, cette quatrième séquence signale l'inversion des rapports de force jusqu'au changement de pied de la politique économique de la gauche.

Enfin une séquence 1995-2006 : *la fracture sociale* où est principalement analysé le déroulement et les origines du mouvement social de novembre et décembre 1995. Le choix d'organiser une lecture des interactions sociales autour de moments de rupture est heureux, il montre de manière convaincante la spécificité et les récurrences des relations sociales françaises.. Le suivant porte sur *Les conflits sociaux*, il rappelle les traits principaux et les évolutions contemporaines de la conflictualité du travail déjà connus en intégrant les premiers enseignements de l'enquête REPONSE disponibles au moment de rédaction de l'ouvrage. Il se clôt par une comparaison internationale permettant de relativiser les lieux communs sur la France pays de la grève. Au final, les auteurs relèvent que le déclin de la grève, manifeste sur quelques décennies, n'est pas le simple envers d'un meilleur dialogue social qui en rendrait le recours désuet. La remarque, fondée, assure la transition avec le chapitre suivant portant sur *la négociation collective*.

Ce chapitre parcourt avec une grande précision toute l'étendue du champ de la négociation collective, de ses dimensions les plus classiques (interprofessionnelle, de branche et d'entreprise) jusqu'aux plus nouvelles (Europe, territoire). De même les thématiques traditionnelles de la négociation se sont enrichies aujourd'hui de nouveaux enjeux autour de la gestion de l'entreprise, de l'emploi et des compétences, voire autour de la notion encore tâtonnante de « sécurisation des parcours ». Les auteurs ne se laissent pas impressionner par les seules évaluations quantitatives : la mobilisation des chiffres flatteurs en matière d'accords ne cache pas, selon eux, ce qui reste de pauvreté dans l'échange social ainsi codifié. En particulier, la négociation d'entreprise est observée sans complaisance. Le contexte de l'année 2009 fait écho à cette observation de la négociation d'entreprise selon laquelle « Si les renoncements des salariés sont réels, les engagements des employeurs sont, eux, souvent virtuels » (p. 205).

L'avant dernier chapitre (en fait le dernier car celui-ci est une sorte de conclusion générale) porte sur *L'Europe des relations professionnelles*. Il reprend le diptyque de l'ouvrage, description des acteurs et des institutions puis les interactions. La Confédération européenne des syndicats est passée en revue ainsi que les organisations patronales de l'arc bruxellois. Les auteurs proposent une lecture optimiste du dialogue social européen mais ne cachent pas les interprétations concurrentes qui en relèvent les limites. Le chapitre fait utilement le point sur la complexité des institutions publiques européennes et tente de situer certains acquis récents

(comme les comités d'entreprise européens) dans une dynamique plus générale liée à la notion de responsabilité sociale des entreprises dans un contexte de mondialisation.

Le chapitre qui clôt l'ouvrage propose une synthèse problématique des *Transformations des régulations professionnelles*. Penser une nouvelle démocratie sociale suppose de préciser les enjeux d'environnement : les transformations du monde du travail en sont une première dimension. Le changement du paradigme productiviste, la montée de la relation de service et du nouveau modèle de la compétence change le rapport au travail et modifie les conditions de sa reconnaissance ; la précarité de l'emploi est la deuxième grande évolution depuis la période fordiste. Elle recouvre des aspects multiples au-delà des « formes particulières d'emploi », CDD, intérim, temps partiel contraint : le sous emploi des jeunes et des seniors est une spécialité française. En revanche, la mobilité croissante des salariés s'inscrit dans une tendance générale à laquelle certains pays ont répondu par la notion de « flexicurité ». Les tentations françaises autour de la « sécurité sociale professionnelle » restent pour l'heure très en deçà des enjeux, ce qui conduit les auteurs à diagnostiquer la fin du statut salarial forgé au cours du XX^e siècle. La dernière section interroge la démocratie sociale, soulignant la nécessité de refonder celle-ci sur des acteurs forts et légitimes. Au moment du bilan, les lignes de recomposition du modèle social français ne se donnent guère à voir et le pays continue de porter comme une charge le poids d'une histoire de relations sociales tourmentées. Les derniers mots insistent sur l'importance de la démocratie condition *sine qua non* du renouveau.

Il faut insister sur l'apport synthétique très appréciable de l'ouvrage dans la plupart des domaines, sur la conflictualité, l'évolution de la négociation collective, en particulier une mise en perspective des lieux de la négociation (interprofessionnelle, de branche et d'entreprise) ouverte sur de nouveaux champs (Europe, régions, etc.). Le chapitre sur les syndicats comporte quelques erreurs gênantes et des manques de références dommageables. Le reproche est peu de choses à côté du grand nombre d'encadrés utiles, de chronologies détaillées et de définitions précises qui agrémentent l'ensemble du livre. Deux réserves peuvent être formulées.

Au-delà de l'exposé didactique, les auteurs poursuivent une autre ambition qui porte sur la matière elle-même. On sait l'âpre bataille des spécialistes de relations professionnelles pour faire reconnaître la spécificité de leur discipline. Du coup, l'introduction, la conclusion et quelques sous chapitres esquissent quelques tentatives conceptuelles pour délimiter un espace théorique propre. Mais, et c'est la limite du livre, les auteurs ne s'aventurent guère dans ce champ, passant du coup un peu à côté de son titre. Dans l'introduction, l'histoire de la discipline est associée aux travaux britanniques et américains. L'apport français semble démarrer dans les années 1980, avec les travaux de François Sellier puis de Jean-Daniel Reynaud. L'ouvrage ne fait pas référence à tous ceux qui, sans se référer strictement à la lexie « relations industrielles » ont fait plus qu'aborder leur objet comme, par exemple, Maxime Leroy ou Robert Goetz-Girey. Si la tradition sociologique française n'identifie pas comme tel un champ des relations industrielles, les débats sur l'économie organisée ou le corporatisme dans l'entre-deux-guerres ne sauraient être tenues hors des problématiques de relations entre acteurs sociaux. Dans *Syndicalisme et capitalisme* (1938), François Perroux, par exemple, détaille longuement les rapports entre les syndicats et l'État, montrant la permanence d'un certain nombre de questions clés des « relations professionnelles », même présentées sous d'autres dénominations. Le titre de l'ouvrage incluant la référence à la sociologie du travail pourrait laisser espérer une perspective plus large, englobant la tradition française.

Seconde remarque, la problématique annoncée dans l'introduction n'est guère mobilisée par la suite. La notion de règles et de conflits de règles présentée comme structurante n'apparaît plus après l'introduction, par même dans le chapitre sur les conflits, pas davantage dans la conclusion. Une interrogation / actualisation de l'approche de JD Reynaud aurait pourtant été bienvenue étant donné l'ampleur des transformations bien montrée dans l'ouvrage. L'ouvrage ne s'est pas voulu comme un essai. Il apporte simplement mais efficacement une pierre à l'identification d'un domaine propre d'étude des relations sociales.

Jean-Marie Pernot
Ires