RELATIONS PROFESSIONNELLES ET DIVISION TECHNIQUE ET SOCIALE DU TRAVAIL

Bilan et Perspectives

par

Daniel FURJOT *

PRÉSENTATION :

Cet article constitue la première partie d'une synthèse dont la suite sera présentée dans le prochain numéro de la revue.

Cette première partie procède à un cadrage d'ensemble : elle rappelle à grands traits quelles ont été au cours de ces dernières années les pratiques et les politiques d'emploi d'un certain nombre d'agents économiques et groupes sociaux : entreprises, groupes, CNPF et patronat, État; analyse le rôle du droit comme instrument de normalisation de ces pratiques; dégage les enjeux politiques qui se nouent autour d'elles dans un contexte de crise économique et replace ces stratégies à l'intérieur de ce que R. Boyer appelle un nouveau « rapport salarial ».

Cet exposé liminaire s'inspire largement des communications des chercheurs ayant participé en décembre 1980 au colloque organisé à Dourdan par le groupe de sociologie du travail (université de Paris VII) sur le thème « Politiques d'emploi et rapports sociaux du travail ».

La seconde partie abordera la question de l'incidence du procès de travail sur les relations sociales en étudiant plus précisément les conditions de la mobilisation ouvrière, la crise du syndicalisme et de ses structures organisationnelles notamment face à l'apparition de nouveaux espaces productifs.

Elle s'interrogera, pour conclure, sur les effets induits par le changement du rapport des forces issu des événements politiques récents sur les adaptations industrielles et les mutations sociales attendues.

* Service des études et de la statistique du ministère du Travail, cellule « Conditions et relations du travail ».

En général, l'analyse des transformations des rapports sociaux a tendance à privilégier soit le déterminisme technologique (liant notamment l'émergence de nouveaux types de salariés à l'innovation technologique et à ses effets sur le procès du travail) soit le déterminisme « volontariste » faisant de la classe ouvrière le pur produit des stratégies de domination patronale. Or l'exigence fondamentale a toujours été et reste celle de la mise en valeur du capital, c'est-à-dire du procès de valorisation. C'est d'abord en fonction de cet objectif qu'on peut aborder l'étude des mouvements actuels de restructuration de l'appareil productif, qui recouvrent en fait trois volets :

- Un réexamen des critères de sélection des activités et donc des frontières à l'intérieur d'un groupe faisant suite à la période de concentration intensive du capital dans les années 1960-1970 où les préoccupations de dimension des firmes étaient prépondérantes. En effet, la recherche de nouveaux créneaux d'investissement oblige à reconsidérer certaines activités non directement productives qu'il n'est plus rentable d'assurer (informatique, entretien, maintenance, nettoyage, surveillance, etc.);

- La prise en compte de l'internationalisation croissante des échanges qui relativise l'importance du marché intérieur comme lieu principal d'activité des entreprises. Du coup, la localisation des marchés — y compris ceux de la main-d'œuvre — coïncide de moins en moins avec la localisation des unités productives;

- Enfin, le contexte de crise se caractérise par l'imprévisibilité de la demande et donc des niveaux d'activité. Une gestion rigide de la main-d'œuvre constitue donc un handicap. Il ressort en effet de certaines enquêtes (1) que la crise a plus fortement frappé les entreprises dont la gestion est fondée sur une politique interne structurée de l'emploi.

L'un des effets directs de cette recherche d'optimisation du capital est la transformation d'une part croissante des dépenses en personnel, en coûts variables.

Évidemment, une telle orientation n'est pas sans conséquence sur l'évolution des relations professionnelles et constitue une source de préoccupations que l'on retrouve jusque dans les textes de rapports officiels ayant pour vocation de faire des propositions propres à assurer l'équilibre économique et social de la nation pour les années à venir. C'est ainsi que le rapport Cousté préconise plusieurs mesures visant à « reconstituer la collectivité du travail chaque fois qu'il y a éclatement juridique de cette dernière » (2).

Cette question est au cœur du problème qui nous intéresse; mais plutôt que de l'aborder directement à partir d'enquêtes menées sur le terrain, il semble préférable de l'appréhender dans toute l'ampleur de ses implications en faisant état, sans pour autant prétendre à l'exhaustivité, de toute une série de travaux de recherche permettant à la fois de mieux saisir la nature des pratiques propres aux différents acteurs — entreprises, organisations professionnelles, pouvoirs publics — en matière d'emploi, de bien cerner la dimension des enjeux, c'est-à-dire la politique sociale mise en place à travers ces dispositifs, et enfin de dégager le sens et la portée générale des nouveaux rapports de travail qui s'instaurent l'émergence, sous l'effet de la crise de l'accumulation, de ce que R. Boyer appelle un « nouveau rapport salarial ».

C'est dans un tel contexte que sera ensuite replacée l'analyse des conditions de la mobilisation ouvrière.

I. LES PRATIQUES DES DIVERS AGENTS ÉCONOMIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI LEUR LÉGALISATION LES ENJEUX POLITIQUES

1. Pratiques des entreprises en matière d'emploi.

Les nouveaux modes de gestion de la force de travail visent trois objectifs :

— la flexibilité des coûts salariaux, donc des effectifs;

— la différenciation des statuts assurant au moindre coût les formes les mieux adaptées de la mobilisation de la main-d'œuvre;

— le fractionnement du collectif de travail, à la suite des études ayant révélé le coût et le risque social que représentent les grands collectifs de travailleurs.

Selon J. Freyssinet, cette politique a, pour les salariés, une triple conséquence :

— un accroissement de la précarité et une réduction corrélative des garanties;

— une extériorisation de l'emploi au sens juridique du terme avec dissociation des centres de décision économique et des lieux de gestion de la main-d'œuvre;

— une extériorisation de l'emploi au sens physique : sous des formes juridiques différentes, la force du travail est dispersée à l'extérieur de la firme qui garde cependant le contrôle économique.

Dans son ensemble cependant, le processus n'est pas homogène : les modalités de différenciation varient en fonction de la diversité des objectifs visés.

---

(1) D. Barouin, *Transformation des politiques internes de gestion de la main-d'œuvre et segmentation du marché du travail*, colloque de Dourdan, décembre 1980.

(2) Analyse du rapport Cousté, *in Droit social*, novembre 1979, dans lequel on peut lire : « Les formes nouvelles de l'entreprise ne sont pas encore fixées. Il apparaît primordial qu'au-delà de la notion d'entreprise devenue diffuse, soit prise en compte la collectivité du travail qui, autour d'une production, d'un site, rassemble des salariés quel qu'en soit le statut ou l'employeur juridique ».

● *Les techniques de précarisation.*

Selon F. Rérat (3) ces techniques sont de deux ordres :

— l'externalisation des activités périphériques;

— la précarisation.

Ces procédés n'ont cependant rien de nouveau : en période de croissance les entreprises misaient déjà sur la polyvalence pour pallier les aléas de la production, sur le turn-over en recourant à une main-d'œuvre instable et sur l'intérim en cas d'absentéisme. La crise n'aurait donc eu pour effet que de généraliser des politiques de précarisation largement utilisées par certains groupes. Mais de ce fait, le travail temporaire devient une forme transitoire d'emploi : les entreprises ne pouvant plus jouer sur le turn-over, celui-ci est organisé par le biais des formes particulières d'emploi permettant de maîtriser les mouvements d'entrée et de sortie.

Cependant la précarisation n'est pas seulement un instrument de gestion sociale. En permettant de faire en sorte que seul le travail réellement effectué soit rémunéré, elle s'avère être un moyen très efficace de lutter contre les temps morts occasionnés par une mauvaise organisation de la production et surtout un taux d'absentéisme élevé (4). Il semblerait, en effet, que l'absentéisme croît avec la stabilité de l'emploi. En somme, l'ancienneté constituerait un droit à l'absentéisme.

F. Rérat en tire une conclusion intéressante : plus que l'amélioration des conditions de travail, et notamment la réduction du temps de travail, l'introduction de la précarisation assure l'assiduité, même si c'est au prix d'une dégradation de l'ambiance et de la qualité même du travail.

Quoi qu'il en soit, il ressort de l'enquête menée par ce chercheur que le choix, pour une part croissante de salariés, est désormais le suivant : assiduité ou démission. Ainsi la mobilité jouerait à l'avantage exclusif des employeurs.

● *Facteurs externes et facteurs internes.*

Si les nouvelles formes de gestion correspondent bien à une redéfinition des politiques sociales, pour la plupart des observateurs les facteurs explicatifs de ce changement sont à chercher dans les difficultés économiques rencontrées par les entreprises. Pourtant certains auteurs, notamment J. Bunuel et J. Saglio (5), en prenant pour axe d'analyse les caractéristiques de l'associationisme patronal et le type de relation que les patrons entretiennent avec leur organisation, tentent de développer une autre explication.

Après un rapide aperçu historique et un bref rappel des spécificités propres aux organisations patronales, les auteurs tentent de faire prévaloir les facteurs organisationnels liés aux mécanismes institutionnels et expliquent l'échec du « projet Ceyrac » et le retour à un « nouveau » discours par les difficultés de la mobilisation patronale et la réticence du groupe à adhérer à des objectifs collectifs.

Cette thèse n'est pas inintéressante car trop d'interprétations font l'impasse sur les contraintes internes. Mais son principal défaut est de précisément tomber dans l'excès inverse en privilégiant à l'extrême les déterminations endogènes.

Faisant référence à un précédent article (6), les auteurs rappellent les résultats les plus significatifs de leur enquête sur les attitudes patronales qui confirment bien la permanence des conceptions traditionnelles faisant de l'indépendance la valeur suprême du système d'action des chefs d'entreprise.

Mais si l'analyse des positions patronales sur la question du choix entre l'expansion et l'indépendance fait apparaître des réponses très tranchées (38 % en faveur de l'expansion, 55 % pour l'indépendance), un tel clivage ne peut s'expliquer, de l'aveu même des chercheurs, que par la situation économique : les entreprises en situation d'expansion optent pour l'indépendance, celles qui sont en situation économique stable marquent leur préférence pour l'expansion. Selon J. Bunel et J. Saglio ce choix n'a cependant pas un sens strictement économique et financier compte tenu du fait qu'on retrouve le même clivage sur la question de la négociation salariale. Ainsi, ce sont les entreprises stables qui se prononcent à la fois en faveur de l'expansion et de la négociation des salaires réels. Les entreprises plus soucieuses d'indépendance préfèrent les accords garantissant les minimas mais laissant l'employeur seul juge du salaire réel. Et les auteurs d'en conclure : « La stratégie préconisée par « l'équipe Ceyrac » se heurtait dès les années 1975-1976 à la permanence d'un système de valeurs patronales dans lequel l'indépendance et l'autorité sans partage restaient les valeurs fondamentales, alors que l'expansion et la négociation n'étaient prônées que sous la contrainte (situation de l'entreprise et présence syndicale) ». Ce qui revient à dire en fait que si l'attachement à un système de normes socioculturelles constitue bien un phénomène de résistance, il ne saurait faire fi des contraintes extérieures. Dans ces conditions, il paraît bien difficile d'admettre que « le changement de stratégie ne dépendait pas essentiellement de

---

(3) *Une forme de gestion de la main-d'œuvre : les techniques de précarisation de l'emploi*, colloque de Dourdan, décembre 1980, note ronéotée.

(4) Quelques chiffres à ce propos : d'après M. Heilbronner, dans une note publiée en 1977 par le ministère de l'Économie et des Finances, de 1969 à 1979 — c'est-à-dire sur une période de onze ans — les journées perdues du fait de l'absentéisme seraient de cent fois supérieures à celles perdues par fait de grève. Pour 1975, elles sont évaluées à 385 millions, soit 21 journées par salarié et un taux de 8 % d'absence. Cité par Alain Ramin, directeur adjoint de l'UIMM dans l'article « Exercice du droit de grève et responsabilité civile », *in Droit social*, décembre 1980.

(5) « La redéfinition de la politique sociale du patronat français », *in Droit social*, décembre 1980.

(6) J. Saglio « L'indépendance, projet patronal », *in Économie et Humanisme*, n° 236, juillet-août 1977.

'environnement économique défavorable, ni même des comportements des syndicats de salariés ou de l'État, mais bien des difficultés d'une transformation interne du patronat ».

● *Le cas des groupes.*

Les travaux de l'IREP (7) dont les conclusions sont présentées dans une communication de B. Soulage (8), ne vont pas davantage dans le sens de cette thèse. L'approche est certe différente : on quitte le terrain des acteurs sociaux saisis dans une logique organisationnelle, pour se placer sur celui d'un certain type d'agents économiques : les groupes. Par ailleurs, les stratégies sociales sont appréhendées non plus à partir des politiques salariales mais des politiques d'emploi. Mais les typologies qui se dégagent sont assez voisines : J. Bunel et J. Saglio distinguaient deux cas de figure :

— les entreprises en expansion, plus soucieuses de leur indépendance et des prérogatives patronales;

— les entreprises stables plus ouvertes à la négociation.

Dans sa typologie des groupes, Soulage retient trois sous-ensembles :

— ceux qui préconisent une politique d'emploi « de la douceur »;

— ceux qui misent sur les rapports de force (50 % de l'échantillon);

— ceux qui « y mettent les formes ».

Reste à repérer les principaux déterminants. Après avoir écarté la taille et le contrôle financier comme critères non pertinents, l'auteur retient deux variables :

— le poids économique que représente l'État pour les différents groupes : ce sont ceux qui sont le plus liés à l'État pour leurs activités qui font jouer à plein les rapports de force, en tentant de reporter sur l'État les coûts induits par ces pressions;

— l'évolution des résultats financiers : on retrouve à ce niveau la distinction opérée par J. Bunel et J. Saglio. Sur ce plan, les constatations de B. Soulage rejoignent celles de ces auteurs, en ce sens que ce sont bien les groupes dont les résultats ont le plus fléchi entre 1973 et 1978 qui, à l'exception du textile, mènent une politique « de la douceur » ou qui « y mettent les formes ».

Cependant, pour l'équipe de l'IREP, les trois facteurs les plus explicitement significatifs sont :

— le type d'activité;

— la nature du procès de travail : ces deux critères se recoupent d'ailleurs partiellement dans la mesure où c'est dans le secteur des biens intermédiaires que les procès de production continus sont les plus répandus. L'écart entre qualification réelle et qualification « maison », entre salaires internes et salaires sur le marché oblige à limiter l'ampleur des troubles sociaux provoqués par les restructurations. On opère donc « en douceur »;

— la zone et le mode d'implantation.

Plus un groupe est dépendant soit des traditions historiques qui ont scellé la cohésion du collectif de travail, soit de la localisation géographique du bassin d'emploi, moins il peut se soustraire à ses responsabilités sociales.

Enfin, deux derniers facteurs restent à prendre en compte bien que leurs effets soient plus difficiles à mesurer :

— le niveau de structuration et de combativité des syndicats : sur ce plan, les deux points de vue s'accordent pour reconnaître que cet élément n'intervient qu'à titre marginal dans l'élaboration des stratégies d'ensemble;

— les choix propres aux systèmes dirigeants des groupes : sont visés ici les entreprises qui sont restées attachées à la problèmatique du capital humain dans la perspective politique de faire évoluer les relations vers un modèle privilégiant la négociation préalable.

Sur ce point J. Bunel et J. Saglio — rappelant la déclaration d'Yvon Chotard à l'Assemblée générale du CNPF de décembre 1979, selon laquelle « On a maintenant compris qu'il fallait renoncer aux utopies anciennes et admettre qu'il est impossible de se mettre d'accord avec les syndicats sur une définition de la finalité de l'entreprise » — sont sans doute mieux à même d'expliquer, compte tenu de l'approche qu'ils ont choisie, les raisons de ce renoncement et du revirement de l'organisation patronale sous la pression de leurs mandants.

Mais dans un cas comme dans l'autre, le constat est identique : B. Soulage note en effet que l'on assiste à un renversement du rapport des forces à la faveur duquel la pratique dominante en matière d'emploi devient le recours aux mutations collectives de type autoritaire avec réduction de salaire et dégradation du statut. En somme l'assouplissement des modes de gestion de la main-d'œuvre se traduit par un durcissement des politiques sociales.

Mais si ce retour à des comportements rigides et au repli sur soi consacre l'échec de l'équipe dirigeante du CNPF, comme le prétendent J. Bunel et J. Saglio, on peut difficilement partager l'idée que cet état d'esprit participe avant tout d'un refus de la part du groupe patronal à s'organiser d'une manière dynamique, cohérente et structurée.

Même si les difficultés présentes fournissent un excellent prétexte aux nostalgiques des valeurs et modes d'action les plus traditionnels, il apparaît évident que ces choix n'ont rien de délibéré et sont dictés par les contraintes économiques. C'est ce qui

(7) C. Beauvialla, J. Freyssinet et alii : *Les stratégies de structuration de l'emploi des grands groupes industriels*, IREP–Développement, Grenoble 1978 et 1979, étude réalisée à la demande du ministère du Travail et du Commissariat général du Plan.

B. Soulage, *Les stratégies industrielles et sociales des groupes français*. Thèse de doctorat d'État en science économique, Grenoble 1980.

(8) *Évolution récente des politiques d'emploi dans les groupes industriels*, colloque de Dourdan, décembre 1980, note ronéotée.

fait dire à B. Soulage que la crise apparaît de plus en plus comme l'effet mais aussi le principal déterminant des stratégies des groupes. Parlant à ce propos de « crise de mutation », c'est dans ce contexte qu'il faut d'abord situer cette « nouvelle stratégie du progrès social ». (9)

Cette analyse se trouvera d'ailleurs confirmée par la thèse de R. Boyer sur laquelle il nous faudra revenir en raison de l'intérêt qu'elle présente : tenter d'intégrer tous ces éléments dans une théorie générale, celle du rapport salarial et de ses transformations.

2. Les pratiques de l'Etat en matière d'emploi.

Les travaux de l'IREP précédemment exposés ont bien montré que le rôle de l'État en tant que partenaire économique n'était pas neutre dans l'orientation des politiques sociales des entreprises. M. Raimbault et J.-M. Saussois (10), en centrant plus spécifiquement leur analyse sur les rapports État-industrie du point de vue de l'emploi, situent très exactement la nature et l'ampleur des enjeux sociaux liés à cette question. Et tout d'abord ils font justice d'une idée aussi simpliste que répandue et selon laquelle la tendance actuelle serait à un désengagement progressif de l'État-protecteur et de ses modes classiques d'intervention au profit d'une régulation concurrentielle de l'économie.

Si jusqu'en 1974 l'interventionnisme de l'État en matière économique et sociale a été centré sur les rapports État-citoyen accompagnant une politique industrielle d'inspiration dirigiste, il est bien certain qu'avec la crise on assiste à un retrait relatif de l'État dans le domaine de la protection sociale. En revanche, les relations État-industrie tendraient plutôt à se redéfinir et à se renforcer.

Cette redéfinition s'établirait sur la base d'un nouveau partage : le redéploiement serait le fait des entreprises, l'État se contentant de soutenir ces actions par :

— l'aide à l'investissement dans les secteurs de pointe ou les implantations à l'étranger;

— l'aide d'urgence aux entreprises en difficulté;

— le soutien indirect aux restructurations par un « desserrement des contraintes » notamment en matière d'aménagement du territoire et d'emploi.

Il serait donc abusif d'en conclure à un recul massif de l'État et de ses organes classiques d'intervention puisqu'il poursuit ses actions de soutien de l'emploi (par la DATAR et le recours aux PDR) et assure sa fonction d'assistance et de protection sociale (pactes pour l'emploi, aide au recrutement de cadres âgés, etc).

L'analyse des relations nouvelles qui s'établissent entre État et industrie est illustrée par deux exemples significatifs :

— dans le domaine du marché du travail à travers la réforme de l'ANPE;

— dans le domaine de la localisation de l'emploi à travers le rôle joué par les nouveaux organes et dispositifs publics et privés mis en place.

● *Le cas de l'ANPE.*

La réforme a pour objet de rapprocher l'Agence des utilisateurs, c'est à dire des entreprises en la dégageant de ses tâches administratives pour accroître ses capacités de gestion en matière d'offres et de demandes. Le chef d'agence devient donc un gestionnaire, un producteur d'informations et un « chef des ventes » sur le marché local de l'emploi, au même titre qu'un responsable d'ETT.

● *La localisation des emplois.*

Selon les chiffres dont il est fait mention dans ce document, le secteur industriel a créé de 1970 à 1973, 265 000 emplois. De 1973 à 1978, il en a perdu 256 000, notamment dans les régions prioritaires en matière d'aménagement du territoire, d'où un accroissement des disparités régionales dont la DATAR prévoyait pourtant la réduction dès 1963.

Par ailleurs, l'intensification de la concurrence internationale provoque des crises industrielles très localisées dans les bassins jusqu'alors préservés (Basse-Loire : — 6 000 emplois; Haute-Normandie : — 3 000; chantiers méditerranéens : — 6 500; industrie de la chaussure à Fougères : un tiers des emplois disparu; horlogerie du Haut-Doubs, sidérurgie et textile du Nord et de la Lorraine).

Depuis 1974, la priorité accordée au redéploiement et la montée du chômage ont fait que la DATAR a progressivement perdu le monopole de l'action, les pouvoirs publics éprouvant des difficultés croissantes à maîtriser le mouvement au profit des grands groupes qui obligent l'État à adopter le langage et la logique des entreprises.

Parallèlement au système des PDR sont alors créés d'autres instruments d'intervention directe auprès des entreprises, tels que le CIASI, le FSAI (pour une période de 3 ans, en 1978), le CIDISE (également pour 3 ans en 1979), le CODIS (11).

Ces organismes ont des missions différentes : sauvegarde de l'emploi et/ou aide à l'investissement et/ou soutien aux stratégies de redéploiement. Leur mode d'intervention modifie également le rapport État-industrie par l'abandon des actions type « saupoudrage », peu efficaces et souvent de faible portée.

Ainsi une redistribution des rôles s'est opérée à la faveur de laquelle les dispositifs étatiques tentent

(9) F. Ceyrac, *Le Monde*, 25 février 1981.

(10) *L'organisation des rapports État-industrie en matière d'emploi*, colloque de Dourdan.

(11) CIASI (Comité interministériel pour l'aménagement des structures industrielles); FSAI (Fonds spécial d'adaptation industrielle); CIDISE (Comité interministériel pour le développement des investissements et le soutien de l'emploi); CODIS (Comité d'orientation pour le développement des industries stratégiques).

de faire la preuve de leur efficacité économique et les groupes, tels que Rhône-Poulenc, la démonstration de leur efficacité sociale (DATAR de groupes).

Mais l'incorporation d'un langage nouveau et l'importation des techniques de management dans les organismes publics ne relèvent pas d'un simple souci d'alignement sur les méthodes et les moyens d'action du secteur privé. Les auteurs font remarquer en effet que par le jeu de ces interventions concertées et mieux articulées (autorisation de licenciements et aide à l'emploi; fermetures de site et soutien à la reconversion; aide à l'investissement et localisation à l'étranger), « l'appareil politique pénètre mieux la logique industrielle et l'infléchit *in situ* à travers un un marchandage globalisé ».

Si tel est bien l'objectif qui peut être visé à terme, il n'en reste pas moins que le but recherché dans l'immédiat par l'État est, tout en responsabilisant les groupes face aux conséquences sociales de la crise industrielle au plan local, de satisfaire prioritairement aux exigences de mobilité du facteur travail.

3. L'emploi comme problème politique.

Dans leur analyse des relations entre l'État et l'industrie en matière d'emploi M. Raimbault et J.-M. Saussois abordaient la question à partir des objectifs organisationnels de sous-ensembles donnés — sous-organisations de l'État et, entreprises singulières (ou isolées) — pour saisir le plus concrètement possible l'imbrication de leurs modes d'intervention. S. Erbès-Seguin (12) arrive aux mêmes conclusions à partir d'une démarche plus synthétique retraçant à grands traits l'évolution parallèle de la stratégie économique de l'État, de sa politique d'emploi et de la législation sociale; processus au cours duquel l'emploi devient un enjeu socio-politique majeur sous l'effet conjugué du chômage croissant et de la réorientation des interventions de l'État.

Traditionnellement, le rôle de l'État français dans le domaine social a toujours été complexe, compte tenu du caractère multiforme de ses actions sur les relations collectives : à la fois directes par le biais de la législation et de l'investissement public et indirectes par l'impact de ses interventions auprès de ses propres salariés. Mais l'élément de nouveauté réside dans la place accordée à l'investissement par rapport à la fonction d'assistance sociale.

Chronologiquement on peut, sous ce double rapport, distinguer deux périodes :

- Le milieu des années soixante.

Plusieurs phénomènes se produisent alors :

— augmentation de la population active à partir de 1963;

— ouverture des frontières économiques;

— premières manifestations des tendances inflationnistes.

En raison de ce dernier facteur, l'action de l'État sur le plan socioéconomique va jouer d'une manière de plus en plus différentielle ou sélective :

Premier plan de stabilisation de 1963 (soutien du franc). Mais ces mesures, en bloquant l'activité économique, pèsent déjà sur l'emploi dont le volume commence à décroître à la veille des grandes restructurations industrielles.

Publication en 1965 de la « Charte du CNPF ». Ce document est significatif en ce sens qu'il rappelle l'attachement aux grands principes du libéralisme économique, réservant l'initiative des investissements productifs aux entrepreneurs privés, le rôle de l'État devant se limiter à assurer à tous une « garantie sociale ».

On assiste parallèlement à un retrait de l'État dans les investissements productifs du secteur public (cf. rapport Nora du 9/68 sur la « vérité des prix ») et à une politique de prêts sélectifs au secteur privé infléchissant les choix économiques dans le souci contradictoire de faciliter la concentration industrielle tout en préservant l'emploi (exemple : la sidérurgie).

Les années 1966-1967 se caractérisent par une relance de l'activité par les pouvoirs publics accompagnée d'une assistance accrue de la part de l'État; la législation sociale se développe :

— réduction de la durée du travail (1966);

— reconnaissance de la quatrième semaine de congés payés (1969);

— mesures sur le chômage et le licenciement (ordonnances de 1967 dans le cadre du F.N.E.) marquant la volonté des pouvoirs publics de parer aux conséquences de l'expansion et de faciliter la reconversion des salariés.

Sur le plan économique, il s'agit d'assurer les équilibres fondamentaux et dynamiques de la croissance : budget et commerce extérieur.

- A partir de 1974-1975.

C'est alors qu'apparaît dans le privé comme dans le public un double mouvement de sélectivité croissante des investissements et de recherche de souplesse des coûts de production — notamment des coûts humains — avec précarisation croissante des emplois. Ce sont là les premières conséquences des restructurations amorcées dix ans plus tôt.

En matière de politique financière, les interventions de l'État changent de nature (cf. Pierre Dubois, *La mort de l'État-patron*, qui cite les chiffres respectifs de 8 % et de 64 % d'augmentation en francs courants des subventions accordées au secteur public et au secteur privé entre 1968 et 1972).

---

(12) *Les problèmes d'emploi dans la stratégie économique de l'État*, colloque de Dourdan, décembre 1980, note ronéotée.

Le VIIe Plan a pour objectif de favoriser les concentrations industrielles et l'adaptation de la main-d'œuvre à cette évolution par une mobilité accrue et une formation professionnelle plus souple et plus adéquate (ex. : reprise de Citroën par Peugeot conditionnée par l'octroi d'un prêt public; subventions pour la sidérurgie à une double condition : restructuration et concentration financière d'une part, plan social « discuté » avec les syndicats d'autre part).

L'action de l'État est donc celle du soutien et de la conservation des capacités industrielles en attendant la reprise, mais sans investissements directs.

Dans les années 1975, la nouvelle législation sur les licenciements vise plus à en dédramatiser les effets qu'à les prévenir (création de l'ASA, réorganisation de l'ANPE). Même si la loi prévoit un contrôle des « causes réelles et sérieuses » du licenciement, ce qui introduit un nouveau mode de raisonnement de nature économique dans la loi et son interprétation, il s'agit bien d'une reconnaissance du droit de licenciement, c'est-à-dire tout le contraire du droit à l'emploi réclamé par les syndicats.

Le plan Barre de 1976 (en principe anti-inflationniste) marque en fait un nouveau pas dans la stratégie néo-libérale : libération progressive des prix, contrôle des salaires, stimulation de l'investissement et de l'auto-financement. Au terme de ce plan, il apparaît que la lutte contre l'inflation a échoué. En revanche, les disparités sectorielles se sont amplifiées en fonction des niveaux de productivité et des capacités d'exportation propres à chaque secteur.

Cette évolution conduit l'État, sur le plan de l'emploi, à poursuivre l'aménagement des procédures de licenciement : loi de janvier 1979 sur le travail à durée déterminée, rapport Cousté sur le travail temporaire, aménagement de la mobilité professionnelle — corollaire obligé de l'augmentation de la productivité et de l'abaissement des coûts de production. L'État avait d'ailleurs lui-même donné l'exemple en déstabilisant l'emploi dans son propre secteur (Education, PTT) dès le début des années 1970.

Vers une nouvelle définition du problème socioéconomique de l'emploi.

Dès lors, l'emploi va devenir un enjeu essentiel des interventions de l'État par le biais d'actions sélectives agissant directement sur les mécanismes du marché du travail (pactes successifs pour l'emploi des jeunes).

Parallèlement, le VIIIe Plan aura pour mission non pas d'intervenir au niveau de l'emploi, mais d'assurer les conditions de fonctionnement de l'économie sur des bases néo-libérales.

L'incapacité, réelle ou supposée, à maîtriser les évolutions économiques permet de penser qu'on assiste, sur le plan des relations collectives de travail, à un retour à une situation d'opposition plus directe entre, d'une part, les mécanismes économiques (liés à la concurrence internationale et au partage des marchés), d'autre part une législation sociale assurant une relative protection des droits des salariés.

Dans un premier temps, les employeurs s'efforcèrent de contourner cet obstacle législatif : recours à l'intérim, aux contrats à durée déterminée, non-respect de la loi sur la protection syndicale. Puis ces dispositions furent elles-mêmes remises en cause : modification de l'indemnisation du licenciement économique, recherche d'un statut de la mobilité, remise en cause du financement et de la gestion de la Sécurité sociale, des bases de la taxation et des charges sociales.

De ce fait, les problèmes d'emploi se trouvent dissociés de ceux des salaires : globalement, les salaires relèvent du négociable, bien qu'ils n'excluent pas certains enjeux globaux. Pour l'emploi, c'est l'inverse. Il y a certes du négociable (notamment dans le domaine de l'aménagement de la durée du travail). Mais la question fondamentale du droit à l'emploi ou à un emploi est un enjeu lié aux politiques économiques de l'État et des entreprises, politiques sur lesquelles les salariés, à travers leurs propres organisations, n'ont encore eu pratiquement aucune prise. Sur ce plan, en effet, l'action syndicale s'est limitée au renforcement des garanties en cas de chômage. Mais aucune négociation n'a pu aboutir sur la question de l'emploi comme « droit » contredisant la libre décision économique des employeurs. Les seuls et rares acquis ont concerné la survie ponctuelle d'emplois dans des entreprises menacées à travers une prise en charge collective sur le plan local.

Cette mise en échec des stratégies syndicales pose déjà le problème des conditions nouvelles de la mobilisation ouvrière. Mais avant de l'aborder, il ne semble pas inutile de procéder à un bref rappel des principales mesures qui, en matière du droit du travail, modifient la législation sociale en vue d'assouplir certaines contraintes juridiques difficilement compatibles avec le développement de ces formes de gestion de la main-d'œuvre et des politiques d'emploi qui en systématisent l'usage.

4. Le droit, instrument de normalisation et de légalisation des pratiques d'emploi.

Constatant que l'emploi stable, qui était à la base de l'emploi de droit commun, tend à devenir, non plus la règle mais l'exception, F. Rérat se posait la question de savoir si les emplois précarisés n'allaient pas peu à peu se substituer aux emplois dévalorisés et déqualifiés, l'artisan puis l'« ouvrier-masse » cédant (13) progressivement la place à l'ouvrier précaire.

Or, du point de vue juridique, rien ne s'oppose à une telle évolution. Comme le montre I. Vacarie (14),

(13) Au sens d'ouvrier-déqualifié, correspondant à une certaine période du taylorisme.

(14) *L'éclatement de la notion juridique d'employeur*, colloque de Dourdan.

le droit du travail, loin de contrarier le recours aux diverses formes d'emploi précaire, le cautionne plutôt par le jeu combiné de textes réglementant l'emploi et plus précisément des dispositions les plus récentes qui opèrent la banalisation des licenciements collectifs et la normalisation de la mobilité forcée.

Ainsi, en matière d'extériorisation de la main-d'œuvre, le Code du travail ne condamne certains procédés, parfaitement légaux du point de vue du droit commercial et du droit des sociétés, que s'ils sont fictifs (trafic de main-d'œuvre, artifice de filialisation) mais non lorsqu'ils répondent à un mode d'organisation. Dans ce cas, il ne fait que garantir le maintien du contrat de travail des salariés en cas de changement de société de service, à condition toutefois que ces postes n'aient pas été, entre temps, modifiés.

Dans le domaine de la précarisation, l'éventuelle requalification du contrat par le juge sur la base du droit commun des contrats à durée indéterminée en cas de non-respect des dispositions prévues par la loi (remplacement ou renfort momentané des effectifs) n'est que l'envers de la légalisation des pratiques réelles d'extériorisation et de précarisation. I. Vacarie estime que cet arsenal juridique « renforce même la segmentation du marché du travail par un traitement différencié de la main-d'œuvre permanente et du personnel d'appoint ».

Par ailleurs, si formellement les relations de travail demeurent bi-latérales (société employeur/salarié), substantiellement elles sont triangulaires (entreprise utilisatrice/employeur/salarié). Le droit du travail tend ainsi à institutionnaliser ces relations triangulaires qui, de ce fait, ne coïncident plus avec le caractère bilatéral du lien juridique. Ainsi, le droit du travail prend acte de la dissociation entre utilisation et gestion de la force de la main-d'œuvre.

Aussi le contrat de travail cesse-t-il d'être le cadre « naturel » d'application des droits des salariés, ce qui réduit d'autant l'importance du lien contractuel.

Ainsi, si le paiement des salaires reste à la charge de l'employeur contractuel, en revanche, la police du travail s'exerce déjà sur le lieu de travail indépendamment de tout lien contractuel (notamment en matière d'hygiène et de sécurité).

Pour ce qui est du contrôle de l'emploi et plus particulièrement des licenciements pour motif économique, le champ d'investigation des services de main-d'œuvre dépasse désormais le cadre exclusif de la société employeur (prise en compte de la place de cette dernière au sein du groupe et de son degré de dépendance économique pour l'appréciation de la réalité du motif).

Enfin, en matière de représentation des salariés et du droit syndical, on assiste à un réaménagement caractérisé par une tentative de recomposition, à la base, de la collectivité de travail au moyen du double électorat reconnu par la jurisprudence aux travailleurs mis à disposition de l'utilisateur et, au sommet, par la création des comités de groupe. Rappelons toutefois, à propos de ces comités, qu'il ne s'agit encore que de cas d'espèce et que leur généralisation, à supposer qu'elle se produise, ne répondra pas nécessairement à l'attente des salariés sur un point capital : l'accès à l'information économique.

Cela étant, il faut admettre que c'est dans le domaine de la reconnaissance des droits collectifs que l'activité syndicale éprouve les plus grandes difficultés à s'organiser efficacement du fait de la non-coïncidence des cadres légaux d'action et du nouveau mode de structuration des entreprises. Nous touchons là à un aspect essentiel quant à l'évolution des relations professionnelles, et qui fera l'objet d'un long développement dans la seconde partie de cet article.

Nous nous contenterons, pour l'instant, de rappeler les conclusions émises par I. Vacarie sous forme de pronostic, à propos du contentieux né de la remise en cause du contrat de droit commun : d'après l'auteur, les indicateurs de tendance retenus laissent à penser que le droit du travail moderne sera dominé par un traitement différencié des règles du droit, conséquence logique d'une gestion différenciée de la main-d'œuvre (15).

II. VERS UN NOUVEAU RAPPORT SALARIAL

Récusant les schémas explicatifs, par trop réducteurs, d'un certain économisme qui considère les relations sociales comme une simple variable dépendante des mécanismes de marché; réintroduisant l'analyse sociologique en rappelant que « la stratégie des divers groupes et leurs luttes modulent en permanence les cadres sociaux de l'activité économique », R. Boyer (16) tente de penser ensemble les déterminants à la fois macrosociaux et macroéconomiques susceptibles d'intégrer dans un modèle interprétatif global la série des phénomènes que nous avons successivement décrits : la restructuration du capital, ses effets sur les modes de gestion de la force de travail et les processus d'extériorisation juridique et physique de la main-d'œuvre qui en sont les conséquences indirectes.

La notion clé sur laquelle se fonde cette démarche est celle de « rapport salarial » définie comme « processus de socialisation de l'activité de production » dont la logique est déterminée par les détenteurs des moyens de production. Concrètement, cela revient à définir les formes mêmes de cette domination, à

(15) Cf. également le 5e colloque organisé par la Commission de droit social du syndicat des avocats de France qui s'est tenu à l'université de Paris IX Dauphine le 24 janvier 1981. Sous le titre général de « L'Entreprise éclatée », ce colloque abordait les thèmes relatifs aux phénomènes d'extériorisation de la main-d'œuvre, à leurs répercussions sur la condition des salariés et leur prise en compte dans l'action syndicale et judiciaire. On en trouvera une présentation résumée dans les *Documents de liaisons sociales*, n° 11-1981 du 5 février 1981.

(16) *La transformation du rapport salarial dans la crise*, colloque de Dourdan.

savoir « l'ensemble des conditions qui régissent l'usage et la reproduction de la force de travail (organisation du procès de travail, hiérarchie des qualifications, mobilité, formation et utilisation du revenu salarial, niveau d'emploi) ».

De l'analyse historique, il ressort que :

— dans toute société et à toute époque, il existe un rapport salarial dominant;

— un rapport salarial dominant reste compatible avec une diversité des statuts des salariés selon les branches, les régions, les nations (l'espace social dominé par le salariat n'est pas homogène);

— toute forme précise du rapport salarial est en correspondance étroite avec la nature des relations sociales et des structures économiques propres à la société et à l'époque concernées;

— les guerres et les grandes crises correspondent à un épisode crucial dans les transformations salariales et l'altération des formes de régulation.

Pour ce qui est de la période actuelle, l'auteur la caractérise comme étant une crise du rapport salarial qui s'est constitué à l'issue de la seconde guerre mondiale. Les principaux changements intervenus au cours de cette phase d'après-guerre sont au nombre de cinq :

— mise en œuvre intensive de l'organisation scientifique du travail;

— tendance à la surqualification-déqualification;

— reconnaissance à un droit à l'emploi avec le contrôle de l'État sur les licenciements;

— le salaire direct est de moins en moins dépendant des fluctuations du taux de chômage (procédure d'indexation sur le coût de la vie);

— application effective du principe du salaire indirect, ce qui fait que le revenu salarial total ne dépend plus simplement d'une régulation par le marché mais d'une régulation de caractère plus institutionnelle et politique.

Ce rapport salarial qualifié par l'auteur de « monopoliste » est allé dans un premier temps dans le sens d'une accélération de la croissance, mais à terme il finit par introduire des tensions dans le régime d'accumulation.

C'est à la faveur du changement de rapport des forces provoqué par la crise que s'amorce un renversement de tendance affectant les cinq composantes évoquées précédemment :

— retour aux petites unités de production où le procès de travail est plus flexible tant du point de vue technologique que de celui de la pression syndicale;

— remise en cause de la polarisation antérieure des qualifications : les innovations technologiques et organisationnelles ont permis une restructuration des postes avec extension au tertiaire de la parcellisation du type fordien;

— l'impératif de mobilité joue, au détriment de la stabilité des salariés, entre firmes et régions comme condition de retour à un marché de l'emploi plus équilibré;

— le processus de formation des salaires s'inverse au profit de mécanismes de type plus concurrentiel;

— enfin, on assiste à un freinage des revendications visant à une extension du salaire indirect.

Tous ces phénomènes s'accompagnent, comme nous l'avons vu précédemment, d'une réorganisation du cadre législatif qui se traduit notamment par un recul de la législation sociale et du droit du travail remettant globalement en cause la tendance à la généralisation du système de couverture et à l'uniformisation des statuts des salariés.

Telles sont donc, grossièrement résumées, les caractéristiques d'ensemble du rapport salarial dit « concurrentiel » qui, pour la période actuelle et dans les économies du marché, tendrait à se substituer au précédent comme rapport dominant pour surmonter la crise de l'accumulation.