

RELATIONS PROFESSIONNELLES ET DIVISION TECHNIQUE ET SOCIALE DU TRAVAIL

Bilan et Perspectives

(Deuxième partie : Les conditions de la mobilisation ouvrière)

par

Daniel FURJOT *

PRÉSENTATION :

Ce texte constitue la suite de l'article dont la première partie a été publiée dans le précédent numéro de Travail-Emploi (p. 53 et s.).

Il ne s'agissait là que d'une présentation d'ensemble procédant au rappel de quelques données contextuelles relatives aux stratégies industrielles et aux politiques d'emploi des divers agents économiques et des acteurs sociaux situés en position de décideurs.

La seconde partie aborde la question de fond : celle de la mobilisation ouvrière pour la reconnaissance des droits des salariés et la défense de leurs intérêts collectifs en relation avec les formes de gestion sociale, leurs effets sur le monde du travail et son hétérogénéité croissante, la crise du syndicalisme, l'émergence de nouveaux espaces productifs et les modes et niveaux de coopération concrète qui s'y développent en tant qu'ils affectent les mécanismes d'identification et le système de représentation collective et, par voie de conséquence, les formes traditionnelles de l'organisation syndicale.

On pourrait s'étonner que dans la conclusion il ne soit jamais fait explicitement référence au rapport sur « Les droits des travailleurs » présenté par M. Auroux, ministre du Travail. Simple affaire de chronologie ; cet article a en effet été rédigé, pour l'essentiel, au cours du premier semestre 1981, c'est-à-dire à une période où ce rapport n'existait pas. Une mise à jour était certes possible; elle ne s'imposait pas pour autant, et ce pour plusieurs raisons.

D'abord parce que l'actualité d'un propos ne se mesure pas nécessairement à son degré d'adhérence à la réalité immédiate.

Ensuite, parce que les seules dispositions législatives prises par le gouvernement en la matière ne concernent pour l'instant que quelques points précis (durée du travail et travail temporaire). Mais le dispositif d'ensemble reste encore à mettre en place. Pour l'essentiel, l'unique changement intervenu réside dans une volonté politique affirmée de réamorcer le dialogue social en relançant la négociation collective et en redonnant un sens et un contenu réels aux accords conventionnels et aux relations contractuelles, et ce à tous les niveaux.

Si l'incitation à négocier relève bien souvent du vœu pieux, vouloir légiférer d'une manière systématique risque, en revanche, d'enfermer les partenaires sociaux dans une structure de négociation par trop rigide et contraignante. Soucieux d'éviter ce double écueil, le rapport Auroux cherche plutôt à faire prévaloir un climat, un état d'esprit nouveaux qui se développeraient à l'intérieur d'un ensemble de lois-cadres dont certaines dispositions pourraient d'ailleurs être reconsidérées si, après un laps de temps donné, la pratique n'en confirmait pas le bien fondé. En somme, il s'agit d'une sorte d'expérimentation sociale.

Mais s'il apparaît erroné de tenir les relations sociales pour une simple variable dépendante des déterminants économiques, ce l'est tout autant de croire que les rapports de travail ont un mode de fonctionnement parfaitement autonome et s'agencent sous le seul effet d'actions de type purement volontariste. Les relations de travail s'insèrent dans un réseau de contraintes socio-économiques que nous avons tenté de repérer dans cet article tout en dégageant les tendances lourdes.

Or de ce point de vue, et c'est ce qui importe, rien n'est changé. C'est bien à l'intérieur de ce champ travaillé par des forces, des intérêts et des impératifs souvent contradictoires que les dispositions du rapport Auroux devront progressivement trouver leur mode d'inscription.

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

A travers l'éclatement de l'entreprise et celui du collectif de travail consécutif à l'émergence de nouveaux espaces productifs et aux formes modernes d'industrialisation, c'est tout un ensemble de modes de pensée et de pratiques sociales qui se trouve bouleversé.

D'un point de vue historique, c'est en effet sur la base de l'entreprise que s'est constituée toute l'organisation syndicale et qu'ont été construits les modes d'identification, de reconnaissance et de solidarité. C'est également sur ce modèle organisationnel que se sont structurées les instances patronales, le syndicalisme professionnel et un certain nombre de réglementations collectives en tant qu'éléments de régulation des relations de travail.

Or les nouveaux dispositifs de gestion de la main-d'œuvre et les formes de domination/subordination, coopération/concurrence qu'ils induisent contribuent à destabiliser le système des relations professionnelles en faisant éclater les cadres traditionnels de la négociation collective. A partir de là ce sont tous les modes d'organisation, de représentation et de recours des salariés qui sont à reconsidérer.

Plus globalement, la différenciation des statuts institue un clivage non seulement au sein des collectifs concrets de travailleurs mais à l'intérieur même du monde ouvrier dont la diversité catégorielle se double d'une hétérogénéité statutaire (stables/précaires) qui introduit une différenciation marquée au plan de la protection institutionnelle (salariés protégés/salariés non protégés).

C'est dans ce contexte que nous voudrions replacer un certain nombre de travaux qui obligent à réexaminer les cadres conceptuels traditionnels hérités de la sociologie, de l'économie, de la politique, et à partir desquels ont été jusqu'alors pensés les rapports sociaux liant les hommes entre eux dans le monde de la production et du travail.

1. L'INCIDENCE DU PROCÈS DE TRAVAIL SUR LES RELATIONS SOCIALES

L'hétérogénéité du monde ouvrier n'est pas nouvelle; les différenciations prennent seulement une autre forme avec la succession des divers modes d'organisation du travail (système quasi artisanal et autonome avec l'ouvrier de métier, système mécanisé et rationalisé avec l'ouvrier-masse, système automatisé et intégré avec l'ouvrier précaire).

De ce point de vue, certains sociologues, tel B. Coriat (1), analysent la crise actuelle de la productivité du travail comme une remise en cause de l'organisation taylorienne mise en place avec le fordisme à la faveur de la grande crise des années trente.

Selon cette thèse, le taylorisme avait éliminé l'ancien ouvrier de métier en produisant, avec le travail à la chaîne, l'ouvrier spécialisé, à l'origine

mobile, interchangeable, non qualifié et inorganisé. Mais dans les années 1960, avec le développement de l'enseignement de masse seraient apparues les premières manifestations de résistance à ce mode d'organisation. L'acceptation de ce travail devait donc désormais passer par une mise en concurrence accrue des différentes catégories de salariés s'accompagnant d'un processus d'exclusion sociale. Ainsi, à une phase de remise en cause de l'organisation du travail succéderait une phase de transformation des formes traditionnelles d'emploi dont l'automatisation et l'informatisation représenteraient pour les années à venir la variante technologique de cette mutation socio-politique. Mais il ne s'agit en rien de la fin du taylorisme, mais bien plutôt d'une version moderniste de ce dernier sous la forme de « l'usine post-taylorienne » dont les caractéristiques essentielles seraient :

- une rénovation des relations sociales;
- une amélioration des basses rémunérations;
- une modification de l'organisation du travail;
- un aménagement des rythmes et de la durée du travail.

Plutôt que de juxtaposer une série de caractéristiques dont on saisit mal l'articulation, D. Kergoat (2) s'efforce de relier deux déterminants majeurs : d'une part l'organisation du travail et ses transformations, de l'autre les relations sociales, pour tenter d'évaluer l'incidence de cette organisation sur l'évolution de ces dernières.

Selon ce chercheur, saisir les liens qui unissent procès de travail et forme de mobilisation permet de mieux rendre compte de la diversité des pratiques revendicatives et de définir les conditions dans lesquelles les clivages existants peuvent être surmontés pour que les revendications puissent aboutir.

Ces mécanismes de mobilisation-démobilisation sont d'autant plus complexes à appréhender que, d'une part les divisions ne sont pas réductibles aux catégories socio-professionnelles dans la mesure où celles-ci ne désignent pas des essences mais une réalité sans cesse mouvante et que, d'autre part, les clivages sont redoublés par l'appartenance syndicale, en raison d'un syndicalisme qui reste à dominante d'ouvriers qualifiés suscitant des réactions d'identification conflictuelle de la part des non-qualifiés.

Reprenant l'exemple du taylorisme, D. Kergoat montre que l'unité y est toujours difficile à réaliser dans la mesure où il n'y a aucune coopération possible au sein de l'Organisation scientifique du travail (OST) qui individualise au maximum la relation au système (depuis l'embauche jusqu'aux procédures de promotion). Cette pratique pousse les salariés à interioriser les différenciations interindividuelles

(1) Séminaire Linhart, École normale supérieure, année 1980-1981.

(2) « Procès de travail et mobilisation ouvrière », note ronéotée.

et à percevoir les divisions comme étant le fait de groupes opposés au leur. Si l'auteur constate, lui aussi, que les ouvriers résistent plus ou moins aux formes actuelles du travail, il montre cependant que chaque groupe réagit à sa façon, et souvent pour son propre compte, sans parvenir toujours à surmonter les oppositions provoquées par leur mise en concurrence. C'est ce qui explique l'amplitude des flux et des reflux de la combativité sous l'effet des tensions qui s'exercent entre revendications partielles et revendications globalisantes.

Sur cette base, on peut construire une typologie des niveaux de conscience :

- absence de conscience collective;
- conscience de groupe (identité/opposition);
- conscience de classe.

C'est par l'accession à ces différents niveaux que le dépassement des particularismes peut déboucher sur des revendications plus unifiantes et égalisatrices.

Un tel changement, pour un groupe donné, ne peut s'opérer qu'à la faveur de « l'apprentissage collectif » et en liaison avec le processus de décomposition/recomposition consécutif aux restructurations.

Quittant le terrain de l'OST, D. Kergoat aborde ensuite le domaine des industries de process où les revendications sont à dominante gestionnaire.

Dans ces entreprises, la syndicalisation est forte (80 % contre moins de 20 % dans les secteurs traditionnels) chez le personnel à statut. La combativité y est peu fluctuante, la mobilisation faible, le consensus apparemment fort. Les caractéristiques de ce procès de travail semblent donc différentes de celles de l'organisation taylorienne : pas d'interchangeabilité des travailleurs du fait de leur autonomie, pas de concurrence interindividuelle mais au contraire coopération.

Pourtant, il apparaît vite qu'aucun discours ne rend compte de la complexité de ce travail faite d'un savoir globalisant. Le personnel d'encadrement lui-même n'a qu'une vision partielle du procès de travail. Donc si le savoir global existe, il est extérieur à l'entreprise. D'autre part, il n'existe aucune liaison entre théorie et pratique : les ingénieurs ne connaissent pas le fonctionnement réel des unités et les opérateurs ne saisissent que l'organisation concrète de celles où ils travaillent, sans la moindre vision d'ensemble.

La rationalité dominante est donc purement technique et favorise la confusion entre organisation du travail et conditions de fonctionnement des installations. Les véritables enjeux se trouvent ainsi masqués.

En somme, il y a bien division technique et sociale du travail. Pour ce chercheur, la division entre secteurs (bureau d'études, fabrication, entretien, administration, etc.) est d'ordre social. Elle n'est que l'expression de la concentration du savoir par les

instances dirigeantes qui prennent les décisions sans qu'il soit possible d'en critiquer le bien-fondé. Comme dans l'OST, le savoir ouvrier se voit nié et dévalorisé, à cette différence près que c'est pratiquement l'ensemble du personnel qui se trouve dans cette situation.

De surcroît, le collectif manifeste une grande indifférence à l'égard des salariés des entreprises sous-traitantes : n'ayant pas de place précise dans le procès de travail, ils sont perçus comme agents périphériques, extérieurs. On retrouve donc là une seconde caractéristique de l'OST, la mise en concurrence. Mais le rapport concurrentiel subit un déplacement : il est extérieur à l'établissement.

A ce niveau donc, la contradiction naît non pas de ce que les revendications sont différentes mais du fait qu'elles n'englobent pas la totalité du procès de travail, alors que :

— différentes formes de procès de travail coexistent;

— les conditions de production ne diffèrent des formes traditionnelles que pour une partie, d'ailleurs de plus en plus restreinte, de salariés;

— la division technique et sociale du travail subsiste. Mais c'est parce qu'elle est moins apparente qu'elle renforce l'intégration des travailleurs à statut plus encore que les mécanismes technico-économiques (salaires plus élevés, conditions de travail moins pénibles, avantages divers).

L'enquête menée sur le terrain par le chercheur est trop limitée dans le domaine des industries de process pour qu'il soit possible d'en tirer des conclusions définitives. Mais poussant plus loin l'analyse concrète des rapports sociaux que ne le fait B. Coriat, l'hypothèse avancée par D. Kergoat est qu'à chaque procès de travail correspondrait un type spécifique de mise en concurrence. Ainsi, chaque procès de travail modèle partiellement les diverses configurations-types de mobilisation, appelant des procès de recomposition très différents les uns des autres. Dès lors, les solidarités partielles et la percée des revendications globalisantes passent nécessairement par le repérage, l'acceptation puis le dépassement des différences entre les groupes ouvriers, dépassement sans lequel l'appel à l'unité reste purement incantatoire.

2. L'ACTION DE CLASSE

Si C. Casassus (3) s'attache elle aussi à définir les conditions de la mobilisation ouvrière, elle adopte cependant une démarche qui met plutôt l'accent sur les conséquences sociologiques de la récession. La problématique est la même, mais l'approche

(3) « Marché du travail et action de classe », colloque de Dourdan, décembre 1980.

s'effectue par d'autres voies, en partant du terrain sur lequel la crise est la plus visible : celui de l'emploi, terrain qui est aussi le moins maîtrisable. Il s'agit donc bien, là encore, d'analyser les conditions de développement de l'action collective mais à partir de l'étude des obstacles auxquels se heurtent les salariés pour agir au niveau du marché du travail.

En somme, C. Casassus, tout comme d'ailleurs D. Kergoat, pose la question du « pourquoi pas », là où la sociologie des conflits se contente d'étudier l'action lorsqu'elle s'est effectivement produite et a posteriori.

Les enjeux autour de l'emploi se nouent à quatre niveaux comportant chacun des situations-types d'affrontement engageant des acteurs différents.

● Premier niveau : le volume de l'emploi.

Les variations quantitatives peuvent s'effectuer selon quatre modalités :

— suppressions d'emploi liées aux restructurations et au redéploiement (licenciements partiels, non-renouvellement des départs, pré-retraites);

— fermeture d'entreprises : licenciements collectifs;

— insuffisance des effectifs, intensification du travail, dégradation des conditions de travail et de la qualité de la production ou des services;

— réduction des emplois sur les marchés locaux du travail (conséquence du processus précédent ou de l'absence d'implantations nouvelles).

Dans le premier cas de figure, le terrain est l'entreprise, les acteurs, les salariés et la direction, plus le syndicat comme interlocuteur privilégié dans la négociation. C'est la situation la plus classique. Dans le second cas, c'est le syndicat qui intervient mais le terrain change faute d'interlocuteur (plus d'employeur). Dans le troisième, syndicats et employeur agissent sur le terrain de l'entreprise, mais l'enjeu se déplace de l'emploi vers les conditions de travail.

Enfin, dans le dernier cas, les organisations représentent une masse indifférenciée et plus ou moins homogène (pouvant aller des salariés de toute une branche à la population d'une localité, voire d'une région entière) dont elles défendent ou négocient les intérêts face à l'État et/ou aux organisations patronales. Le terrain est celui d'une zone géographique où peuvent jouer des contradictions secondaires (par exemple entre fractions dominées et fractions dominantes du capital).

● Second niveau : la protection de l'emploi.

Ce qui est en jeu à ce niveau, c'est l'ensemble du dispositif légal (définissant les procédures de licenciement) et financier (règles d'indemnisation) assurant la protection des salariés dans leur ensemble. Celle-ci dépend en partie des capacités de mobilisation des organisations servant d'intermédiaires entre

l'État, les employeurs et les salariés. Mais la tâche est rendue plus difficile du fait du désengagement progressif de l'État sur le marché du travail en tant qu'employeur et en tant que régulateur des conditions d'emploi de la main-d'œuvre.

● Troisième niveau : le partage du travail.

Cette question a pris un relief particulier avec le développement du chômage structurel et la remise en cause d'un certain modèle de croissance. L'affrontement entre employeurs et salariés concerne ici l'aménagement du temps de travail (avec risque d'intensification du travail) et la réduction de la durée du travail (avec réduction proportionnelle des salaires). Mais à ce niveau, la frontière entre problèmes d'emploi et de conditions de travail devient extrêmement floue.

● Quatrième niveau : le statut des emplois.

Les nouvelles formes de gestion de la force de travail accroissent la distance qui sépare les salariés de l'emploi, au sens juridique. Le lieu d'affrontement est l'entreprise, voire l'établissement. En revanche, les acteurs sont difficiles à cerner car ils ne se constituent pas par rapport à des collectifs sociologiques mais par référence à des entités juridiques. Au-delà de cet aspect juridique du statut séparant la notion d'emploi et celle de travail, la précarisation induit des transformations dans les comportements d'emploi au profit, notamment, du noyau stable qui conserve l'initiative de l'action.

Combinant ensuite ces différentes variables — motifs spécifiques de la revendication liée à l'emploi, acteurs en présence, terrain d'affrontement — C. Casassus s'efforce de déterminer les conditions du passage à l'action collective car il n'y a aucune relation mécanique entre conflit et situation économique : loin d'être la règle, la réaction collective est bien l'exception; ce qui oblige à revenir à l'analyse de la dynamique de la mobilisation sociale.

Après avoir procédé au rappel de quelques théories empiristes et psychologisantes sur les comportements collectifs — Hirschman, Olson, Oberschal — l'auteur critique les thèses de Pizzorno sur les mécanismes d'identification dans les processus de représentations collectives, estimant que la notion de conscience critique est sans doute une condition nécessaire mais non suffisante du développement de l'action.

D'autres facteurs entrent en ligne de compte : il faut notamment que la menace soit perçue, par delà le risque individuel, comme touchant la collectivité dans son ensemble et qu'il existe aussi une expérience de solidarité active soutenue par une tradition d'organisation.

En résumé, les éléments du contexte social qui favorisent le développement de l'action revendicative sont au nombre de six :

- conscience d'intérêts communs;
- perception de l'efficacité de l'action;
- identification d'une cible commune repérable comme telle;
- référence à une collectivité;
- conscience d'un risque de généralisation de la menace sur cette collectivité;
- support organisationnel ou expérience d'une solidarité passée.

Si ces typologies ont l'avantage d'introduire un principe de clarté elles ne sont jamais que des descriptions et n'ont, de ce fait, aucune valeur explicative. Et les convergences qui s'établissent entre leur conclusion et la réalité concrète sont de l'ordre de la pure redondance.

Aussi l'analyse présente, apparemment plus fouillée que celle de D. Kergoat, n'en dit-elle pas davantage : lorsque C. Casassus constate que « les problèmes d'emploi du point de vue des possibilités de trouver une issue à l'action varient avec le niveau de résolution de la revendication », ou est encore obligée de reconnaître que « l'action collective localisée, même longue et dure (Lip, Parisien Libéré, Imprimerie Chaix), ne peut se substituer à l'action de classe », nous sommes renvoyés à la case de départ. C'est-à-dire à cette opposition fondamentale désignée par D. Kergoat entre revendications partielles et revendications globalisantes.

Certes les deux analyses ne se situent pas exactement au même niveau : D. Kergoat se place du point de vue du processus de décomposition-recomposition du collectif de travail et de la manière dont sont perçus et surmontés ou non les clivages que les différents procès de travail instaurent entre les divers groupes ouvriers, quelle que soit la nature des revendications avancées. C. Casassus au contraire s'en tient à une configuration revendicative spécifique — l'emploi — pour définir les conditions de la mobilisation à travers les situations types que l'on peut déduire de la combinaison des différents paramètres retenus. Y compris d'ailleurs le cas-limite où l'hétérogénéité des groupes concernés, du fait de leur importance, est telle que la contradiction née de ce que taux de mobilisation et degré de globalisation de la revendication varient en raison inverse, devient insurmontable. Car si les conditions pratiques d'un tel dépassement sont historiquement réalisables, elles ne peuvent pas être déduites d'un quelconque schéma d'analyse théorique.

On ne peut pas cependant reprocher à C. Casassus d'être tombée dans l'abstraction des paradigmes fonctionnalistes. C'est précisément pour éviter ce travers qu'il lui paraît nécessaire de réintroduire une analyse en termes de rapports de force obligeant notamment à prendre en compte les stratégies syndicales.

3. LE RÔLE DES SYNDICATS ET LA CRISE DU SYNDICALISME

Si les syndicats sont la plupart du temps partie prenante dans les situations précédemment évoquées, leur volonté de peser sur les mécanismes du marché du travail se heurte à de nombreuses difficultés essentiellement dues aux blocages structurels rencontrés à tous les niveaux :

- sur le plan national, où l'étendue de leur représentativité n'a d'égale que la faiblesse de leurs capacités concrètes d'intervention au niveau central. En effet, l'enjeu porte sur les choix de politique économique, choix auxquels les syndicats ne sont pas associés et qui les condamnent aux discours idéologiques de l'opposition politique, discours, au demeurant, souvent divergents;

- au niveau des branches, les syndicats parviennent mieux à formuler leurs propositions en matière d'emploi. Mais l'absence d'interlocuteur condamne à l'échec ces actions de défense de l'emploi menées par les fédérations syndicales des branches en déclin (textile, sidérurgie, imprimerie);

- sur le plan de la vie locale ou régionale, la mobilisation connaît beaucoup plus d'ampleur mais précipitamment parce qu'elle déborde le champ de l'action syndicale proprement dite;

- à l'échelle des entreprises enfin, les luttes pour l'emploi diffèrent quant à leur mode d'action des autres formes de conflit du travail : là encore l'affrontement tend à sortir du cadre de l'entreprise — notamment dans les cas de licenciements collectifs — pour trouver un terrain où la négociation serait possible et aussi, pourrait-on ajouter, pour mieux stigmatiser les responsabilités politiques des pouvoirs publics quant aux conséquences sociales des choix dictés par certains impératifs économiques.

On ne peut que souscrire à cette analyse des stratégies syndicales et de leur difficulté à structurer l'action d'une manière globale. Mais sur cette question, on peut également faire état d'autres facteurs de blocage.

L'un d'eux concerne les retombées psycho-sociologiques, voire idéologiques, des stratégies de division qui ont fini par créer une situation vécue par ceux qui la subissent comme une situation d'impasse dans laquelle les relais institutionnels ne semblent plus en mesure, par delà les discours de circonstance, d'ouvrir de véritables perspectives aux actions menées au jour le jour. Car la crise est aussi celle du syndicalisme, qui se manifeste par trois principaux traits :

- une lente érosion des effectifs qui frappe tous les syndicats à un rythme moyen qui est de l'ordre de 5 % l'an;

- une crise du militantisme caractérisée au niveau des sections par certains départs et une perte de tonus due au vieillissement de l'encadrement;

— une perte d'audience auprès de la base dans un pays où elle est déjà faible. On assisterait en somme à une perte provisoire du magistère idéologique.

Si tous les observateurs s'accordent à reconnaître cette tendance générale, les explications qu'ils avancent à ce sujet sont aussi diverses que peu convaincantes.

Selon les uns, il y aurait des catégories de salariés dont les intérêts ne seraient pas pris en charge par les syndicats. La solidarité globale serait distendue. Il n'y aurait plus d'unité ni au sein de la classe ouvrière, ni même parmi les salariés dans leur ensemble. Tout cela est certes incontestable, mais l'argument est un peu court car la crise affecte également une organisation comme la CGC qui est pourtant très catégorielle.

Pour d'autres, le militantisme s'exercerait ailleurs, dans d'autres lieux : la vie associative locale, les mouvements écologiques, antinucléaires, régionalistes. Il y a là encore une part de vérité, mais ces phénomènes sont trop partiels pour expliquer la globalité de la crise.

Pour certains encore, les raisons seraient à trouver dans le reflux des espérances politiques et des perspectives de changement portées par l'Union de la Gauche dont l'échec, en 1978, aurait provoqué ce climat de démobilitation. Or, bien que cette défaite ait pesé très lourdement, la crise du syndicalisme ne date pas d'avril 1978. Les premiers signes de ce lent grignotage des effectifs et de cette désaffection syndicale remontent à 1972.

Enfin, la thèse est bien connue selon laquelle le syndicalisme est actif en période d'expansion et passif en période de crise. Mais en fait, rien ne vient étayer l'hypothèse que la crainte de la perte d'emploi est nécessairement un facteur de démobilitation. Ainsi pour ne prendre qu'un exemple, celui de l'EDF, où l'action syndicale connaît peu d'entrave et où le personnel jouit d'un statut relativement bien protégé, on y observe, comme partout ailleurs, une crise du militantisme.

En fait, toutes ces explications ne sont pas exclusives les unes des autres. Non seulement elles se complètent, mais elles renvoient toutes à une cause plus profonde que l'on peut déceler dans le caractère simultané du repli syndical et du refus du travail qui est sans doute le signe le plus sûr de ce désinvestissement massif.

Telles sont donc quelques-unes des données immédiates de la réalité sociale du moment. A ce titre, elles doivent être prises en compte, en tant que facteurs explicatifs, dans tout schéma d'analyse des conditions actuelles de la mobilisation syndicale même si l'on admet par ailleurs — et ce point est essentiel — qu'il ne faut voir là que les effets pervers d'une conception de la vie sociale, politique et civique certes dominante, mais parfaitement transitoire et réversible.

4. DE L'INADAPTATION STRUCTURELLE AU SYNDICALISME DE SITE

Par ailleurs, l'exposé de C. Casassus, alors même que la nécessité d'un support organisationnel est postulée, ne dit rien des contradictions qui le travaillent de l'intérieur; : freinage de l'action dû à la pesanteur de structures héritées du passé, phénomènes de sclérose, difficulté à imaginer ou à mettre en place des formes nouvelles d'organisation pour conduire une action réellement efficace compte tenu des résistances à vaincre, des rigidités à briser, des divergences à surmonter.

C'est précisément cet axe de recherche qu'a choisi l'équipe de T. Baudouin (4) en présentant une étude sous la forme d'une monographie décrivant la lutte des salariés précarisés sur le marché du travail local de la zone de Caen et la manière dont cette action a été relayée par les syndicats à la faveur des pratiques visant à expérimenter de nouveaux dispositifs organisationnels.

L'exposé commence par la relation d'un événement particulièrement significatif : il s'agit d'une opération « ville morte », désormais classique, organisée en novembre 1978 par l'intersyndicale pour protester contre le chômage. Or cette démonstration fut l'occasion d'une manifestation parallèle et spontanée des jeunes chômeurs qui en firent, toutes proportions gardées, une opération « ville sacquée ».

Cet incident prouve à lui seul que l'élargissement géographique de l'aire d'affrontement n'induit pas nécessairement un élargissement proportionnel du consensus et de la mobilisation sociale. Bien mieux : il a servi de révélateur à un phénomène de marginalisation syndicale de certaines couches de salariés frappées par la crise de l'emploi mais ne se sentant pas concernées par des actions visant plus à populariser les luttes liées à l'entreprise qu'à prendre véritablement en charge les problèmes de la population locale dans son ensemble.

Dans ce domaine, tout reste à faire. Et il n'y a pas lieu de s'en étonner quand on sait les difficultés auxquelles se heurtent les organisations au simple niveau de l'entreprise dans le soutien qu'elles tentent d'apporter aux catégories non protégées de salariés.

Sur ce point, T. Baudouin dresse un premier bilan des obstacles de tous genres — matériels, organisationnels, psychologiques — qui restent à surmonter, à commencer par une opération apparemment aussi élémentaire que le simple repérage et recensement des effectifs concernés dans chaque établissement.

(4) Baudouin et alii : « Les conséquences sociales de l'hétérogénéisation des formes d'emploi à travers l'étude du mouvement syndical ». Laboratoire de sociologie de la connaissance. Étude réalisée pour le compte du ministère du Travail, note intermédiaire.

Reste ensuite à établir le contact et surtout à le maintenir, puis à déterminer les formes d'intervention qui, dans un premier temps, ne dépassent guère le stade de l'aide individuelle — financière, sociale, juridique. Mais peut-on en rester là et faire du hors-statut un éternel assisté du syndicat? Faut-il l'intégrer? Mais alors, c'est son mode d'adhésion qui pose problème : à quelle profession le rattacher? S'il s'agit d'un travailleur à temps partiel, quel sera le taux de sa cotisation? etc. Comme l'écrivent les auteurs, à la limite « la différence des statuts dans le travail recoupe la différence des statuts dans l'organisation syndicale elle-même ».

Les syndicats essaient alors d'organiser la solidarité en redéveloppant leur action sur une plus large échelle. Malgré quelques succès ponctuels, les solutions, compte tenu de l'ampleur du problème, paraissent totalement inadaptées, voire inopérantes. Peu à peu se fit jour la conscience que les questions de l'organisation syndicale étaient en fait primordiales pour assurer la mobilisation dans les meilleures conditions.

On retrouve ainsi, à ce niveau d'approche, un point développé par C. Casassus. Mais si l'encadrement syndical est nécessaire pour organiser l'action, il fait lui-même problème dans la mesure où il engendre tout un ensemble de contradictions secondaires dont les modèles fonctionnalistes ne peuvent, par principe, rendre compte.

Car si le processus de précarisation se développe à l'intérieur d'un espace productif différent de l'entreprise et si, en conséquence, il est nécessaire non seulement de lancer une campagne de sensibilisation sur cet aspect de la question, mais encore de mettre en place, ne serait-ce qu'à titre expérimental, de nouvelles structures, type « structure tripartite », regroupant les sections d'entreprise, les collectifs hors statuts et l'union interprofessionnelle, le rapport du Laboratoire de Sociologie de la Connaissance montre bien dans quel climat de suspicion réciproque, voire de rivalité, se sont déroulées ces expériences. Les syndicats de certains secteurs y voyaient notamment une manœuvre visant à assurer la prééminence de l'interprofessionnelle. Et c'est sans doute bien parce que chaque partie pressentait que l'enjeu véritable était la remise en question des structures organisationnelles classiques que les uns taxèrent de corporatisme les collectifs de précaires qui retournaient l'accusation contre les militants syndicaux murés dans leurs entreprises. Et les auteurs de conclure : « Tout ce système remet en cause la vieille conception de l'entreprise forteresse ouvrière sur laquelle repose tout le syndicalisme français. L'idée d'un contrôle ouvrier du marché local du travail semble avoir totalement disparu de la conscience ouvrière depuis les expériences de Pelloutier et des Bourses du Travail ».

Ces résistances manifestent la prégnance des schémas sur lesquels se fondaient traditionnellement le partage des responsabilités et la répartition des compétences : les problèmes de l'entreprise,

au syndicat; le reste, à l'interprofessionnelle. En outre, non seulement ces pesanteurs héritées de l'histoire du mouvement ouvrier bloquent l'initiative, mais encore l'action, lorsqu'elle existe, reste limitée faute de perspective unitaire. En effet, sur la question de la précarité, les centrales syndicales défendent des positions divergentes quant aux solutions à mettre en œuvre, notamment en ce qui concerne l'intérim.

Vers un syndicalisme de site.

Il reste que la précarité ne représente qu'un aspect du problème global de l'hétérogénéité de la classe ouvrière. Sur ce point, il a déjà été noté que D. Ker-goat analysait les conditions de la mobilisation à partir des différents procès de travail mis en œuvre et que C. Casassus développait une problématique assez voisine mais à partir des contenus revendicatifs liés à l'emploi, ce qui renvoyait à la question des statuts des salariés et de leur différenciation croissante.

Bien que ne faisant pas explicitement référence au procès de travail, on peut penser cependant que son analyse se situait à l'intérieur d'un procès de production du type taylorien le plus classique. Ainsi, ou bien le terrain de l'affrontement était le lieu de production, c'est-à-dire l'entreprise, ou bien il lui était extérieur. L'impasse est donc totalement faite sur l'apparition de ces nouveaux espaces de production que sont les sites.

Or le cas des sites paraît exemplaire à un double titre : d'une part, en tant que nouveaux espaces productifs, comme cela a été dit, appelés à ce titre à se développer; d'autre part, en tant que lieux d'articulation privilégiés entre les modes les plus récents d'organisation de la production et les formes actuelles de gestion de la main-d'œuvre, c'est-à-dire comme lieux d'émergence de nouveaux rapports sociaux.

Approfondissant un travail de réflexion qui avait déjà donné lieu à une première publication (5), c'est à l'étude de ces rapports sociaux se nouant sur le site que C. Labruyère entend se livrer en abordant plus précisément les problèmes que pose l'extrême complexité de ces rapports aux structures syndicales traditionnelles (6).

La notion jurisprudentielle d'entité économique et sociale, note l'auteur, est sans doute pertinente pour donner une dimension institutionnelle à cette réalité économique qu'est le groupe mais non pour celle du site dans la mesure où les entreprises œuvrant pour le compte de la firme motrice peuvent lui être totalement extérieures, non seulement du point de vue financier et commercial mais aussi économique.

(5) J. Broda, C. Labruyère : « Segmentation du procès de production sidérurgique et hétérogénéité de la classe ouvrière », *CORDES*, juillet 1979.

(6) C. Labruyère : « Le syndicalisme traditionnel à l'épreuve du site ». Projet d'étude, ministère du Travail.

Il faut bien admettre cependant que cette extériorité est plus formelle que réelle. Voilà pourquoi l'auteur n'hésite pas à parler « d'unité organique » à propos du rapport firme — sous-traitants. Mais la fragmentation du procès de production au sein de cette unité impose un fractionnement des opérations productives sur une base juridico-économique introduisant un élément radicalement nouveau : l'instauration de rapports marchands à l'intérieur même de procès dits homogènes, et ce à tous les niveaux :

— dans les relations inter-entreprises avec la négociation des contrats de sous-traitance;

— au sein de la firme motrice entre les zones et les secteurs (ainsi la notion d'entretien cesse d'être une « production absorbée » pour devenir un « service rendu »);

— dans les rapports sociaux avec l'extension du marchandage.

Ainsi, avec le site « la production des valeurs — valeur d'usage et plus-value — s'opère dans un lieu spatialement distinct de celui où se joue le rapport salarial ».

Les relations s'en trouvent opacifiées, les rapports de production se doublant de rapports marchands. Les rapports sociaux deviennent également plus complexes et excluent une analyse en termes dualistes — exploitation/coopération — puisque la coopération entre salariés organiques et salariés de sous-traitance s'accompagne de relation de subordination des seconds par rapport aux premiers.

Selon C. Labruyère, le point de rupture se situe au niveau de la non-reconnaissance au plan juridico-économique de cette coopération concrète qui a toujours prévalu à l'intérieur de l'entreprise traditionnelle et dont l'organisation syndicale représente l'expression consciente. C'est également sur la base de cette coopération que s'est opérée l'institutionnalisation progressive des rapports de travail, notamment au plan collectif (Comités d'entreprise, procédures de négociation, sections syndicales, etc.). Sur le site cette coopération concrète, pourtant nécessaire à l'homogénéisation des systèmes d'identité, dépend des formes de la collaboration des travailleurs extérieurs au procès de production central, formes qui peuvent aller de la quasi-intégration à l'exclusion la plus complète.

On retrouve donc le même problème : celui de l'élaboration de nouveaux modes de représentation du personnel au niveau de la collectivité de travail. En effet, comme nous l'avons déjà noté, les formes actuelles de gestion de la main-d'œuvre rendent plus ou moins inopérant le type traditionnel d'organisation collective des salariés encore centré sur l'entreprise et la branche. Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si l'une des revendications essentielles que l'on retrouve dans de nombreux pays industriels concerne l'établissement de conventions collectives applicables à l'ensemble des salariés intervenant sur un même lieu (7).

Dressant le bilan des actions menées par les syndicats dans leur lutte pour assurer la protection des personnels précarisés, C. Labruyère aboutit au même constat que T. Baudouin : en dépit de quelques acquis ponctuels, le problème reste entier. Précisément, la minceur des résultats obtenus a amené les organisations à s'interroger sur le syndicalisme d'entreprise (et, par voie de conséquence, sur le syndicalisme d'industrie puisque chaque section est affiliée à une fédération correspondant, en général, à un secteur d'activité) pour tenter de surmonter les difficultés qu'elles éprouvent encore, pour des raisons tenant à l'histoire du syndicalisme, à penser la communauté concrète de travail hétérogène du site comme communauté professionnelle de référence.

Il s'agirait en somme de remédier à cette situation d'éclatement syndical qui ne fait que reproduire l'éclatement juridico-économique du procès de production. On retrouve là une préoccupation qui fait écho à certaines expériences menées dans d'autres pays européens, notamment l'Espagne (Commissions ouvrières), et surtout l'Italie (mise en place de structures de base de type horizontal au niveau des zones) (8).

Les remarques faites par C. Labruyère à propos des organisations locales rejoignent, comme elle le reconnaît d'ailleurs elle-même, celles de C. Casassus. Elle note en effet que « ces organisations territoriales sont amenées à avoir une activité revendicative tournée essentiellement vers les pouvoirs publics, soit qu'elles défendent des catégories de travailleurs dont l'amélioration du statut dépend des décisions législatives ou réglementaires (chômeurs, intérimaires...), soit qu'elles luttent pour la défense de l'emploi local par l'élaboration de propositions industrielles propres à mobiliser l'ensemble des travailleurs d'une région ou d'une zone industrielle ». Or, même si ces formes d'action peuvent favoriser l'organisation de couches de salariés marginalisées du point de vue des pratiques de classe parce qu'elles le sont d'abord du point de vue des pratiques d'emploi, les structures territoriales qui consolident des solidarités nées du marché du travail « ne peuvent se substituer entièrement à des structures ancrées sur des unités de production dans la mesure où ces dernières sont considérées par la plupart des militants ouvriers comme le lieu privilégié de constitution de communautés sociales à partir desquelles la convergence des intérêts spécifiques à chaque catégorie a le plus de chance de se réaliser et de permettre ainsi l'organisation efficace de l'action revendicative ».

(7) Rapport de la commission Pétrole de l'OIT, cité par C. Labruyère.

(8) Rappelons à ce sujet que ces tentatives ont connu des fortunes diverses : le syndicalisme italien est loin d'être parvenu à regrouper les salariés précarisés, les travailleurs à domicile et les chômeurs; quant aux commissions ouvrières espagnoles, aux dernières élections syndicales, elles ont perdu près de quatre points en l'espace de deux ans au profit de l'UGT, mais pour des raisons qui sont d'un autre ordre, c'est-à-dire politique.

En résumé, l'auteur part de l'hypothèse suivante : toute pratique de gestion de la main-d'œuvre contribuant à modifier de manière significative les modes et les niveaux de coopération affecte le système de représentation collective des travailleurs et rend de ce fait caducs les modes d'organisation des salariés correspondant à un état antérieur des formes de coopération.

Si cette hypothèse se vérifie, on devrait alors assister à l'émergence de nouvelles solidarités ayant pour cadre non plus l'entreprise mais l'unité de production. Dans cette perspective, ce que l'auteur désigne déjà sous l'expression de « syndicalisme de site » pourrait être interprété comme une tentative de concilier deux impératifs : prendre en charge les intérêts des personnels précarisés et situer l'action syndicale sur le lieu même où se nouent concrètement les rapports d'exploitation.

Un effort, en quelque sorte, pour dépasser tout en les intégrant, à la fois le syndicalisme d'industrie, de type vertical, et le syndicalisme territorial de type transversal. En somme, il s'agirait de déterminer les conditions d'apparition des formes de représentation des salariés les mieux adaptées aux nouveaux modes d'organisation des entreprises, conditions qui permettraient d'éviter le risque de déstabilisation du système de relations professionnelles. Mais seule l'enquête menée sur le terrain pourra fournir les premiers éléments de réponse par le repérage d'éventuelles pratiques porteuses de changement.

CONCLUSION

Il ressort globalement des précédentes analyses que les nouvelles formes d'organisation de la production et de gestion des entreprises ont permis, entre autres conséquences, une mise en échec des stratégies ouvrières notamment sur un point capital : la défense de l'emploi ; échec dont les syndicats ne semblent pas avoir toujours pris pleinement la mesure sur le plan organisationnel si l'on en juge par la relative résistance au changement que manifestent les structures traditionnelles du syndicalisme d'entreprise.

Cette difficulté à imaginer des modes d'organisation mieux à même d'assurer la protection des salariés et la défense de leurs intérêts collectifs dans un paysage industriel essentiellement marqué par la mobilité des investissements, des équipements et des emplois, trouve son illustration dans certaines des dispositions figurant dans les documents syndicaux remis au gouvernement en juillet 1981 (9).

Ainsi, la restauration des pouvoirs des institutions représentatives du personnel et leur élargissement « à la mesure des évolutions économiques et sociales » passent d'abord, aux yeux de la CGT, par la prise en considération prioritaire de la situation des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise : « ceci concerne tout d'abord la reconnaissance de la représentativité de leur organisation syndicale spécifique — en ce qui concerne l'UGICT-CGT, ses

syndicats et sections syndicales d'entreprise, ses structures professionnelles et interprofessionnelles à tous les niveaux ». Bien qu'elle s'en défende, puisque cette reconnaissance « doit mettre un terme à un monopole abusif d'une seule organisation » et mettre en convergence « l'expression propre des techniciens et de l'encadrement » avec « celle des autres catégories de salariés auxquels ils sont liés dans leurs intérêts fondamentaux », cette proposition dans le contexte actuel, revêt un caractère nettement catégoriel.

Plus novateur est le projet de constitution de conseils d'atelier, de service, de bureau. Mais leurs attributions se limiteraient aux questions se rapportant à l'organisation et aux conditions de travail. Il est d'ailleurs bien précisé que leur mission « ne doit pas s'opposer ni se confondre avec les pouvoirs et prérogatives des syndicats et des institutions représentatives du personnel. »

Quant à la précarité, elle fait l'objet d'une réflexion la dénonçant comme l'instrument privilégié d'une politique, réflexion assortie de propositions sur les moyens législatifs et réglementaires à mettre en œuvre pour infléchir la tendance. Mais en ce qui concerne la responsabilité syndicale face à cette catégorie de salariés, la CGT, après avoir reconnu qu'il s'agit là d'un problème qui n'est pas nouveau et qui concerne de très nombreux salariés, déclare : « c'est là un terrain difficile et nouveau sur lequel nous commençons seulement à travailler ».

La CFDT, de son côté, affirme dans la partie consacrée aux formes d'emploi précaires : « Pour arriver à cette harmonisation des situations, des modalités doivent permettre, pour tous les travailleurs occupés sur le site de l'entreprise utilisatrice, l'établissement et l'application de garanties communes, la mise en place des services communs et la possibilité d'une représentation et d'un exercice du droit syndical ». Aussi est-il proposé de constituer une section syndicale de site regroupant le personnel de l'entreprise utilisatrice et celui d'une ou plusieurs entreprises sous-traitantes. De même, la CFDT se prononce pour la création de comités de site.

Ces propositions dénotent une conscience réelle des problèmes liés à l'éclatement du collectif de travail et confirment le bien-fondé des hypothèses émises par C. Labryère sur la constitution d'un syndicalisme de site. Mais c'est pour préciser aussitôt que « cette section aura les mêmes droits qu'une section syndicale d'entreprise vis-à-vis de chacune des entreprises ainsi regroupées, en particulier collecte des cotisations, affichage et distribution de tracts, droit de réunion... ». Quant au comité de site « il aura les mêmes attributions que celles d'un comité d'entreprise ».

(9) « Propositions de la CGT pour la restauration et l'extension des droits des travailleurs » ; « Des droits nouveaux pour les travailleurs et leurs organisations syndicales », CFDT.

En définitive, il ne s'agirait que de prévoir un relais supplémentaire dans le dispositif organisationnel existant, en faisant comme si les rapports sociaux se nouant sur le site étaient de même nature que ceux rencontrés dans une entreprise de type classique.

On pourra, certes, avancer l'idée que la question, loin d'être éludée, est précisément en passe de trouver une réponse du fait de l'homogénéisation des différents statuts attendue des dispositions qui pourront être prises pour à la fois réduire et contrôler le recours à l'intérim et à certaines formes de sous-traitance. Et de fait, ces mesures s'inscriront dans ce vaste mouvement à la faveur duquel l'ordre des priorités entre progrès social et progrès économique va se trouver inversé. En somme, ce qui se prépare c'est l'avènement d'un nouveau rapport salarial.

Il n'est pas inutile, à ce propos, de revenir sur les hypothèses formulées par R. Boyer dans un article déjà cité (10) quant à un éventuel retour à un rapport salarial de type plus concurrentiel, préconisé par l'ancien gouvernement et dans lequel les impératifs de mobilité, de flexibilité et de mise en concurrence des travailleurs constitueraient les éléments néolibéraux d'une sortie de crise. Selon cet économiste, une telle issue ne pourrait être qu'une impasse, et ce pour trois raisons.

Tout d'abord, d'un point de vue psycho-sociologique, de telles contraintes risqueraient d'accentuer l'éclatement de la collectivité de travail au point de compromettre l'organisation de la production et l'attachement au travail qui fut l'un des facteurs de la croissance après la seconde guerre mondiale. L'argument n'est cependant pas décisif car, de l'aveu même de l'auteur, ce ne serait pas la première fois qu'un bouleversement de la structure des qualifications et des valeurs liées au travail se produirait sans véritables à-coups.

En revanche, la remise en cause du régime d'accumulation intensive, centré sur la consommation de masse est plus problématique. Au XIX^e siècle en effet, l'accumulation était de type extensif. Mais de nos jours, le secteur des biens de consommation directement alimenté par le revenu salarial ne permet pas un retour pur et simple à la situation antérieure. Ainsi, la précarisation de l'emploi et la volonté de stabiliser le niveau du revenu salarial bloqueraient le régime précédent d'accumulation sans fournir de contrepartie.

Cette démonstration n'est pourtant pas pleinement convaincante dans la mesure où le caractère de plus en plus intégré de l'économie moderne, la mondialisation des échanges et la division internationale du travail font que les problèmes ne se posent plus dans les mêmes termes. Pour la même raison, la délocalisation des marchés n'exclut pas une consommation de masse, même si elle se développe ailleurs, et les exportations peuvent apporter une solution alternative à la crise de l'accumulation.

Mais c'est là que Boyer développe une troisième argumentation tout à fait pertinente. L'idée est que la

généralisation de ces pratiques de retour à un rapport salarial plus concurrentiel (type politiques d'austérité) ne peut qu'accroître les déséquilibres existants. En effet, dans un système d'économie intégrée la relance passe nécessairement par le maintien d'un certain niveau de consommation dans les autres pays : « Tout se passe donc comme si, au niveau mondial, les avantages d'une régulation concurrentielle n'étaient que différentiels et non absolus ». Autrement dit, dans le cadre d'une régulation monopoliste, la situation internationale d'un pays donné est d'autant plus favorable que le rapport salarial dominant dans ce pays est plutôt de type concurrentiel. Mais son extension à d'autres pays ne peut conduire à terme, avec la réduction massive de l'emploi, qu'à une dépression cumulative qui n'a pu être évitée jusqu'alors que par les interventions des États, une relative coordination financière internationale et la préservation de certaines composantes du rapport salarial antérieur.

D'où la question : existe-t-il un rapport salarial qui permettrait une sortie de crise vers le haut?

D'après R. Boyer, un tel rapport, sans qu'il soit possible d'en définir a priori la nature, devrait à tout le moins satisfaire à une triple exigence :

— maintenir ou restaurer les conditions du partage du revenu entre salaires et profits, notamment par l'indexation des salaires par rapport au coût de la vie et sa variation en fonction des gains de productivité attendus;

— faire en sorte que dans le cadre d'une quasi garantie d'emploi pour l'ensemble des salariés, ceux-ci acceptent une mobilité quant aux postes, à la nature des qualifications et à la localisation géographique des emplois afin de rendre possibles les restructurations profondes rendues nécessaires par la crise. Cependant une partie des gains de productivité obtenus sera rétrocédée aux salariés pour relancer la dynamique liant consommation privée, formation du capital et profits;

— enfin, pour éviter que l'innovation technologique n'aggrave le chômage, il faut prévoir des dispositions contractuelles garantissant une réduction de la durée du travail pour compenser en partie les gains de productivité.

A l'appui de sa thèse R. Boyer cite les cas du Japon et de l'Allemagne Fédérale considérés comme les nations modèle du libéralisme et qui, en fait, semblent opter pour le maintien ou le réaménagement d'un rapport salarial de type monopoliste en ce sens que le redéploiement, loin d'être le simple effet du libre jeu des mécanismes de marché, est également assuré par un processus de planification associant étroitement les grands groupes, les syndicats et l'État.

En somme, les deux maîtres-mots sont : adaptation industrielle et mutation sociale.

(10) Se reporter à *Travail et Emploi*, n° 10 (p. 60).

Il semble bien que ce soit la voie dans laquelle s'est engagé le gouvernement actuel : intervention de l'État dans la politique industrielle par le biais de la planification et des nationalisations, aide aux PME liée à l'emploi, prêts participatifs aux entreprises, contrats de solidarité, partage du travail et du revenu, réduction progressive de la durée du travail. On peut même penser que l'homogénéisation des statuts des salariés liée au renforcement des garanties d'emploi et de la législation ne pourra que favoriser à terme une mobilité non plus forcée mais tolérée sinon voulue sur un marché du travail en voie de décloisonnement.

Ainsi, la plupart des conditions jugées nécessaires sinon suffisantes par R. Boyer pour la constitution d'un nouveau rapport salarial se trouveraient satisfaites à l'intérieur d'un processus global dont les différentes phases s'articuleraient de la sorte : dispositions sociales devant assurer le développement de la consommation intérieure; mesures d'accompagnement (exonérations fiscales, incitations diverses aux investissements productifs) devant permettre la relance économique dans un climat de paix sociale entretenu par la négociation collective et dans le cadre d'une planification s'efforçant de maîtriser l'avenir et se fixant pour objectif final la réduction du chômage.

Dans l'un de ses projets de recherche, J. Goetschy (11) émet l'idée que cette intervention de l'État dans le système de négociation collective serait, du moins pour l'ensemble des pays qu'elle étudie, une tendance générale caractéristique d'une situation de crise. Ce constat semble contredire la thèse de Boyer sur la crise structurelle actuelle comme remise en cause du rapport salarial à dominante monopoliste. Mais outre que ce dernier a bien mis l'accent sur la nécessité de distinguer, d'une part les effets idéologiques attendus d'un certain discours néo-libéral et, d'autre part les pratiques réelles, l'intervention de l'État en elle-même ne préjuge en rien la nature du rapport salarial à promouvoir. D'un point de vue fonctionnel, elle exprime seulement un blocage des mécanismes de régulation. Enfin, le point de vue de J. Goetschy est beaucoup plus spécifique et limité puisqu'il s'en tient à la prise en considération du seul système des relations professionnelles.

Sous ce rapport donc, on assisterait à un marchandage global à l'occasion duquel le gouvernement, en contrepartie de certaines concessions, inciterait les syndicats à modérer leurs revendications dans un contexte où les accords entre partenaires sont pratiquement inexistantes. Ainsi, même en France où ce type de marchandage n'est pas aussi explicitement formulé, les pouvoirs publics n'ont cessé, depuis 1976, de multiplier les appels à la modération auprès des partenaires, notamment en matière de salaires. Là encore, il semble bien que le nouveau gouvernement va donner la préférence, à l'instar de ses homologues étrangers, à des mesures orientant, dans un premier temps du moins, le comportement des négociateurs par la persuasion plutôt qu'à des modalités

d'intervention directe, tel le blocage des salaires et/ou des prix. Apparemment du reste, les termes de l'échange proposé reposent moins sur des facteurs économiques que sur l'influence et le pouvoir que les salariés pourraient éventuellement exercer sur leur lieu de travail.

Selon le même auteur, ces formes d'intervention relèguent au second plan le rôle des syndicats en les confinant dans la défense des intérêts immédiats des salariés. Cette situation serait à l'origine d'une crise de légitimité qui ne pourrait être résolue que sur le terrain politique. Il s'agirait alors pour les syndicats de réguler les conditions de vie du monde du travail à travers l'élaboration des différents types de politique à plus long terme : politiques sociales, industrielles, fiscales, etc.

Il a déjà été fait allusion, dans le présent article, aux difficultés du syndicalisme. Peut-on alors les interpréter en ces termes, c'est-à-dire comme expression d'une crise de légitimité? Il ne le semble pas vraiment.

D'abord parce que certaines centrales syndicales n'ont d'autre objectif que cette défense des intérêts immédiats de leurs mandants sans qu'il leur soit nécessaire de faire référence à un projet de société pour justifier leur action.

D'autre part, les exemples donnés à propos de l'Angleterre [Lucas Aérospace, Vickers, Dunlop, etc.], par C. Casassus dans un article déjà cité (12), il est bien montré que la réflexion sur une utilisation des ressources orientée vers une production de biens socialement utiles visait des effets très concrets : c'est cette démarche critique qui a permis le développement d'actions communes entre catégories de salariés placées en situation de concurrence. Extrapolant quelque peu, C. Casassus voit même dans cette nouvelle orientation une solution possible : celle « du contrôle ouvrier sur le produit comme moyen de défense de l'emploi », ce qui, soit dit en passant, est sans doute aller un peu vite en affaire quand on connaît, d'une part la relative inertie institutionnelle des syndicats et, d'autre part, leur attachement à un certain modèle de croissance que condamnent précisément la plupart de ces contre-plans de production.

Pour ce qui est, enfin, du cas français, c'est justement parce que les syndicats n'avaient aucune prise sur les centres de décision, là où s'élaboraient les politiques économiques d'ensemble — politiques par principe non négociables — que les organisations de travailleurs ont été amenées non seulement à lutter contre les effets de la crise mais encore à réfléchir sur ses causes.

(11) Évolution comparée de la structure de la négociation collective du secteur métallurgique dans plusieurs pays européens (France, Grande-Bretagne, Pays scandinaves) sous l'effet de la crise économique. CRESST, 1981.

(12) Se reporter à *Travail et Emploi*, n° 10.

La définition d'alternatives industrielles du type Longwy ou Manufrance répondait à un double souci : celui de se démarquer politiquement de choix économiques dont les conséquences sociales s'avéraient catastrophiques; celui d'apporter la preuve que des solutions de rechange étaient possibles et d'assurer par cette démonstration les conditions minimales sinon de la combativité, du moins de la mobilisation pour lutter contre un phénomène, le chômage, que l'on ne pouvait plus considérer comme une fatalité.

Mais si les changements politiques intervenus récemment sont sans effet sur la légitimité syndicale, en revanche le rapport des forces s'en trouve profondément modifié. Ils créent une situation que l'on peut rapprocher de la tradition social-démocrate et travailliste dont l'évolution, toujours selon J. Goetschy, irait dans le sens d'une redistribution progressive, ou plus précisément une plus grande interpénétration des rôles traditionnellement dévolus à l'État et aux syndicats et qui font habituellement du premier le principal dépositaire des intérêts à long terme de la classe ouvrière, et des seconds le porteparole de ses revendications immédiates. D'une certaine façon, c'est bien ce qui ressort des documents syndicaux déjà mentionnés.

Pour la CGT « il faut notamment prendre en compte les modifications intervenues dans les structures, l'organisation et les formes de travail, la nature des entreprises, etc. ». Mais cette centrale semble

plus soucieuse de mettre le gouvernement devant ses responsabilités : l'essentiel des réformes doit procéder des dispositions législatives ou réglementaires. A ce niveau, c'est à l'État d'intervenir et de légiférer. C'est à lui qu'il incombe de promouvoir une nouvelle logique, sous-entendu « de classe », fondée sur une remise en cause de certains aspects du droit traditionnel de propriété dans l'entreprise.

La CFDT, quant à elle, estime que la responsabilité du syndicat, dans cette situation de crise, doit être accrue. Il faut non seulement veiller à l'application des droits des travailleurs, mais encore formuler des propositions sur le contenu du changement et les moyens de le mettre en œuvre. Le meilleur moyen d'y parvenir est de redévelopper la négociation collective pour que les travailleurs puissent devenir eux-mêmes les acteurs de ce changement.

Quelles que soient les transformations à venir — c'est-à-dire les objectifs visés et les modalités mises en œuvre pour les atteindre — du point de vue de l'observation du changement social, la situation nouvellement créée est intéressante car elle se présente comme une expérimentation en vraie grandeur. En effet, le champ de l'expérience demeure identique à un élément près : le changement politique. Toutes choses restant égales par ailleurs, et notamment les déterminants socio-économiques, il sera donc possible d'isoler cette variable et d'en mesurer plus précisément l'impact sur l'évolution des relations professionnelles.