La régulation de branche dans le système français de relations professionnelles*

par Jean Saglio **

Dans sa contribution, Jean Saglio nous livre une analyse du système français de relations professionnelles qui donne toute son importance à la spécificité concrète et historique de chaque branche. Il propose, par delà la diversité des situations observables, quelques configurations idéal typiques de la négociation de branche dans lesquelles le choix des terrains de la négociation comme la structure du jeu des acteurs sont profondément différents. De manière générale, l'influence de la gestion des relations salariales sur les autres domaines de la vie politique, économique et sociale n'est-elle pas sous-estimée ? Au-delà de la régulation des conditions d'embauche et de travail qui leur est explicitement assignée, les conventions collectives remplissent en effet maintes fonctions dont les principales dimensions sont présentées dans cet article.

Il existe un fort consensus des observateurs du système français de relations professionnelles pour souligner l'importance du niveau de la branche dans la structuration du système français de relations professionnelles. Une telle situation n'est pas inéluctable. Il existe de par le monde des pays, à commencer par les États-Unis, où ce niveau n'existe pratiquement pas : l'entreprise est, de ce fait, à côté du niveau macro-économique, le niveau essentiel et quasi unique auquel se réfèrent les acteurs pour fixer leurs stratégies à tel point que les analystes ont tendance à banaliser une telle approche en considérant qu'elle peut s'appliquer dans les autres cas nationaux (Kochan et alii.).

(*) Ce texte a fait l'objet d'une communication au Séminaire sur les Relations Sociales en Europe, qui s'est tenu à Paris le 31 mai et le 1er juin 1990, à l'initiative de la DGV et du SES.

(**) Jean Saglio est chercheur au GLYSI-CNRS, Maison Rhônes-Alpes des Sciences Humaines, Université de Lyon II.

La compréhension de la situation française impose de mieux comprendre les enjeux stratégiques et les modes de fonctionnement de la régulation économique et sociale au niveau des branches. Négociées à ce niveau, les conventions collectives (1) énoncent une série de règles concernant, entre autres thèmes, l'embauche, l'organisation de la représentation des salariés, les hiérarchies salariales et les conditions de travail. Certes, il ne s'agit dans la plupart des cas que de conditions minimales qui sont parfois très nettement décalées par rapport aux conditions effectives des contrats de travail. De plus l'autonomie de ce niveau de négociation est limitée du fait de l'encadrement de la négociation de branche par les réglementations existant en amont au niveau interprofessionnel, qu'il soit d'origine contractuelle ou législative, comme par les accords formalisés et les conventions tacites existant en aval au niveau des entreprises ou des établissements de travail.

Pour autant, la prise en compte de cette seule donnée de l'articulation juridique du système de textes conventionnels et législatifs permet-elle de bien comprendre le rôle effectif que jouent les conventions collectives dans ce système de relations professionnelles ? L'examen de quelques situations concrètes permet de mettre en question l'affirmation que cet ensemble serait homogène d'une convention à l'autre, d'une branche à l'autre. Les traditions de négociation, parfois anciennes, produisent des différences sensibles jusque dans les objets même de la régulation de branche : dans l'une, la négociation sur l'augmentation des salaires portera traditionnellement sur les salaires minimas par catégorie, alors que dans l'autre, la négociation portera plus directement sur les augmentations affectant les salaires réels ; dans l'une, les niveaux de diplômes à l'embauche seront clairement spécifiés alors que dans l'autre, ces niveaux resteront non codifiés. Ces différences ne s'expliquent complètement ni par les techniques de négociation de chaque branche, ni par les caractéristiques techniques des procès de production, ni par les caractéristiques économiques de la structure des firmes de la branche.

Comme tout système de négociation, la négociation collective qui conduit à l'énonciation des règles de relations professionnelles au niveau de la branche ne peut être arbitrairement réduite à la gestion des seuls marchés de l'emploi, en déconnectant cette fonction des autres régulations économiques et sociales de branche. En fait, de façon souvent moins explicite, la négociation de branche remplit également toute une série de fonctions complémentaires, plus ou moins importantes selon les branches et c'est l'articulation de ces rôles qui permet de comprendre la structure stratégique du jeu des acteurs dans chacune des configurations concrètes et historiques de branche.

De telles fonctions complémentaires ne conduisent pas toujours à la production de règles formalisées dans les conventions collectives. Ainsi, les différents syndicats présents à la table de négociations n'ont pas tous le même rôle et, de ce fait, les signatures au bas d'un texte d'accord en bonne et due forme n'ont pas toutes la même signification stratégique. Cette hiérarchie des signatures est bien une règle de fonctionnement du système d'acteurs que constitue la branche. Elle n'est pourtant pas formalisée dans un texte juridique. De ce constat découlent deux conséquences. D'une part, l'ensemble des régulations de branche déborde le cadre strict des conventions collectives. D'autre part, la « négociation » au sens où nous l'entendons ne se limite pas à l'activité d'élaboration d'un texte d'accord par un ensemble de représentants patentés des acteurs collectifs. Elle comprend toute une série d'activités relationnelles, plus ou moins conflictuelles et institutionnalisées, qui contribuent à l'énonciation, formelle ou informelle, des règles auxquelles l'ensemble des acteurs se réfère.

De ce fait, on pourra comprendre que le système français de relations professionnelles, à l'intérieur d'un seul et même cadre juridique, permet l'existence de plusieurs configurations de branche. Les structures du jeu des acteurs comme les légitimités que ces jeux construisent et qui autorisent les acteurs à prendre parti sur tel ou tel sujet s'organisent selon des modèles dont les dynamiques historiques ne sont point homogènes. Par delà la diversité des situations observables, il est néanmoins possible de décrire quelques configurations idéal typiques autour desquelles se positionnent les différentes branches de l'économie française.

Traditionnellement, on renvoie l'explication de ces différences à la nature particulière de chacune des activités et à la composition structurelle de l'ensemble des firmes régies par la convention collective de branche. A prendre en considération les données historiques sur longue période, on est amené cependant à mettre en cause une explication aussi fortement marquée par les contextes extérieurs au système de relations professionnelles stricto-sensu. Au contraire la prise en compte des histoires particulières de chacun de ces ensembles d'acteurs et de leur inscription dans l'ensemble de la société française amène à s'interroger sur la pertinence d'une explication qui ferait une beaucoup plus large part à l'histoire sociale dans le fonctionnement de l'économie française. Et aussi à s'interroger sur les

(1) Dans la terminologie juridique qui est aujourd'hui acceptée par l'ensemble des analystes, tout accord passé à quelque niveau que ce soit entre des représentants des employeurs et des représentants des salariés est une « convention collective ». Dans la mesure où je ferai dans ce texte principalement référence aux conventions collectives de branche, j'adopterai ici la terminologie plus usuelle qui réserve ce terme aux seules conventions de branche analogues aux conventions nationales de branche susceptibles d'extension, qu'elles soient effectivement de niveau national ou non. Cette option est uniquement une facilité sémantique et n'a, à mon sens, aucune conséquence théorique.

racines et la nature de l'évolution présente que connaît le système français de relations professionnelles.

Les diverses fonctions des conventions collectives de branche

Les analyses classiques des conventions collectives dans le système français de relations professionnelles ressortent assez explicitement d'une approche de l'articulation des fonctions et des rôles dans laquelle les domaines de régulation et d'intervention des acteurs sont nettement et clairement spécifiés. Dans une telle approche, les conventions conclues entre les représentants des salariés et ceux des employeurs, souvent en présence de tiers partenaires que sont les représentants de l'État, ont pour fonction quasi unique la régulation des conditions d'embauche et de travail. On retrouve une telle conception très clairement explicitée dans l'énoncé même de la législation en la matière puisque l'Article L. 131-1 du Code du Travail stipule : « *Le présent titre est relatif à la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés ; il définit les règles suivant lesquelles s'exerce le droit des travailleurs à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions de travail et de leurs garanties sociales* ».

Une telle conception restrictive de l'énoncé des fonctions des conventions collectives n'est pas seulement inscrite dans les textes fondamentaux du droit du travail français ; elle apparaît aussi aux sources modèles théoriques utilisés pour analyser les relations professionnelles. Elle s'appuie en effet sur la lecture classique des thèses de John Dunlop (Dunlop) selon laquelle le système de relations professionnelles est un champ particulier de l'interaction des acteurs sociaux, où sont énoncées les règles régissant les conditions d'emploi et de travail, et situé dans la dépendance contextuelle des champs de l'économique, des technologies et du politique (2).

Cependant une telle conception amène à réduire par trop l'influence de la gestion des relations salariales sur les autres domaines de la vie politique, économique et sociale. Les conventions collectives, comme la plupart des règles en matière de gestion de l'emploi, ne peuvent être appréhendées d'une façon aussi strictement unidimensionnelle. Au contraire, la prise en considération d'une possible pluridimensionnalité des conventions collectives, voire de leur ambiguïté stratégique nous permet de mieux comprendre les fonctions diverses que remplissent de tels accords entre acteurs. A partir de quelques exemples simples tirés d'analyse ou d'études diverses disponibles, nous voudrions simplement énoncer les principales dimensions de la régulation effective des conventions collectives dans le système français actuel.

La fonction de régulation des marchés du travail

Au-delà de la seule régulation des conditions de travail, il est assez courant de trouver dans les conventions collectives des éléments d'accords qui produisent une régulation effective des marchés du travail. Certes, dans la plupart des cas, et notamment dans le modèle princeps des textes régissant la branche métallurgique (3), les accords formels laissent aux employeurs une liberté quasi totale dans la sélection de leurs salariés et se contentent de n'énoncer que des minimas salariaux dont les salaires effectifs se distinguent fortement. Ainsi, il n'est pas rare que la négociation de niveau supérieur, et en l'occurence ici la fixation du SMIC (4), vienne bousculer la grille de salaires conventionnels en « ratissant » les salaires les plus bas parfois jusqu'à des niveaux hiérarchiques relativement élevés, comme celui des ouvriers professionnels.

Une lecture se fondant sur la stricte contrainte juridique conduit donc à penser que l'influence de la négociation des conventions collectives de branche sur la détermination des salaires est faible. Dans les faits, le constat est plus nuancé, sinon inverse : les employeurs se conforment bien souvent aux hiérarchies salariales énoncées dans les conventions collectives et suivent les rythmes d'évolution des rémunérations que ces textes préconisent (Afsa). Et, lorsqu'ils ne le font pas, l'existence de telles références permet aux différents acteurs de donner sens stratégique aux écarts constatés. On peut illustrer ce point en

(2) Une telle acception est peut-être déjà une réduction des hypothèses de John Dunlop lui-même qui, lorsqu'il a cherché à opérationaliser ce modèle, a été amené à considérer que l'interaction entre les contextes et le champ des relations professionnelles stricto sensu n'était probablement pas aussi nettement structurée de façon irréversible. J'ai présenté une discussion de ce point dans une contribution au colloque du GDR « *Relations Professionnelles, Négociations et Conflits* », Cf. Reynaud et Alii, 1990

(3) Dans laquelle, il est parfois opportun de le rappeler, il n'existe pas une convention collective nationale de branche au sens des conventions collectives nationales susceptibles d'extension, mais une floraison de textes partiels, régissant les divers domaines couverts par une convention de branche classique, les uns de niveau national (comme l'accord sur les classifications ouvrières) les autres de niveau infra national (comme les accords de salaires proprement dits). Il peut de ce fait apparaître parfois paradoxal que la métallurgie soit souvent considérée comme le modèle de la branche dans le système français de relations professionnelles alors que la régulation dans cette branche ressort d'un système stratégique tout à fait particulier et duquel ne se rapproche, d'un point de vue formel, que le secteur du bâtiment et des travaux publics.

(4) Laquelle procédure de fixation du SMIC n'est pas, en droit une négociation. Mais j'utilise ici ce terme en lui donnant une acception sociologique plus large que l'acception juridique habituelle et en considérant comme telle toute activité collective d'énonciation des règles formelles ou informelles.

reprenant la remarque énoncée dans une note du Ministère du Travail de 1915, où l'auteur analyse les effets de la publication de bordereaux de salaires sur les pratiques des patrons et ouvriers qui ne sont pas assujettis à la réglementation concernant les marchés publics : « *Patrons et ouvriers les prennent tout naturellement pour base de leurs contrats, et même lorsqu'ils s'en écartent, en subissent l'influence régulatrice* » (Oualid et Picquenard, Cf. note de la page 164). Ce qui est aussi une fort bonne application de la définition sociologique de la règle.

En matière de sélection des candidats à l'embauche, les textes conventionnels sont rarement explicites. D'une part, bon nombre de critères qui régissent effectivement les segmentations usuelles sur les marchés du travail concrets tels que les critères de sexe ou d'origine ethnique ne peuvent être énoncés comme tels dans des textes d'accords. D'autre part, les mécanismes qui règlent les fonctionnements des marchés du travail dans bon nombre de situations non françaises et notamment ceux qui permettent un contrôle de l'embauche par les organisations syndicales dans les systèmes de relations professionnelles anglais ou nord-américains sont légalement interdits dans le système français. Aussi peut-on effectivement supposer que leur éventuelle introduction viendrait complètement bouleverser les principes fondamentaux sur lesquels est fondé ce système, notamment en ce qui concerne les mécanismes de la représentation des salariés et la conception française du pluralisme syndical et de la liberté d'adhésion. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle la possibilité de contrat collectif interdisant l'embauche d'ouvriers non syndiqués, après avoir été temporairement reconnue a ensuite été supprimée du droit français (Cf. Arrêt de la Cour de Cassation du 24 octobre 1916 et Note Bonnecase s'y référant, In *Recueil Dalloz 1920*, pp. 17 à 21).

Pour autant, dans bien des situations particulières, la négociation des conventions collectives a une fonction explicite d'organisation et de régulation des marchés du travail. D'une part, il existe de nombreux cas où la liberté patronale d'embauche est fortement contrainte par l'énonciation, dans la convention collective, des qualités — c'est-à-dire le plus souvent des compétences scolaires — requises pour occuper certains postes de travail précis. Ainsi, dans la convention collective de l'Enfance Inadaptée (convention dite « de 1966 »), texte qui occupe une place importante dans la régulation de tout un ensemble de professions ressortissant du vaste ensemble du travail social, les conditions de diplôme requises pour pouvoir postuler à l'emploi sont très soigneusement codifiées.

D'autre part, la négociation des conventions collectives est souvent l'occasion, notamment au moment des négociations de classification, d'une élaboration collective de la définition des filières et des regroupements professionnels qui, ainsi légitimés, sont au fondement des opérations de comparaison et de regroupement qu'opèrent les individus. Dans son rapport « *Les Droits des Travailleurs* » de 1981, Jean Auroux reconnaît implicitement ce rôle puisqu'il constate qu'en l'absence de classification actualisée, « *chaque entreprise est contrainte d'élaborer son propre système de classement, ce qui retire tout intérêt aux comparaisons sur le marché du travail pour le même secteur professionnel* ». Les négociations qui se nouent autour des enjeux de la gestion collective de la formation permanente ou même parfois de la participation de la branche à la définition des formations de base ont aussi, indirectement cette fonction de structuration et de régulation des marchés du travail, en orientant les carrières des individus, en sélectionnant les postulants éventuels, en légitimant les compétences.

La fonction de gestion économique de la branche

Le fait que la négociation des conventions collectives est un élément de la définition des politiques économiques de branche est tout à la fois contesté par certains des protagonistes et néanmoins ressortit à l'évidence la plus banale. Il est contesté dans la mesure où, formellement et dans la plupart des cas, il y a effectivement disjonction entre l'énonciation des politiques en matière de relations professionnelles et celle des politiques économiques. Qui plus est, bien souvent, les acteurs syndicaux représentant les salariés ne sont pas appelés à participer directement à la négociation des politiques économiques. Par conséquent, les syndicats, tout en protestant de ce fait, se considèrent comme non partie prenante de cette négociation.

Cependant, il est évident qu'il y a une articulation forte entre la négociation des règles en matière de conditions de travail et la politique économique de la branche, qu'on entende par ce terme la détermination des conditions d'exercice des activités économiques ou, plus précisément, la fixation des actions étatiques d'intervention économique dans la branche. En effet, la détermination des conditions salariales agit directement sur la compétitivité des entreprises de la branche, à la fois au niveau national comme élément du positionnement de la branche par rapport aux autres branches et au niveau international comme élément de détermination de la compétitivité de la branche par rapport à ses concurrents étrangers. De même, si l'on utilise la seconde acception du terme de politique économique de branche et que l'on s'intéresse plutôt à la détermination des modes d'action de l'Etat, il apparaît tout aussi clairement que, si la cohérence globale des politiques étatiques ne relève pas toujours de l'évidence, les interventions étatiques trouvent leur origine dans un système de « *juxtaposition de régulations sectorielles* » (Friedberg) et que, dans ces régulations sectorielles, il existe parfois une certaine coordination des actions de l'Etat comme des interventions patronales entre les deux plans que sont la

politique économique et la politique de relations professionnelles.

De plus, même pour l'acteur syndical pourtant souvent exclu formellement de la discussion des politiques économiques sectorielles, il existe d'autres moyens de pression et de négociation pour faire entendre son point de vue en la matière. En tout état de cause, on constate que les confédérations syndicales, au moins certaines d'entre elles et non des moindres, ont une longue tradition de participation plus ou moins active à la réflexion et à l'énonciation des politiques économiques globales et sectorielles. Dès la Première Guerre Mondiale, puis dans l'entre deux guerres, certains syndicalistes ont participé activement aux groupes de réflexion autour des projets de planification (Kuisel). On peut même remonter avant la Première Guerre Mondiale et constater que les réflexions syndicales sur l'organisation économique et sur l'action de l'État existent et sont effectivement l'objet de débats et de controverses bien au-delà des seuls cercles d'adhérents et de militants syndicaux.

Ainsi, les différents acteurs mobilisés dans la négociation des conventions collectives participent aussi à l'énonciation des politiques économiques de branche et donc à la détermination des conditions d'exercice des activités économiques. En outre, les stratégies concernant plus strictement les conventions collectives et donc les seules conditions de travail ne doivent être souvent considérées que comme des éléments de stratégies plus globales incluant les politiques économiques.

La fonction de gestion des changements technologiques

Avancer que les négociations de branche ont une fonction effective dans la gestion des changements technologiques paraît relever du paradoxe. D'une part, une telle affirmation n'est pas corroborée par le sentiment des acteurs. D'autre part, et plus objectivement, toute interrogation systématique et directe pour identifier les accords collectifs de branche portant sur les changements technologiques n'amène que des résultats tout à fait décevants. Les accords signés en bonne et due forme au niveau de la branche et concernant explicitement l'introduction de changements technologiques dans les entreprises sont rares et la nouveauté introduite par l'accord de la métallurgie ne vient pas changer ce constat d'ensemble.

Néanmoins, comme je l'ai déjà montré sur l'exemple de l'analyse de l'accord de réduction du temps de travail dans le secteur de la Transformation des Matières Plastiques (Saglio, 1987), on ne peut en déduire simplement que la gestion des changements technologiques ne relève pas des fonctions de la négociation collective. Dans ce cas, l'échange est indirect : l'accord sur la réduction du temps de travail énonce de façon collective un changement dans les règles d'emploi qui modifie la compétitivité des entreprises les unes par rapport aux autres. La signature de l'accord correspond donc à l'établissement d'un consensus sur ce que doit être l'avenir technique et commercial des entreprises françaises de la branche. Et les protagonistes de la négociation en sont parfaitement conscients. Indirectement, ce qui est discuté au niveau des branches concerne aussi les politiques technologiques des entreprises, ne serait-ce qu'en permettant de tracer un cadre d'évolution des carrières pour les nouveaux métiers quand ils apparaissent. Ainsi, dans le secteur des Banques inscrites à l'AFB, un travail de repérage systématique des accords sur les changements technologiques fait apparaître un accord portant explicitement sur le travail sur écran. Mais ce type d'interrogation précise ne fait pas mention de toute la négociation qui a conduit à la définition de filières de carrière et de normes de salaires pour les informaticiens.

Faut-il, en suivant cet exemple, limiter le rôle des négociations de branche à l'énonciation des règles utilisables pour définir la gestion du personnel en période de changements techniques ? La négociation de branche ne peut-elle avoir une fonction plus positive de définition même des politiques technologiques, des orientations de recherche et d'étude ?

Ne doit-on pas au minimum constater que bien souvent les acteurs qui interviennent dans ce domaine de la définition des orientations stratégiques en matière de changements techniques sont pour une part aussi ceux qui interviennent dans le domaine de la gestion des relations professionnelles ? Les organisations patronales et les segments concernés de l'appareil d'État participent souvent à cette définition, lorsqu'elle est organisée. Les organisations syndicales peuvent également jouer un rôle non négligeable de diffusion de connaissances et d'appréciation sur les projets technologiques. Ainsi, dans le secteur, certes nationalisé, de la production d'électricité, une organisation comme la CFDT a joué un rôle important de diffusion de connaissances scientifiques et techniques sur les problèmes posés par l'orientation vers le nucléaire. Plus indirectement, on peut aussi penser que la conception que partage la CGT du progrès technique a renforcé le « Culte de la Prouesse » qui a longtemps marqué les politiques technologiques des industriels français.

La fonction de gestion identitaire

La définition des branches conventionnelles ne coïncide que rarement avec les définitions des métiers qu'on en prenne les formulations les plus anciennes ou les plus récentes. Pourtant, les identités qui se nouent autour des habitudes et des enjeux des négociations de branche contribuent à structurer fortement l'espace social des professions dans le système français de relations professionnelles. De ce fait, la gestion collective du champ d'application de toute convention

collective a des effets sur la construction des espaces de comparaison et de solidarité entre acteurs comme sur la définition des identités collectives.

Un tel fonctionnement est tout à la fois inscrit dans la structure juridique des conventions collectives et dans les stratégies des acteurs. Toute convention collective commence par la définition de son champ d'application en termes d'extension professionnelle et géographique. Dans ce domaine, les conflits ne sont pas rares et les stratégies peuvent se révéler complexes. Certains groupes de salariés peuvent chercher à conserver une autonomie professionnelle permettant de garantir une certaine fermeture du marché du travail ou une meilleure spécification des filières professionnelles. Du côté patronal, les conflits économiques peuvent conduire des patrons à chercher à accroître la distance avec des professions qui peuvent apparaître proches. Ainsi, les représentants des patrons au cours de la renégociation de la convention collective de la Transformation des Matières Plastiques à la fin des années soixante-dix cherchaient-ils par tous les moyens à distinguer cette profession de celles des chimistes dont ils craignaient les tentatives d'intégration industrielle. Enfin, du côté des représentants de l'État, le jeu sur la définition des frontières de la profession peut tout aussi bien être le moyen d'une politique industrielle que le moyen d'imposer certaines règles en matière de gestion de la force de travail et de négociations. Ainsi, aux débuts des années quatre-vingts, le Ministère du Travail a-t-il pesé en faveur d'une révision des classifications dans l'industrie du caoutchouc en menaçant d'étendre la convention collective des industries chimiques.

Les stratégies dans ce domaine sont d'autant plus complexes que le rattachement institutionnel des acteurs n'est pas homogène. Certes, pour les ensembles de professions les plus importants comme le sont les grands regroupements de la métallurgie ou du bâtiment, chacun des négociateurs, patronaux ou syndicaux appartient à une fédération spécifique et dotée de moyens d'analyse et de réflexion. Mais de tels cas ne sont pas si fréquents. Le plus souvent les négociateurs, surtout du côté des syndicats de salariés, « couvrent » plusieurs conventions collectives et relèvent de fédérations syndicales dont les contours ne sont pas identiques d'une centrale syndicale à l'autre. Ainsi, dans le cas des négociateurs de la Convention Collective Nationale de l'Industrie des Tuiles et Briques, le représentant de la CGT appartenait à la fédération des Céramiques, celui de la CFDT à la Fédération Construction et Bois, celui de la CGT-FO à la fédération du Bâtiment, Bois Céramiques et Papier Carton, celui de la CFTC à la fédération du Bâtiment, Matériaux et Travaux Publics. Du côté patronal, la situation n'est pas forcément plus simple et des conflits de personnes peuvent encore renforcer des incompatibilités institutionnelles à l'origine historique parfois obscure.

Les résultats de tels imbroglios stratégiques ne sont pas analysables en utilisant une logique de classification simple : « *Ce qui définit une branche ou une profession pour la négociation est bien loin d'être explicite et même d'être clair. Le découpage des secteurs relève bien évidemment de l'empirisme le plus total. Il semble difficile de trouver une logique commune qui l'ait inspiré. Il est difficile de ne pas conclure que tout a été affaire de circonstances.* » (Adam, Reynaud, Verdier, voir p. 59). Il est vrai que la délimitation des frontières de la branche est une opération de négociation au cours de laquelle chaque organisation participante tente d'adapter la définition juridique à ses propres pratiques organisationnelles. Il n'existe donc pas de définition préalable de la branche, mais au contraire celle-ci est le produit de la négociation elle-même comme le remarquent Ginsbourger et Potel qui définissent la négociation de branche comme « *celle qui se déroule au sein d'une branche d'activité dont la délimitation est faite par les organisations qui négocient, compte tenu de leur représentativité en termes d'activités économiques.* » (Ginsbourger, Potel, voir p. 275). Une telle définition est même confortée par la jurisprudence du Conseil d'État qui se refuse à une définition « substantielle » en termes de technologie ou de marché et renvoie à la structure des organisations professionnelles (Cf. par exemple Conseil d'État du 30/09/1983).

Qu'il s'agisse d'une « affaire de circonstances » ne doit pas pour autant amener à en négliger l'importance. La gestion d'une convention collective autonome est, dans le cas de l'industrie de la Transformation des Matières Plastiques à la fin des années soixante-dix, l'un des moyens de définir et de préserver l'autonomie de la profession relativement récente de « plasturgiste ». Elle s'articule avec une volonté d'autonomie en matière de définition des compétences professionnelles des techniciens et des ingénieurs, dont les filières d'emploi et les définitions de compétences ont fait l'objet de négociations de branche. La gestion de la convention collective est ainsi l'un des moyens d'affirmation et de maintien d'identités professionnelles. C'est aussi le moyen de l'identification et de la définition des filières et des carrières professionnelles légitimes et donc d'une définition des sous-groupes homogènes utilisable par les acteurs.

La qualification des problèmes comme enjeu social et stratégique

Énoncer les diverses fonctions que peuvent remplir les négociations des conventions collectives ne suffit pourtant pas à comprendre comment ces différentes fonctions s'articulent les unes aux autres. Car, à l'évidence, les acteurs ne cessent de jouer d'une dimension sur l'autre pour tenter de faire avancer une modalité de résolution des problèmes qui leur soit favorable. Ainsi, définir plus ou moins strictement les classifications et les filières d'emploi peut être un moyen

d'obtenir une fermeture des marchés du travail et de rendre plus ou moins facile l'adoption d'un changement technologique. De même, on l'a vu, la fermeture des marchés du travail peut être, pour les employeurs, un moyen de résistance à une offensive économique venue de l'extérieur. Les acteurs de la négociation ne cessent donc de combiner de façon nouvelle et différente l'articulation des diverses fonctions. Cette combinaison est un jeu stratégique, dans la mesure ou la légitimation d'une articulation permet de mettre en position de force l'un ou l'autre des acteurs qui devient le « tra-ducteur » obligé (Callon).

Comme dans toute négociation, on peut donc ici distinguer, au moins au plan purement analytique, un premier temps au cours duquel les acteurs tentent de définir une qualification des problèmes, c'est-à-dire donnent une préfiguration du type de solutions qu'ils vont ensuite chercher à construire collectivement par la négociation. Prendre en compte cette démarche amène à relativiser toute démarche de classement automatique des thèmes et des enjeux de la négociation collective à partir du seul énoncé des objets formels de l'accord final. Ainsi nous avions montré que, dans le cas de la Transformation des Matières Plastiques, un accord dont l'objet formel concernait les modalités de réduction du temps de travail ouvrier était en fait un accord sur l'adoption de nouvelles technologies et reposait sur une évaluation commune des politiques industrielles de réorientation de cette branche.

Les diverses configurations des branches

Pour une analyse typologique des situations de branche

Que la branche soit un lieu de régulation, c'est-à-dire d'énonciation des règles collectives communément admises pour articuler les différentes fonctions sociales que cet ensemble gère, ainsi que d'énonciation des formes de correspondance entre grandeurs régissant les échanges entre acteurs, ne conduit pas à déduire qu'il existerait un seul et unique modèle de fonctionnement de cette régulation de branche. A ne prendre que la régulation des relations professionnelles énoncée dans le texte de la convention collective de branche, et sans même s'intéresser à la façon dont ces règles de relations professionnelles s'articulent sur les autres règles de la profession, on constate aisément qu'il existe des conventions collectives plus ou moins précises, plus ou moins contraignantes. Certaines se contentent de définir leur champ d'application et n'apportent guère d'innovations ou d'améliorations aux dispositions communes du droit du travail. Dans ces dernières, les avantages spécifiques consentis aux salariés sont inexistants et, bien souvent, les taux de salaires conventionnels restent nettement inférieurs au salaire minimum interprofessionnel qui vient « ratisser » très haut dans la grille conventionnelle. D'autres au contraire définissent toute une série d'avantages particuliers, tant en matière de salaires directs ou indirects qu'en matière de représentation du personnel ou de gestion d'institutions spécifiques à la profession qui obligent fortement les membres de la profession.

Pourtant, il ne suffit pas d'énoncer ces avantages et d'établir une échelle d'évaluation de leur valeur pour les salariés pour parvenir à comprendre l'économie de la convention collective. Les différentes conventions ne viennent donc pas se ranger dans une échelle relativement simple qui irait des moins intéressantes aux plus protectrices. L'explication de ces différences ne réside pas simplement dans la plus ou moins grande puissance que peuvent mobiliser les organisations syndicales de salariés, les plus combatives et les mieux organisées sur longue période obtenant automatiquement des avantages supérieurs à ceux concédés par les employeurs lorsque les syndicats sont plus faibles. Une telle explication serait d'ailleurs d'autant plus difficile à établir et à défendre qu'elle soulèverait rapidement le problème du sens de l'adhésion syndicale elle-même qui n'est manifestement pas identique quand l'organisation est bien reconnue et installée dans une branche où les négociations sont fréquentes et quand les organisations syndicales sont marginales dans des branches où la négociation est exceptionnelle.

Plutôt que de chercher ainsi à hiérarchiser simplement les avantages obtenus par les salariés dans la négociation de branche, une typologie des conventions collectives doit s'intéresser à comprendre les configurations stratégiques de base qui sont au fondement de la régulation de branche. Pour ce faire, il importe de considérer non seulement les formes instituées de régulation des marchés du travail telles qu'elles sont stipulées explicitement par la convention collective, mais aussi de prendre en considération les formes, souvent moins institutionnalisées, de gestion de la concurrence économique entre firmes, ainsi que les structures de production (la concentration des firmes, leur plus ou moins grande dispersion sur le territoire national, leur plus ou moins grande insertion sur les marchés internationaux...). L'analyse produit ainsi des configurations idéal typiques dont les branches concrètes apparaissent comme des composés ou des hybrides.

Pour parvenir à un tel objectif dans le cas français, il serait opportun de développer les études de branche et de négociation collective plus que cela ne fut fait jusqu'à aujourd'hui. Aussi la typologie sommaire que je présenterai ci-après, établie à partir de quelques travaux disponibles, n'a pas d'autres ambitions que de présenter la diversité des types possibles. En

particulier, elle ne prétend pas décrire tous les types possibles. Les principaux types dégagés sont dérivés de l'analyse que nous avions effectuée sur les formes des avenants classifications dans les conventions collectives de branche au cours de laquelle nous avions tracé une esquisse de quelques sous-systèmes de branches remarquables (Saglio 1987).

Quelques configurations remarquables

La régulation minimale

Dans cette configuration, les règles énoncées ne se démarquent guère des exigences imposées par le cadre législatif et réglementaire des conventions collectives. Dans de tels cas, la régulation salariale produite par la convention collective exerce un effet de contrainte faible : ainsi, dans la branche du nettoyage de locaux, la plupart des salariés sont classés dans les échelons inférieurs de la classification, les salaires sont en fait déterminés par le SMIC et les possibilités de carrière quasi nulles. Dans une telle branche, la concurrence entre entreprises joue uniquement sur les prix, les barrières à l'entrée pour une nouvelle entreprise sont faibles, et la régulation économique inexistante. Quant à la gestion des technologies, elle n'apparaît guère comme un enjeu, si ce n'est qu'existent quelques tentatives patronales en matière de formation par l'intermédiaire de l'organisation patronale ASFORNET. Faut-il encore noter que l'identité collective de branche est peu structurée, voire dévalorisée.

Bien souvent, les acteurs syndicaux concernés donnent pour explication d'une telle situation la résistance patronale à s'engager plus avant dans des négociations. En fait, une telle explication n'est que partielle car il importe également de prendre en compte l'incapacité des organisations représentatives des salariés à établir, au niveau de la branche, un rapport de forces plus contraignant sur les organisations patronales. Réciproquement, il importe aussi de prendre en compte la faiblesse, au moins relative des organisations patronales qui se révèlent incapables de promouvoir et d'imposer une discipline collective à leurs membres.

De ce fait, on constate fréquemment que, dans de telles branches la faiblesse de la négociation collective en matière de relations professionnelles va de pair avec une faiblesse simultanée de l'intervention étatique et de la politique industrielle de branche ou de secteur. Ici le marché et la concurrence régissent les comportements et les stratégies économiques des firmes les unes vis-à-vis des autres, sans que ni des entreprises dominantes, ni l'État ne parviennent ou ne cherchent à imposer un ordre économique et industriel différent. Aussi l'identité collective de telles professions est-elle particulièrement peu prononcée.

Faiblesse des acteurs et faiblesse des règles acceptées tant en matière de gestion de la force de travail qu'en matière de gestion des politiques industrielles se combinent donc pour produire une configuration dans laquelle la négociation est peu active. De ce fait, les entreprises disposent d'une grande marge d'autonomie dans la définition de leurs politiques et les relations professionnelles y sont rarement plus actives qu'au niveau de la branche.

Simultanément, de telles branches sont fort mal équipées pour parvenir à gérer collectivement la formation et la spécialisation de forces de travail spécifiques. Quand elles ont à faire face à des problèmes de formation et de recrutement de personnels spécialisés, les firmes se trouvent démunies de moyens de pression collectifs sur l'appareil de formation, y compris sous la forme d'habitudes de coopération avec de telles instances. Aussi les firmes éprouvent-elles, dans leur isolement, les plus grandes difficultés à s'adapter aux changements de leurs modes de production ou de leurs marchés.

La régulation oligopolistique

A l'inverse des conventions collectives du premier groupe dans lesquelles les avantages reconnus aux salariés s'éloignent peu des obligations légales et réglementaires, on constate que, dans certaines branches où quelques grandes entreprises sont en situation d'oligopole (Pétrole, Industries du Verre, Cimenteries, Textiles Artificiels et Synthétiques ...), les conventions collectives sont assez conséquentes et prévoient nombre de dispositions plus favorables aux salariés que la réglementation générale. Ici les différents acteurs, tant du côté patronal que du côté syndical, sont plutôt puissants et bien structurés, capables d'engager leurs mandats, aussi bien pour leur faire accepter des accords de compromis que pour les mobiliser dans des conflits. Fréquemment d'ailleurs, de telles branches sont suivies, notamment au plan des politiques industrielles, par des segments bien structurés et relativement prestigieux de l'appareil d'État, qui sont (ou au moins ont été) capables d'impulser des politiques industrielles durables, ayant des effets structurants sur les entreprises de la branche. Dans de telles configurations, il existe bien des politiques économiques et technologiques de branche, les salariés ont des possibilités de formation et de carrière internes aux entreprises voire à la branche, et ceci contribue à définir et à structurer des identités professionnelles fortes.

Il n'est pourtant pas évident de saisir le rôle exact que jouent de telles conventions dans ces situations oligopolistiques. En effet, si les conventions collectives paraissent relativement intéressantes pour les salariés, elles sont cependant complétées par des accords ou des coutumes d'entreprise qui vont bien souvent au delà de ce qui est négocié dans la convention. Dans de tels cas, on observe bien une logique de cascade

entre les différents niveaux, de l'interprofessionnel national à l'entreprise en passant par la branche, chacun de ces niveaux étant actif et complétant effectivement les négociations du niveau supérieur. Dans de telles situations, même si elle n'est pas présentée comme telle par les différents acteurs, la négociation de branche est bien une négociation cadre, appelée à être complétée et précisée par des prescriptions de niveau inférieur.

Les fonctions que remplissent les négociations de branche dans ces situations oligopolistiques sont multiples et ne correspondent pas strictement aux fonctions prévues dans l'énoncé du cadre juridique de la convention collective. Certes, la négociation produit des normes collectives et des règles minimales pour les conditions d'emploi dans les entreprises. Mais elle n'est pas autonome et ne peut ici se comprendre que par l'articulation des niveaux : la branche est tout à la fois une instance d'appel pour les négociations d'entreprise et un lieu de préparation de négociations interprofessionnelles ; elle est aussi le lieu de la définition d'une professionnalité spécifique dans laquelle se reconnaissent les différents acteurs. On ne peut pas plus comprendre les négociations dans le cadre de la convention collective sans les mettre en référence avec les autres modes de négociation, c'est-à-dire d'énonciation des règles collectives concernant les autres domaines des relations entre acteurs, tant en matière économique qu'en matière de gestion des technologies.

De ce fait, la négociation de branche ne peut se comprendre seule, c'est-à-dire sans la mettre en relation avec l'ensemble des pratiques communes acceptées par les acteurs de ce niveau. La négociation de la convention collective ne peut être autonomisée des multiples accords, formels et informels qui lient les entreprises les unes aux autres, définissant les parts de marché, les pratiques économiques admises et celles qui sont considérées comme prohibées, les modes collectifs de gestion des technologies, les relations avec les segments correspondants de l'appareil d'État. La stabilité de l'oligopole est en effet un bien collectif qui repose sur le respect par les différents protagonistes, de pratiques particulières définissant strictement ce qui est considéré comme l'exercice normal de la concurrence et ce qui correspond à une menace directe mettant en cause la stabilité des positions et des relations. Mais de telles règles ne s'établissent pas de soi et leur maintien nécessite un espace collectif de négociation et de discussion, ne serait-ce que pour interpréter les cas litigieux et faire évoluer la régulation en fonction de l'évolution interne des firmes, des nouveautés technologiques, de l'évolution des marchés externes ou des concurrents étrangers, etc.

Ainsi, nous avons pu montrer le lien qu'il y avait entre les pratiques de gestion de la main d'œuvre spécialisée dans les activités commerciales et les formes de concurrence entre firmes admises dans un secteur oligopolistique particulier (Saglio, 1990). Dans de tels cas, les rémunérations des agents commerciaux n'étaient pas liées aux prises de commande effectives, le mode même de prise de commande organisait la concurrence limitée des entreprises en définissant l'espace de choix des clients de même que les pratiques de rabais consentis aux clients devaient s'inscrire dans toute une série de règles communes plutôt strictes permettant de garantir une bonne tenue des marchés. La convention collective venait conforter cette place particulière des agents commerciaux.

La régulation des monopoles professionnels

Dans le cas des systèmes oligopolistiques, les entreprises gardent une grande autonomie dans la détermination des conditions d'emploi de leur main d'œuvre : les deux niveaux de la branche et de l'entreprise sont simultanément des niveaux actifs de régulation et de négociation. Dans les cas de certains monopoles collectifs liés à des professions fortement réglementées, seul le niveau de la branche est fortement actif. Dans de tels cas, comme nous avons pu les observer dans une étude récente (Saglio et Thuderoz), les branches professionnelles sont le lieu de l'articulation de l'ensemble de la régulation qui enserre fortement toutes les dimensions de l'activité économique des entreprises et définit les statuts et les rôles des individus quelles que soient leurs positions institutionnelles et salariales. Ici, les organisations de branche, notamment du côté patronal sont importantes et actives et se préoccupent de négocier et de transformer l'ensemble des codifications et des règles qui définissent tout aussi bien les conditions d'embauche des salariés, les conditions de l'activité économique et de la concurrence, tant inter-firmes dans la même profession que vis à vis de l'extérieur de la profession, et les conditions d'accès aux titres et aux fonctions dans la profession.

Dans de telles professions, l'autonomie des firmes individuelles est extrêmement limitée par toute une série de règles formelles et de coutumes professionnelles. Le notaire, l'huissier de justice ou le pharmacien qui souhaite se mettre à son propre compte, même pourvu de tous les diplômes nécessaires et de l'expérience souhaitée, ne peut créer une firme où et comme il l'entend. Il doit impérativement racheter une firme existante ou obtenir une dérogation particulière. Il doit fournir les prestations imposées et ne peut véritablement se spécialiser de façon exclusive, pas plus qu'il ne peut fixer ses prix en fonction des particularités de sa firme. En matière de gestion du personnel, il s'en remet la plupart du temps aux règles et coutumes locales, tant pour ce qui concerne le recrutement que la fixation des rémunérations. Ainsi, un notaire qui cherche à embaucher un premier clerc, comme un pharmacien qui cherche un assistant s'adressent d'abord, dans la plupart des cas, à leur Chambre Syndicale Départementale qui leur

fournit une liste limitée de candidats potentiels adaptés à leur demande. Fréquemment encore, ces chefs d'entreprise considèrent que la débauche de salariés chez des confrères locaux est une procédure incorrecte. Quant à l'organisation du travail interne à la firme, elle est la plupart du temps strictement conforme aux coutumes professionnelles. Les organisations professionnelles patronales se préoccupent aussi de tester et de mettre au point, avec les fournisseurs de matériel, les matériels et les stratégies d'équipement informatique adaptés aux besoins des entreprises du secteur.

C'est cette articulation étroite entre les différentes fonctions régulées au niveau de la branche qui permet de comprendre les modalités des jeux stratégiques entre acteurs. Ainsi, la puissance des organisations représentatives de salariés n'est, dans de tels cas, pas directement et uniquement liée à leur capacité de mobilisation des salariés adhérents aux organisations, mais elle est aussi étroitement liée à la nécessité, pour l'organisation patronale, de représenter légitimement l'ensemble de la profession dans ses négociations avec les autorités étatiques de tutelle qui contrôlent la profession et légitiment les règles d'exercice de l'activité. La menace la plus forte que le principal syndicat des salariés du notariat agite au cours des négociations avec l'organisation patronale n'est pas celle de la grève ou de la protestation directe des salariés, mais consiste plutôt à réactualiser leurs analyses et leurs projets sur une éventuelle fonctionnarisation de la profession. De même la signature des organisations syndicales à l'issue des négociations est requise par la partie patronale non pas en fonction de la représentativité de ces organisations, mais plutôt pour légitimer, auprès de leurs interlocuteurs étatiques, le fait qu'ils représentent bien l'ensemble de la profession, salariés compris.

Un tel mode de fonctionnement est-il uniquement un archaïsme propre à certaines professions qui auraient éprouvé les plus grandes difficultés à s'adapter aux contextes modernes de l'activité économique ? Certes, il est incontestable que, dans les cas que nous avons étudiés, la régulation professionnelle dans son ensemble s'enracine dans des histoires anciennes, dont les origines sont souvent antérieures à la Révolution Française. Il est non moins certain que les formes d'organisations patronales qu'elles connaissent aujourd'hui ont pour une bonne part été réactualisées sous le régime de Vichy. Cependant par le jeu de négociations fréquentes, les règles professionnelles, aussi bien celles qui régissent les relations professionnelles que celles qui concernent la gestion des relations économiques ou celles qui définissent les qualités nécessaires à l'admission dans la profession, sont constamment adaptées aux transformations de l'environnement.

Plus encore que l'ancienneté de leurs origines, ce qui caractérise de telles professions c'est la nature particulière de l'équilibre entre les niveaux institutionnels et donc aussi entre les acteurs. Ici la branche, ou plutôt la profession, est considérée par l'ensemble des acteurs comme un niveau de régulation princeps, et l'autonomie des entreprises ne se définit que secondairement, dans les marges laissées libres par la régulation de branche. En quelque sorte on pourrait dire que dans ce type de configuration, la branche n'est pas le produit de l'agrégation des firmes, mais plutôt que les firmes sont les institutions localisées de la profession. Le jeu des acteurs se conforme à cette particularité, en se définissant d'abord et avant tout comme des acteurs dans le cadre professionnel et non comme des agrégations d'acteurs d'entreprise ou comme des émanations d'acteurs interprofessionnels.

La régulation des marchés du travail fermés

Le monopole professionnel collectif, tel qu'il peut exister chez les notaires, les huissiers de justice ou les pharmaciens d'officine, correspond à une configuration de profession au sens américain du terme dans laquelle la compétence de métier est détenue par le chef d'entreprise titulaire de la charge. D'autres modes de régulation de branche peuvent se rencontrer dans lesquelles l'identité de métier est fortement structurée et défendue, sans pourtant que le métier en question ne soit l'apanage du chef d'entreprise. On retrouve ici les définitions plus classiques des métiers où la compétence professionnelle rare et fortement contrôlée est un attribut des salariés et non des dirigeants d'entreprise.

De telles configurations correspondent souvent aux systèmes de marchés du travail fermés tels que décrits par Catherine Paradeise dans son travail sur la Marine Marchande (Paradeise, 1985). L'enjeu principal de la régulation collective est alors le contrôle de l'accès des individus aux titres et la définition de l'adéquation légitime des titres aux postes. Par rapport au cas précédent des monopoles collectifs, le jeu de répartition des pouvoirs est totalement différent dans la mesure où ce sont ici les salariés en place qui défendent les restrictions d'accès aux compétences, contre les dirigeants d'entreprise qui cherchent fréquemment à s'en affranchir. Ici donc, le pouvoir des organisations représentatives des salariés repose sur leur double capacité, d'une part à mobiliser les salariés et d'autre part à associer le tiers partenaire qu'est l'État dans un processus de légitimation. A l'inverse des monopoles collectifs où les patrons étaient les défenseurs de la restriction d'accès à la possibilité de création d'entreprise et où la menace utilisée par les organisations de salariés consistait à présenter des contestations de ce numerus clausus, dans les marchés du travail fermés, ce sont les employeurs qui cherchent à supprimer les conditions restrictives d'accès aux titres et aux postes, et les salariés qui cherchent à défendre de telles procédures.

La structure du jeu collectif est alors fondamentalement différente. On peut le constater aussi bien en analysant les stratégies d'acteurs qu'en s'attachant à décrire l'articulation des fonctions. Le niveau de la branche est alors souvent défini par référence à un métier traditionnel qui donne son identité à l'agrégation des entreprises. L'enjeu principal de stabilisation du système de branche réside dans le contrôle sur les mécanismes de formation de la main d'œuvre et, plus rarement dans le système français, dans le contrôle plus direct de l'allocation des postes eux-mêmes. Comme l'ont montré les conflits récurrents dans la presse, la stratégie des patrons consiste bien souvent à tenter d'échapper à ce contrôle strict de la profession en transformant les systèmes techniques de travail ou en tentant de se positionner sur des définitions de branche qui ne relèvent pas de la même entité professionnelle. Contre de telles stratégies, les organisations de salariés font appel aux instances étatiques de façon à obtenir la confirmation de la fermeture des marchés du travail.

La régulation des systèmes para-publics

Une dernière configuration de branche paraît tout à fait caractéristique dans le système français lorsque se combinent un contrôle professionnel fort et une place prépondérante de l'Etat dans le contrôle de l'activité professionnelle et dans son financement. C'est le cas par exemple des conventions collectives régissant les activités de travail social et, notamment de la plus importante d'entre elles dite « Convention de 1966 ».

La configuration économique de telles professions est tout à fait spécifique. Tout d'abord la plupart des entreprises, relevant souvent du statut des associations selon la loi de 1901, ne correspondent pas aux canons classiques de l'entreprise capitaliste. Si l'on peut ici aussi observer des mouvements classiques de concentration des entreprises et de rentabilisation des capitaux, ils sont dans de tels cas directement liés aux exigences de la gestion de l'entreprise, tels que perçus par les gestionnaires en charge des entreprises et du système de branche, et non imputables à une logique de sauvegarde des intérêts des propriétaires de capitaux investis dans l'affaire. Configuration spécifique aussi en ce que l'État, par le biais des services de l'action sanitaire et sociale en est à la fois le financeur principal, voire unique, mais qu'il se donne aussi les moyens d'un contrôle strict de l'organisation du travail et des entreprises. De plus, on peut remarquer que, dans cette configuration, la plupart des protagonistes des négociations de branche sont eux mêmes bien souvent des salariés de l'État et partagent une certaine conception du bien commun et de l'administration.

On ne s'étonnera guère de trouver, dans de tels cas, des systèmes de règles qui s'enracinent fortement dans des modes de fonctionnement et d'administration dérivés de ceux de la Fonction Publique. Dans les systèmes de classification, comme dans les règles formelles d'attribution des postes, les critères de diplômes et d'ancienneté jouent un rôle prépondérant. Des règles précises sont aussi énoncées dans les conventions collectives elles-mêmes qui dictent les modes d'organisation du travail et de détermination du nombre de salariés de l'entreprise en fonction de la nature des travaux à effectuer et du nombre de clients traités. De façon plus informelle, on observe que, dans ces professions comme dans la fonction publique française, les individus raisonnent en matière d'emploi en termes de « postes budgétaires » créés et affectés, et les gestionnaires en termes de budget alloué.

La régulation opérée au niveau de la branche est particulièrement importante dans de telles professions. Non seulement du fait que les règles de relations professionnelles y définissent très strictement les conditions d'emploi et de salaires, ne laissant que peu de marge de décision aux responsables d'entreprise, mais aussi parce que les modalités de la concurrence économique entre firmes sont précisément définies et contrôlées par les instances étatiques de tutelle. Enfin l'Etat, avec le concours des professionnels, exerce une influence forte sur la définition des compétences légitimes et de leurs usages, ainsi qu'un contrôle direct sur l'appareil de formation.

Les logiques explicatives de cette diversité

Les diverses configurations que nous venons de décrire sont idéal typiques. Les branches concrètes apparaissent souvent comme des composés, plus proches de certains types pour tel segment du marché du travail et plus proches d'autres selon d'autres critères.

Dans l'explication des caractéristiques de chaque branche, on accorde souvent une importance déterminante aux modes de production ou à la structure des marchés des produits qui ainsi deviendraient explicatifs des configurations de branche. C'est oublier cependant que les modes de production ou les structures d'entreprises eux mêmes quand ils sont analysés historiquement, relèvent de choix sociaux et sont rarement technologiquement prédéterminés. A une même technologie de production peuvent correspondre des modes d'organisation du travail et de régulation des marchés des produits fondamentalement divers (Commons). Les choix improbables ne sont pas inéluctablement contre performants et donc instables : des modes de croissance, alternatifs à la production de masse standardisée, ont pu se développer historiquement et s'avérer tout à fait compétitifs et stables (Sabel et Zeitlin).

C'est donc à une analyse de la construction historique de chaque mode de régulation qu'il faut se livrer pour comprendre leur différenciation dans le système français de relations professionnelles. Et une telle analyse doit tout à la fois saisir ce qui constitue l'originalité et l'autonomie

de chaque sous-système et ce qui contribue à structurer le cadre global dans lequel ces sous-systèmes prennent leur autonomie.

La construction historique des régulations de branche

Quelle est l'importance du niveau de la branche dans la construction du système de régulations de l'activité économique en France ? Une première réponse classique consiste à mettre au centre le niveau national interprofessionnel ou plutôt à considérer que l'unité du système français de relations professionnelles est une donnée évidente. L'homogénéité de l'appareil juridique, l'unicité du gouvernement national et le regroupement des syndicats de salariés comme des organisations patronales dans des organisations nationales interprofessionnelles sont avancés comme arguments de ce point de vue. En faire le constat évite, le plus souvent, d'avoir à se poser la question de la diversité éventuelle des sous-systèmes de branches. Dans cette approche courante, la régulation au niveau de la branche est de fait subordonnée à la régulation nationale qui s'apparenterait à un système de régulation économique de classes.

Pourtant, nous l'avons vu précédemment, on ne peut réduire la diversité des conventions collectives françaises, et encore plus la diversité des modes de régulation de branche, à s'organiser sur un continuum qui irait des branches les plus fortement régulées à celles qui ne le sont pas ou peu. Il n'apparaît pas plus que cette diversité soit explicable par la seule structure capitalistique des entreprises de la branche ou par les caractéristiques techniques des modes de production mis en œuvre. La régulation ne s'apparente pas à une sorte de réponse collective à une situation donnée, et il suffirait alors de connaître les contextes pour comprendre la construction des règles. En ce sens, la régulation n'est pas le produit d'une culture commune des acteurs de l'ensemble social, ou, comme l'écrit Jean Daniel Reynaud : « *les règles sociales ne sortent pas tout armées d'une conscience collective* » (Reynaud, 1989, Cf. p. 134). Elle est plutôt un mode de construction collective de la configuration du jeu des acteurs dans la branche, lequel jeu d'acteurs contribue ensuite à structurer la branche elle-même. Car la régulation est le produit de l'interaction des actions collectives, et, comme l'écrit Jean Bunel « *les facteurs objectifs n'expliquent jamais, en eux-mêmes, une action collective qui n'est pas une réponse à une situation. Et on aurait plutôt intérêt à renverser l'ordre des facteurs, à expliquer la situation comme conséquence de l'action collective.* » (Bunel J. 1991).

Dès lors, l'analyse de la constitution des régulations, au niveau des branches comme ailleurs, doit faire une place prépondérante à l'étude historique de leur construction, laissant place à toute sorte de contingences et d'aléas. Les histoires ainsi reconstituées ne sont guère homogènes et linéaires. Car même une tradition bien ancrée de négociations ou de refus de négociations peut s'inverser et laisser place à son contraire comme le montre l'étude de la négociation dans la métallurgie anglaise (Zeitlin, 1988 et 1990)

Pour autant, l'analyse rapide de l'histoire de certaines branches en France et la consultation de quelques études disponibles sur ce thème permet de dégager quelques moments clefs et quelques archétypes de séquences historiques. La liste que nous présentons ci-après n'a donc pas de prétention à l'exhaustivité, mais permet de cerner quelques moments originaires qui nous sont apparus particulièrement importants soit pour des branches spécifiques soit pour l'ensemble des acteurs du système français de relations professionnelles.

Le modèle industriel métallurgique

Dans la plupart des activités industrielles, les syndicats français de salariés ont éprouvé les plus grandes difficultés à faire reconnaître leur légitimité aux yeux de leurs partenaires patronaux. Les chefs d'entreprise ont fort longtemps récusé fermement la légitimité du syndicat dans l'entreprise, et cette attitude confortait indirectement les orientations révolutionnaires du syndicalisme de salariés de l'industrie .

Dès lors, la stabilisation de la régulation n'a pu être obtenue, quand elle l'a été, que par l'intervention du troisième partenaire qu'est l'État. Historiquement, c'est dans les situations industrielles où l'État s'avérait être un partenaire économique important que les acteurs ont pu parvenir à mettre en place une régulation durable des conditions de travail et d'emploi à un niveau qui ne soit pas celui de l'entreprise elle-même. De telles situations se rencontrent lorsque l'État est acheteur des produits de l'entreprise. Dans de telles configurations, son comportement d'acheteur rationnel, cherchant à faire baisser les prix des produits, produit une pression à la baisse des salaires et donc devient contradictoire avec le second rôle de l'Etat qui est celui de garant d'une certaine paix sociale.

Pour sortir de ce cercle vicieux, diverses solutions ont été expérimentées dans les dernières décennies du XIXe siècle, et ont débouché sur les décrets Millerand du 10 août 1899, lesquels sont encore aujourd'hui au fondement de la réglementation des attributions de marché public (5). Par ces réglementations, l'État imposait aux entreprises soumissionnant à adjudication de

(5) Le Code des Marchés Publics dans ses articles 117 à 120 portant sur les conditions de travail reprend pour une bonne part la formulation même des Décrets du 10 août 1899. Voir : *Code Administratif,* Éd. Dalloz, 1985. pp. 1162 à 1164.

marchés publics de s'engager à respecter, en matière de salaires et de conditions de travail, les coutumes en usage dans la profession et la région concernées. Au cas où un accord était intervenu localement entre des représentants légitimes des salariés et des employeurs, il s'imposait donc aux entreprises attributaires de l'adjucation de marché public.

De telles procédures, bien que ne s'imposant pas, en droit, hors des situations de marché public, eurent néanmoins un effet régulateur sur les conditions d'emploi et de travail, effet que remarque bien, quelques années plus tard, un responsable du Ministère du Travail : « *Bien que les décrets du 10 août 1899 ne visent que les marchés passés pour le compte des administrations publiques, la publicité donnée aux constatations ainsi faites peut dépasser de beaucoup le champ de ces marchés. Les bordereaux de salaire publiés par ces administrations font connaître un cours des salaires, une durée normale du travail fondés sur la pratique et le consentement général et donc chacun, patron et ouvrier, sait qu'ils représentent la durée normale, le cours régulier pour la région. Patrons et ouvriers les prennent tout naturellement pour base de leurs contrats et même lorsqu'ils s'en écartent en subissent l'influence régulatrice* » (Circulaire de Ministre du Travail du 5 février 1915, cité in Oualid et Piquemard, note de la page 164).

La mise en place progressive de telles procédures de régulation (6) a conforté le renforcement des structures de branche, tant du côté syndical que patronal. La branche s'est progressivement substituée au métier comme base de regroupement des intérêts et comme fondement de la solidarité salariale. Mais simultanément, et notamment pendant la première guerre mondiale, l'implication de l'Etat dans la gestion économique et industrielle des branches a amené les acteurs à progressivement privilégier le niveau national de la régulation. Du fait de la politique étatique, c'est à ce niveau que les acteurs pouvaient espérer peser sur l'articulation entre régulation salariale et régulation économique, en intervenant dans les politiques industrielles. Pour le syndicalisme de salariés, et notamment pour la CGT dans l'entre deux guerres, la « nationalisation industrialisée » est l'élément de son programme politique correspondant à cette orientation économique (Kuisel. Voir pp. 77-80). Pour les employeurs, le primat ainsi accordé à la régulation nationale de branche permet de satisfaire à deux objectifs classiques : d'une part éloigner le niveau de négociation de l'entreprise et laisser, à ce niveau, le champ libre à l'exercice de l'autorité patronale en matière de gestion de la force de travail (Bunel et Saglio 1979, d'autre part, favoriser l'organisation d'une régulation économique et industrielle qu'il évite les jeux dangereux de la concurrence par le marché (7).

Par un tel moyen, les deux acteurs peuvent éviter le face à face et l'obligation de la négociation frontale. Pour obtenir des améliorations de la situation salariale, les salariés feront plus appel à la pression de l'Etat et à la législation qu'à la construction d'un véritable système de négociations, articulé ou non, qui exigerait de chacun des partenaires qu'il reconnaisse la légitimité de l'autre. Pour fixer les conditions de la concurrence, les patrons s'en remettront à la politique industrielle étatique, quitte à en critiquer au passage les aspects trop dirigistes. Quant à l'État, qui en France n'a jamais pu être assimilé à un simple arbitre, il verra avec intérêt s'accroître ses rôles et ses prérogatives.

L'équilibre des rôles qui se met ainsi en place dès le début du siècle, et qui sera vigoureusement renforcé par la mobilisation économique et industrielle de la Première Guerre Mondiale, donne les caractéristiques générales d'une bonne part des systèmes de branches français concernant les activités de production industrielle. Dans ce modèle, le rôle essentiel est dévolu à l'Etat central, qui assure la cohérence des régulations, arbitre les principaux conflits, tant en matière de gestion des relations salariales qu'en matière de politique économique. La cohésion interne des deux autres acteurs est plutôt faible. Les syndicats de salariés sont divisés et ne regroupent, tous ensemble qu'une minorité de salariés. Ils ne parviennent que très rarement à construire une fermeture efficace des marchés du travail, ni à s'imposer comme interlocuteurs incontournables au niveau des entreprises. Les organisations patronales, si elles rassemblent formellement une forte majorité des employeurs, ne sont, en fait, guère plus puissantes et leurs capacités de mobilisation de leurs mandats restent pour l'essentiel défensives.

Pourtant, quand en 1936, puis à la Libération, l'ensemble du système français de relations professionnelles se restructure, c'est sur les définitions de branches et à partir des esquisses de textes conventionnels issues de cette configuration. Ainsi, dans la métallurgie, on a pu montrer que les textes des avenants classification jusqu'en 1975 reprenaient pour l'essentiel des nomenclatures et des échelles hiérarchiques de salaires minimas dont l'origine remontait à la Première Guerre Mondiale, voire auparavant (Saglio, 1986).

(6) Oualid et Picquenard dans leur ouvrage, font un point intéressant des conventions collectives locales, régionales et nationales signées avant la Première Guerre Mondiale et dans le début des années vingt. Ils montrent en particulier que le mouvement de signature de conventions collectives a démarré avant la Première Guerre Mondiale et qu'il a été accéléré après la promulgation de la Loi de 1919 sur les conventions collectives. Il décroît ensuite au cours des années vingt.

(7) Dans son ouvrage, René Duchemin, qui fut président de l'association patronale interprofessionnelle nationale pendant les années trente défend à plusieurs reprises avec vigueur un tel point de vue devant les Assemblées Générales de cette association (Duchemin).

Le modèle dérivé des métiers

Les systèmes de marchés du travail fermés ne se rattachent pas directement à cette même histoire. Le cas de la marine marchande étudié par Catherine Paradeise montre bien l'importance, aux fondements historiques du système, de la préoccupation étatique de contrôle d'une ressource rare et ayant pourtant une importance stratégique cruciale en période de conflits militaires. L'insertion de l'État n'est plus ici dictée par le souci de la paix sociale et la volonté de construire progressivement une solution à la lancinante « Question Sociale », mais plus directement par le souci de s'assurer les moyens nécessaires à l'exercice de ses fonctions propres. De ce fait, l'histoire de tels systèmes peut être plus ancienne que celle des systèmes industriels classiques et trouver très nettement leur origine dans des traditions antérieures à la Révolution Industrielle et à la Révolution Française.

Mais aussi, la configuration des relations d'acteurs et des conflits potentiels se transforme, en laissant place à des alliances et des configurations fortement improbables dans les branches industrielles classiques.

Faut-il rattacher à la même configuration historique les cas de monopoles collectifs que nous avons évoqués précédemment ? Dans de tels cas aussi, la fermeture des marchés est obtenue grâce à l'intervention de l'Etat et sur l'argumentation de la dévolution d'une fonction étatique. Ici aussi les histoires s'enracinent dans des traditions multi-séculaires bien antérieures à la Révolution Industrielle. Par contre, les montages institutionnels différent nettement dans les uns et les autres cas et notamment les définitions des rôles réciproques des firmes et des branches. Dans les monopoles collectifs, l'autonomie des entreprises est fort limitée et l'identité de branche se construit autour de l'idée que celle-ci remplit une fonction de substitution ou de délégation de la puissance publique. Au contraire dans les marchés fermés, l'indépendance des entreprises par rapport à l'Etat est beaucoup plus grande et l'identité collective n'a la plupart du temps pas grand chose à voir avec la fonction publique, même si elle s'enracine parfois aussi dans une conception de service public. (Tripier)

Le modèle para-public

Bien que fort mal connue, l'histoire de la construction des régulations professionnelles dans les systèmes para-publics mérite certainement d'occuper une place à part dans l'analyse de la constitution des régulations de branche dans le système français de relations professionnelles. Ne serait-ce que du fait de la date plutôt tardive de son émergence et de l'identité des acteurs clefs qui y ont participé (8).

(8) Les quelques réflexions que j'esquisse ici doivent beaucoup aux travaux encore inachevés et pour l'essentiel non publiés menés par Alain Rugo (Rugo).

Émergence tardive tout d'abord : à l'inverse des autres systèmes pour lesquels l'histoire des relations professionnelles remonte aisément aux débuts de ce siècle voire avant même la Révolution Industrielle, l'histoire particulière de ces systèmes ne s'autonomise guère comme champ particulier avant les années 1950 soit que ces activités apparaissent effectivement à cette période, soit qu'elles se dégagent alors d'un autre mode de gestion du travail, peu marqué par le salariat classique. C'est donc dès la constitution de ces régulations de branche que les acteurs peuvent utiliser les cadres juridiques et institutionnels modernes du système français de relations professionnelles tels que la loi de 1950 sur les conventions collectives ou la législation sur la représentativité des organisations syndicales de salariés.

Les acteurs qui participent le plus fortement à la mise en place de ces systèmes de branche ne sont pas absolument identiques à ceux que l'on trouve à l'origine des autres sous-systèmes français. On l'a vu pour le côté patronal où les employeurs sont souvent ici représentés par des individus exerçant professionnellement des activités de hauts fonctionnaires de l'Administration Publique et ne sont pas personnellement impliqués dans la propriété des capitaux investis. Mais on peut aussi le remarquer du côté syndical en notant la forte présence, et le rôle déterminant, qu'a joué dans de telles négociations la CFTC se transformant en CFDT. Dès lors, on peut penser qu'une certaine conception du service public et du rôle social de ces professions est une valeur commune partagée par l'ensemble des acteurs dès l'amorce de la construction de ces systèmes de régulation, et non un construit progressif produit par des années voire des décennies de coopération et d'affrontement.

Enfin, même si c'est pour s'en démarquer que les acteurs tentent de constituer une nouvelle régulation notamment salariale, l'ensemble des acteurs semble aussi marqué par l'histoire particulière que ces secteurs professionnels ont connue durant la période de la guerre et du Gouvernement de Vichy.

L'achèvement d'un ordre social ? quelques hypothèses de recherche

En centrant ainsi l'analyse sur les modes de constitution et de fonctionnement de la régulation de branche dans le système français de relations professionnelles, on est amené à insister sur la diversité des origines et des logiques de régulation. Certes, le corps de textes juridiques de référence est bien unique et les acteurs se définissent comme parties prenantes d'organisations interprofessionnelles nationales. Ce dernier argument n'amène pas pour autant à conclure à l'unité du système français de relations profes-

sionnelles dans la mesure où l'unité organisationnelle et institutionnelle de l'acteur n'implique pas pour autant l'homogénéité de ses politiques et la coordination de ses stratégies. Ainsi, on sait que l'unité de l'acteur patronal n'est bien souvent qu'une coordination défensive sur des bases minimales : la capacité d'engagement de l'organisation interprofessionnelle nationale juridiquement reconnue après la réforme de 1969 du CNPF est faible et l'autonomie des organisations de branche, surtout quand il s'agit de structures de type interprofessionnelle limitée, reste grande (Bunel et Saglio, 1976 et 1979). Il en va de même du côté de l'État où, non seulement la coordination des politiques entre les différents ministères est toujours problématique, mais où, à l'intérieur d'un même ministère, on assiste plutôt à une « juxtaposition de régulations sectorielles » qu'à une stratégie d'ensemble bien coordonnée (Friedberg).

En fait, on peut donc faire l'hypothèse que les configurations historiques concrètes de chaque branche sont radicalement hétérogènes et relèvent de modes de fonctionnement fort différents les uns des autres.

Faut-il pour autant mettre en cause l'unité du système français de relations professionnelles ? A tout le moins, on peut s'interroger sur la question de l'homogénéité des modes de régulation salariale entre les différentes branches. Postuler que celle-ci serait obtenue quasi mécaniquement du seul fait de la plus ou moins grande puissance capitalistique de tel ou tel secteur, fut-il de type parfaitement fordien, parait en effet difficilement tenable. Déjà, on s'interroge sur le fait que les relations de dépendance économique entre firmes entraîneraient quasi ipso facto un alignement de la situation des sous-traitants sur les conditions de travail les plus mauvaises de la grande firme donneuse d'ordres : au moins lorsqu'elles sont en situation de sous-traitants de spécialité et non de sous-traitants de capacité, les firmes économiquement dépendantes peuvent conserver des modes de gestion de la main d'œuvre de type « Craft » qui ne sont pas si défavorables aux salariés qualifiés (Sabel et Zeitlin). Qui plus est, comme on l'a vu précédemment, et comme le montrent les travaux de C. Paradeise sur la marine marchande, nos travaux sur les notaires, huissiers de justice et pharmaciens d'officine, et ceux d'A. Rugo sur le secteur du travail social, les modalités des rapports salariaux dans les différentes branches sont profondément hétéronomes et les histoires particulières de chacun de ces sous systèmes peuvent, pour une très large part être considérées comme indépendantes.

Est-ce à dire que le niveau national interprofessionnel n'a aucune importance ? Ou plutôt, cette hypothèse d'une relative autonomie de certaines branches ne doit-elle pas être complétée par la prise en considération de l'enjeu politique qu'a constitué l'intégration politique de la classe ouvrière dans la société française. On rejoint ici les hypothèses avancées par Jacques Donzelot (Donzelot). La mise en place progressive d'un système national de relations professionnelles faisant une place et assurant une légitimité aux organisations syndicales de salariés est d'abord et avant tout un des moyens historiques de résoudre les problèmes posés à la société française par la « Question Sociale ». En ce sens, on peut estimer que la gestion concrète des relations salariales n'a été paradoxalement et pendant longtemps qu'un enjeu secondaire par rapport aux enjeux plus directement politiques. Voire même que cette gestion concrète était effectivement assurée dans des instances constituant autant de sous-systèmes de relations professionnelles relativement indépendants du niveau national interprofessionnel.

La situation présente du système français de relations professionnelles correspond-elle toujours à ce schéma développé par Donzelot ? On peut en effet se demander si l'un des changements notables de la société française au cours des années soixante dix ne réside pas dans l'épuisement de la Question Sociale telle qu'elle pouvait être formulée dans les premières décennies de ce siècle. On assisterait ainsi à une « dépolitisation » du champ des relations professionnelles et à un recentrage autour des enjeux gérés traditionnellement par les instances intermédiaires de ce champ. Ce déplacement expliquerait pour une large part la crise que traversent les differents acteurs, dont l'histoire passée et les pratiques habituelles sont marquées par ce primat du niveau interprofessionnel et des orientations les plus politiques.

Les niveaux pertinents d'analyse de la régulation sont-ils toujours assimilables au niveau des branches tel qu'il est défini juridiquement ? Dans bon nombre de situations, l'hypothèse est tenable, mais cette configuration n'est pas une obligation. Dans certains cas, la régulation se passe à un niveau local et on observe alors ce que nous avons appelé des systèmes industriels localisés (Raveyre et Saglio). Dans d'autres, on peut estimer que la régulation d'entreprise est suffisamment distante de la régulation de branche pour parvenir à s'en autonomiser, et ceci est parfois reconnu par la législation comme c'est le cas pour l'entreprise EDF. Le système pertinent pour l'analyse serait dans ce cas celui de l'organisation entreprise (9). Dans le cas des professions réglementées, nous avons montré qu'une analyse fondée sur le concept de système professionnel permettait de comprendre la configuration et les stratégies des acteurs, la définition des institutions, et notamment celle des entreprises. Autant de cas différents qui montrent qu'il y a bien indétermination du niveau de la régulation et

(9) C'est dans ce type de cas, et probablement dans ce type de cas seulement que les analyses produites s'avérent comparables terme à terme aux analyses nord-américaines des évolutions des systèmes de relations professionnelles.

hétérogénéité des histoires des différents sous-systèmes français. Néanmoins, ces différents cas et leur diversité même sont analysables en recourant à la notion de régulation, démarche que nous avons utilisée en produisant le concept générique de « système industriel » (Saglio 1990). Pour autant, il n'en reste pas moins qu'il s'agit là aujourd'hui seulement d'hypothèses de travail qui demandent à être vérifiées et discutées à la lumière de travaux complémentaires. ■

BIBLIOGRAPHIE

ADAM (G.), REYNAUD (J.D.), VERDIER (J.M.), *Les syndicats les patrons et l'État*, Ed. Ouvrières, Ed. Économie et Humanisme (1972).

AFSA (C.), *Les relèvements salariaux de branche : quels impacts sur les salaires réels ?* in Travail et Emploi, N° 34 (1987).

BUNEL (J.), *Pactes et Agressions*, à paraître, Ed. CNRS (1991).

BUNEL (J.), SAGLIO (J.), *La société des patrons contribution à une analyse du système français de relations professionnelles, le cas Rhône-Alpes*. Rapport CORDES (1976).

BUNEL (J.), SAGLIO (J.), *Faiblesse de la négociation collective et pouvoir patronal*, in Sociologie du travail, N° 4/1977.

BUNEL (J.), SAGLIO (J.), *L'Action patronale du Cnpf au petit patron*, Ed. PUF, Paris (1979).

CALLON (M.), *L'opération de traduction comme relation symbolique*, in : ROQUEPLO (P.) et THUILLIER (P.), Incidence des rapports sociaux sur le développement scientifique et technique, Rapport CORDES, Paris (1975).

COMMONS (J.R), *American Shoemakers*, in Quaterly Journal of Economics, Nov. 1909.

DONZELOT (J.), *L'invention du social*, Ed. Fayard, Paris (1984).

DUCHEMIN (R.P.), *L'organisation syndicale patronale en France*, Paris, Ed. Plon (1940).

DUNLOP (J.T.), *Industrial Relations Systems*, New York, Holt, Rinehart and Winston (1958). Trad. Fcse in F. SELLIER : *Les relations professionnelles*, PUF (1976).

FRIEDBERG (E.), *L'État et l'industrie en France*, Rapport CSO-CORDES, Paris (1976).

GINSBOURGER (F.), POTEL (Y.), *Les Pratiques de la Négociation de branche*, La Documentation Française.

KOCHAN (T.A.), KATZ (H.C.), MACKERSIE (R.B.), *The Transformation of American Industrial Relations*, Basic Book, New York (1986).

KUISEL (R.F.), *Capitalism and the State in Modern France. Renovation and Economic Management in the Twentieth Century*, Cambridge University Press (1981).

OUALID (W.) et PICQUENARD (C.) *Salaires et Tarifs*, Ed. PUF (1928).

PARADEISE (C.), *La Vie Des Marchés du Travail Fermés. Le cas de la marine de commerce française*, Thèse pour le doctorat des lettres et Sciences Humaines, Université Paris IV (1985).

RAVEYRE (M.F.) et SAGLIO (J.), *Les Systèmes Industriels Localisés : Éléments Pour une Analyse Sociologique des Ensembles de PME industriels*, in Sociologie du travail n°2/1984, p. 157 à 175.

REYNAUD (J.D.), *Les règles du jeu*, Ed. A. Collin, Paris (1989).

REYNAUD (J.D.), EYRAUD (F.), PARADEISE (C.), SAGLIO (J.), (Sous la direction de) : *Les systèmes de Relations Professionnelles Examen critique d'une théorie*, Ed. CNRS, Lyon, (1990).

RUGO (A.), *Les relations professionnelles dans le secteur de l'enfance inadaptée*, Mémoire pour le DEA de Sociologie, Université Lyon II (1985).

SABEL (C.), ZEITLIN (J.), *Historical alternatives to Mass Production : Politics, Markets and Technology in Nineteenth Century Industrialisation »*, in Past and Present, août (1985).

SAGLIO (J.), *Les négociations de branches et l'unité du système français de relations professionnelles : le cas des négociations de classification*, in Droit Social, n°1 (1987).

SAGLIO (J.), *Hiérarchies de salaires et négociations des classifications, France, 1900-1950*, in Travail et Emploi, mars 1986.

SAGLIO (J.), *Décisions technologiques et relations professionnelles*, Communication à la journée annuelle de l'AFERP, Paris, juin 1987.

SAGLIO (J.), *Négocier les décisions technologiques ou seulement leurs effets*, in Reynaud (J.D.) et Alii.

SAGLIO (J.), *La construction sociale des marchés* Rapport GLYSI-CGP (1990).

SAGLIO (J.) et THUDEROZ (C.), *Entre Monopole et Marché : les professions réglementées face à l'ouverture du marché Européen*, Rapport GLYSI-CGP, Lyon, Juin 1989.

TRIPIER (P.) et Alii, *Travailler dans le transport*, Ed. Lharmattan (1988).

ZEITLIN (J.) *Between flexibility and mass production : Product, Production and Labour Strategies in British Engineering, 1880-1939*. Contribution présentée au groupe de travail « Les Alternatives Historiques à la Production de Masse, MRASH, Lyon, Juin 1988.

ZEITLIN (J.), *Le triomphe de la négociation Conflictuelle : Les relations industrielles dans la construction mécanique en Grande Bretagne 1880-1939*, in Reynaud (J.D.) et Alii, Les systèmes de Relations Professionnelles Examen critique d'une théorie, Ed. CNRS, Lyon (1990).