

Réflexions sur l'article de Pierre Cahuc et Pierre Granier

Un point de vue de macro-économiste

par Gérard CORNILLEAU

Deux scénarii dominent le débat sur les 35 heures : si, à la suite de la baisse de la durée légale, les salariés et les entreprises trouvent un compromis assurant une réduction effective du temps de travail, sans modification des coûts de production, des embauches seront nécessaires et le chômage diminuera ; si, à l'inverse, la baisse de la durée légale s'accompagne d'une hausse des coûts salariaux et d'une réduction de l'efficacité productive, il en résultera une chute de la production entraînant au mieux une simple stabilisation de l'emploi, et, au pire, une hausse du chômage.

Ainsi, la réalisation du scénario rose ou du scénario noir dépend du comportement des partenaires sociaux : s'ils choisissent de coopérer pour aboutir à un résultat favorable, l'objectif sera atteint ; s'ils sont incapables de trouver la voie des compromis indispensables, les 35 heures déboucheront sur l'échec. Entre ces deux scénarii, existe évidemment une infinité de situations intermédiaires selon que les négociations échouent partout ou qu'elles connaissent des fortunes diverses selon les entreprises, les branches, les régions... Pour de nombreux macro-économistes dont je suis, il est impossible de prédire le résultat final d'un processus amorcé par une décision politique et dont le déroulement repose sur la réaction des entreprises et des salariés confrontés à une situation singulière. La baisse de la durée légale du travail est en effet un événement rare qui s'est toujours produit dans des circonstances historiques particulières : en 1936, à la suite d'une vaste mouvement social, en 1982 après une longue période de gouvernement de centre-droit. Les différences de situations historiques sont en outre renforcées par des différences de méthode : en 1936, la durée effective est fixée à 40 heures ; en 1982, l'Etat fixe les modalités de la compensation salariale du passage aux 39 heures et ne s'engage pas formellement sur l'avenir ; en 1998, la Loi prévoit un délai, cherche à promouvoir la négociation des branches

et des entreprises et met en place un système de ristourne de cotisations sociales. Toutes ces différences expliquent que 1982 n'a pas produit les mêmes résultats que 1936 et il n'y a aucune raison que 1998 connaisse le même sort que 1982.

C'est pourquoi plutôt que de prévoir, au sens propre, la réaction des partenaires sociaux, la plupart des travaux macro-économiques sur la réduction collective du temps de travail cherche à déterminer les conséquences d'hypothèses contrastées, relatives à ces comportements, sans en privilégier aucune a priori (1).

Le travaux sur lesquels s'appuient les analyses de Pierre CAHUC et Pierre GRANIER, ont une toute autre ambition puisqu'ils visent à décrire, et à prédire, la réaction des partenaires. Ils supposent donc possible de réduire l'incertitude liée au contexte. Au-delà, ils admettent même la possibilité de modéliser complètement, dans un cadre a-historique, les comportements des acteurs individuels (les salariés, les capitalistes) et collectifs (les syndicats, les entreprises). Le cadre de cette analyse est constitué par la modélisation, traditionnelle en économie théorique, de la confrontation d'agents optimisateurs. Les salariés et les syndicats qui les représentent, maximisent leur bien-être sans tenir compte de la situation des chômeurs, si ce n'est par l'intermédiaire d'une probabilité de chômage pour eux-mêmes ; le bien être des salariés et des chômeurs est entièrement défini par une séquence de revenus monétaires ou monétarisables ; les entreprises ont pour seul objectif la maximisation du profit défini également par une séquence monétaire ; les prix et les salaires sont les seuls éléments qui déterminent in fine le comportement des acteurs. Dans un tel modèle, l'action collective ne résulte que de l'agrégation des intérêts individuels. Dans leur forme standard, les modèles de ce type débouchent invariablement sur l'idée qu'un déséquilibre sur un marché quelconque, et le marché du tra-

(1) Voir les dernières analyses de la DARES: « L'impact macro-économique d'une politique de réduction du temps de travail », *Premières Synthèses*, n° 05-2, janvier 1998.

vail est de ce point de vue un marché quelconque, résulte nécessairement d'une insuffisante flexibilité des prix. Dès lors, la seule solution plausible de retour à l'équilibre consiste à améliorer le fonctionnement du marché en réduisant les facteurs de rigidité. Dans ce cadre, une action collective et volontaire de partage du travail, trouve évidemment difficilement sa place.

Toutefois, au prix d'une complexité grandissante, il est possible de construire des modèles dans lesquels la baisse de la durée légale du travail peut déboucher sur une baisse du chômage. Pierre CAHUC et Pierre GRANIER en donnent quelques exemples : on peut ainsi introduire une solidarité supplémentaire entre les salariés, les entreprises et les chômeurs si le système d'indemnisation est géré directement par les partenaires sociaux ; on peut aussi modéliser une situation dans laquelle les salariés du haut de l'échelle, dont le travail s'échangerait sur un marché concurrentiel, sont contraints d'accepter une baisse des salaires si le coût du travail des non qualifiés augmente. L'approche traditionnelle des comportements ne débouche donc plus sur une solution unique. Alors que l'usage voulait que les modèles néo-classiques confortent principalement les théories libérales, il est aujourd'hui possible de faire passer à travers leur filtre, des politiques contraignantes ou fondées sur la recherche directe de l'intérêt collectif.

Peut-on en déduire que l'analyse du marché du travail, ou de manière plus restrictive dans le cas qui nous concerne ici, de la négociation, par les économistes néo-classiques a progressé au point qu'il est désormais possible de s'appuyer sur leurs résultats pour évaluer ou prédire les effets des politiques du marché du travail ? Au delà du professionnalisme et de la virtuosité dont les auteurs peuvent faire preuve, je pense que la réponse est négative. En effet, les modèles sur lesquels s'appuient leurs raisonnements restent extrêmement simplistes. La représentation syndicale, qui joue un rôle central, est ainsi caricaturée (2). Le syndicat corporatiste est-il représentatif du modèle français ? Comment explique-t-on dans ce cadre, la désyndicalisation croissante ? Pourquoi certains d'entre eux, dans le secteur éducatif, revendiquent-ils des embauches contre une baisse des heures supplémentaires alors que beaucoup de salariés du secteur sont attachés à ces heures supplémentaires qui augmentent leurs revenus ? Du côté des salariés, on sait qu'une majorité des deux-tiers est favorable à une réduction du temps travail mais que la même proportion préférerait une hausse de salaires à une baisse du temps de travail. Comment peut-on alors expliquer, sur la base du modèle courant, que plus de la moitié des salariés est favorable à une baisse simultanée du temps de travail et de ses revenus (3) si ceci crée des

emplois ? Pour l'essentiel, le modèle de l'agent optimisateur dont les décisions résultent uniquement d'un calcul d'intérêt, apparaît toujours aussi réducteur. Au demeurant, il reste fondé sur des a priori toujours peu susceptibles d'être confrontés aux situations observables du monde réel.

En outre, le progrès des modèles consiste ici en une augmentation de l'incertitude quant à leurs résultats : une petite différence dans les hypothèses, une légère modification de paramètre, la prise en compte d'un mécanisme ignoré des modèles précédents, conduisent à l'inversion des prédictions du modèle. On peut se réjouir de cette ouverture nouvelle de la modélisation traditionnelle qui devrait l'amener à plus de modestie et la pousser logiquement à une réflexion approfondie sur sa méthode. On peut douter que l'indétermination grandissante des résultats auxquels elle aboutit soit un avantage notamment lorsqu'il s'agit de discuter les conséquences possibles des politiques publiques.

En vérité, les économistes sont aujourd'hui bien incapables de prédire la réaction des acteurs à des changements du type de celui qui est envisagé avec les 35 heures. La seule mission qu'ils peuvent s'assigner, compatible avec les moyens dont ils disposent, est de décrire, du mieux qu'ils peuvent, les conséquences d'hypothèses explicites sur des comportements sociaux qui restent largement irréductibles à une modélisation simple. Ils peuvent espérer alors éclairer l'opinion, et, peut-être, influencer les acteurs de manière qu'ils orientent leurs comportements dans un sens favorable à l'intérêt collectif. Quant à la question de savoir si les agents économiques disposent d'une autonomie effective et de la maîtrise consciente de leur comportement ou si, comme l'admettent implicitement les tenants de la modélisation généralisée, ils sont entièrement prédéterminés et enfermés dans le carcan de l'optimisation individualiste, elle restera pendante de nombreuses années encore.

Un point de vue de sociologue

par Jean SAGLIO

Dans quelle mesure la négociation collective peut-elle produire des solutions performantes pour permettre une meilleure répartition du travail, notamment en énonçant des règles en matière de réduction du temps de travail ? La question est d'une grande actualité. L'étude dont l'article de Pierre CAHUC et Pierre GRANIER rend compte se fonde sur une modélisation de la négociation collective qui est aujourd'hui fort commune, voire dominante, dans la littérature internationale consacrée à l'analyse économique des conventions collectives et de la négociation. Une telle approche est-elle pertinente dans le cas français où domine plutôt cette « drôle de négociation » (pour reprendre le titre de

(2) Voir le commentaire de Jean SAGLIO dans ce numéro.

(3) Voir Gilbert CETTE et Dominique TADDÉI : *Réduire la durée du travail*, Le Livre de poche, Paris, 1997.

l'excellente description qu'en fait Christian MOREL : « La drôle de négociation », in Annales des Mines, mars 1991, 4-20) fort différente, dans bon nombre de ses aspects, de la négociation de marchandage la plus classique ?

Deux points particuliers de divergence entre ces deux modèles peuvent être ici évoqués : en premier lieu, conformément à la définition anglo-saxonne, les syndicats sont ici assimilés à des associations représentant les intérêts de leurs mandants. La fonction d'intérêt du syndicat, qui va permettre de modéliser sa structure de décisions dans la négociation collective est, pour une large part assimilable à une sommation des fonctions d'intérêts des adhérents (une expression explicite de cette formulation et une discussion rapide de ses implications est présentée dans CAHUC P., ZYLBERBERG A., Economie du travail, DE BOECK, 1996). « On admet, écrivent ces auteurs, que l'objectif du syndicat consiste à maximiser l'espérance d'utilité de ses membres. » (p. 295). De ce fait, les syndicats, notamment de salariés, sont constamment soumis à la tentation du corporatisme, privilégiant les intérêts des salariés actuels, voire des seuls syndiqués, au détriment des intérêts des non-syndiqués, des non-salariés et des consommateurs.

Une telle hypothèse est certainement pertinente dans des systèmes juridiques dans lesquels les syndicats sont assimilés à des associations réunissant des adhérents pour un objectif commun particulier. L'action commune se fonde alors sur l'intérêt commun partagé ; elle s'y limite. Mais le droit français, depuis fort longtemps, ne retient pas une telle définition du syndicat : il est interdit aux syndicats de négocier des avantages qui seraient réservés aux seuls syndiqués. Comme l'expriment de façon constante la jurisprudence et la loi, « l'action civile exercée par un syndicat professionnel est recevable lorsqu'elle a pour objet, non de donner satisfaction aux intérêts individuels d'un ou de plusieurs de ses membres, mais d'assurer la défense de l'intérêt collectif de la profession envisagée dans son ensemble et représentée par le syndicat professionnel » (Cour de Cassation, 5 avril 1913, in Dalloz, 1914, III, 1.65). Dès lors, tout syndicat professionnel, qu'il réunisse des salariés ou des employeurs, est considéré comme ayant en charge la défense de la profession dans son ensemble et non comme représentant seulement des intérêts particuliers dans la négociation : « Défenseur attribué des intérêts économiques de la profession, non en vertu d'une délégation, d'un mandat des membres qui la composent (...) le droit syndical n'est pas le faisceau des droits individuels ; l'action syndicale n'est pas la somme, le groupement des actions individuelles. C'est une action spéciale, créée par la loi, sans relation théorique avec l'action individuelle. Les deux actions ont sans doute un trait commun en ce qu'elles procèdent du même fait dommageable, mais elles diffèrent par leur cause, leur objet, leur résultat. » (Conclusions du procureur général Sarrut, in ibid, p. 71).

Cette position ancienne et constante est toujours, en droit, l'une des sources et des fondements de la possibilité de l'extension, c'est à dire de la possibilité pour les syndicats de participer à la régulation des conditions d'exercice de la profession et de contraindre, de ce fait, des employeurs et des salariés qui ne sont pas membres du syndicat. C'est en effet en s'appuyant sur cette jurisprudence que le législateur a argumenté les stipulations de la loi du 10 juillet 1915, et notamment son article 33 k : « (...) les syndicats professionnels existant dans la région pour les industries visées à l'art. 33 (...) peuvent exercer une action civile basée sur l'inobservation de la présente loi, sans avoir à justifier d'un préjudice (...) ». Cette position de ne pas avoir à justifier de préjudice parce qu'il défend « l'intérêt moral » de la profession a été explicitement défendue par Jean JAURÈS lui-même lors du débat de cette loi (Chambre, 2^e séance du 13 nov. 1913, JO du 14, p. 3358 à 3362, cité in Dalloz, 1920, p. 69).

En second lieu, les modèles de négociation collective utilisés dans cet article sont toujours des modèles dans lesquels un seul syndicat représente les salariés. Ceci est conforme à la situation des systèmes de relations professionnelles dotés de procédure d'accréditation. Ce qui n'est pas le cas français. Au contraire, le pluralisme syndical dans la négociation collective est, chez nous, fortement institué dans le droit et dans les pratiques. Ce pluralisme découle de la définition même du syndicat. Chaque syndicat d'employeurs ou de salariés est censé représenter l'une des expressions de l'intérêt collectif de la profession. Réciproquement, aucun acteur ne peut, à lui seul, s'approprier l'expression légitime de cet intérêt général professionnel. Dès lors, l'équilibre de la négociation collective, en France, ne résulte pas du fait que les forces en présence sont renforcées par une procédure d'habilitation, mais dans le fait que l'ensemble des points de vue possibles est représenté dans le débat. Dès lors, la négociation est plus un forum où s'expriment et s'argumentent les différents points de vue sur l'équilibre général qu'un lieu de marchandage où s'échangent des concessions réciproques. Dans une telle conception, le pluralisme de la représentation syndicale est bien, en France, l'un des fondements mêmes de la négociation collective.

On est en droit et nombreux ont été les auteurs qui l'ont fait, de souligner quelques uns des effets pervers de cette institution de la négociation collective française. Mais il convient tout d'abord d'en analyser les fondements et les pratiques. Ce n'est pas la méthode sur laquelle se fonde l'article de P. CAHUC et P. GRANIER, lequel nous propose implicitement, d'aligner le système français de relations professionnelles sur un tout autre modèle de fonctionnement des institutions syndicales et de la négociation collective. Une telle construction mérite réflexion, non comme description de l'état actuel des choses, mais comme préfiguration de ce que pourrait être un autre monde que celui que nous connaissons aujourd'hui.