

Négociier l'emploi.
50 ans de négociations interprofessionnelles sur l'emploi et la formation

Jacques Freyssinet,

Paris, Éditions Liaisons, 2010, 312 p.

L'ouvrage de Jacques Freyssinet présente pour la première fois en France une synthèse sur les négociations interprofessionnelles sur l'emploi et la formation professionnelle durant la période qui va de 1958 à 2008, en tentant d'en déchiffrer la dynamique d'ensemble. Il pose ainsi plusieurs questions cruciales tant pour les chercheurs (sociologues, économistes ou historiens) que pour les acteurs du monde des relations professionnelles : pourquoi a-t-il fallu attendre 1958 pour que l'emploi devienne un objet de négociation à l'échelle nationale ? L'État a-t-il intérêt à affirmer sa pleine responsabilité dans le domaine de l'emploi ou est-il plus commode pour lui de la déléguer ? Quel a été l'impact de la dimension internationale sur les négociations interprofessionnelles sur l'emploi, toujours présentées comme une spécificité française ?

Pour répondre à ces questions, les trois premiers chapitres de l'ouvrage apportent un éclairage neuf et clair sur l'évolution du champ des négociations, en nous montrant les contradictions dans la stratégie des acteurs (qualifiée de « cahoteuse ou chaotique »). L'objet est défini dans un premier chapitre. La frontière des négociations entre ce qui relève du travail et de l'emploi n'a rien d'évident, et le fait que les problèmes d'emploi deviennent un objet spécifique de négociation en 1958 est expliqué par le poids du contexte économique. Une caractéristique du système français étant l'inexistence d'un partage clair des responsabilités – entre l'action publique et la négociation collective aussi bien qu'entre les différents niveaux de négociation –, l'ouvrage s'attache ensuite à montrer (chapitre 2) comment les acteurs sociaux souhaitent démontrer, à travers la négociation interprofessionnelle, leur capacité de régulation autonome tout en craignant un désengagement de l'État, et comment le choix des niveaux de négociation est toujours, tant du côté patronal que syndical, un lieu d'affrontements. La spécificité française est éclairée par un chapitre (chapitre 3) qui montre que l'impact de l'international, au-delà des caractéristiques des systèmes nationaux de relations professionnelles, s'est manifesté de trois façons entre 1958 et 2008. Au cours de certaines périodes d'abord (années 1960 pour le modèle scandinave, années 1980 pour les États-Unis, années 1990 pour les pactes sociaux en Europe occidentale), les expériences étrangères ont alimenté, en tant que repoussoir ou modèle, le choix par les acteurs sociaux français de leur stratégie. Ensuite, des acteurs nouveaux, tels que la CES ou UNICE, se sont constitués au niveau européen et ont créé des dispositifs qui ont amorcé l'insertion des négociations nationales dans les négociations régionales multinationales. Enfin, certaines organisations internationales comme l'OCDE ont joué un rôle diffus mais efficace.

Dans les quatre chapitres suivants (4 à 7), plus descriptifs, l'auteur examine successivement quatre périodes. La première va de 1958 au milieu de la décennie 1970 ; elle est marquée par la création négociée d'instruments destinés à assurer la gestion des conséquences des restructurations industrielles sur l'emploi (indemnisation du chômage, dispositifs de reclassement, préretraites...). Du milieu des années 1970 au début des années 1980, dans le contexte d'apparition du chômage de masse, la négociation collective met en place des moyens exceptionnels pour « atténuer les conséquences sociales d'une évolution supposée conjoncturelle », en assurant notamment des revenus de substitution substantiels aux travailleurs privés d'emploi. Au tournant des années 1980, alors que le chômage est reconnu

comme structurel, la négociation prend une tournure plus ouvertement conflictuelle : différents jugements s'affrontent sur l'identification des variables pertinentes et sur la méthode de négociation à suivre. À tel point qu'après l'échec du projet d'accord multidimensionnel de 1984 sur la flexibilité de l'emploi, les négociations resteront fractionnées par domaine. Ce n'est qu'en janvier 2008 que l'accord sur la modernisation du marché du travail traduit à nouveau une volonté d'action multidimensionnelle sur les déterminants, les statuts et les modes de gestion de l'emploi. Ces quatre chapitres sont fondés sur une analyse fouillée de chaque accord interprofessionnel, dans les relations complexes qu'ils entretiennent avec les accords de branche ou d'entreprise. Certes moins facile à lire d'une traite que les trois premiers, les chercheurs y puiseront toutefois chapitre après chapitre de très précieux éléments d'analyse inédits de chaque négociation interprofessionnelle. La richesse d'analyse des positions des acteurs va au-delà des éclairages juridiques permis par le dépouillement d'une revue telle que *Droit social* ou des données factuelles fournies par *Liaisons sociales*. Le fait que l'auteur ait été non seulement professeur d'économie mais aussi président du conseil d'administration de l'ANPE puis directeur de l'IRES n'est évidemment pas pour rien dans l'intérêt et la qualité de la restitution des compromis des acteurs du système des relations professionnelles qui fait de l'ouvrage un outil de référence sur les négociations interprofessionnelles.

Si un des intérêts de l'ouvrage est de mettre en parallèle la genèse de la signature des accords avec les données économiques de chaque période, ce qui est très rarement fait, il ouvre aussi une série de voies de recherche. Le chapitre 7 commence à lever le voile, avec beaucoup de nuances, quant au rôle des rapports d'expertise (ici le rapport Cahuc) sur les positions des acteurs¹. La perspective comparative abordée dans le chapitre 3 et poursuivie en conclusion, particulièrement éclairante pour mieux comprendre la spécificité française, retient aussi l'attention des lecteurs et mériterait d'être approfondie. Ne faut-il pas ouvrir la comparaison non seulement au plan international mais surtout aux liens entre les acteurs français eux-mêmes ? Autrement dit, aucun des deux acteurs – organisations patronales et syndicales – ne fonctionne en autarcie dans les négociations. Il en va pareillement de l'État qui, par l'entremise du ministère du Travail, encourage le dialogue, encadre les négociations et gère des contacts permanents avec les organisations syndicales et patronales². Mettre l'accent sur les formes de circulation des personnes, des idées et des pratiques entre mondes patronal, syndical, associatif, étatique et politique, permettrait de compléter cette première approche.

L'ouvrage n'est toutefois pas œuvre d'historien mais d'économiste. On y chercherait donc en vain une analyse des changements de position des acteurs patronaux et syndicaux à chaque période, ou du rôle de la dynamique et la durée d'une négociation qui en déplace jour après jour les termes et les enjeux. Mais on peut déjà se référer pour cela à une série de travaux récents tant sur le patronat³, les syndicats⁴, ou au développement des associations⁵ qui ont pris en charge, à partir des années 1980, les intérêts des exclus de l'entreprise à côté des syndicats, sans être présentes dans les négociations.

Reste cependant ouverte, comme l'auteur le relève lui-même dans sa conclusion, la possibilité d'en tirer des enseignements pour l'éclairage de la période actuelle. La conclusion

¹ Sur cet aspect cf. Vincent Gayon, « Un atelier d'écriture internationale : l'OCDE au travail », *Sociologie du travail*, 51 (3), 2009 ; « Le crédit vacillant de l'expert. L'OCDE face au chômage dans les années 1990 et 2000 », *Cultures et conflits*, n°75, 3/2009.

² Danièle Fraboulet, *Quand les patrons s'organisent. Stratégies et pratiques de l'Union des industries métallurgiques et minières, 1900-1950*, Villeneuve d'Ascq, Presses du Septentrion, 2007.

³ Jean-Claude Dumas (dir.), *Dictionnaire historique des patrons français*, Paris, Flammarion, 2010.

⁴ Patrick Fridenson, « Le conflit social », in A. Burguière, J. Revel (dir.), *Histoire de la France*, Paris, Seuil, 2000.

⁵ Claire Andrieu et al. (dir.), *Syndicats et associations. Concurrence ou complémentarité ?*, Rennes, PUR, 2004.

de l'ouvrage reste prudente quant à l'évaluation de l'avancée que peut représenter l'accord multidimensionnel de 2008 sur la modernisation du marché du travail. On peut d'ailleurs se demander si le fait que le ministère du Travail, des Relations sociales, de la Formation, de la Solidarité et de la Ville n'ait plus pleine autorité sur la délégation à l'emploi et à la formation professionnelle – désormais rattachée au ministère en charge de l'Économie – et que ce dernier puisse y recourir, de manière restrictive, en cas de besoin, constitue une novation éphémère ou une réforme durable liée à la crise, qui redonnerait toute son importance à une politique économique d'ensemble, rejoignant par là les analyses de l'ouvrage. Ce dernier nous laisse ainsi avec plus de questions que de réponses pour aujourd'hui : on ne peut donc que souhaiter que tout à la fois l'évaluation des accords et le champ d'étude des négociations interprofessionnel soient l'un et l'autre poursuivis.

Odile Join-Lambert
Institut de recherches économiques et sociales (IRES)