

JACKY FAYOLLE

Directeur de l'IRES

L'information économique et sociale, la recherche et l'activité syndicale

1. Un pluralisme sans complaisance

Lorsqu'en 1979, le rapport de René Lenoir sur l'information économique et sociale impulsa le débat sur l'évolution du paysage institutionnel dans ce domaine, il comportait quelques maîtres mots : un pluralisme accru était jugé nécessaire à l'exercice d'un dialogue social de qualité et celui-ci devait permettre de susciter des changements bénéficiant d'un consensus effectif.

Vingt ans après, que peut-on en dire ? Le gain de pluralisme ne souffre pas de contestation. Les trois organismes créés à cette époque, chacun avec leur vocation et leur statut propres, l'IPECODE (devenu REXECODE), l'OFCE et l'IRES ont concouru activement à l'animation du débat public. Mais un pluralisme sans complaisance pourrait-on dire. Et c'est heureux, si l'on pense que le dialogue social a besoin de confrontations qui respectent la différence des points de vue et qui mobilisent la diversité des écoles de pensée. Pour sa part, l'IRES ne s'est pas contenté de bien gérer un domaine réservé – l'analyse socio-économique au service des organisations syndicales – mais s'est inscrit dans le débat public sur la base d'une démarche remettant les enjeux et les acteurs sociaux au cœur de la problématique économique. En ce sens, l'IRES s'est efforcé de montrer qu'être au service des organisations syndicales c'est aussi apporter au bien commun.

2. L'apport de l'IRES au pluralisme du débat public

Dans le développement des théories économiques, notamment celles qui portent sur le marché du travail, les acteurs et les pratiques concrètes (insti-

tutions, syndicats, négociations) sont souvent traités comme des variables parasites qui sont gênantes parce qu'elles compliquent le fonctionnement des marchés aussi bien que les démonstrations des économistes. A cet égard un lieu comme l'IRES exerce un rappel opportun au réel en centrant sa réflexion sur la dynamique concrète du rapport salarial et en mobilisant des ressources empiriques spécifiques (qui passent notamment par un dialogue direct avec les acteurs). On pourrait dire que la particularité de l'IRES est de mettre en œuvre la méthode sociologique en économie, en s'efforçant d'explicitier les normes et les valeurs qui guident l'action des différents acteurs.

Cet effort prévaut dans la définition, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes de recherche au sein de l'IRES. Le mode de fonctionnement de l'IRES ne se contente pas d'associer la définition des besoins d'études par les organisations syndicales, au vu de critères d'utilité et de pertinence, et l'indépendance scientifique des chercheurs professionnels dans la détermination des hypothèses et des méthodes. Cette répartition des rôles est respectée à l'IRES, mais le mode de fonctionnement de l'Institut ne s'en tient pas là. Il s'efforce de faire coopérer chercheurs et syndicalistes tout au long du processus de recherche, notamment au travers de la mobilisation des savoirs spécifiques issus de la pratique syndicale. Une telle pratique de la recherche, adossée aux préoccupations syndicales, est bien sûr mise à l'épreuve de manière permanente. Du moins est-ce là indicatif de la démarche originale que l'IRES s'efforce de faire sienne, celle d'un dialogue continu entre syndicalistes et chercheurs.

Les études menées par les chercheurs de l'IRES ne sont pas les seuls produits de l'Institut. L'Agence d'objectifs incorporée à l'IRES permet d'affecter une part du financement public reçu par l'Institut à la réalisation d'études conçues et réalisées par chacune des organisations syndicales, sous sa propre responsabilité. Ces études sont l'objet de conventions, qui définissent l'objectif et les méthodes de la recherche. Le catalogue recensant ces études montre que, si les organisations syndicales partagent nombre de préoccupations, chacune d'entre elles a des sujets de prédilection : l'étude de la population des cadres motive la CFE-CGC mais fortement aussi la CGT-FO ; celle des discriminations sexuelles et raciales sur le marché du travail et dans l'entreprise est largement le fait de la CGT ; la CFTC se veut particulièrement attentive aux interactions entre les enjeux de société (comme la famille) et ceux de l'entreprise ; le chômage et la durée du travail sollicitent spécialement l'attention de la CFDT ; enfin, nul ne sera surpris que l'UNSA-éducation soit une observatrice avertie du système éducatif. C'est là une illustration positive de la diversité du syndicalisme français.

La conciliation des exigences de la recherche et des impératifs syndicaux ne va pas de soi, ne serait-ce qu'en termes de gestion des ressources et du temps. Le développement de l'IRES a exercé à cet égard une incitation bénéfique sur les organisations qui l'animent, en poussant à la mobilisation des savoirs incorporés à la pratique syndicale et en favorisant des travaux qui, outre leur apport original à la recherche dans certains domaines, font œuvre utile sur des plans complémentaires : l'enrichissement de la mémoire du mouvement syndical, lorsque ces travaux sont de nature historique ; l'élaboration de publications didactiques en direction des militants syndicaux, lorsqu'elles systématisent une expérience souvent éparpillée.

La pratique de l'IRES concourt ainsi à une véritable démocratisation de l'expertise, conçue non pas dans la méfiance ou la condescendance réciproque, mais dans un rapport de travail constant entre chercheurs et syndicalistes.

3. La controverse théorique n'est pas un luxe

Dans la conduite de ses travaux, l'IRES est attentif aux controverses théoriques qui animent ses champs d'étude. Bien sûr parce que ses chercheurs sont insérés dans la communauté scientifique. Mais aussi parce que le syndicalisme est concerné par ces controverses. Le syndicalisme fait preuve d'une sensibilité originelle aux doctrines qui théorisent l'exploitation du travail et fondent un principe normatif de justice dans une conception explicative du rapport de l'économie à la société. Dès la fin du XIX^e siècle, la sensibilité du syndicalisme au décryptage marxiste du capitalisme, ainsi que l'apparition du syndicalisme chrétien, témoignent de cette préoccupation doctrinale. Au milieu du siècle dernier, la progression de l'influence keynésienne sur les politiques publiques peut être comprise comme une reconnaissance du salariat par le capitalisme. Keynes explique que l'insertion reconnue du salariat est nécessaire à la stabilisation de la société capitaliste et qu'on ne peut y réussir en traitant ce salariat comme une armée de réserve parfaitement flexible. L'idée qui incite Keynes à imaginer des politiques économiques alternatives à la déflation, c'est que le salaire n'obéit pas, comme une marchandise quelconque, à un simple rapport entre l'offre et la demande de travail. Il est l'objet d'une « convention » qui en fait « l'étalon de valeur essentiel » d'une économie de marché capitaliste et la stabilité de cet étalon permet de consolider positivement les anticipations des entrepreneurs : « Il faudrait être dépourvu de bon sens pour préférer une politique de salaires souple à une politique souple de la monnaie » .

De fait l'éclatement du compromis keynésien est aujourd'hui particulièrement tangible sur la question du salaire. L'économie du travail contemporaine a connu des développements stimulants sur bien des aspects, elle ana-

lyse avec acuité par exemple la segmentation du salariat, le dualisme entre *insiders* insérés dans les entreprises et *outsiders* menacés d'exclusion. Il faut à la fois apprécier la pertinence de ces travaux, lorsqu'ils décrivent la logique de certaines situations qui s'imposent de manière contraignante aux salariés, et en mettre en évidence les limites, car ils font souvent silence sur le conditionnement de la question salariale par les exigences de la rentabilité. Ces travaux traitent trop souvent les syndicats comme le facteur de rigidité ou de distorsion par excellence qui empêche le marché de déterminer le juste prix du travail, lequel éliminerait tout chômage suscité par un excès de ce prix. La nécessaire controverse théorique dans ces domaines légitime le bien-fondé de la vocation qui est celle de l'IRES.

4. Une exigence pratique : sécuriser de nouveau la condition salariale

Il ne s'agit pas là d'enjeux seulement théoriques. La question salariale et sociale est au cœur des difficultés qui empêchent la France et l'Europe de connaître, depuis de trop nombreuses années, une croissance suffisamment ferme et régulière pour assurer un processus durable de création d'emplois et de résorption du chômage. Au milieu des années 1990, lorsque la transition à l'union monétaire faisait peser ses contraintes, l'insécurité ressentie par les salariés a joué à l'encontre des facteurs de reprise, en poussant à des comportements prononcés d'épargne de précaution. Si la croissance enregistrée de 1997 à 2000 a constitué un retournement heureux, elle est restée trop brève pour consolider une perspective conjointe de retour vers le plein emploi et d'amélioration de la qualité des emplois, pourtant amorcée dans la démarche communautaire, d'Amsterdam à Lisbonne. Avec le retournement d'allure récessive de 2000-01, la modération salariale et la flexibilité des marchés du travail sont réaffirmés comme les axes dominants tandis que la préoccupation de qualité des emplois repasse au second plan. Le numéro spécial de *La Chronique internationale de l'IRES*, publié en septembre 2002 sous la direction de Jacques Freyssinet, analyse de près ce recul.

La conscience des risques multiples éprouvés par les salariés, à court terme sur leur emploi, à plus long terme sur leurs retraites, fragilise la représentation qu'ils se font de l'ensemble de leur cycle de vie. Et cette incertitude qui porte loin exerce en retour un effet de freinage sur la croissance, notamment parce que les entreprises, faute de perspectives solides, diffèrent, annulent ou délocalisent leurs projets d'investissement. Le report de la gestion des risques sur le salariat est aujourd'hui un problème majeur. C'est au cœur de la mutation des entreprises, associée au mouvement de globalisation financière : dans l'entreprise du capitalisme patrimonial, les rapports de force entre actionnaires et managers sont évolutifs, mais se règlent largement sur le dos des salariés, au travers d'outils de gestion qui répercutent sur ces sa-

lariés les risques industriels et financiers. Le numéro spécial récent de notre revue, coordonné par Catherine Sauviat et Jean-Marie Pernot, mène l'analyse de ces mutations.

L'enjeu de la réforme des retraites soulève également cette question du risque. Des retraites financées par voie patrimoniale sont vulnérables à des risques de spéculation qui n'ont pas une simple dimension individuelle, mais qui peuvent jouer à grande échelle. La meilleure manière de limiter ce risque-là, c'est de consolider et d'améliorer les régimes publics de retraite par répartition dont la finalité est de garantir une équité intergénérationnelle qui passe par une parité convenable et durable des niveaux de vie entre actifs et retraités et donc par une sécurisation du taux de remplacement anticipé entre la pension et le salaire net. Cette sécurisation fondera la confiance envers les engagements des régimes publics de retraites et évitera les comportements de fuite vers les fonds privés. Elle suppose bien sûr la définition de règles et de dispositifs permettant le traitement équitable des générations successives face à des chocs qui, spontanément, les affectent différemment. Au cours d'un colloque international sur les retraites organisé en octobre 2002 par l'IRES, sous la houlette de Pierre Concialdi et Antoine Math, la comparaison d'expériences nationales diverses a montré que cette question du traitement des risques leur est commune et qu'elle est loin d'être résolue par l'individualisation patrimoniale des droits à retraites.

5. La formation de nouvelles normes collectives

Avec cette attention à la confrontation entre le statut salarial et les risques socio-économiques contemporains, c'est au destin même du salariat que s'intéresse l'IRES. L'interrogation sur la formation des normes collectives est à cet égard centrale. Les trajectoires individuelles sont aujourd'hui beaucoup moins prédéterminées par de solides cadres collectifs. Comment reconstruit-on un système de droits et d'institutions pour sécuriser la trajectoire professionnelle des personnes et favoriser la réalisation des aspirations individuelles dans un contexte où le salariat est moins fixe et plus circulant, où les relations sont plus volages entre l'entreprise et le salarié ? Quels sont les principes et dispositifs de solidarité, fondés sur des notions de justice et incorporés dans les modes de gestion et les politiques publiques, qui assurent la cohésion sociale et le développement durable ? Quelle peut être la nature du plein emploi dans un contexte de mondialisation ? Le modèle d'emploi associé aux Trente Glorieuses a été porté par un nombre assez restreint de générations, les premières générations du baby-boom, et surtout les générations masculines. Il en résulte un problème crucial, celui de la transmission intergénérationnelle des acquis sociaux, qui a évidemment des implications sur l'avenir même du mouvement syndical.

En travaillant sur ces enjeux, l'IRES concourt, à sa place modeste, à nourrir la maturation d'un syndicalisme pleinement en prise sur le monde contemporain. L'Institut remplit une fonction unique de lieu d'activité et d'échange intellectuels commun aux organisations syndicales qui l'animent, dans le respect de leur diversité. Les confédérations concernées, dans leur sagesse, ont considéré qu'il était d'un grand intérêt, pour elles-mêmes et pour l'ensemble du corps social, de jouer la carte d'un lieu d'élaboration intellectuelle vivant et imaginatif, qui mise sur le potentiel créatif de ses chercheurs. Au bout de vingt ans, on peut dire, sans vanité, que ce pari a été tenu et que nous comptons bien en poursuivre la réalisation avec une énergie renforcée par cette réussite.