

Quand les chercheurs visitent les musées

Il y a dix ans, la directrice du musée d'Orsay s'était exprimée sans détours : « La visite au musée sous le second Empire et la III^e République était une pratique plus démocratique qu'aujourd'hui »⁽¹⁾ Cette affirmation, dont on lui laissera la pleine responsabilité, argumentée mais peut-être déjà un peu vieillie aujourd'hui, attire néanmoins avec force l'attention sur le fait que le rapport des musées aux publics est fondamentalement objet d'histoire.

Le rapport consistant, que le quatuor de chercheurs constituant le groupe « Travail » de l'IRES vient de produire sur le public et le personnel des musées, prend à juste titre le parti historique. Les lieux de conservation que sont les musées n'échappent pas à l'histoire, depuis leur institutionnalisation tangible au cours du XIX^e siècle jusqu'au renouvellement récent de l'offre muséale.

Dans cette histoire du « produit » musée et des services qu'il rend, le rapport aux publics est un enjeu récurrent. Le travail muséal est notamment le travail de constitution du public, puisque celui-ci a toujours une dimension virtuelle ; les finalités et les modalités de ce travail ont partie liée avec les conceptions de leurs missions qui animent les conservateurs, mais aussi leurs interlocuteurs institutionnels. Le rapport dessine avec nuance la gamme des pratiques au sein d'un monde des conservateurs hétérogène de par ses origines et ses situations de travail.

Si l'analyse du corps des conservateurs reçoit une attention justifiée, le rapport met en évidence l'enjeu de professionnalisation qui concerne aujourd'hui tous les personnels des musées, gardiens, guides, personnels d'accueil... mais qui met à l'épreuve les stratifications coutumières et statutaires héritées de l'histoire.

Ce parcours muséal apprend beaucoup sur une institution par nature fort visitée mais pourtant méconnue. Il montre, que loin d'être un cas à part, le rapport toujours problématique des musées à leurs publics et les exigences qui en résultent pour leurs personnels de tous grades soulèvent bien des questions d'intérêt général pour les services publics.

Jacky Fayolle

⁽¹⁾ Françoise Cachin, « Paris muséifié », *Le Débat*, n° 80, mai-août 1994, p.299.

Le public et le travail des personnels des fonctions publiques nationale et territoriale : le cas des musées

A l'heure où, au nom de l'usager, du citoyen, du contribuable, il est demandé aux administrations publiques d'améliorer la qualité et l'efficacité du service rendu, un rapport de l'IRES⁽¹⁾ se penche sur le travail dans les services de l'Etat et des collectivités locales que sont les musées. Au-delà de sa spécificité, ce cas permet de s'interroger sur la notion d'usager, trop souvent considérée comme une évidence. A travers cet exemple, le rapport cherche à montrer que les personnels des musées ne réforment pas les finalités et les pratiques de leur travail sans se confronter préalablement à leur conception du destinataire de ce travail : le public ? les publics ? les non-publics ? L'utilité sociale du musée est en débat à travers la manière dont on se propose de nommer le destinataire de l'action publique, condition pour que les diverses catégories professionnelles des musées discutent entre elles des actions qu'elles doivent conduire. Ce rapport est le fruit d'une convention avec le ministère de la Recherche (action concertée incitative Travail) et le Centre national de la fonction publique territoriale.

Depuis plusieurs années, la modernisation de l'Etat est à l'ordre du jour de bien des programmes gouvernementaux qui se proposent de renforcer l'efficacité de l'Etat et, donc, celle du travail des fonctionnaires. Ils en appellent à plus de productivité mais aussi à des fonctionnaires qui travaillent mieux, qui servent les citoyens en leur donnant satisfaction. L'actualité française est également marquée par la prochaine application de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF), qui introduit dans le budget de l'Etat une logique d'évaluation de la performance. Que connaît-on cependant du lien entre le travail des fonctionnaires et la satisfaction de l'usager ? Et, avant cela, que sait-on du travail dans la fonction publique ? Si les mutations du travail dans les entreprises privées et publiques ont été amplement décrites, il n'en va pas de même de la fonction publique. L'étude des musées nationaux et territoriaux et de leurs personnels aide à comprendre comment des personnels de l'Etat et des collectivités locales se saisissent d'une visée de satisfaction du destinataire de leur travail pour conférer à celui-ci sens et contenu.

L'enquête a reposé sur la consultation d'archives (Conseil d'Etat, ministère de la Culture), l'exploitation de documents publiés (revue de l'association professionnelle des conservateurs de l'après-guerre à nos jours, rapports d'activité récents du musée du Louvre) et une centaine d'entretiens. Ceux-ci ont été effectués avec les responsables d'une quarantaine de musées nationaux et territoriaux, et, dans certains cas, avec les diverses catégories de personnels. Ont également été interrogés des représentants des tutelles, des organisations syndicales et professionnelles, d'associations d'amis de musées.

1. L'entrée du public dans l'activité des musées : une longue histoire

Si l'on se réfère aux concepts d'A.O. Hirschman, c'est sous la forme de la prise de parole (*voice*) ou de la défection (*exit*) que les fonctionnaires devraient voir se rappeler à eux l'usager pour lequel ils travaillent. Or, dans ce domaine, point d'associations d'usagers en colère qui entreprendraient de le faire : les associations d'amis de musées ne se situent pas exactement dans une telle logique. Soit elles répondent à des attentes d'avantages préférentiels, soit elles regroupent des adeptes d'une pratique culturelle et sociale qui partagent plus qu'ils ne discutent les choix des acteurs des musées. Pas, non plus, de menace de tester une quelconque offre concurrente, par exemple privée.

Les musées offrent donc l'occasion d'étudier la place du public dans la définition du travail des fonctionnaires dans un cas où ceux-ci ne sont que peu contraints à se montrer, pourrait-on dire, « orientés usagers ». Ils permettent de repérer l'effet propre d'un certain sens professionnel, certes de manière quelque peu spécifique – les professions y jouent un rôle qu'on ne retrouve pas dans d'autres domaines de la fonction publique – mais aussi riche d'enseignements : on est ici à l'opposé des hypothèses utilitaristes qui voudraient voir les agents de l'Etat ne prendre en compte le destinataire de leurs services que sous la contrainte ou l'incitation. On observe ici, au contraire, comment se construit, historiquement, la représentation, par les collectifs, de ce destinataire, de ses besoins, de ses attentes et des actions que doivent développer les établissements.

Dans la période récente, gagne en influence une norme qui somme le musée d'élargir sa fréquentation au-delà du public acquis à sa cause, d'attirer à lui les catégories sociales qu'il effraie ou ennuie, ceux que le milieu nomme les « non-publics ». Construire un musée pour tous, préoccupé de son utilité sociale au-delà de la seule conservation de collections, tel est le travail assigné aux acteurs.

Cette norme a une histoire. Les politiques publiques de la culture ont connu plusieurs époques : le ministère Malraux, qui entend promouvoir l'accès de tous à la culture tout en se démarquant de la pédagogie et de l'idée de médiation ; mais aussi le ministère Duhamel qui, après la dénonciation d'un mythe de la démocratisation culturelle dans les années 1960, introduit les « non-publics » et la médiation au cœur de la politique de la culture. La maturation de ces politiques n'est un processus ni continu ni purement interne à l'Etat : les réflexions des acteurs concernés anticipent très souvent sur les orientations de l'action publique en même temps que se forment des doctrines qui réuniront certaines fractions du milieu des musées et les autorités de tutelle.

Les sciences sociales ont leur rôle propre, en donnant, par exemple, une caution scientifique au constat d'inégalités sociales dans la pratique du musée. La pédagogie est mobilisée pour comprendre le comportement d'un visiteur peu familier des musées et auquel il s'agit de faire apprécier les collections. Plus généralement, la « muséologie » emprunte à des savoirs spécialisés pour construire ce personnage du visiteur et promouvoir une offre muséale respectueuse de ses attentes et capacités.

Mais l'expérience est première. Dès les années 1960, les établissements testent les moyens de « s'ouvrir » au public, aux divers publics : conférences pour adultes, activités éducatives pour enfants. Les musées de science sont à la pointe d'un changement de logique : faire comprendre plutôt que demander d'admirer. Les écomusées veulent conférer à l'institution, ancrée dans un territoire, une fonction d'appui à un tissu local, impliquant ses habitants.

De diverses manières, le milieu est en effervescence : certains conservateurs contestent l'institution muséale classique, sanctifiant la collection ; la muséologie et ses personnels (spécialistes des publics dans les services culturels...) les relaient pour défendre le principe d'un musée au service du public. Le projet passe par une dénonciation des musées que certains auraient voulu réservés à leur délectation personnelle et scientifique.

Ces influences contribuent à forger une norme du musée, que l'on veut « équipement culturel » préoccupé par ses destinataires. Les justifications de l'activité et de l'action s'énoncent de plus en plus en se référant à ce fameux public, en déclinant celui-ci au pluriel. On le voit aussi comme « visiteur », unité de dénombrement et catégorisable en diverses cibles d'actions et types d'offres. Dans les rénovations des années 1990, on met à sa disposition de nouveaux équipements (auditoriums, boutiques, cafétérias...) destinés à des activités et à agrémenter la visite, conçue comme sortie culturelle et de loisirs. Désormais, les présentations visent plus l'explication et la sensibilisation pour un public non spécialiste que l'exhaustivité pour les seuls amateurs.

Finalement, la loi « Musées » (2002) valide la norme en demandant sa généralisation (développement des services des publics...).

2. Le public, enjeu du travail au musée

Le public n'est donc pas une évidence que les personnels des musées n'auraient qu'à reconnaître. Il se construit historiquement dans un débat auquel contribue activement la profession de conservateur, dans ses différents « segments », porteurs de visions concurrentes de la mission de l'institution, de la fonction de conservateur, des modes d'action légitimes.

Si à l'origine, le musée s'identifiait à son conservateur, détenteur du savoir sur la collection mais, en province, sans statut juridique le préservant de l'emprise des municipalités, la situation a fortement changé. Depuis longtemps, le public est un élément important du débat sur le corps des conservateurs et leur formation. L'adoption en 1963 d'un statut commun pour les musées d'Etat et les musées de province « classés », qui réunit dans un même concours deux groupes socialement différents, pose la question de la formation et de l'ouverture aux publics des conservateurs : le système de sélection sociale et de cooptation qui inspirait leur formation se trouve bouleversé par sa confrontation avec des conservateurs aux origines plus modestes.

Les conservateurs débattent toujours aujourd'hui des termes dans lesquels ils doivent se représenter les destinataires de leur travail : faut-il travailler à construire un musée irréprochable par sa réputation scientifique et, ensuite, aux appuis permettant au public d'accéder à cette perfection, notamment par les visites-conférences ? Ou voit-on là le sacrifice délibéré du grand public à l'élitisme des professionnels ? On souhaitera alors que le service des publics contrebalance l'influence de la conservation pour que l'emporte l'attention portée au néophyte : actions en direction des populations défavorisées, muséographie privilégiant la réception du « message » par les divers types de visiteurs, etc.

Selon qu'ils exercent dans les musées nationaux ou territoriaux, les conservateurs pratiquent un métier qui se polarise assez différemment : plus de temps consacré au travail scientifique sur les collections dans les premiers – établissements faisant référence au plan national voire international, dotés de collections relativement homogènes et exhaustives – quand bien même les tâches gestionnaires gagnent en importance ; plus de temps dévolu, dans les seconds, à la signification politique locale du musée (identité du territoire...), donc à la négociation avec les élus, les institutions, les groupes de pression, mais aussi aux actions de médiation culturelle, le tout dans des établissements où les collections peuvent être hétéroclites et d'intérêt parfois local. Les conservateurs territoriaux peuvent être tirés par leur tutelle vers un travail de chef d'un service municipal, mettant en œuvre la politique des élus et confrontés de manière plus pressante que leurs collègues de l'Etat à la figure de l'électeur-contribuable-usager... à moins que ce ne soit à eux de convaincre des élus oublieux de leur « jouet » dès que créé. D'où un sentiment d'être « plus au contact du public » que dans les musées nationaux.

Gestion du personnel, gestion du développement de l'établissement, organisation de la médiation culturelle, relations publiques : la conception du musée comme équipement culturel destiné au public tend à multiplier les tâches du conservateur, qui se vit souvent comme tiraillé entre sa collection et le public.

Ces évolutions confrontent les conservateurs à d'autres catégories, qui se revendiquent comme des professions, notamment les personnels d'accueil et de surveillance et les fonctions tournées vers le public, telle la médiation. Un établissement préoccupé du public se pose la question de son accueil, de son orientation, de ses besoins de renseignements (pièces exposées, offre d'activités...). Les conservateurs responsables des établissements tout comme la tutelle nationale (direction des musées de France), voire locale, tendent ainsi à vouloir dépasser le traditionnel face-à-face entre le conservateur et le « gardien », défavorable à ce dernier, dévalorisé, méprisé, aux conditions de travail difficiles (monotonie...). Ils envisagent la reconnaissance d'une « fonction » à part entière, appelant une « professionnalisation ». Encore faut-il donner un contenu concret à cette fonction, en adéquation avec un personnel recruté, récemment encore, selon l'a priori qu'il ne requerrait aucune qualification.

Mais le problème est plus marqué avec les services des publics. Si le principe de la médiation et le recours à des spécialistes gagnent en légitimité chez les conservateurs, des incompréhensions persistent dans les relations avec ces services. La médiation souffre, spécialement dans la fonction publique territoriale, de l'absence d'un cadre statutaire gage de stabilité. Les postes sont souvent construits par des acrobaties à partir des corps existants, de contrats de statut précaire ou par le recours à des « faisant fonction ».

3. La conquête des publics : le système muséal en changement

L'élaboration et l'apprentissage de la nouvelle norme de l'offre muséale ont consisté à faire cohabiter le musée traditionnel et ses collections avec une diversification de ses activités. Marketing et muséologie aidant, les musées ont appris à différencier les publics, à susciter la fréquentation, à développer des actions spécifiques à chaque catégorie. Il a ainsi été répondu à l'exigence de « se professionnaliser », de se concevoir comme équipement culturel pratiquant un fonctionnement réfléchi, organisé, par lequel le conservateur consent au public la reconnaissance que sa passion ne garantit pas tout. Le musée s'est converti à l'idée qu'il est un lieu à manager, à développer, sans frayer avec les logiques excessivement commerciales.

L'apprentissage s'est cependant stabilisé sur un compromis confinant à l'équilibre. L'action commune procède d'une juxtaposition des interventions spécialisées plus que d'un accord profond sur l'utilité sociale fondamentale du musée et la coordination des actions. La médiation se fait un peu à côté de la conservation et du travail scientifique.

Chaque établissement fait voir une originalité de la dynamique suivie et des difficultés rencontrées. Il arrive qu'une reconnaissance mutuelle encore trop partielle entrave le développement d'un agir en

commun. Les mondes de la conservation et de l'accueil-surveillance peuvent demeurer très clivés, avec par exemple ici le sentiment de gardiens-guides – pour certains « sur-diplômés » et nourrissant l'espoir de tirer leur fonction vers la médiation – de se heurter au rappel à leur condition subalterne. Ceux-ci se démobilisent dans le regret de n'avoir pu, estiment-ils, faire aboutir leur désir de se professionnaliser. *A contrario*, dans un univers où la logique de conservation a pu, un moment, s'effacer au profit d'une logique plus commerciale, le retour dans le jeu du conservateur peut profiter aux tâches d'hôtesse-animatrices en donnant davantage de contenu à leur fonction d'introduction à la visite.

Certains établissements expérimentent le rapprochement des diverses catégories professionnelles à travers des réflexions collectives sur les conditions de visite et le fonctionnement quotidien du musée. Les personnels en tirent une meilleure connaissance mutuelle mais butent parfois sur l'obstination des professions à se distinguer et surtout sur des blocages statutaires peu aptes à reconnaître l'investissement personnel des titulaires des nouvelles fonctions, auxquelles ne correspond parfois aucun corps.

Mais de telles innovations tardent à se traduire dans une logique de corps et de grades. Le travail exercé quotidiennement a évolué plus vite que ces derniers. Les personnels consentent à prendre en charge des tâches sans que, dans certains cas, leur engagement puisse être reconnu par la rémunération ou la carrière. L'engagement dans le travail et le sens professionnel menacent de s'amenuiser s'ils ne peuvent être reconnus.

O. Join-Lambert, Y. Lochard, M. Raveyre, P. Ughetto

1) Servir l'Etat et l'usager. Définition et redéfinition du travail par le public dans le domaine des musées, mai 2004 : <http://www.ires-fr.org/files/rapports/pagerap.htm>

IRES

Biblio

Chronique Internationale de l'IRES n°90 – septembre 2004

Allemagne : Retour aux 40 heures ?
Adelheid HEGE

Irlande : L'immigration, de nouveau
Pascal UGHETTO

Pays-Bas : Réforme de la préretraite et crise des relations professionnelles
Marie WIERINK

Portugal : Le traitement de choc du docteur Barroso
Jean-Marie PERNOT

Bulgarie : Restructurations industrielles et stratégies des acteurs
Vassil KIROV

La Revue de l'IRES n° 45 – 2/2004

Numéro spécial :
Les relations professionnelles
dans le secteur public
(À paraître)

Documents de travail

Vers une immigration permanente de travailleurs temporaires. Du mode 4 de l'AGCS aux différents régimes migratoires de travailleurs détachés
n° 04.06, juin 2004
Antoine Math (IRES) et *Alexis Spire* (CNRS)

Réactivité sociale au Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie.
La réforme et le travail. Le cas de la surveillance des douanes
n° 04.07, septembre 2004
Renaud Damesin (GIP-MIS), *Solveig Grimault* (CSO/IRES)
Jean-Marie Pernot, Pascal Ughetto (IRES)

DARES-DRT-Université Paris I. Séminaire « La négociation collective dans les entreprises et les branches : bilan et perspectives ». Participation d'Adelheid Hege à la table ronde : « La négociation collective en France et en Europe ». (Paris, 2 juillet 2004)

AISLF (Association internationale des sociologues de langue française). XVII^e congrès international « L'individu social, autres réalités, autre sociologie ? ».

- Communication de Udo Rehfeldt (avec Isabel da Costa, CEE), « Intégration économique régionale et stratégies syndicales transnationales : une comparaison entre l'Union européenne et l'ALENA » ;

- Communication de Pascal Ughetto « L'organisation des expositions et la figuration du public destinataire » ;

- Communication de Catherine Vincent « Formes de syndicalisme et formes de représentation dans la fonction publique française : l'exemple de l'hôpital » dans le Comité de Recherche 25 « Sociologies des relations professionnelles et du syndicalisme ».

(Tours, 5-9 juillet 2004)

ESIT (Ecole supérieure d'interprètes et de traducteurs). Université de Paris-Dauphine. Communication de Florence Lefresne : « La protection sociale en France : enjeux et réformes ». (Paris, 12 juillet 2004)

Association Mohamed Ali de la culture ouvrière et réseau RECEPTIS. Participation de Jacky Fayolle à l'Université d'été 2004 et à la table-ronde sur « Les nouvelles évolutions démographiques au sein du bassin Euromed » (Tunis, 23-25 juillet 2004)

Observatoire Social Européen, avec Conseil National du Travail (Belgique), National Economic Council (Irlande), Joint Programme for Working Life Research in Europe (SALTSA, Suède), IRES (France). Conférence « La Stratégie européenne pour l'emploi, débats et institutionnalisation ».

- Présidence par Jacky Fayolle de l'atelier « Cohérence entre les processus et entre les niveaux » ;

- communication de Florence Lefresne « Les acteurs sociaux et la Stratégie européenne pour l'emploi en France ».

(Bruxelles, 30-31 août 2004)

AECSE (Association des enseignants et chercheurs en Sciences de l'Education). 5^e Congrès international. Communication d'Yves Lochard « La lettre de motivation comme défi à l'interprétation ». (Paris, 2 septembre 2004)

AIRP-IIRA (Association internationale des relations professionnelles). 7^e Congrès européen « The Future of Work in Europe ».

- Communication de Udo Rehfeldt avec Catherine Vincent dans le workshop « Employment and Public Services sur « Negotiating the Transformation of Public Service Employment Relations ».

- Communication de Udo Rehfeldt (avec Isabel da Costa, CEE) « Regionalisation and Transnational Industrial Relations : A Comparison Between the European Union and NAFTA ».

- Udo Rehfeldt, commentateur invité par la Fondation européenne de Dublin sur le rapport « The quality of Industrial Relations Indicators ».

(Estoril, Portugal, 7-11 septembre 2004)

AES (Association d'économie sociale). 24^{èmes} journées de l'AES. Communication d'Antoine Math « Les politiques en direction des familles et l'Europe ».

(Nantes, 9-10 septembre 2004)

CFDT (Confédération française démocratique du travail). Commission régionale protection sociale « Les travailleurs

pauvres ». Communications de Pierre Concialdi et Yves Lochard. (Paris, 10 septembre 2004)

Conseil général de l'Eure. Colloque « Comment combattre les discriminations ». Intervention de Mouna Viprey. (Evreux, 11 septembre 2004)

Université de Paris XIII, UFR Sciences Economiques. Participation de Jacky Fayolle comme rapporteur au jury de soutenance de la thèse de S. Saglio-Rossini, « Les mécanismes d'ajustement par le marché du travail : une comparaison Europe-États-Unis ». (Villetaneuse, 15 Septembre 2004).

Matisse-CNRS-Université Paris I. Colloque « L'accès inégal à l'emploi et à la protection sociale ».

- Communication de Florence Lefresne avec Carole Tuchsirer « Dynamiques d'insertion et politiques d'emploi : une comparaison de six pays européens ».

- Présidence par Jacky Fayolle de l'atelier « Trajectoires Seniors ».

(Paris, 16-17 septembre 2004)

Service des droits des femmes et de l'égalité, ministère de la Parité et de l'Égalité professionnelle. Journées du travail du réseau déconcentré des droits des femmes et de l'égalité. Présentation par Adelheid Hege et Christian Dufour des résultats de l'étude sur la place des femmes dans les conseils de prud'hommes. (Paris, 17 septembre 2004)

Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Participation de Jacky Fayolle en tant que membre du Conseil scientifique au quatrième module de la XXV^e session nationale sur le thème « Qualité du travail et de l'emploi : un atout pour la performance économique et sociale ? » (Londres, 20-24 Septembre 2004)

DESS ATOGE (Analyse du travail, organisation et gestion de l'emploi). Conférence de rentrée. Communication d'Annie Jolivet « Gestion des âges : quel contexte ? » (Nanterre, 27 septembre 2004)

CERAT (Centre de recherche sur la politique, l'administration, la ville et le territoire). Colloque du 40^e anniversaire du CERAT « Les sciences de l'action publique. Genèse, pratiques, usages ». Communication d'Odile Join-Lambert et Yves Lochard « Les apports de l'expérience. Les savoirs en action d'une association d'habitants dans les années 1960 et 1970 ». (Grenoble, 28-29 septembre 2004)

BULLETIN D'ABONNEMENT 2005

Nom
Adresse
.

- désire recevoir régulièrement *La Lettre de l'IRES* (gratuit)
 désire m'abonner à *Chronique Internationale* : 30 L
 désire m'abonner à *La Revue de l'IRES* : 65 X
 désire m'abonner à *Chronique Internationale* + Revue : 85 X
 désire recevoir le *Catalogue des publications de l'IRES*

Les étudiants (justificatifs à l'appui) pourront bénéficier d'une remise de 50 % sur les abonnements et sur les publications achetées à l'unité.
Bulletin à retourner avec votre règlement par :

- Chèque bancaire ou postal à l'ordre de l'IRES,
- Virement CDC - RIB 40031 00001 0000245046D 80
- Carte VISA, MASTERCARD ou EUROCARD :
n° Date d'expiration

à :
IRES Diffusion - 16, boulevard du Mont d'Est
93192 Noisy-le-Grand CEDEX
Tél 33 (0) 1 48 15 18 90 Fax 33 (0) 1 48 15 19 18
E-mail : info@ires-fr.org
Date Signature

La Lettre de l'IRES - Publication trimestrielle
16, bd du Mont d'Est 93192 NOISY-LE-GRAND CEDEX
Directeur de la publication : Jean-Pierre Moussy
Responsable : Benoît Robin
Réalisation : Monique Jacquin
Louyot S.A. - Paris
Dépôt légal : 4^{ème} trimestre 2004 - ISSN n°1145-1394

L'IRES soutient l'effort de recherche propre à chaque organisation syndicale. en finançant des programmes établis par chacune d'elles. Ces travaux sont menés sous leur responsabilité, mais les résultats de ces recherches sont mis à la disposition de l'ensemble du mouvement syndical. Dans cette rubrique, nous vous présentons les travaux remis à l'IRES dans le cadre de ces conventions de recherche au cours des derniers mois. Pour les obtenir, s'adresser auprès de l'organisation concernée (voir les adresses en page 6).



L'économie et la société française dans la mondialisation

Pierre-David LABANI

L'auteur indique qu'au cours de ces quinze dernières années, le monde a connu de profonds changements qui modifient le cadre de l'action économique mais aussi politique et sociale. Le syndicalisme est comme d'autres confronté à cette nouvelle donne. La mondialisation est une des questions dont la CFDT a le plus débattu au cours de ces dernières années. Au Congrès de Montpellier (1995), tout d'abord, c'est sur l'analyse de la mondialisation que s'ouvrait le rapport général. Puis la CFDT y a consacré son Université d'été de 1996 et toute une série de débats dans ses instances nationales ont suivi en 1997. Une résolution du Congrès de Lille (1998) y a été exclusivement consacrée. Enfin, lors de son dernier Congrès à Nantes (2002), la CFDT a publié une déclaration intitulée « Le monde que nous voulons » qui précise son analyse et définit ses orientations sur le thème de la mondialisation.

Face à des transformations qui concernent l'ensemble de la société, le syndicalisme a besoin d'une analyse autonome, la plus objective possible de l'environnement dans lequel son action s'inscrit. Ne pas se laisser enfermer dans des discours simplistes ou doctrinaux, distinguer ce qui est réellement nouveau, ce qui relève des apparences ou de la réalité, séparer les vrais problèmes des fausses questions pour mieux cerner les opportunités et les risques liés à la mondialisation sont au cœur des attentes des citoyens. Pour la CFDT, il ne s'agit pas d'être « pour » ou « contre » la mondialisation qui est une donnée, mais de savoir clairement dans quelle direction le syndicalisme veut infléchir le cours des choses et comment il compte s'y prendre.

La dimension économique domine le débat sur la mondialisation au détriment des autres dimensions. Pourtant, l'actualité montre presque quotidiennement l'importance d'autres aspects tout aussi déter-

minants : demande croissante de normes sociales fondamentales dans les échanges internationaux, montée en puissance des exigences démocratiques partout dans le monde, nouvelle donne géostratégique et demande d'une gouvernance mondiale « multipolaire » ou encore inquiétudes sur le devenir de la diversité culturelle dans un monde dominé par les réseaux de communication anglo-saxons. Pour la CFDT, le débat ne saurait donc se restreindre aux seules questions économiques, mais doit s'étendre aux autres dimensions de la mondialisation.

Ce rapport vise à offrir aux lecteurs une synthèse des réflexions menées par la CFDT sur la question de la mondialisation depuis 1995. Il se décline en trois parties. La première cherchera à analyser les différents aspects de la mondialisation. La seconde explicitera le choix et l'objectif de la CFDT d'une « régulation de la mondialisation ». Enfin, la troisième partie précisera les instruments d'action dont dispose le mouvement syndical pour parvenir à cet objectif.



Quels impacts des délocalisations sur les conditions sociales dans l'Union Européenne élargie ?

Sébastien DUPUCH

Délocalisations, Restructurations, Mutations, Fusions-Absorptions (F-A), ... sont devenus des termes fortement d'actualité sur la dernière décennie et revêtent derrière le sens de ceux-ci des réalités parfois sérieusement dramatiques et d'abord, pour les salariés qui sont généralement les premiers à faire les « frais » de telles mesures qui sont plus que jamais synonymes de *détricotage social*.

Dans le contexte de *mondialisation* caractérisé notamment par la dominance de la logique économique et financière (*financiarisation*) ainsi que par celle des stratégies de Firmes (*globalisation*) avec pour corollaire l'accroissement abyssal des inégalités, la CGT-Force Ouvrière s'est toujours opposée au libéralisme des-

tructeur privilégiant le raisonnement à court terme et faisant du *social* la variable d'ajustement. L'étude vient ainsi conforter les analyses et le fondement des positions confédérales en mettant implicitement en exergue que le « *laissez faire* » des marchés fondé sur la déréglementation, la libéralisation, ... est totalement contradictoire avec l'évolution des richesses qui imposent de renforcer la cohésion sociale sur l'ensemble du et des territoires avec non seulement de la régulation, mais aussi de la réglementation, seule à même en capacité d'offrir des garanties en matière d'égalité entre les Hommes dans une *mondialisation* maîtrisée où les acteurs prennent et assument pleinement leurs responsabilités.

Avec ce travail conduit minutieusement par Sébastien DUPUCH, le mouvement syndical bénéficie d'un substantiel support d'étude dépassant le seul cadre des littératures déjà conséquentes portant sur les Investissements Directs Etrangers (IDE). En s'attachant à décrypter les contenus et les contours sociaux (« types » d'emploi, salaires, ...) d'une part et de l'autre, en scrutant les branches et les secteurs les plus concernés et affectés par les délocalisations avec leurs impacts dans le pays d'origine et celui d'accueil également, l'auteur permet de corriger nombre d'idées reçues et de mettre en exergue notamment que les Pays d'Europe Centrale et Orientale (PECO) ont un niveau d'éducation parfois supérieur aux pays considérés comme les plus développés.

La qualification, la formation professionnelle, apparaissent à ces égards des éléments fondamentaux tandis qu'il ressort aussi manifestement que l'attractivité du territoire français est loin de se dégrader comme certains voudraient le faire croire et aux fins de « justifier » ainsi un *détricotage social*...

L'évolution du processus d'insertion économique de l'Amérique Latine dans l'économie globale.

Beethoven HERRERA

Dictée par le libéralisme économique récurrent, la *globalisation* telle que définie par le concept originel anglo-saxon, n'a pas assuré l'ascension durable de l'Amérique latine. Fin connaisseur du continent

sud-américain, dont il est originaire, Beethoven HERRERA VALENCIA nous fait reprendre pied dans la réalité d'une faillite prévisible, à défaut de soupape de sécurité.

L'étude des accords commerciaux et de leurs enjeux qui conditionnent les économies de la communauté Andine placée sous la domination nord-américaine, d'une part, et l'influence de l'Union Européenne de l'autre, il met en évidence les conséquences de la conversion à l'économie de marché.

Ces travaux interpellent quant aux négociations engagées par les deux grandes puissances, car *in fine*, elles contribuent à protéger leurs prés carrés commerciaux pour conserver leur rang de Nations les plus riches, capables de s'imposer en tant que partenaire privilégié, sans pour autant avoir le souci prononcé de s'assurer que ces échanges facilitent une aspiration (par le haut) des conditions sociales, au-delà des aspects macroéconomiques.

Sur ce dernier volet, l'étude montre que dans ce processus « d'aide liée », c'est-à-dire d'ouverture du marché sous contrainte, les pays andins ont vu néanmoins décoller leurs exportations et stimuler leur compétitivité.

Après retraitement des données empiriques disponibles, l'auteur ne manque pas de s'engager et de condamner, démonstration à l'appui, le cercle vicieux qui découle d'un pan de la *Mondialisation* : baisse du coût du travail, précarisation de l'emploi, privatisation des services publics et retard de développement de la société concernée !



Les institutions représentatives du personnel face à l'éclatement de l'entreprise

Isabelle ROUSSEL-VERRET

Le droit du travail se réfère à une certaine représentation du rapport de travail, qui repose sur une conception de confrontation des rapports sociaux. Cette confrontation met face-à-face l'employeur et une

collectivité de salariés, représentée par des institutions au sein d'une entreprise. En ce sens, Messieurs Lyon-Caen et de Maillard affirment que « *le droit du travail est le droit de l'entreprise* ». L'entreprise et ses établissements sont en effet les socles sur lesquels ont été édifiées les instances représentatives du personnel. Ces dernières sont d'autant plus efficaces que la collectivité de travail est soudée et que l'interlocuteur auquel elles s'adressent (l'employeur) est unique. Ainsi, l'entreprise garantit la stabilité des relations entre employeur, salariés et institutions représentatives du personnel. Toutefois, cette stabilité est ébranlée par deux phénomènes inverses : la déconcentration et la concentration du capital.

– Pendant des décennies, la mondialisation des échanges s'est accompagnée de l'émergence de groupes, notamment internationaux, rassemblant plusieurs entreprises afin de réaliser des économies d'échelle.

– La tendance s'est inversée au début des années 1980, avec l'apparition de la récession, qui a conduit à la décomposition du capital en entités juridiques séparées et corrélativement à l'extériorisation de la main d'œuvre, c'est-à-dire à l'exploitation de la force de travail par un utilisateur distinct de l'employeur nominal et qui n'en assume pas les responsabilités. Ce phénomène d'extériorisation a pris deux formes. D'un côté, il s'est traduit par la décentralisation de la gestion de l'entreprise par l'utilisation de techniques sociétaires, telles que la filialisation. Ce mécanisme permet d'extérioriser une tâche autrefois intégrée dans la société initiale à une filiale. D'un autre côté, l'extériorisation a pris une forme contractuelle avec par exemple la sous-traitance et la prestation de services, par lesquelles une entreprise donneuse d'ordres décide de faire exécuter une tâche ou une activité par une autre entreprise, plutôt que par ses propres salariés, au moyen d'un contrat commercial.

Ces deux phénomènes affectent la structure de l'entreprise, à savoir ses activités, son patrimoine, son personnel et sa direction. C'est à ce titre que nous parlons d'éclatement de l'entreprise. De fait, il devient difficile d'une part, de déterminer le véritable employeur - l'interlocuteur des institutions représentatives du personnel- et d'autre part, d'assurer l'union de la

collectivité de travail à représenter. Le socle sur lequel étaient bâties les institutions représentatives du personnel se fissure, ce qui nuit à leur efficacité.

L'objet de notre travail est donc d'étudier les réactions du législateur et du juge pour lutter contre cet éclatement de l'entreprise, préjudiciable aux institutions représentatives du personnel. Ces deux acteurs ont cherché à reconstituer l'entreprise, afin de redonner leur vitalité aux représentants du personnel.

– Face à la constitution de groupes de sociétés, composés d'entités juridiques distinctes qui éloignent les institutions représentatives du personnel du véritable interlocuteur, le législateur a voulu recréer le face-à-face, consubstantiel à l'entreprise, entre l'employeur et les représentants des salariés, en créant des instances de représentation au niveau du groupe avec le comité de groupe ou le comité d'entreprise européen.

– De même, pour éviter que l'atomisation de l'entreprise liée aux stratégies d'extériorisation ne mette à mal le droit à la représentation du personnel, les juges se sont efforcés, dès le début des années 1970, de reconstituer l'entreprise au-delà de son morcellement en plusieurs sociétés, en inventant la notion d'unité économique et sociale. Cependant, cette démarche est restée sans effet sur l'autre volet de l'extériorisation lié à la technique contractuelle. Or, ces stratégies créent une fracture entre l'employeur nominal et l'utilisateur de la force de travail, ce qui pose des problèmes quant à l'efficacité des institutions représentatives du personnel. Les juges s'emploient alors à réduire cette séparation en ne condamnant pas l'accès aux droits à la représentation des salariés dans l'entreprise utilisatrice, dans certains cas seulement.

Toutes ces réactions prétoriennes et légales mettent en lumière les lacunes et les insuffisances de notre droit du travail, qui peine à appréhender ces diverses configurations de l'entreprise et corrélativement à limiter l'atteinte qui est portée à l'efficacité des instances de représentation du personnel. Dans cette étude, nous concentrons alors notre attention à la recherche de solutions pour adapter notre droit à cette réalité, afin de mieux garantir aux salariés leur droit à la représentation.

POUR SE PROCURER CES TRAVAUX

CFDT - Emmanuel Mermet, 4 bd de la Villette 75955 Paris cedex 19 - Tel : 01 42 03 80 84 - E-mail : emermet@cfdt.fr

CFE-CGC - Max Leca - 59/63 rue du Rocher 75008 Paris - Tel : 01 55 30 12 12 - E-mail : Leca@cfecgc.fr

CFTC - Philippe Arondel - 13 rue des Ecluses St Martin 75483 Paris cedex 10 - Tel : 01 44 52 48 55 - E-mail : ecosoc@cftc.fr

CGT - Fabrice Pruvost - 263 rue de Paris 93516 Montreuil cedex - Tel : 01 48 18 92 66 - E-mail : f.pruvost@cgt.fr

CGT-FO - Secteur économique - 141 av. Du Maine 75680 Paris cedex 14 - Tel : 01 40 52 84 47 - E-mail : marie-suzie.pungier@force-ouvriere.fr

UNSA éducation - Jean-Louis Besnard - 21, rue Jules Ferry 93177 Bagnolet cedex - Tel : 01 40 16 78 81 - E-mail : besn-jl@unsa.org