

pu être créé à partir du même volume de travail, en l'absence de temps partiel. Cette grandeur se calcule aisément :

$$(6) \quad NP_i = VOL_i / D^*$$

Enfin, les différentes notions de productivité du travail peuvent être comparées. On distinguera ainsi la **productivité par tête PROD** qui rapporte le produit **Q** aux effectifs **N** et la **productivité horaire PRODH**, qui rapporte ce même produit au volume de travail. Les formules de calcul sont les suivantes :

$$(7.1) \quad PROD = Q / N$$

$$(7.2) \quad PRODH = Q / (N.D)$$

Seule la dernière définition conduit à une notion de productivité cohérente, se rapprochant le plus d'une description des conditions de production. La comparaison entre les deux a pour intérêt d'évaluer l'erreur commise en approchant cette dernière notion par l'une des deux autres.

Tableau des variables

<i>D</i>	<i>D</i> annuelle apparente du travail
<i>D</i> *	<i>D</i> annuelle du travail corrigée pour temps partiel
<i>N</i>	Effectifs
<i>NP</i>	Equivalent temps plein du volume de travail
<i>NTP</i>	Effectifs à temps partiel
<i>p</i>	Taux de conversion temps partiel / temps plein
<i>PROD</i>	Productivité du travail par tête
<i>PRODH</i>	Productivité horaire du travail
<i>TP</i>	Part des emplois à temps partiel
<i>VHTP</i>	Volume de travail sur emplois à temps plein
<i>VOL</i>	Volume de travail = nombre d'heures travaillées
<i>i</i>	Indice de sexe

D'UN INTROUVABLE NÉO-CORPORATISME À L'ÉMERGENCE D'UN MODÈLE DUALISTE D'EMPLOI : LES VARIANTES FRANÇAISE ET BRITANNIQUE DU TOURNANT MONÉTARISTE

Liêm HOANG-NGOC *

INTRODUCTION

Les systèmes de relations professionnelles jouent sans nul doute un rôle dans la régulation macro-économique (voir encadré 1). Les compromis qui s'y nouent soutiennent plus ou moins le type de politique économique menée et influencent donc l'emploi. Une analyse en termes de degré de corporatisme - au sens anglo-saxon du terme¹ (voir Crouch, 1978 ; Schmitter et Lehmbruch, 1979 ; Tarantelli, 1986 ; Goetschy, 1988 ; Hassenteufel, 1990 ; Hoang-Ngoc et Lallement, 1992a) - indique que les pays néo-corporatistes sont ceux qui obtiennent les meilleures performances macro-économiques. La coordination des prises de décisions entre les acteurs des relations professionnelles crée un contexte favorable au maintien de l'emploi. Ce contexte se manifeste par une stabilité du partage des revenus (à laquelle personne n'entend déroger en déclenchant une spirale prix-salaires ou salaires-prix), un accord de chaque partie sur la politique économique menée en échange de contreparties acceptées par la base (climat favorable à l'investissement du côté patronal, redistribution sociale, maintien du pouvoir d'achat et de l'emploi du côté syndical).

* Chercheur à l'I.R.E.S

La France et la Grande-Bretagne ne sont pas réputées comme étant des pays néo-corporatistes. Ils sont caractérisés par des résultats macro-économiques semblables en termes d'inflation et de chômage dans les années quatre-vingt. Ces deux pays relèvent néanmoins de modèles différents de relations professionnelles, l'un est empreint d'une forte conflictualité tandis que l'autre est habité de longue date par des pratiques contractuelles décentralisées. Pourtant, à regarder de plus près l'histoire des relations professionnelles de ces deux pays, ce ne sont pas les tentatives menées par l'Etat pour institutionnaliser la fixation centrale de normes de salaire et d'emploi qui ont manqué. En Grande-Bretagne, le point culminant de la tentative néo-corporatiste se trouve au coeur même des années soixante-dix, au moment où les travaillistes au gouvernement durent affronter les premières importantes tensions inflationnistes. En France, où l'Etat a toujours joué un rôle indicatif important en matière salariale, la recherche d'espace contractuel encadré a longtemps été une constante. Elle a conduit à la mise en place des lois Auroux.

Le tournant monétariste des années quatre-vingt en France et en Grande-Bretagne est une occasion pour comparer les causes et les conséquences macro-économiques du changement institutionnel. Dans les deux pays, le compromis keynésien, destiné à maintenir un niveau élevé d'emploi, a été mis en question lorsque les tensions inflationnistes se sont avivées à la fin des années soixante-dix.

Sans ignorer l'influence des autres facteurs dans l'explication des performances macro-économiques comparées, on se propose ici de mettre l'accent sur l'hypothèse selon laquelle l'introuvable espace contractuel centralisé dans les relations professionnelles, nécessaire pour asseoir une politique des revenus concertée relayant une politique de croissance et d'emploi, a sonné le glas des politiques keynésiennes en France et en Grande-Bretagne. Autrement dit, un introuvable *néo-corporatisme* dans les relations professionnelles a conduit, dans les deux cas, l'acteur étatique à emprunter la voie du monétarisme pour faire face à l'inflation. Ce monétarisme, qui s'est traduit par une montée du chômage d'une ampleur comparable, s'est accompagné de la mise en place d'un modèle d'emploi dualiste reposant sur la dispersion des salaires et la création d'emplois dans le secteur tertiaire à faible productivité.

Au-delà de cette trajectoire parallèle, les cas français et britannique semblent toutefois relever de deux variantes différentes. La gestion keynésienne de l'économie, tout comme la mise en place du monétarisme, s'est accompagnée de l'établissement de procédures différentes dans les relations professionnelles. C'est l'objet de ce papier que de le mettre en évidence.

On se demandera si les différences dans les caractéristiques structurelles des relations professionnelles - critère plus significatif pour la comparaison internationale que le simple indicateur de taux de syndicalisation - ne sont pas elles-mêmes à l'origine des résultats différents constatés dans les deux pays par Husson (1992). Ces résultats tendent à indiquer que le modèle dualiste d'emploi est plus achevé en Grande-Bretagne qu'en France.

La première partie résume les caractéristiques structurelles des systèmes de relations professionnelles français et britannique, c'est-à-dire les règles de procédure et les stratégies d'acteurs. Sans ignorer les périodes de mutation telle que celle mise en évidence pour la période récente par de nombreux travaux, on postulera que ces éléments sont relativement invariants à long terme et qu'ils ont un impact sur les règles de contenu (les normes explicites et implicites de salaire et d'emploi) qui sont produites à chaque instant dans un contexte macro-économique donné.

Ainsi, la seconde partie met en évidence les interactions entre la dynamique institutionnelle propre aux relations professionnelles et la dynamique macro-économique dans les deux pays. Deux périodes sont considérées. La première concerne la recherche d'un espace contractuel destiné à compléter la politique économique dans la période d'avant crise. La seconde concerne la mise en place du tournant monétariste.

Encadré 1

Dynamique économique et dynamique institutionnelle, l'effet-filtre des relations professionnelles

Avec le dialogue ouvert entre l'école de la régulation et l'économie des conventions (Boyer, Orléan, 1990), les interrogations portant sur la recomposition du rapport salarial se sont orientées vers l'analyse des conditions de diffusion des conventions de travail. Le but est de cerner la dynamique des institutions, dans ses rapports avec la dynamique économique en partant des innovations concrètes dont sont porteurs les acteurs eux-mêmes. En même temps un holisme fonctionnel (Defalvard, 1992) caractérise cette démarche. Les acteurs construisent un cadre collectif qui lui-même conditionne leurs comportements futurs.

... / ...

.../...

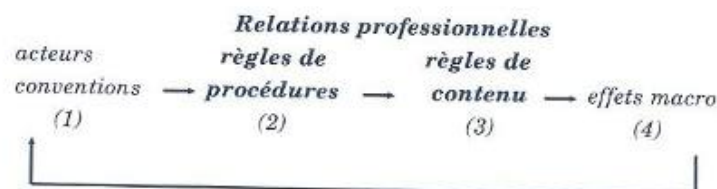
Le contexte macro-économique ainsi que le rapport salarial résultant de la diffusion des conventions de travail passées, influencent la façon dont les acteurs modifient leurs conventions.

L'analyse de la genèse des normes de salaire et d'emploi peut ici faire appel à un niveau intermédiaire d'analyse. D'un point de vue hétérodoxe, la relation employeur-salarié est avant tout caractérisée par la disjonction du salaire et du produit, c'est-à-dire que l'équivalence néo-classique du salaire versé au produit du travail ne constitue pas le contenu du contrat de travail. Le salaire dédommage la renonciation à l'intentionnalité (Favereau, 1989) alors que le surplus est indéterminé, ce qui nécessite la construction de normes d'emploi afin de conformer l'usage de la force de travail à l'objectif de l'entreprise. L'entreprise joue un rôle déterminant quant à cette construction.

Mais, si l'on se place au niveau d'une économie nationale, c'est un ensemble de règles de forme et de contenu qui est construit par les acteurs pour lever cette double indétermination portant sur le salaire et le surplus et qui s'impose à chaque entreprise.

Il s'agit des règles du système de relations professionnelles. Celui-ci représente le niveau intermédiaire qui encadre les innovations locales et qui filtre la diffusion des conventions de travail. Dans chaque économie, les relations professionnelles sont alors le cadre institutionnel de l'endogénéisation des normes de salaire et d'emploi. On partira de l'hypothèse que ses caractéristiques structurelles - niveau des négociations, place de l'Etat et de la législation, mode de résolution des conflits, type d'organisation et de stratégie d'acteurs - sont relativement invariantes sur le long terme. Il constitue une sphère de médiation transversale des relations entre les acteurs de la relation salariale.

Il est alors possible de s'interroger sur les effets de chaque type de relations professionnelles, sur les performances macro-économiques via l'effet filtre qu'il exerce sur les choix stratégiques des acteurs à partir du schéma suivant inspiré de Defalvard (1992) :



1. LES CARACTÉRISTIQUES STRUCTURELLES DES RELATIONS PROFESSIONNELLES EN FRANCE ET EN GRANDE-BRETAGNE

Saglio (1991a,b) a largement insisté sur l'interdépendance des règles et des stratégies d'acteur. L'autonomie des choix stratégiques est restreinte par les règles-mêmes issues des choix d'acteurs passés. De même, la structure organisationnelle des acteurs, conditionnant les options stratégiques retenues, est étroitement liée au cadre institutionnel dans lequel ils évoluent (Clegg, 1976) et qu'ils ont contribué à façonner.

À la stratégie conflictuelle des syndicats français, est généralement opposée la stratégie réformiste britannique. Il est de plus couramment admis que le syndicalisme français est essentiellement un syndicalisme d'industrie, tandis que le syndicalisme britannique, à l'origine fondé sur le métier, évolue, avec la fusion des syndicats, vers des structures générales ou des structures partielles de syndicalisme d'industrie. Toutefois, le point commun des deux pays réside dans le fait que les acteurs des relations professionnelles ne disposent pas de structures organisationnelles intégrées au sens de l'indicateur de Visser (1989), ce qu'exprime la présence d'un syndicalisme faible en terme d'adhésions et divisé du côté français, et un foisonnement d'organisations dans le cas britannique. Du côté des employeurs, le CNPF en France et la CBI² en Grande-Bretagne n'ont fédéré que difficilement et sur le tard les intérêts patronaux. Cette structuration conditionne partiellement les stratégies d'acteurs, plus "distributives" qu'"intégratives" dans les deux pays pour reprendre les catégories de Walton et McKersie³ (1965).

Malgré le caractère compliqué de l'imbrication de ses règles de procédure (rôle de la législation, niveau des négociations collectives), on peut considérer que la France est caractérisée par une production des normes substantives de salaire et d'emploi, plus centralisée qu'en Grande-Bretagne, à cause de l'influence qu'y exerce l'Etat et de l'importance du niveau de la branche comme lieu de régulation du salaire et des conditions d'emploi. Au contraire, la Grande-Bretagne est le pays où règne une forte tradition de libre négociation collective sur le lieu de travail et dans l'entreprise.

C'est au sein du cadre structurel ainsi mis en évidence, que des changements importants dans les relations professionnelles surviendront dans la période récente. La France n'échappe pas à la tendance à la décentralisation des négociations tandis que la Grande-Bretagne subit les effets de la "deregulation" dans ses relations professionnelles⁴.

1.1. L'ARCHITECTURE HISTORIQUE DU SYSTÈME FRANÇAIS DE RELATIONS PROFESSIONNELLES OU COMMENT ÉVITER L'ENTREPRISE COMME LIEU DE CONFRONTATION FACE À LA QUESTION SOCIALE

1.1.1. Les acteurs

La situation française est marquée par une homogénéisation tardive du salariat, consacrée seulement dans la période d'après guerre (Bertrand, 1986). Reprenant les hypothèses de Jacques Donzelot, Saglio (1991) avance que c'est l'enjeu politique d'intégration de la classe ouvrière dans la société française qui a, à l'origine, guidé la construction des relations professionnelles : *"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 la question sociale"* (Saglio, 1991a, p. 40). Autrement dit, la gestion politique du conflit social est venue compenser la faiblesse de la négociation collective, celle-ci ne s'instituant que sur le tard, contrairement au cas britannique. La décentralisation actuelle de la négociation collective serait dans cette perspective vécue comme une dépolitisation du champ des relations professionnelles et comme un recentrage vers les lieux de *"gestion concrète des relations salariales"* (ibid.).

Le règlement de cette question sociale, que l'Etat a pris très vite à sa charge, a dû faire face à une stratégie des syndicats qui peut être qualifiée de conflictuelle - au-delà des variantes réformistes ou révolutionnaires qui habite le mouvement ouvrier. La tradition syndicale française qui s'affirme au début du siècle est pour une grande partie inspirée par les principes contenus dans la charte d'Amiens de 1906. Parmi ces principes, figuraient l'affirmation de la fonction de transformation sociale du syndicalisme et la méfiance vis-à-vis du politique que traduisait le principe de l'indépendance syndicale. Cette tradition - infléchie dans un sens plus réformiste ensuite avec les cissions de la CGT et la reconnaissance du syndicalisme chrétien - a rapidement conduit le syndicalisme français à considérer qu'il était porteur d'une fonction de représentation organique de la classe ouvrière, fonction pour laquelle lui a été accordé le principe de représentativité défini par la loi (voir infra).

Le règlement de la question sociale a également dû tenir compte de l'attitude patronale visant pendant longtemps à neutraliser l'entreprise comme lieu de confrontation sociale (Sellier, 1984 ; Tchobanian, 1992). La reconnaissance tardive de la section syndicale d'entreprise

témoigne de l'importance de la pression patronale pour maintenir les syndicats à distance de l'entreprise (Saglio, 1991b, p. 15).

L'Etat jouit du rôle prédominant qu'il n'aurait pas dans un système décentralisé. Il définit les acteurs habilités à négocier, il peut étendre les accords en dehors de leur champ d'application, il peut infléchir les règles du jeu, il produit lui-même par la législation les normes de salaire et d'emploi quand la contractualisation fait défaut. C'est souvent sur lui que sont concentrées les pressions venant des deux autres acteurs pour infléchir les règles de contenu ou de procédure dans une direction donnée.

1.1.2. Les règles de procédure

Les règles, édictées par l'Etat, de représentativité et d'extension, ainsi que le principe de faveur hiérarchique d'un accord conclu à un niveau supérieur, sont la conséquence directe de cette politisation du champ des relations professionnelles. Ceci peut expliquer que la régulation décentralisée de l'emploi et du salaire n'ait surgi que sur le tard.

Le critère de représentativité⁵ et l'habilitation à négocier pour les syndicats ne sont par conséquent pas une qualité qui s'acquiert⁶ (Saglio (1991b, p. 11). Ils sont définis par l'Etat. Chaque centrale est censée représenter l'intérêt général des salariés au plus haut niveau (celui de l'Etat ou au niveau interprofessionnel) comme au niveau de l'entreprise et de l'établissement. Les accords signés couvrent tous les salariés faisant partie du champ d'application, qu'ils soient syndiqués ou non. Le principe de représentativité contribue pour cela à expliquer la faiblesse de la syndicalisation en France, lors même des périodes de forte influence syndicale.

Bien que le pluralisme syndical soit de mise, il suffit qu'un syndicat représentatif signe un accord pour que celui-ci entre en vigueur pour toutes les entreprises qui sont adhérentes de l'organisation patronale ayant paraphé le contrat. On peut donc dire avec Saglio (1991b, p. 11) que les fonctions d'institution politique générale l'emportent sur celles de représentation d'intérêts spécifiques. Dans ce contexte, les élections ne sont pas des élections d'accréditation, mais des élections mesurant l'équilibre des forces entre les différents syndicats représentatifs.

La règle d'extension - l'Etat peut rendre applicable un accord à un champ plus large que celui pour lequel il a été négocié - et le principe de faveur - un accord conclu à un niveau inférieur doit toujours être plus favorable aux travailleurs sauf possibilité d'accord dérogatoire - aboutissent de leur côté à compenser l'absence de tissu contractuel à

des niveaux moins centralisés dans le but d'homogénéiser la production des normes.

C'est alors la branche qui a constitué le cœur de l'articulation de la négociation collective en France. Les spécificités socio-économiques propres à chacune d'elles conduisent Saglio (1991a) à distinguer cinq types de régulations de branche en France⁷. Un tel niveau de négociation permet au patronat d'unifier les conditions de la concurrence sans introduire le débat dans l'entreprise (Sellier, 1984). Il permet aux syndicats d'imposer des planchers pour les firmes où la représentation syndicale est faible ou inexistante, ou bien de fixer des normes supérieures dans les entreprises où leur implantation est forte.

La réglementation et la législation - fixant non seulement le cadre de la négociation mais aussi directement certaines normes -, de même que l'incitation de l'Etat à négocier, ont toujours été présents dans tous les domaines de la négociation.

Dans un tel contexte institutionnel, les employeurs peuvent difficilement mener des stratégies "d'évitement" pour contourner les normes négociées plus haut et qui s'imposent à chacun, sauf s'ils ne sont pas adhérents de l'organisation patronale signataire des accords (dans le cas où la règle d'extension n'est pas utilisée). Les employeurs ne peuvent espérer négocier que des normes supérieures à celles fixées au niveau supérieur, sauf dans le cas d'accords dérogatoires - que la législation récente a autorisé en matière d'aménagement du temps de travail.

L'architecture des relations professionnelles françaises est en fait compliquée parce qu'elle déconnecte les processus et les lieux de détermination des différentes normes de salaire et d'emploi (voir en ce qui concerne l'articulation des procédures et des objets de la régulation du marché du travail : Hoang-Ngoc, Lallement, Michon, 1992). Les hausses salariales, le temps de travail, les conditions de licenciement, les conditions d'utilisation des formes particulières d'emploi, les classifications relèvent de fixation dans des lieux séparés - faisant appel à la législation ou à la négociation en des niveaux différents, quoique ces déterminations soient toujours encadrées par la législation et par les normes négociées dans les niveaux supérieurs.

Cependant, il est possible de soutenir que cette architecture s'est édifiée hors de l'entreprise, et a fortiori hors de l'établissement. Ceci ne veut pas dire que des rapports de force localisés n'aient pas permis aux syndicats de négocier dans certaines entreprises ou de se servir des institutions de représentation du personnel comme lieux de négociations informelles. Les compromis obtenus dans certaines grandes

entreprises ont également pu servir de moteur pour la négociation de branche. Mais le règlement formel du conflit par l'institutionnalisation des relations professionnelles s'est bien produit, à l'origine, en dehors de l'entreprise. Tchobanian (1992) souligne que, face à l'hostilité patronale et un rapport de force souvent défavorable aux syndicats dans l'entreprise, les institutions de représentation du personnel - présentes avec les délégués du personnel, les comités d'entreprise et les délégués syndicaux - ne jouent généralement qu'un rôle de "relais de la pression extérieure". Elles ont une fonction de mobilisation plutôt qu'une vocation de négociation :

"(...) Tout d'abord, puisque le rapport de force était intermittent, l'action syndicale visait plus à contester les règles internes qu'à les négocier. Ensuite, ce contrôle intermittent favorisait la globalisation des revendications et l'appui sur des règles externes à l'entreprise. Enfin, le rapport de la structure syndicale aux groupes de salariés ne s'affirme pas directement dans l'organisation du travail, en visant par exemple le contrôle des règles professionnelles, mais dans la possibilité de la contester, de revendiquer des améliorations. Les DP pouvaient ainsi être les acteurs privilégiés d'une telle pratique syndicale. En l'absence de procédures de négociation, ils permettaient l'expression périodique d'une contestation syndicale de l'ordre découlant des directions, en s'appuyant sur les recours des salariés, mais en leur donnant une portée plus générale". (ibid., p. 93). Ceci contraste, on le verra, avec le poids des syndicats britanniques dans les ateliers.

Ce n'est que sur le tard que la négociation d'entreprise et d'établissement se développera en France (voir Suppiot, 1991). Les années quatre-vingt lui donneront une impulsion décisive, sans pour autant remettre en question l'influence de l'Etat et de la négociation de branche dans les relations professionnelles.

1.2. L'ENTREPRISE ET L'ÉTABLISSEMENT COMME LIEUX DU "FREE COLLECTIVE BARGAINING" EN GRANDE-BRETAGNE

1.2.1. Les acteurs

La Grande-Bretagne est le berceau de la négociation collective. Il est le pays où le syndicalisme est apparu le premier lors de la "révolution industrielle". Le syndicalisme britannique y revêt à l'origine essentiellement des structures de métier alors que le développement plus tardif du syndicalisme dans d'autres pays tend plutôt à se réaliser au sein d'un syndicalisme d'industrie que favorise la production de masse (Clegg, 1976). La tendance, depuis le début du siècle, est cependant au regroupement des structures de métier en structures

hétérogènes⁸, en grande partie en raison de l'évolution des structures de l'emploi et de l'organisation du travail. Le TUC, regroupant 90 % de la main-d'œuvre syndiquée, fédère ainsi des organisations de métier transversales à l'ensemble des branches, tout comme des organisations d'industrie - mais ces dernières ne regroupent généralement elles-mêmes que quelques métiers de l'industrie concernée -, ainsi que des syndicats "généraux".

Ces derniers apparaissent dès la fin du 19^{ème} siècle et tendent à se généraliser après 1945 sous l'effet de la concurrence - dont les règles sont fixées au sein du TUC - à laquelle s'adonne chaque syndicat pour élargir son champ d'adhésion. Le TUC dispose d'un faible contrôle sur l'ensemble de ces organisations. Dans l'entreprise, les représentants des syndicats sont les *shop steward* élus sur la base d'un atelier ou d'une profession.

La stratégie de l'acteur syndical britannique, réformiste, consiste, à l'inverse de son homologue français, à influencer les conditions de salaire et d'emploi à partir des nombreux points d'appui dont il dispose dans l'entreprise et dans l'établissement. Le principe que défendent les syndicats est en effet celui de la libre négociation collective, celle-ci pouvant être décidée dans n'importe quelle entreprise et établissement où les acteurs décident de l'instaurer.

Pour ce faire, la stratégie des syndicats peut être définie plus précisément comme une stratégie de *négociation appuyée sur le conflit* - qu'ils ont pu déclencher volontiers dans certaines périodes. Les multiples syndicats du TUC sont pour cette raison attachés à leur autonomie en raison du poids dont ils disposent sur les lieux de travail, dans les établissements. L'acteur syndical peut en particulier contrôler en ce lieu l'organisation du travail par profession grâce à des structures héritées du syndicalisme de métier, et grâce aux *shop stewards*, dont l'action peut contrarier fortement les projets patronaux de changements organisationnels.

Dans les grandes firmes, cette action au niveau le plus décentralisé des établissements peut contrecarrer plus généralement la mise en place de normes d'emploi et de salaire décidées au niveau plus centralisé de l'entreprise. Quant au fond de cette stratégie réformiste, souligne Eyraud (1985) reprenant S. et B. Webb (1897), il ne s'agit que de contrôle dans le cadre de la démocratie industrielle. Cette stratégie peut aller jusqu'à l'accord donnant-donnant reposant sur la construction d'un rapport de force préalable. Traditionnellement, la cogestion n'était pas à l'ordre du jour car on considérait que la gestion demeurait l'affaire du patronat. Ce n'est que dans la période récente qu'ont émergé des pratiques de type cogestionnaires⁹ (Burgi, 1992) liés aux

"accords de syndicat unique" recherchés par les employeurs (voir infra).

Le syndicalisme britannique est à l'origine de la constitution du Labour Party, chargé de représenter la classe ouvrière dans la sphère politique. Cependant, l'idée d'une participation centrale de type néo-corporatiste, souvent initiée par ce parti, a toujours été controversée au sein des multiples syndicats qui en sont membres, attachés au poids qu'ils détiennent dans les entreprises et les établissements.

La stratégie des employeurs dans les relations professionnelles consiste dans une large mesure à choisir de composer avec le ou les syndicats qu'ils jugent le plus à même de lui garantir un climat social favorable compte tenu du rapport de force que ces derniers sont à même de construire. Dans la période récente, c'est vers la recherche "d'accords de syndicat unique" que s'orientent de nombreuses stratégies patronales, dans un contexte de "*deregulation*", et de décentralisation de la négociation vers l'établissement et d'affaiblissement relatif du syndicalisme. Cette stratégie, inaugurée par les implants japonais, consiste à accorder le monopole de représentation du personnel à un syndicat en échange de l'acceptation par ce dernier d'une clause de paix sociale, ainsi que de normes de salaire et d'emploi compatibles avec les objectifs économiques de l'établissement et de l'entreprise dont elle fait partie.

Le rôle de l'Etat britannique est différent de celui de l'Etat français dans les relations professionnelles. Les lois sur les relations professionnelles sont plus des lois où sont fixées les règles du jeu, c'est-à-dire le cadre de la négociation, plutôt que les normes de salaire et d'emploi, renvoyées à la libre négociation collective. Les lois inhérentes à la "*deregulation*" (voir infra) en sont une illustration. Cette faiblesse de la législation quant aux règles de contenu ne tient pas seulement de la volonté des employeurs de restreindre toute contrainte légale.

Du côté syndical où la tradition contractuelle trade unioniste prédomine, Deakin, Michie, Wilkinson (1992) soulignent que le sentiment de pouvoir peser dans l'entreprise sur les règles de rémunération et d'emploi et la méfiance à l'égard de l'Etat - dont l'intervention conduirait selon les syndicats à réduire leur autonomie et à réglementer la grève - l'emportent sur les garanties minimales que celui-ci pourrait édicter. Néanmoins, à de nombreuses reprises, les différents gouvernements, et dans une plus large mesure les gouvernements travaillistes, se sont essayés à des tentatives d'instauration concertée de normes centrales de salaire.

1.2.2. Les règles de procédure

Le système britannique de relations professionnelles est fondé sur le principe de la libre négociation collective. L'Etat a cependant pu chercher, au début du siècle, à organiser la consultation dans les *wages concils* - supprimés au cours de la récente période libérale - pour fixer les salaires minimaux des professions non-représentées syndicalement. A la différence du cas français, la législation joue un très faible rôle dans la production de normes de salaires et d'emploi, ce qui ne veut pas dire que le rôle de l'Etat est nul dans les relations professionnelles, cela a été souligné. De même la négociation de branche, imposant une contrainte aux entreprises qui en font partie, est absente.

C'est donc l'entreprise et l'établissement, lieux où les acteurs décident librement de contracter collectivement, qui constituent le cœur de l'architecture du système britannique de relations professionnelles. Ce dernier, fondé sur la liberté de contracter, laisse aux acteurs dans chaque entreprise et établissement le soin d'opter ou non volontairement pour la signature d'accords collectifs, sans que des élections d'accréditation ne soient nécessaires, à la différence du cas américain, et sans que l'Etat ait à désigner les contractants, à la différence du cas français.

Ces accords n'ont cependant pas force de loi sur les contrats individuels. Il revient à l'employeur de reconnaître son interlocuteur syndical. Il est du ressort de l'acteur syndical de construire un rapport de force suffisant¹⁰ conduisant l'employeur à reconnaître sa légitimité à signer des accords concernant une ou des catégories de salariés. Les relais de chaque syndicat sur les lieux de travail que représentent les *shop stewards* ont permis à chaque profession de disposer de contrepoids importants pour infléchir, voire bloquer, les évolutions de l'organisation du travail et des classifications. Le contrôle de l'accès à la profession et des classifications, la maîtrise de l'organisation du travail dans l'atelier sont d'autant plus facilités par les accords de *closed shop* qu'ont été en mesure de signer les syndicats avec les employeurs.

Dans une entreprise, la coordination inter-établissements entre les salariés d'un même métier ou d'un ensemble de métiers, revêt ici un caractère informel à travers les normes que sont en mesure d'imposer leurs syndicats dans chaque lieu de travail. D'autre part, en l'absence de négociations de branche, les accords signés dans les grandes entreprises pilotes peuvent servir de normes de référence que suivent les autres acteurs.

Les pressions de l'environnement économique - faiblesse de l'industrie britannique, pressions inflationnistes, impératifs de change-

ments technico-organisationnels face à la concurrence - ont conduit les acteurs à rechercher une réforme du cadre institutionnel des relations professionnelles. La production décentralisée de normes de salaire et d'emploi a en effet pu s'avérer "anarchique". A la fin des années soixante et au début des années soixante-dix, tant du côté patronal que syndical, des réflexions ont été menées dans le cadre de la commission Donovan pour unifier les multiples revendications des syndicats faiblement coordonnés. Le pouvoir syndical a pu être décrié par les employeurs en raison de ses effets sur les salaires et l'organisation du travail. L'autonomie des *shop stewards*, qui devenait importante, a également été gênante pour les directions syndicales du TUC lorsque celui-ci agit comme principal interlocuteur du gouvernement. Le *Donovan Report* a alors cherché à favoriser une approche contractuelle des mutations par une réorganisation de la négociation collective, notamment dans le sens d'une centralisation au niveau de l'entreprise. De plus, devant les pressions inflationnistes mises sur le compte des demandes salariales décentralisées, certains syndicalistes jugeaient nécessaire de contrôler la base pour coordonner les actions afin de promouvoir un compromis macro-corporatiste avec l'aide du Labour Party (cf infra). L'échec d'un tel projet a ouvert la porte à la "deregulation" des années quatre-vingt qui a accompagné la politique monétariste de Madame Thatcher.

2. DYNAMIQUE INSTITUTIONNELLE ET DYNAMIQUE MACRO-ÉCONOMIQUE

Filtre institutionnel de la production des normes de salaire et d'emploi construit par les acteurs, les relations professionnelles influent sans doute sur le contenu du rapport salarial et les performances macro-économiques. Ces éléments ont en retour un impact sur les choix d'acteur. Les schémas 1 et 2 résument l'exposé qui suit concernant les interactions entre la dynamique institutionnelle et la dynamique macro-économique en France et en Grande-Bretagne selon les principes définis dans l'encadré 1.

2.1. LES ANNÉES DE CROISSANCE ET LA GESTION KEYNÉSIENNE DES TENSIONS INFLATIONNISTES

2.1.1. Le contexte macro-économique

Au plan macro-économique, la période 1950-1975 peut être considérée comme une période de plein-emploi en France et en Grande-Bretagne, avec toutefois un rythme de croissance plus fort en France

(de l'ordre de 6 % l'an contre 3 % en Grande-Bretagne). Cette période voit la consolidation du keynésianisme par l'avènement du compromis "butskelliste" ¹¹ en Grande-Bretagne et du rôle que joue l'Etat en France sous l'impulsion d'une "élite modernisatrice" (Jobert, 1988). Avec la planification, ces derniers ont fait jouer un rôle important au secteur public tant en matière de politique industrielle que dans la fixation de normes indicatives de salaire et d'emploi dans les relations professionnelles.

Mais, la recherche du plein-emploi a posé rapidement le problème de la maîtrise de l'inflation dans un contexte d'ouverture des frontières. Ce point devient pour les deux pays crucial lorsque la faiblesse relative de leur industrie se traduit par une balance commerciale chroniquement déficitaire et des pressions constantes à la dévaluation de la monnaie nationale. Cette dernière difficulté est avivée dans le cas britannique où (le capital financier l'a emporté sur le capital industriel) en raison de la pression exercée par les financiers - c'est-à-dire l'alliance du Trésor, de la Banque d'Angleterre et de la City -, pour préserver une livre forte (Burgi, 1992), ce qui conduit à des taux d'intérêt élevés (notamment lors de la crise de la livre en 1961) et à des difficultés pour l'industrie et les exportations.

Au sein d'un tel contexte, le problème de l'inflation salariale ouvre le débat dans les deux cas sur l'opportunité d'une politique des revenus, celle-ci appelant une réflexion sur les procédures de négociation salariale dans les relations professionnelles. Répétons le, sans ignorer l'influence des autres facteurs de différence mentionnés, on choisit ici d'interroger l'influence de l'évolution des relations professionnelles sur les performances macro-économiques.

Les effets inflationnistes dus aux défauts de coordination dans les relations professionnelles (voir encadré 2) ont en effet retenu assez tôt l'attention dans ces deux pays, avant même que ne s'amplifient les pressions des années soixante-dix. Les tentatives de politique des revenus en France et les débats sur le pouvoir syndical en Grande-Bretagne en sont la traduction. La France et la Grande-Bretagne ont largement tâtonné pour trouver les voies de la fixation de normes d'augmentation salariale non-inflationnistes, en tentant vainement de promouvoir un compromis de type néo-corporatiste. Ces normes, qui avaient pour but de répondre aux objectifs de politique économique décidés centralement, devaient rencontrer l'approbation des acteurs des relations professionnelles, sous peine de ne pouvoir être respectées ¹². A cela s'ajoute progressivement dans les deux cas la volonté de formaliser la négociation décentralisée, non seulement sur les salaires, mais aussi sur les normes d'emploi, avec explicitement pour objectif d'établir la contractualité là où les contraintes pèsent concrètement sur les entreprises.

Encadré 2

Défauts de coordination et négociation salariale

Le mécanisme inflationniste engendré par la négociation salariale peut être précisé. Si on considère avec Tarantelli (1986) que le salaire est un bien public, la non-coordination des demandes équivaut à des comportements de passager clandestin de la part de syndicats localisés tentés de placer la barre plus haut dans les négociations. Certains groupes de personnes peuvent ainsi essayer de profiter du bien collectif sans contribuer à son financement.

"En agissant de la sorte, le groupe de personnes ou le petit syndicat pense pouvoir en tirer parti en escomptant obtenir un salaire relatif plus élevé sans accroître l'inflation. Dans ce cas, "l'importance de n'être pas important" soulignée par Alfred Marshall, entraîne un salaire réel plus élevé pour le groupe de passagers clandestins.

Plus le système de relations industrielles est décentralisé, plus ces tentatives de se comporter comme des passagers clandestins seront nombreuses. Le résultat est une plus forte inflation, et donc un salaire réel plus faible pour tous. Individuellement, tous les groupes de travailleurs agissent rationnellement ; mais le résultat de ce comportement collectif peut être entièrement irrationnel. Dans le cas extrême, et l'inflation, et le chômage augmentent, tandis que le salaire réel ne s'élève pas (il peut même baisser). Il y a alors sous-production du bien public que représente la stabilité des prix et des salaires. Le résultat final n'est pas Pareto-optimal" (Tarantelli, 1986, p. 2).

Dans l'hypothèse où les entreprises sont dans une position oligopolistique que leur permettant de répercuter leurs coûts sur leurs prix (Hall et Hitch, 1939 ; Kalecki, 1991), les comportements de passager clandestin de la part des salariés aboutissent à provoquer une réaction inflationniste des entreprises qui cherchent à maintenir leurs marges. L'inflation peut donc être considérée comme un indicateur de tension ou de conflictualité dans les relations professionnelles. Mais il s'agit d'un jeu à somme nulle. Pour les salariés, le pouvoir d'achat est resté inchangé, une baisse des salaires réels peut même se produire si les prix augmentent plus que le salaire nominal. Pour les entreprises, la compétitivité-prix peut s'être dégradée et la demande se porter sur d'autres produits ou sur les importations si toutes les entreprises nationales sont touchées. Le résultat se manifeste par une détérioration de l'indicateur d'Okun : l'inflation a progressé et le chômage se développe.

Ce défaut de coordination est corrigé dans les pays néo-corporatistes. La coordination des demandes salariales au sein d'un syndicalisme intégré et/ou au sein d'institutions de négociation centralisées ¹ évite les comportements de passager clandestin, ce qui permet une modération des salaires nominaux. Les entreprises n'ont pas à jouer sur les prix pour maintenir leurs marges et bénéficient de conditions de rentabilité stables pour l'investissement. Les salaires réels sont eux-même stables et peuvent même augmenter avec les gains de productivité.

⁽¹⁾ Le Japon est l'exemple-même du pays à négociations décentralisées mais où les stratégies salariales des syndicats d'entreprise sont coordonnées - lors des offensives de printemps - grâce au fort degré d'intégration du syndicalisme. Ceci aboutit à un résultat semblable à celui obtenu dans le cadre de négociations centralisées néo-corporatistes.

2.1.2. Les acteurs et les procédures dans les relations professionnelles : l'introuvable néo-corporatisme

De l'échec de la tentative néo-corporatiste à la recherche de micro-corporatismes localisés complémentaires de la fixation centrale de normes par l'Etat en France

La France souffre avant tout d'une faiblesse de la contractualité, construite au départ à partir du niveau de la branche. De plus, la faiblesse et la division syndicale empêchent toute stratégie coordonnée. Pourtant, Jobert (1988, p. 10-11) souligne que le modèle de développement social que voulaient promouvoir les planificateurs modernistes de la cinquième république ressemblait à la réplique du modèle social-démocrate théorisé par les approches néo-corporatistes. Ainsi, les objectifs du IV^{ème} plan étaient-ils d'installer une politique de croissance forte, un développement des services sociaux et une concertation entre les partenaires sociaux garantissant la maîtrise des revenus nominaux et par là le maintien de la compétitivité nationale. Ce projet fut mis partiellement en échec, tout du moins sur son dernier point. Jobert (1988, p. 18) ajoute : *"De tous les thèmes qu'avançaient les réformistes des années soixante, c'est celui d'une politique sociale contractuelle qui a eu le plus de mal à s'enraciner. L'enjeu était de taille : il s'agissait de faire des salariés un acteur collectif reconnu dans la conduite des politiques économique et sociale."*

Paradoxalement, la stratégie adoptée par les gouvernements de la V^{ème} République a consisté à s'attaquer à ce problème en partant du plus général - d'un compromis social global sur la politique des revenus - pour s'attaquer ensuite au plus spécifique, la politique des accords inter-professionnels des années soixante-dix et le problème de la place des syndicats dans l'entreprise finalement traitée au fond par les lois Auroux. Tout se passe comme si la stratégie de participation essayait de contourner aussi longtemps que possible le problème sensible des relations de pouvoir dans l'entreprise."

Dans ces conditions, c'est la politique salariale de l'Etat qui va constituer la norme à suivre pour les négociateurs au niveau de la branche en ce qui concerne les hausses salariales (Hoang-Ngoc, 1992). Ainsi, durant la période "fordienne" des années 50-70, après l'échec des tentatives de politique des revenus dénoncées par les syndicats comme étant une police des salaires, l'Etat joue plutôt sur le caractère indicatif des normes qu'il fixe dans le secteur public. Le ton est donné avec le principe de l'indexation de la "masse Toutée" sur les prix dans les entreprises publiques (rapport Toutée, 1964). Cette indication servira de référence pour les négociations de branche dans le secteur privé. Une autre norme est la fixation annuelle des taux d'augmentation

du salaire minimum. La prise en compte de la "masse Toutée" comme référence à indexer sur les prix, les clauses d'indexation du salaire minimum sur les prix et le pouvoir d'achat du salaire ouvrier moyen, ainsi que la possibilité de coup de pouce, garantissaient des progressions régulières de pouvoir d'achat selon une logique fordienne diffusée par l'Etat lui-même. Durant cette période, la législation est également la voie privilégiée pour l'édiction de la plupart des normes d'emploi (durée du travail, conditions d'embauches et de licenciements), tandis que les négociations sur les classifications, sur le modèle des classifications Parodi, s'avèrent actives dans les branches.

Dans la période suivante, la recherche d'un espace contractuel à travers la mise en place des lois Auroux¹³ peut alors être vue comme la volonté par le gouvernement issu des élections de 1981 de créer des micro-corporatismes localisés destinés à compléter une fixation de normes par l'Etat qui demeure centralisée. Malgré ses particularités, le système français de relations professionnelles n'a ainsi pas évité le mouvement général de décentralisation de la négociation collective dans les années quatre-vingt.

L'Etat n'en reste pas moins un élément central de l'architecture du système de relations professionnelles. En matière salariale, il demeure l'acteur qui fixe les normes de progression annuelle par sa politique indicative. Le principe de faveur étant maintenu - malgré la possibilité d'accords dérogatoires dans certains domaines comme le temps de travail - les normes indicatives que fixe l'Etat et qui sont reprises par les branches du secteur privé, s'appliquent généralement à chaque établissement. Néanmoins, alors que par le passé, la production de règles substantives par l'Etat comblait la pauvreté de l'activité contractuelle, il cherche désormais plutôt à devenir une force d'impulsion de la négociation afin de renvoyer à la négociation collective la production des règles de contenu.

Cependant, la décentralisation de la négociation collective n'est pas parvenue à provoquer des micro-corporatismes localisés en matière de gestion de l'emploi. La faiblesse de la structuration syndicale dans l'entreprise et l'absence de structures de co-détermination dans les lieux de prise de décisions stratégiques continue de conférer à la gestion de l'emploi un caractère unilatéral (Hoang-Ngoc et Lallement, 1992b).

Les tentatives d'institutionnalisation de la négociation d'entreprise comme complément des tentatives néo-corporatistes en Grande-Bretagne

En Grande-Bretagne, le foisonnement des revendications et la libre négociation décentralisée finissent par échapper au contrôle des directions syndicales, des décideurs politiques et économiques lorsque les pressions inflationnistes deviennent fortes. Théoriquement deux

effets inverses peuvent être mis en évidence en ce qui concerne les pays à négociation décentralisée. Tout d'abord, la négociation décentralisée permet aux acteurs de prendre en compte les conditions de rentabilité propres à chaque établissement, surtout si le syndicalisme est horizontalement intégré (selon les critères de Visser). C'est le point de vue développé par Calmfors et Driffill (1988). Mais la négociation décentralisée a aussi l'effet inverse de provoquer des comportements de "passagers clandestins" de la part des syndicats dotés d'une importante autonomie pour obtenir des gains de salaire réel (selon les mécanismes décrits dans l'encadré 2). En termes de théorie des jeux, ce comportement est typique d'un équilibre de Nash entre syndicats, où il est rationnel de maximiser ses gains en sachant que les autres en feront de même (Cahuc, 1991). Le foisonnement des revendications dans les établissements en est l'illustration.

C'est pour faire face à de tels comportements que de nombreuses réflexions ont été menées en Grande-Bretagne pour discipliner la négociation d'établissement. A la différence du cas français où prédominent les options modernistes, le rôle de la variable politique, lié à l'alternance des coalitions au pouvoir, a joué un rôle non-négligeable dans ce débat (tableau 1 ; voir d'autre part Mullard, 1991). Les conservateurs n'ont jamais voulu déroger au principe du "free collective bargaining". Ils reçoivent paradoxalement sur cette question l'appoint des syndicats, qui en retirent certains avantages catégoriels pour leurs membres. A l'inverse, les travaillistes ont souvent tenté d'institutionnaliser une négociation centralisée - de type néo-corporatiste - relayée par une négociation d'entreprise plus formalisée. A l'intérieur du TUC, ils durent ainsi constamment faire face à la résistance des syndicats, attachés à leur autonomie d'action dans les ateliers.

Tableau 1. Variable politique, relations professionnelles et gestion macro-économique en Grande-Bretagne

	Conservateurs	Travaillistes
L'Etat dans les relations professionnelles	le principe du "free collective bargaining" prime sur les tentatives néo-corporatistes	les tentatives néo-corporatistes priment sur le "free collective bargaining"
Politique économique	stop-go	maintien du plein-emploi
Politique industrielle	privatisations (rôle de l'initiative privée face à la rigidité de l'offre)	Nationalisations
Lutte contre l'inflation	gestion restrictive de la demande globale	Politique des revenus concertée

Durant la période 1950-1964, les conservateurs au pouvoir évitent donc de remettre en cause les fondements du système britannique de relations professionnelles. Le problème de l'inflation est traité à l'aide des seuls instruments de politique conjoncturelle selon le principe du "stop and go". En période de tensions inflationnistes, la demande globale est orientée à la baisse par des politiques budgétaires restrictives tandis qu'en période de signe de récession, un accroissement des dépenses publiques relance l'activité. C'est le niveau de l'activité qui, agissant sur le rapport de force dans les négociations, devait influencer indirectement les demandes salariales. Pourtant, le problème de l'inflation salariale est persistant et, en 1956-1957, le gouvernement conservateur crée le *Conseil des Prix, de la Productivité et des Revenus* pour encourager les restrictions salariales dans les négociations collectives. Mais, celui-ci ne dispose d'aucun pouvoir légal pour imposer ses recommandations. De cette époque date également la création du *Conseil National de Développement Economique* avec représentation tripartite.

A l'inverse, face aux pressions inflationnistes, le gouvernement travailliste de 1964-1970 prend des mesures pour instaurer la modération salariale par la fixation de normes précises. Dans le même temps, il cherche à maintenir l'économie à proximité du plein-emploi en procédant à des nationalisations pour essayer de mettre l'industrie en état de répondre à la demande. En 1965 un accord est signé avec le TUC et le CBI limitant les normes maximales de hausse annuelle des salaires de 3 à 3,5 %. En 1966, le blocage des salaires est introduit pour la première fois par le *Prices and Incomes Act* et sera levé par la suite. La négociation volontaire reprend mais le *National Board for Price and Income* peut retarder l'application des accords pour une période de six mois, étendue ensuite à un an.

Les tentatives de fixation de normes centrales de progression salariale s'accompagnent d'un débat dans la commission Donovan en 1968 destiné à trouver les moyens pour discipliner la négociation décentralisée. Palmer (1986, p. 274) avance que le *Donovan Report* peut être assimilé à une tentative de type néo-corporatiste de formalisation de la négociation collective. Commentant le *Donovan Report* il écrit : "Les propositions du rapport Donovan, concernant la bureaucratisation et l'extension de la négociation collective, doivent être analysées en fonction du rôle qui leur est attribué eu égard à la politique des revenus et aux négociations concernant la productivité : « Nous sommes convaincus que la politique des revenus peut contribuer à soutenir la croissance dans ce pays » (para. 27). Le rapport Donovan avait pour objectif de créer une structure rationnelle de prise de décision conjointe entre syndicats et employeur à un niveau plus centralisé (l'entreprise),

où les comportements se devaient d'être plus responsables que ceux en vigueur au niveau des établissements où le pouvoir politique de pression des syndicats est plus grand. Une telle structure «devait permettre à la politique des revenus d'opérer effectivement» (para. 207) et aux accords d'entreprise de correspondre aux accords de productivité voulus par le gouvernement" (Palmer, 1986, p. 274).

C'est dans ce sens que la CIR (*Commission on Industrial Relations*), mise en place à l'issue des réflexions de la commission poussa à la création des *Joint Negotiating Committees* pour homogénéiser les revendications des *shop stewards* en les regroupant dans cette structure formelle de négociation au niveau de l'entreprise. Face à la non-coordination des négociations d'établissement, le souhait du CIR était en effet d'encourager la négociation au niveau même de la prise de décision stratégique, d'où une incitation à la centralisation de la négociation dans l'entreprise. Cette initiative a non seulement pour but d'homogénéiser les normes salariales, mais aussi de contourner l'obstacle que représentent les revendications dans les ateliers qui bloquent toutes tentatives de mise à plat des normes d'emploi - les classifications par exemple (voir Eyraud, 1983).

Pour éviter l'utilisation de mesures coercitives, le gouvernement travailliste tente de promouvoir un contrat social avec le TUC en 1974. Il s'agit d'un compromis de type néo-corporatiste qui est visé, mûri en 1973 avec le TUC alors même que le Labour Party était encore dans l'opposition. Le contenu de l'échange politique se résume à l'acceptation par les syndicats d'une modération salariale en échange du contrôle des prix, d'une législation favorable sur l'emploi, la protection sociale, d'un contrôle public sur l'investissement et d'une redistribution des revenus à partir d'une réforme des systèmes de sécurité sociale et d'imposition.

Ainsi donc, comme dans le cas français, la recherche d'une régulation centralisée des revenus s'est accompagnée en Grande-Bretagne de la volonté d'encourager l'institutionnalisation de la négociation décentralisée, mais en même temps de la subordonner à l'acceptation des références centrales. Certains y ont vu un accroissement de l'emprise syndicale sur les décisions économiques à tous les niveaux tandis que d'autres ont cru cerner dans ces pratiques une subordination accrue des travailleurs. En 1977, le Congrès du TUC vote le retour au *free collective bargaining*, ce qui marque la fin du *social contract*.

2.1.3. Les règles de contenu et les incidences macro-économiques

L'inflexion des règles de procédures, en France et en Grande-Bretagne a été voulu en premier lieu par l'Etat. L'effet recherché consiste essentiellement à coordonner les demandes salariales afin de les rendre compatibles avec un niveau d'inflation qui permette le main-

tien d'un fort niveau d'activité. Les effets réels se sont pourtant écartés progressivement de cet objectif. L'accélération de l'inflation à la fin des années soixante-dix n'est pas seulement due aux défauts de coordination dans les relations professionnelles. Du point de vue des causes structurelles internes, c'est plutôt la chute des gains de productivité qui devient incompatible avec la formation des salaires (Bertrand, 1986). C'est pourquoi les tentatives néo-corporatistes visaient aussi un compromis sur une politique industrielle volontariste.

Dans cette situation, les pressions inflationnistes liées aux défauts de coordination dans les relations professionnelles n'en sont qu'avi-vées. Le tableau 2 indique que le maintien des règles de fixation des salaires aboutissant à des progressions des salaires réels s'est révélé défavorable à la stabilité du partage des revenus, et donc à l'investissement (Henley et Tsakalotos, 1991). En tout cas, l'impuissance dans ce contexte des gouvernements français et britanniques à s'attaquer au chômage à l'aide des politiques conjoncturelles traditionnelles sans accélérer l'inflation ouvre la voie au tournant de mars 1983 en France, et au Thatcherisme en Grande-Bretagne.

Tableau 2. Inflation salariale et stagflation en France et en Grande-Bretagne durant la période 1973-1979

	salaires garantissant la stabilité du partage (1973-1975)*	salaires réels (1973-1975)*	prix (1973-1979)	chômage (1973-1979)
France	0,84	4,98	10,4	4,3
Royaume-Uni	0,47	4,03	14,6	4,7

* Source : Henley et Tsakalotos (1991)

2.2. LE TOURNANT MONÉTAIRISTE DANS LES RELATIONS PROFESSIONNELLES : QUELLES CONSÉQUENCES SUR LE MODÈLE D'EMPLOI ?

2.2.1. Le tournant monétariste dans les politiques économiques

Le point de vue monétariste qui s'affirme dans les années quatre-vingt en France et en Grande-Bretagne, repose sur le principe qu'il est vain de pratiquer des politiques conjoncturelles volontaristes pour lutter contre le chômage. Sur le long terme, le seul effet est une accélération de l'inflation. Le chômage ne saurait descendre en dessous de son niveau naturel, c'est-à-dire le taux qui prévaut en l'absence d'intervention publique¹⁴. La seule politique possible serait alors une politique monétaire stricte et une maîtrise des dépenses publiques pour

lutter contre l'inflation. Elle vise à casser les anticipations inflationnistes des salariés par l'acceptation provisoire d'un taux de chômage supérieur au taux naturel¹⁵. Selon les canons quantitativistes monétaristes, ce ne sont cependant pas les syndicats qui sont directement la cause de l'inflation, ils n'en sont qu'une courroie de transmission. La cause véritable se trouve dans l'émission monétaire excessive des banques centrales qui fausse les anticipations des agents.

Dans les deux pays, l'instrument du contrôle de la masse monétaire, peu opérationnel, a laissé la place au choix d'une régulation par les taux d'intérêt (dès la fin 1979 en Grande-Bretagne). L'arrimage du franc et de la livre au sein du SME (depuis octobre 1990 pour la Grande-Bretagne), où règnent les taux d'intérêt allemands élevés, a ensuite abouti à affermir la restriction monétaire. Mais le choix d'une monnaie forte dans les deux cas a fini par faire perdre toute marge de manoeuvre de politique monétaire à ces deux pays, contraignant la Grande-Bretagne à sortir du SME, deux ans après son entrée. L'objectif de maintien des parités, conduisant à la fixation d'un franc et une livre surévalués, s'est en effet traduit dans les deux pays par des taux d'intérêt décourageant la demande. Du coup, devant les menaces de récession, la fin des années quatre-vingt a vu le gouvernement britannique desserrer l'étau des principes monétaristes de politique économique.

La mise en place du monétarisme s'est cependant répercutée de façon différente dans les relations professionnelles des deux pays. Un point commun réside toutefois dans le rôle-clé joué par l'acteur étatique comme force d'impulsion. Il est à l'initiative la dérégulation dans le cas britannique, tandis qu'il continue à fixer des normes dans le cas français dans le même temps qu'il met en place la décentralisation des négociations collectives.

2.2.2. Les acteurs et les règles de procédures

Un monétarisme dur dans les relations professionnelles en Grande-Bretagne

Le monétarisme dur de Madame Thatcher se nourrissait de l'idée que la seule restriction monétaire suffisait par elle-même à stopper les anticipations inflationnistes dès lors que le fonctionnement du marché du travail était débarrassé de l'entrave que représente le monopole syndical. Ce principe rompt avec l'approche néo-corporatiste des années soixante-dix. Aucune norme salariale formelle ne doit être fixée, le jeu conjoint de la restriction monétaire et du fonctionnement concurrentiel des marchés devait suffire pour lutter contre l'inflation.

L'action de l'Etat pour réduire le pouvoir de monopole des syndicats s'est réalisée en agissant sur la législation du travail à partir de

trois textes (Eyraud, 1985). L'*Employment Act* de 1980 et l'*Employment Act* de 1982 redéfinissent les conflits du travail en s'attachant aux grèves de solidarité. Seules sont rendues légales les grèves des salariés contre leur propre employeur sur les problèmes de salaire et d'emploi. Le *Trade Union Act* de 1984 impose un vote à bulletin secret pour que la grève soit légale. Le *closed shop* est limité. Il n'est légal que si un vote à bulletin secret l'approuve à 85 % des suffrages. Le licenciement pour non-appartenance syndicale est déclaré illégal. Les piquets de grève, limités, ne doivent pas inclure de personnes étrangères à l'entreprise. D'autre part, les *wages councils*, couvrant les professions non-syndicalisées, sont également supprimés.

Un "monétarisme encadré" par l'Etat en France à partir de 1983

Le monétarisme français ne s'est développé qu'à partir de 1983, un an après la mise en place des lois Auroux. Dans les relations professionnelles, en matière salariale, il se différencie du monétarisme britannique en ce qu'il revient à l'Etat, et non à un "marché du travail concurrentiel", de produire des normes salariales allant dans le sens de la désindexation des salaires sur les prix. En fait, l'Etat encadre les négociations de branche et les négociations d'entreprise qui se développent à partir de ce moment, en continuant à faire jouer à la politique salariale du secteur public un rôle indicatif. Depuis 1982, les propositions salariales dans le secteur public rompent ainsi avec le principe fordien garantissant l'indexation des salaires sur les prix ainsi que des progressions régulières de pouvoir d'achat. C'est désormais la masse salariale GVT compris qui est indexée sur les prix anticipés (et non-plus les prix constatés), ce qui aboutit à des pertes de pouvoir d'achat pour les salariés du secteur public ne bénéficiant pas d'avancements. Elles visent à influencer le comportement des négociateurs dans le secteur privé. Le rapport Guilhamon (1989) montre ainsi que les évolutions salariales ont suivi les mêmes tendances dans le secteur public et le secteur privé, et que la rigueur a été "équitablement" partagée¹⁶. D'autre part, le coup de pouce concernant les augmentations du SMIC n'est quasiment plus utilisé. Le SMIC demeure la référence qui s'impose dans la fixation des bas salaires, ce qui a contribué à resserrer l'éventail des salaires. Cependant, avec le développement du point de vue selon lequel ce resserrement pourrait s'avérer nuisible à la création d'emplois à faible productivité, cette période a vu naître de nombreuses mesures aboutissant à déroger au principe du SMIC (cf. les divers stages d'insertion des jeunes¹⁷, etc.).

Ce "monétarisme encadré" dans les relations professionnelles s'explique également par la volonté du gouvernement de ne pas déréguler un système historiquement conflictuel et où commence à se dévelop-

per une contractualité décentralisée. L'inquiétude porte bien plus sur la désyndicalisation, même du côté des employeurs, car le contrôle des syndicats sur leur base est insuffisant lorsque s'engagent des négociations sur les mutations techniques et économiques. L'émergence de coordinations dans le secteur public met en évidence les conséquences - en termes d'inflation de revendications catégorielles - de cette perte de contrôle des syndicats sur leur base.

2.2.3. Les règles de contenu et les incidences macro-économiques : deux variantes du modèle d'emploi dualiste sans garantie de réussite

Rowthorn et Glyn (1987), Husson (1992) ont insisté sur l'importance de la dynamique sectorielle de l'emploi pour analyser les modèles nationaux de gestion de l'emploi qui émergent des années quatre-vingt. Pour établir deux grandes catégories, on peut distinguer d'un côté les modèles néo-corporatistes de gestion de l'emploi, caractérisés par une stabilité du partage des revenus, une politique active de l'emploi, un dynamisme de l'investissement industriel et un secteur tertiaire non-marchand important. De l'autre côté, les modèles dualistes sont les modèles d'emploi fondés sur la dispersion des salaires et la déconnexion des gains de productivité entre le secteur à forts gains de productivité et le secteur tertiaire à faibles gains de productivité. Cette dispersion des salaires y serait nécessaire pour garantir des conditions de rentabilité à même de déclencher les créations d'emplois dans le secteur à faible productivité (OCDE, 1991). Les récents débats en France réfléchissant pour améliorer le contenu en emploi de la croissance, dans une situation d'activité ralentie, par la création d'emplois à faible productivité, témoignent de la diffusion de l'idée de l'efficacité d'un tel modèle. Les services marchands seraient alors des gisements d'emplois à condition de modifier certaines données structurelles de l'économie.

Husson (1992) a ainsi montré que la France et la Grande-Bretagne tendaient à converger vers un modèle d'emploi de type dualiste, à la différence près que ce modèle est plus achevé en Grande-Bretagne. Comme conséquence des orientations de la politique économique, les deux pays subissent bien une modification du partage des revenus en faveur des profits. Cependant, le cas britannique se distingue du cas français par une dispersion plus forte des salaires, mais un partage des revenus moins défavorable aux salaires (tableaux 4 et 5). L'influence des règles de contenu négociées dans les relations professionnelles est un facteur explicatif important.

En France, il semblerait que l'encadrement des normes de salaire et d'emploi par les directives et impulsions de l'Etat soit le facteur décisif des évolutions salariales constatées. L'obtention de cette modé-

ration salariale est, en France, renforcée par l'absence d'effets d'hystérésis (Cotis et Mihoubi, 1990 ; Sigonney, 1992). Le salaire est plus sensible au chômage qu'en Grande-Bretagne selon une relation de Phillips traditionnelle. Si la production relativement centralisée des normes de progression salariale par l'Etat a permis en France la désindexation des salaires sur les prix et la modification du partage des revenus en faveur des entreprises, elle n'en a pas moins abouti à une faible dispersion des salaires. D'où les débats concernant la portée d'une plus grande dispersion des salaires en France pour encourager la création d'emplois dans le secteur abrité à faible productivité¹⁸.

Dans le cas britannique, la *deregulation* des relations professionnelles s'est logiquement accompagnée d'un accroissement de la dispersion des salaires, la plus forte enregistrée dans les pays de l'OCDE (voir Cases, 1992). Mais, la présence d'effets d'hystérésis (Cotis et Mihoubi, 1990), réduisant la sensibilité du salaire au chômage, rend la restriction monétaire moins opérante du strict point de vue de la modération salariale. La structure décentralisée des relations professionnelles a permis aux syndicats, malgré la "*deregulation*", de maintenir des salaires élevés dans certaines entreprises du secteur exposé. Ceci peut enclencher un processus inflationniste eu égard à la faiblesse des gains de productivité dans ce secteur en Grande-Bretagne (alors que la productivité est comparable sur l'ensemble de l'économie entre les deux pays). En l'absence de norme salariale de référence, il paraît logique que les entreprises du tertiaire à faible implantation syndicale tirent vers le bas la distribution des salaires, tandis que celles du secteur industriel à forte implantation syndicale¹⁹ parviennent à maintenir des salaires relativement élevés. Ce dernier phénomène persiste d'autant plus qu'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée se fait sentir avec l'accroissement du chômage structurel, ce qui aboutit à une évolution du partage des revenus, certes en baisse, mais moins défavorable aux salariés que dans le cas français.

La France et la Grande-Bretagne s'éloignent donc d'un modèle de compétitivité industrielle fondé sur un compromis néo-corporatiste dans les relations professionnelles. Ces deux pays obtiennent les mêmes résultats en termes d'inflation et de chômage (tableau 3). La période monétariste s'est traduite dans les deux pays par une réduction de l'inflation et par un doublement du volume du chômage en grande partie dû à un déficit de demande. Le partage des revenus s'est modifié en faveur des profits. La productivité s'est d'autre part élevée en raison des licenciements.

Les effets macro-économiques sur l'emploi ne sont finalement pas ceux qui pourraient être attendus par les partisans du modèle dualiste. La Grande-Bretagne apporte ici un démenti aux thèses de l'efficacité du

modèle dualiste en termes de création d'emplois défendues par l'OCDE (1991) - voir également INSEE (1990). L'expérience britannique montre que les évolutions dans les relations professionnelles vers un fonctionnement "concurrentiel" du secteur abrité ne sont pas le garant de la résorption du chômage. L'inflation, maîtrisée dans les deux pays, est repartie en Grande-Bretagne pour atteindre le niveau record de 10,4 % en octobre 1990 lors d'une reprise de la demande intérieure (Lefresne, 1991). Craignant les effets du "krach" d'octobre 1987, le chancelier de l'échiquier Nigel Lawson décida en effet d'engager des mesures de relance (allègements fiscaux, baisse des taux d'intérêt) qui conduisirent à une baisse du chômage mais à une surchauffe de l'économie liée à l'insuffisance des capacités de production. L'inflation s'est ensuite atténuée avec l'ancrage du Royaume-Uni dans le SME.

Dans la période la plus récente la sortie de la livre du SME et la nécessité de faire face à une nouvelle montée du chômage témoignent finalement des difficultés chroniques pour le gouvernement de Mr Major de maintenir le cap monétariste, et pour l'industrie britannique d'enrayer son déclin.

Les effets macro-économiques du tournant monétariste

Tableau 3. Salaires, inflation et chômage

	salaires		inflation		chômage	
	73-79	80-87	73-79	80-87	73-79	80-87
France	11,4	7,1	10,4	8,4	4,3	9,4
Royaume-Uni	15,6	6,8	14,6	7,5	4,7	10,5

Sources : OCDE

Tableau 4. Part des salaires dans la valeur ajoutée

	1979	1987
France	69,5	65,1
secteur manufacturier	67,4	66,5
secteur tertiaire	56,7	51,8
Royaume-Uni	70,1	67,7
secteur manufacturier	80,3	73,5
secteur tertiaire	59,2	59,3

Source : Husson (1992)

Tableau 5. Dispersion des salaires (variance)

	1976	1987
France	498	388
Royaume-Uni	559	1 124

Source : Husson (1992)

CONCLUSION

La France et la Grande-Bretagne ont finalement une trajectoire similaire dans les grandes orientations de gestion macro-économique. Mais ces deux pays relèvent de deux variantes différentes que contribuent à expliquer les caractéristiques structurelles des relations professionnelles (voir tableaux 6 et 7). Celles-ci ont, dans les deux cas mais pour des raisons différentes, rendu difficiles les tentatives d'institutionnalisation de la contractualité autour de normes centrales compatibles avec les projets de politique économique de l'Etat dans la période d'avant crise.

Face aux pressions de la contrainte extérieure et aux tensions inflationnistes internes, l'absence de régulation néo-corporatiste du salaire et de l'emploi a conduit à l'avènement d'un monétarisme dont la mise en oeuvre relève de deux variantes différentes. Le modèle dualiste de gestion de l'emploi qui l'accompagne n'est pas le même dans les deux pays. Cela peut s'expliquer à la lumière de la comparaison du cadre institutionnel de l'endogénéisation des normes de salaire et d'emploi. Ce cadre est plus centralisé en France en raison du maintien du rôle de l'Etat dans la production de règles substantives telles que les hausses salariales annuelles, ainsi que du maintien de règles de procédure centralisées telles que le principe de faveur.

En Grande-Bretagne, les effets de la "deregulation" dans les relations professionnelles ont au contraire eu pour effet de disperser les normes produites dans les relations professionnelles, en particulier en ce qui concerne les salaires. Alors qu'en France, une homologie structurelle dans la gestion de l'emploi et le contenu des relations professionnelles peut être détectée entre secteurs abrités et exposés en raison d'une production relativement homogène de normes²⁰ (Hoang-Ngoc et Lallement, 1992b), des recherches à venir pourraient montrer comment la production de règles de salaire et d'emploi s'opère dans des secteurs de nature différente en Grande-Bretagne. Il en résulte un modèle de gestion de l'emploi dualiste plus achevé dans le cas britannique que dans le cas français où la distribution des salaires demeure relativement homogène.

L'efficacité d'un tel modèle en termes de réduction de l'inflation et surtout en termes de résorption du chômage est loin d'être affirmée (Husson, 1992). La décentralisation des relations professionnelles n'est alors pas le garant d'une telle réussite. Curieusement, le monétarisme dur britannique s'est traduit par une reprise de l'inflation, tandis que sa mise en oeuvre au sein du système français de relations professionnelles - qui demeure fortement encadré - a permis la désinflation. La négociation décentralisée en Grande-Bretagne continue à

encourager des demandes salariales non-coordonnées dont tirent parti les travailleurs protégés du secteur syndicalisé, surtout lorsque le gouvernement est contraint de relancer l'activité face à l'ampleur du chômage. La décentralisation des relations professionnelles peut certes aboutir à une plus grande dispersion des salaires par le fonctionnement concurrentiel qu'elle imprègne au secteur abrité où les syndicats sont peu présents. Mais, c'est oublier que, si l'existence de l'équilibre concurrentiel, associé à un "marché dérégulé", a été théoriquement prouvée, la stabilité de cet équilibre - postulat à la base de toutes les modélisations du secteur tertiaire à faible productivité - reste à démontrer : la convergence vers le plein emploi d'un secteur à faible productivité dérégulé et concurrentiel demeure du domaine de la foi néo-classique en la "loi de l'offre et de la demande".

Tableau 6. Les caractéristiques structurelles des relations professionnelles

Deux modèles non-néocorporatistes		Les spécificités sociétales	
		France	Grande-Bretagne
Acteurs			
<i>Organisation</i>	faible intégration	syndicalisme d'industrie	syndicalisme général, de métier et d'industrie
<i>Stratégie</i>	à dominante distributive	stratégie conflictuelle	stratégie de négociation appuyée sur le conflit
Règles de procédure			
<i>Négociation collective</i>	non-centralisée	règles de représentativité de faveur et d'extension (branche + entreprise)	principe de la libre négociation collective (entreprise + établissement)
<i>Variable politique</i>	mise en place des procédures	production de règles de contenu	renvoi de la fixation des règles de contenu à la négociation

Tableau 7. Comparaison des trajectoires institutionnelles et macro-économiques française et britannique

Les éléments communs des trajectoires institutionnelles et macro-économiques		Deux variantes	
		France	Grande-Bretagne
La période keynésienne			
Modifications voulues des procédures par les acteurs	fixation centrale de normes de salaire ; volonté d'institutionnaliser la négociation d'entreprise	primauté de l'Etat : politique indicative + SMIG	recherche d'engagements tripartites centralisés
Règles de contenu recherchées	évolution encadrée des revenus		
Effets macro : <i>recherchés</i>	croissance non-inflationniste		
<i>réalisés</i>	stagflation en fin de période		
Le tournant monétariste			
Procédures	décentralisation des relations professionnelles impulsées par l'Etat	la fixation centralisée de normes subsiste	lois de "deregulation"
Règles de contenu	restriction monétaire face à l'inflation salariale ; émergence d'un modèle d'emploi dualiste	les normes de salaire et d'emploi demeurent homogènes	dispersion des normes de salaire et d'emploi
Effets macro	chômage persistant ; modification du partage des revenus vers les profits	inflation maîtrisée	l'inflation, maîtrisée, repart ; partage des revenus moins défavorable aux salariés

Dynamique institutionnelle et dynamique macro-économique en France et en Grande-Bretagne

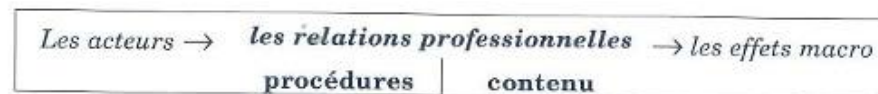


Schéma 1. le cas britannique

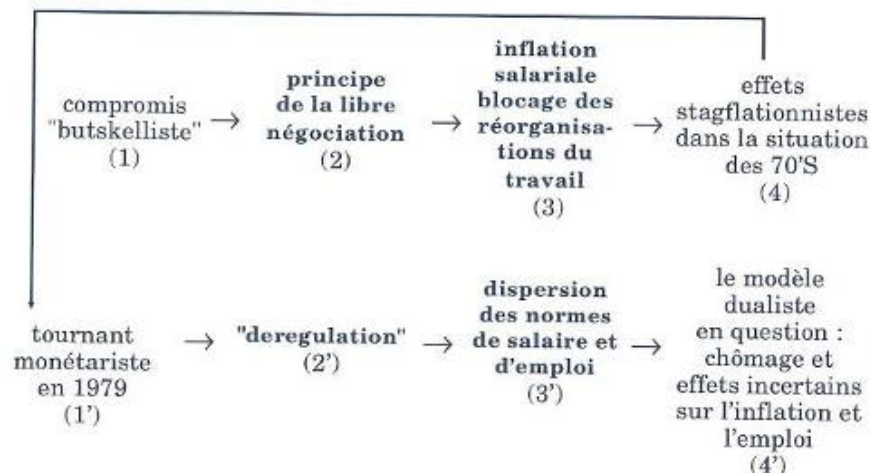
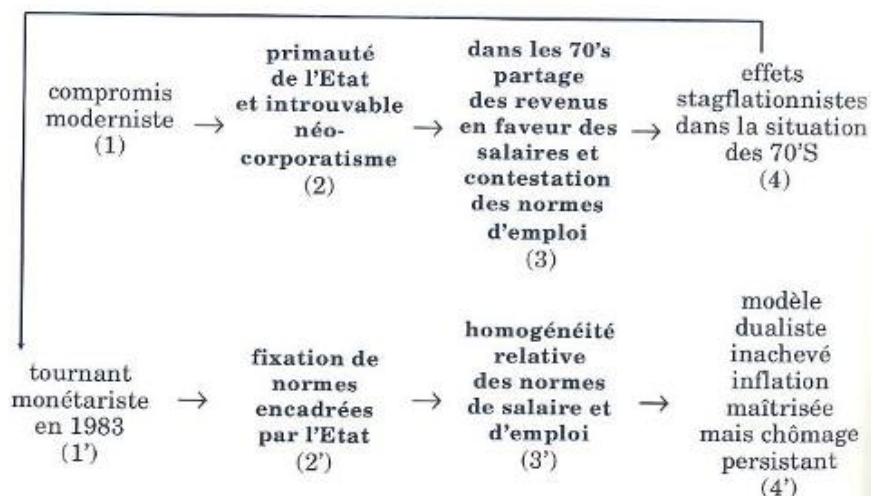


Schéma 1. le cas français



NOTES

- (1) Le concept de néo-corporatisme, dans son acception heuristique anglo-saxonne, désigne les systèmes de relations professionnelles où un compromis volontaire capital-travail prend corps au niveau le plus centralisé, sous l'égide de l'Etat, entre organisations syndicales et patronales disposant d'un fort pouvoir de coercition sur leur base. Le degré de corporatisme - il faudrait dire plus rigoureusement "degré de néo-corporatisme" - mesure alors le degré de coordination horizontale (contrôle sur la base) et verticale (absence d'organisation concurrente) existant à l'intérieur des organisations partie prenante des négociations, le degré de centralisation des négociations, le mode de règlement des conflits (négociations et grève plus ou moins réglementées), ainsi que l'influence de la variable politique.
- (2) Trois fédérations rivales (*la FBI, la National Association of British Manufacturers et la British Employers' Confederation*) représentaient une faible partie des employeurs jusqu'en 1965, date de création de la CBI.
- (3) Les stratégies distributives sont ordonnées autour des conflits portant sur les ressources rares à partager. Elles aboutissent à un jeu à somme nulle où chaque partie cherche à obtenir le plus possible au détriment de l'autre partie. Les stratégies intégratives sont tournées vers la recherche de solutions coopératives dans le but de trouver un arrangement à long terme aboutissant à un jeu à somme non nulle. Ces deux dimensions sont présentes à des degrés différents dans chaque négociation.
- (4) Le terme anglais de "deregulation" fait référence à la "déréglementation des marchés" mise en place par Madame Thatcher qui vise à conférer à ceux-ci un caractère concurrentiel. Ce terme est cependant ambigu car, en ce qui concerne en l'occurrence le marché du travail, cette déréglementation a été obtenue par l'utilisation d'une nouvelle réglementation modifiant le cadre des relations professionnelles. Le terme de "deregulation" dans les relations professionnelles est utilisé dans cet article dans le sens où le gouvernement de Madame Thatcher a cherché, en agissant en fait sur la réglementation (voir infra), à modifier les pratiques de fixation des normes d'emploi et de salaire qui s'étaient établies dans le cadre des procédures formelles et informelles inhérentes à la "libre négociation collective".
- (5) Les justifications de l'adoption par les acteurs du principe de représentativité sont avancées par Saglio (1991b, p. 12) : "Du côté patronal et étatique, on pouvait ainsi faire pièce au développement d'un syndicalisme révolutionnaire, en traitant avec un syndicalisme plus réformiste même s'il demeurait minoritaire. Du côté syndical, on pouvait continuer à développer des conceptions du syndicat comme mouvement de masse et d'avant-garde révolutionnaire non engagé dans la gestion quotidienne des intérêts des salariés. Sans être aussi radical, le syndicat pouvait aussi participer activement à la négociation des avantages sans s'engager dans la signature de compromis puisque les accords étaient valables dès lors qu'un seul des syndicats représentatifs les paraphait. Le syndicat pouvait ainsi se réserver une position de critique s'attribuant les avantages acquis sans avoir à s'engager dans des compromis pour les stabiliser."
- (6) L'Etat a ainsi pu reconnaître légalement l'une ou l'autre des organisations selon l'intérêt tactique et stratégique que cela représentait pour lui. On peut chercher à analyser dans ce sens les reconnaissances rapides de la CGT-FO après la sission de la CGT, et de la CFDT après l'éclatement de la CFTC, de même que la reconnaissance de la CGC. Il était d'autre part difficile de ne pas reconnaître la CFTC au lendemain de la seconde guerre mondiale en raison du rôle qu'elle joua dans la résistance aux côtés de la CGT.
- (7) Saglio (1991b) distingue cinq types de régulations de branche. La régulation minimale correspond aux branches où la concurrence joue par les

prix, où les acteurs sont faiblement structurés et la négociation collective faiblement développée. Les normes de salaire et d'emploi négociées exercent une contrainte faible et ce sont les normes législatives (le SMIC par exemple) qui s'appliquent.

La régulation oligopolistique recouvre les branches où quelques grandes entreprises sont en situation d'oligopole, où les acteurs sont puissamment structurés, et où les conventions collectives prévoient de nombreuses dispositions plus favorables que la réglementation générale. La négociation de branche est une négociation cadre destinée à être complétée par la négociation d'entreprise et à préparer la négociation inter-professionnelle.

La régulation des monopoles professionnels fait référence à des branches où seules les organisations de branche patronale sont actives et cherchent à codifier strictement les règles d'embauche des salariés, les conditions de la concurrence, les conditions d'accès aux titres et aux fonctions dans la profession. L'autonomie des firmes individuelles est limitée par ces règles et coutumes professionnelles. De nombreuses professions libérales en sont l'objet.

La régulation des marchés du travail fermés (le terme est de C. Paradeise) est celle où l'identité du métier est fortement défendue par les salariés qui définissent les conditions d'accès à l'emploi et d'exercice du métier.

La régulation des systèmes para-publics fait référence à une gestion de l'emploi par le statut dans le secteur public.

- (8) Ce mouvement aboutit généralement à ne fédérer que quelques catégories initialement organisées sur la base du métier. Ce ne sont pas forcément des structures d'industrie car les regroupements de métiers peuvent recouvrir plusieurs branches. On parle dans ce cas de "syndicats généraux" ("General Unions").
- (9) Pour ce dernier type de stratégie, l'exemple du syndicat des électriciens EEPTU, exclu du TUC en 1988 est donné par Burgi (1992, p. 210-215). Ce syndicat négocie dans les établissements des "clauses de anti-grève" et une refonte totale des normes traditionnelles de salaire et d'emploi (les classifications en particulier) en échange du monopole de la représentativité.
- (10) Il faut noter que "la règle d'or de 1906" accorde aux syndicats et à leurs membres la protection contre des poursuites pénales et civiles à l'occasion d'un conflit du travail.
- (11) Le terme de "*Butskellism*" correspond au consensus politique de l'après seconde-guerre. Il vient de l'amalgame des noms de deux chanceliers de l'échiquier, l'un, Butler, étant conservateur, l'autre, Gaitskill, travailliste.
- (12) Les problèmes de coordination dans les relations professionnelles ne concernent pas seulement la production des normes salariales. Ils touchent également les normes d'emploi. La structuration des syndicats britanniques a longtemps bloqué l'évolution de l'organisation du travail et la refonte des classifications (Eyraud, 1983) tandis que la France souffre d'un déficit de dialogue dans l'entreprise sur les questions inhérentes à la gestion de l'emploi. Ceci a motivé dans les deux cas les tentatives pour institutionnaliser la négociation d'entreprise non seulement sur les normes salariales, mais également sur les normes d'emploi.
- (13) Les lois Auroux du 04/08/82 sur la décentralisation de la négociation collective ont instauré l'obligation, au niveau de la branche et de l'entreprise, de négocier :
 - mais pas de conclure nécessairement un accord - sur les points suivants :
 - les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés ;
 - les salaires :
 - . au niveau de la branche : les organisations qui sont liées par une convention de branche ou par des accords professionnels se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires ;
 - . au niveau de l'entreprise : l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales représentatives ;
 - les classifications : les organisations qui sont liées par une convention de bran-

che ou par des accords professionnels se réunissent au moins une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications ;

- la formation professionnelle ;

- le temps de travail : l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur la durée effective et l'organisation du temps de travail dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales.

- (14) Ce point de vue quantitatif légèrement amendé repose sur deux hypothèses fortes. La première est que les travailleurs sont moins bien informés que les entreprises ; leurs anticipations sont adaptatives. La seconde est l'hypothèse néo-classique centrale selon laquelle le niveau d'emploi est fixé en fonction du salaire réel, supposé connu des entreprises au moment de la signature des contrats de travail.

Sous de telles hypothèses, une relance de l'activité ne peut s'avérer efficace qu'à court terme. En raison de l'hypothèse d'information imparfaite, les travailleurs anticipent un niveau de prix inférieur au niveau qui résulte de l'injection de liquidités. Dans les négociations salariales, ils sont victimes d'illusion monétaire : le salaire nominal qu'ils négocient est inférieur à l'inflation. Ceci aboutit à une baisse du salaire réel qui amène les entrepreneurs, par hypothèse parfaitement informés, à augmenter l'emploi. A long terme, dans l'hypothèse d'anticipations adaptatives, les travailleurs révisent leurs prévisions en réclamant l'indexation des salaires sur les prix. Le salaire réel revient à sa position initiale. Le chômage retourne à son taux naturel pour un taux d'inflation supérieur. L'injection monétaire est neutre à long terme. Elle l'est même à court terme dans l'hypothèse d'anticipations rationnelles.

- (15) Ce type de politique suppose que le salaire est sensible à l'augmentation du chômage. Or, les représentations orthodoxes récentes du marché du travail mettent elles-mêmes en évidence la possibilité d'effets d'hystérésis du chômage, c'est-à-dire que le chômage persiste alors que les causes qui l'avaient engendré ont disparu. Cet effet peut être expliqué, selon ces théories, par un effet "*insider-outsider*" : les travailleurs mis au chômage au moment d'un choc imprévu gonflent les rangs des outsiders qui ne sont pas en mesure de concurrencer les insiders restants, une fois le choc disparu - en raison de l'hypothèse de coûts de rotation de la main-d'œuvre. Le salaire négocié est alors moins sensible au chômage car il est lié au pouvoir de négociation des insiders. Un tel effet d'hystérésis a été mis en évidence empiriquement pour la Grande-Bretagne, mais serait absent dans le cas français (Cotis et Mihoubi, 1990).
- (16) Ceci contraste avec les hypothèses des travaux où la France est caractérisée par une production de normes salariales située au niveau intermédiaire de la branche (Calmfors et Driffill, 1988).
- (17) Il est à noter cependant que la transformation des TUC en CES s'est accompagnée de l'instauration de la rémunération de ces derniers au SMIC.
- (18) C'est plus exactement la dispersion des coûts salariaux qui est visée dans ce but pour certaines mesures de politique d'emploi. Il s'agit par exemple de l'allègement des charges sociales pour les entreprises utilisant des emplois à bas salaire, ce principe permettant, dans une certaine mesure, de contourner le débat sur la mise en cause du SMIC.
- (19) La déréglementation des relations professionnelles a paradoxalement conduit les syndicats à renforcer leur position dans leurs bastions.
- (20) Voir les études de cas portant sur une comparaison de l'électronique et de la santé en France dans Hoang-Ngoc et Lallement (1992b).

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

BERTRAND, H.

- 1986 "France : modernisation et piétinements", in *Capitalisme fin de siècle*, sous la direction de R. Boyer, Paris, P.U.F., p. 67-105.

BOYER R., et A. ORLÉAN

- 1990 "La convention salariale fordienne : les obstacles à l'innovation locale dans la transformation du mode de régulation", *Cahiers du C.E.P.R.E.M.A.P.*, n° 9029.

BURGI, N.

- 1992 *L'Etat britannique contre les syndicats*, Paris, Kimé.

CAHUC, P.

- 1991 *Les négociations salariales, des fondements micro-économiques aux enjeux macro-économiques*, Paris, Economica.

CALMFORS, L. et J. DRIFFILL

- 1988 "Bargaining Structure, Corporatism and macroeconomic performance", *Economic Policy*, avril, p. 13-61.

CASES, C.

- 1992 "La dispersion des salaires dans neuf pays industrialisés", *La Revue de l'IREN*, n° 7, automne.

CLEGG, H.A.

- 1976 *Trade Unionism under Collective Bargaining : a Theory Based on a Comparison of Six Countries*, Oxford, Basil Blackwell.

COTIS, J. Ph. et F. MIHOUBI

- 1990 "L'hystérésis du chômage en Europe", *Economie et prévision*, n° 92-93, p. 127-144.

CROUCH, C.

- 1978 "The changing role of the State in industrial relations in Western Europe since 1968" in Crouch C. and Pizzorno A. eds, *The resurgence of class conflict in Western Europe since 1968*, London, McMillan, 2 vol.

DEAKIN S., J. MICHIE et F. WILKINSON

- 1992 *Inflation, Employment, Wage Bargaining and the Law*, The Institute of Employment Right.

DEFALVARD, H.

- 1992 "Critique de l'individualisme méthodologique revu par l'économie des conventions", *Revue économique*, n° 1, janvier, p. 127-144.

EYRAUD, F.

- 1983 "The principles of union action in the engineering industries in Great Britain and France. Toward an neo-institutional analysis of industrial relations", *British journal of industrial relations*, Vol. 31, n° 3, November.

EYRAUD, F.

- 1985 *Travail et Travailleurs en Grande-Bretagne*, La Découverte.

FAVEREAU, O.

- 1989 "Marchés internes, marchés externes", *Revue économique*, vol. 40, n° 2, mars, p. 273-328.

GOETSCHY, J.

- 1988 "Néo-corporatisme et relations professionnelles dans divers pays européens", *Revue française des affaires sociales*, avril-juin.

GUILHAMON, J.

- 1989 "Les négociations salariales dans la fonction publique", *Rapport au Ministre de la Fonction publique et des réformes administratives*, Collection des rapports officiels, *La Documentation française*.

HALL, R.H. et C.J. HITCH

- 1939 "Price theory and economic behavior", *Oxford Economic papers*, n° 1, mai, p. 1-35.

HASSENTEUFEL, P.

- 1990 "Où en est le paradigme corporatiste ?", miméo, Université de Paris I, 19 p.

HENLEY, A. et E. TSAKALOTOS

- 1991 "Corporatism, profit squeeze and investment", *Cambridge Journal of Economics*, 15, p. 425-450.

HOANG-NGOC, L.

- 1992 "Le système non néo-corporatiste français de relations professionnelles et son secteur public, récurrence de l'action collective catégorielle et modes de rémunération", *Revue d'économie sociale*, XII^{èmes} Journées d'Economie sociale, Toulouse, 16-18 septembre.

HOANG-NGOC, L. et M. LALLEMENT

- 1992a "Corporatisme, performances économiques et régulation du marché du travail", *Travail, Compétitivité, Performances*, in Jacot J.H. et Troussier J.F. (eds), Economica.

HOANG-NGOC, L. et M. LALLEMENT

- 1992b "The decentralisation of industrial relations in France : trends toward micro-corporatism ?", *E.A.L.E. 4th Annual Conference*, Warwick, September.

HOANG-NGOC, L., M. LALLEMENT et MICHON

- 1992 "Labour market regulations in France : topics and levels", à paraître dans *International Labor Studies*.

HUSSON, M.

- 1992 "France et Royaume-Uni : dynamique salariale comparée", *La Revue d'économie sociale*, XII^{èmes} Journées d'Economie sociale, Toulouse, 16-18 septembre.

INSEE

- 1990 "La croissance devient plus riche en emplois", in 1989 : *Une économie plus forte, rapport sur les comptes de la Nation 1989*.

JOBERT, B.

- 1988 "Le welfare et l'échec de la tentative néo-corporatiste", *The American College in Paris, 25 th Anniversary, "The Fifth Republic at thirty"*.

KALECKI, M.

- 1991 *Capitalism, Economic Dynamics*, Oxford, Clarendon Press.

LEFRESNE, F.

- 1991 Royaume-Uni : accentuation du chômage, *Chronique internationale*, n° 12, septembre, I.R.E.S., p. 25-29.

MULLARD, M.

- 1991 *Understanding Economic Policy*, London, Routledge.

OCDE

- 1991 *Etudes économiques de l'OCDE, France, 1990-1991*.

PALMER, G.

- 1986 "Donovan, the commission on industrial relations and post liberal rationalisation", *British Journal of Industrial Relations*, 24/2, july.

ROWTHORN, R. et A. GLYN

- 1987 "The diversity of unemployment experience since 1973", *Institute of Economics and Statistics*, Oxford.

SAGLIO, J.

- 1991a "La régulation de branche dans le système français de relations professionnelles", *Travail et emploi*, n° 47, p. 26-41.

SAGLIO, J.

- 1991b "L'évolution des relations professionnelles et des ressources humaines en France", *G.D.R. Relations professionnelles, négociations et conflits, working paper*, 21 février.

SCHMITTER, P. C. et G. LEHMBRUCH

- 1979 *Trends Towards Corporatist Intermediation*, London, Sage.

SELLIER, F.

- 1984 *La Confrontation sociale en France*, PUF.

SIGONNEY, P.

- 1992 "Le chômage de longue durée et la formation des salaires", Actes du colloque *Agir contre le chômage de longue durée*, Syros/Alternative économique, p. 87-106.

SOLOW, R.

- 1990 *The Labor market as a Social institution*, Basil Blackwell.

SUPPIOT, A.

- 1989 "Déréglementation des relations de travail et autoréglementation de l'entreprise", *Droit social*, n° 3, mars.

TARANTELLI, E.

- 1986 "The regulation of inflation and unemployment", *Industrial relations*, vol. 25, n° 1, p. 1-15.

TCHOBANIAN, R.

- 1992 "Activités de représentation dans l'entreprise et rapports aux salariés : quelques problèmes actuels", *Revue de l'IRES*, n° 8, hiver.

TOUTÉE, M.

- 1964 "Mission pour l'amélioration des procédures de discussion des salaires dans le secteur public", *Rapport de M. Toutée, Président de la section des finances du Conseil d'Etat, Notes et études documentaires*, n° 3069, *La Documentation française*, mars.

VISSER, J.

- 1989 "Syndicats européens : la grande mutation", *Problèmes économiques*, n° 2132, 5 juillet, p. 17-23.

WALTON, R.E. et R.B. McKERSIE

- 1965 *A Behavioral Theory of Labor Negotiation*, New York, McGraw, Hill.

WEBB, S. et B. WEBB

- 1897 *Industrial Democracy*, Londres, Longmans.