

# La rupture: les décennies 1960-1980, des trente glorieuses aux trente piteuses

## Guy Caire

La période que nous considérons est riche en événements . Lesquels retenir? Toute sélection est fonction de l'histoire qu'on entend retracer, chacune d'entre elles induisant des périodisations spécifiques. Ainsi une histoire diplomatique ne manquerait pas de retenir le 18 mars 1962 avec les accords d'Evian qui, mettant fin à la guerre d'Algérie, ferment la période des décolonisations. Pour une histoire politique le départ du général de Gaulle le 28 avril 1969 marque la fin du gaullisme auquel la présidence de Pompidou ne saurait constituer tout au plus qu'un semblant de répit. Dans une histoire des mœurs c'est sous la présidence de Giscard d'Estaing, en 1975, que se situent les faits marquants, concernant les femmes ou les jeunes, avec la loi Weil sur l'interruption de grossesse et la majorité désormais fixée à 18 ans. Dans une histoire sociale on ne saurait oublier 1968 qui a vu se rencontrer un mouvement étudiant et une grève ouvrière de grande ampleur mais qui, au plan des idées, fait encore aujourd'hui l'objet d'un vif débat. Pour l'histoire du travail qui nous concerne nous proposons deux dates :1963 avec la grève des mineurs qui nous semble représenter l'un des soubresauts significatifs annonçant la fin d'un régime<sup>1</sup> et 1983 avec le plan de rigueur qui consacre l'acceptation par la gauche des impératifs de la mondialisation des économies<sup>2</sup>. Ces deux dates balisent en définitive une histoire qui voit, avec le choc pétrolier de 1974 , la fin des " trente glorieuses"<sup>3</sup> marquées par le plein emploi, l'augmentation de la richesse des ménages, la stabilité de l'univers du travail et l'entrée dans les " trente piteuses"<sup>4</sup> où s'observent au contraire un chômage de masse croissant, une augmentation aléatoire du pouvoir d'achat, une incertitude sur la pérennité de l'emploi.

Pour explorer cette rupture nous opterons pour une démarche en trois temps . Adoptant tout d'abord un point de vue statistique nous examinerons les évolutions de l'emploi pour cerner les inflexions importantes qu'il subit . Nous plaçant ensuite dans une optique analytique nous nous intéresserons aux pratiques de gestion de la main d'œuvre des entreprises qui expliquent ces transformations que l'on peut observer. Enfin à l'aide de données sociologiques nous nous intéresserons à la condition salariale qui en résulte.

### 1. Les évolutions de l'emploi: point de vue statistique

Trois transformations nous semblent devoir être observées. La structure de la population active examinée sur la longue période connaît d'importants changements qui ne sont pas sans effets sur les problèmes que le mouvement syndical se doit d'affronter. Le chômage connaît une envolée significative marquant durablement les esprits et affectant les politiques publiques tout autant que l'action syndicale. On observe enfin une fragmentation des formes d'emploi qui, au plan juridique, met en danger le CDI et, au plan social, fait de la précarisation un facteur supplémentaire de paupérisation des populations.

#### a) Transformations des structures de la population active

Pour étudier la structure de la population active les statisticiens disposent, parmi bien d'autres (répertoire français des emplois-RFE- du CEREQ, guide métiers de l'ONISEP, répertoire opérationnel des métiers et des emplois -ROME- de l'ANPE), d'un outil de référence : les catégories socio-professionnelles (CSP)<sup>5</sup>. Cet outil tout en obéissant à des contraintes techniques, est lié aux opérations de représentation d'une société: "la classification en catégories socio-professionnelles tient compte simultanément mais non systématiquement des traits les plus caractéristiques de la notion de profession: métier ou profession individuelle proprement dite, activité économique, qualification professionnelle, position hiérarchique, statut . Elle tend au moyen de chacun de ces caractères de constituer des ensembles de personnes présentant de nombreuses ressemblances de conditions de vie et de travail, et ayant de ce fait une certaine similitude de comportement dans les domaines

---

<sup>1</sup> Comme nous l'indiquons dans notre ouvrage *Les syndicats ouvriers*, PUF1971 p.521 "Cette grève au-delà de ses objectifs spécifiques (problèmes liés à la reconversion du bassin minier et à la disparité des salaires) est la première des grèves "statistiques" avec la mise en lumière de la notion de masse salariale globale" que dégagera le comité des sages et qui sera à la base des procédures Toutée"

<sup>2</sup> Pour l'interprétation et la signification de ce choix effectué après un vif débat au sein même du gouvernement nous nous permettons de renvoyer à notre article " Contrainte extérieure et emploi: trois discours", *Economies et sociétés* , Cahiers de l'ISMEA série p29, 1986 p.11-44 qui explore le discours comptable ou la lutte des entreprises, le discours macroéconomique ou la concurrence des nations, le discours stratégique ou la compétition des systèmes ainsi qu'à notre communication " les marges de manœuvre d'une politique de gauche", *Cahiers du GERTTD* volume 2, avril 1986

<sup>3</sup> J. Fourastié, *Les trente glorieuses ou la révolution invisible de 1946 à 1975* , Arthème Fayard 1979

<sup>4</sup> N. Baverez, *Les trente piteuses*, Flammarion 1997

<sup>5</sup> A. Desrosières et L. Thevenot, *Les catégories socio-professionnelles*, La Découverte 1988

les plus courants de la vie économique, sociale ou culturelle"<sup>6</sup>. Cet outil n'est pas parfait ne serait ce que parce qu'interfèrent trois sous espaces (celui des caractéristiques ergonomique, celui des rapports de production, celui des rapports de sens)<sup>7</sup>; on peut, comme le fait M. Verret<sup>8</sup> en recenser les défauts tout en en reconnaissant toutefois l'utilité: " certaines CSP dont l'unité procède plus du regroupement d'almanach ( ils travaillent tous la terre, ils seront donc tous paysans) ou de la logique des restes (cadres moyens , ce qui reste des salariés quand on a enlevé les petits et les grands) constituent même parfois de véritable chimères de classes . Tels le regroupement inter classes des exploitants agricoles qui confond le grand fermier capitaliste et le petit exploitant familial, et les deux avec le quasi métayer , ou de purs artefacts, telle cette catégorie des cadres supérieurs , tiroir rangement pour ingénieurs de production, professeurs agrégés, hauts fonctionnaires, sans compter un pourcentage non négligeable d'entrepreneurs déclarés comme salariés de leur propre entreprise. De toutes les CSP saluons notre chance, la CSP ouvrière est sans doute celle qui pourtant se trouve la plus proche de ce que pourrait être sa définition théorique de classe. L'ouvrier est bien défini ici comme salarié, comme producteur, producteur d'exécution, manuel (il faut s'entendre sur la main mais le mot dit bien le rapport à la matière).Manque: productif de plus value pour le capital". Utiliser cet outil tel qu'il se présente permet donc, malgré tout, de repérer quelques tendances de fond. Observons le tableau ci-après<sup>9</sup>

	1962	1985
Agriculteurs	3045	1345
Artisans	1039	931
Commerçants	941	824
Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus	104	136
<b>Ensemble des artisans, commerçants , chefs d'entreprise</b>	<b>2084</b>	<b>1891</b>
Professions libérales	133	258
Cadres de la fonction publique	157	244
Professeurs, professions scientifiques	98	413
Professions de l'information, des arts et des spectacles	59	120
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	281	623
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	159	398
<b>Ensemble des cadres ayant un emploi</b>	<b>892</b>	<b>2095</b>
Instituteurs et assimilés	385	775
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	190	670
Clergé, religieux	151	50
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique	181	279
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	558	967
Techniciens	285	690
Contremaîtres, agents de maîtrise	350	517
<b>Ensemble des professions intermédiaires ayant un emploi</b>	<b>2100</b>	<b>3948</b>
Employés civils, agents de service de la fonction publique	772	1748
Policiers et militaires	379	414
Employés administratifs d'entreprise	1117	1963
Employés de commerce	389	630
Personnels des services directs aux particuliers	809	783
<b>Ensemble des employés ayant un emploi</b>	<b>3466</b>	<b>6407</b>
Ouvriers qualifiés de type industriel	1320	1464
Ouvriers qualifiés de type artisanal	977	1324
Chauffeurs	350	528
Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage, des transports	286	352

<sup>6</sup>Données sociales , INSEE1974 p.18

<sup>7</sup> .Y. Carro, Scientificité et rapports sociaux, *Sociologie du travail* janvier- mars 1984 p.20

<sup>8</sup> M. Verret, *L'ouvrier français, le travail ouvrier*, Colin 1982 p. 13

<sup>9</sup> B Seys Les groupes socio-professionnels de 1962 à 1985, *Données sociales* INSEE 1987 p. 37-72

Ouvriers non qualifiés de type industriel	2502	1793
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	1132	717
Ouvriers agricoles et assimilés	809	237
<b>Ensemble des ouvriers ayant un emploi</b>	<b>7376</b>	<b>6409</b>

Sur fond de croissance démographique sans précédent, lié à la fois à une forte fécondité se ralentissant toutefois en fin de période et à une importante émigration qui sera freinée à partir de 1974 ce qui posera dans la période ultérieure le problème du vieillissement et du financement des retraites, s'observent donc de notables transformations des structures de l'emploi. Le premier constat est celui de la chute considérable de l'emploi agricole, si importante qu'on a pu parler, avec Mendras, de "la fin des paysans" expression qui, au-delà de l'amenuisement des effectifs, évoque aussi la disparition d'une condition millénaire-la paysannerie-, au profit de l'accession à une profession orientée vers le marché -celle d'agriculteur. En 1962 plus d'un actif sur cinq travaille la terre; en 1985 les exploitants agricoles ne représentent plus que 7% de la population active. Si on répartit cette population en trois groupes (petites, moyennes et grandes exploitations) on constate en passant de l'un à l'autre que les personnes concernées sont de moins en moins âgées mais de plus en plus diplômées. Dans le second ensemble, celui des artisans, commerçants et chefs d'entreprise, la majorité des établissements sont de petite taille, souvent sans salariés; le déclin concerne surtout les petits patrons, tandis que les employeurs de plus de 10 salariés connaissent, surtout en fin de période, une certaine croissance. Le troisième groupe, celui des cadres, est lui en forte augmentation, leur nombre ayant pratiquement doublé. Cette expansion est due pour le secteur public à l'allongement de la scolarité et à l'essor de la protection sociale qui ont favorisé le recrutement d'un personnel compétent, mais plus encore aux entreprises dont les besoins en cadres administratifs et commerciaux ou en ingénieurs et cadres techniques se sont fortement manifestés. La croissance est également observable dans le groupe des professions intermédiaires alimenté par les mêmes facteurs que pour le groupe précédent. Il en va de même pour le groupe des employés dont les différents composants (sauf celle des personnels de services aux particuliers) croissent au rythme annuel de 2,6% sur l'ensemble de la période. La part des ouvriers a quant à elle chuté de 39% en 1962 à 31% en 1985. Il faut toutefois noter que si la main d'œuvre non qualifiée décline, la main d'œuvre qualifiée, quel que soit le type d'emploi concerné, est au contraire en croissance. Deux transformations internes aux différentes catégories, constituant de véritables tendances de fond, doivent être notées: l'élévation du niveau scolaire particulièrement spectaculaire parmi les professions intermédiaires et l'entrée massive des femmes dans les emplois salariés. Au total s'observe une tertiarisation de l'emploi<sup>10</sup>, une croissance indéniable des couches moyennes, phénomènes qui ne manquent pas de questionner le mouvement syndical dont le terrain de recrutement a traditionnellement été celui des ouvriers d'industrie et des forteresses ouvrières du secteur secondaire.

## b) Croissance du chômage

L'analyse du chômage fait débat. Dans l'estimation des chiffres avec les accusations éventuelles de manipulation qui peuvent être évoquées mais aussi, dans une perspective plus conceptuelle, en raison des différentes perspectives analytiques qu'on peut en attendre: "le développement le plus pertinent dans l'estimation du chômage passerait par la prise en compte des éléments suivants: les durées personnelles passées au chômage; le caractère éventuellement répétitif du chômage; la poursuite ou non d'une activité partielle (chômage total ou partiel); le type d'emploi recherché et les déterminants du choix (volontaire ou non); le type d'emploi retrouvé; le versement ou non d'une indemnité. Ces différents éléments -affectés de coefficients de majoration ou de minoration suivant leurs caractéristiques seraient destinés à pondérer les chiffres "bruts" du chômage de façon à en déterminer l'impact"<sup>11</sup>

Le taux de chômage connaît une croissance lente à partir du milieu des années soixante puis s'observe en 1974-1975 une véritable cassure comme le montre le tableau suivant.

	1962	1973	1984
Ensemble	1,7	3,0	10,6
Hommes	1,7	1,7	8,8
Femmes	3,0	5,1	13,3

<sup>10</sup> Conseil économique et social, *Rapport sur l'emploi dans le secteur tertiaire*, 14 mars 1978

<sup>11</sup> R. Holchan, *Chômage, Les cahiers français* n° 286 mai-juin 1998

Dans un rapport au ministre du travail en 1978 qui s'attachant surtout au côté offre de travail en sous estimant par trop le côté demande de travail et donc la responsabilité des entreprises A. Cotta recense comme suit les facteurs qui lui semblent expliquer cette augmentation du chômage: " 1) le chômage actuel évolue de façon de moins en moins dépendante du niveau de l'emploi (la population active) qui, lui même, se dissocie de plus en plus du niveau d'activité; 2) le chômage actuel évolue de plus en plus sous l'influence des variations du volume d'une réserve de population active qui, elle même, dépend de plus en plus des comportements féminins; 3) le chômage actuel doit son développement à une réduction de notre croissance qui ne saurait être considérée indépendamment de l'augmentation continue du prix relatif du travail par rapport au capital ou si l'on préfère du travail actuel par rapport au travail passé; 4) le chômage actuel doit aussi une part appréciable de sa croissance à l'accroissement de la mobilité d'une main d'œuvre de plus en plus salariée; 5) le chômage actuel doit l'essentiel de sa composition par âge et par sexe à la participation croissante des femmes à l'activité salariée (pour les femmes) et au choix social implicite fait en faveur des emplois existants et au détriment des jeunes entrants (pour les jeunes); 6) le chômage actuel doit l'essentiel de sa composition, par degré de qualification, à une segmentation croissante du marché du travail dont témoigne, à l'extrême, le développement des activités clandestines"<sup>12</sup>. L'équilibre entre le côté offre et le côté demande de travail se trouvait davantage respecté dans l'analyse développée à la même époque par R. Salais pour qui "la compréhension des faits doit s'appuyer sur une combinaison d'explications, en ayant conscience qu'elles jouent toutes en même temps et sont liées, qu'il ne s'agit pas de choisir l'une plutôt que l'autre: première explication: l'insuffisance de la création d'emplois, face aux ressources en main d'œuvre; la montée du chômage s'explique par une crise de sous-emploi; deuxième explication; la création d'emploi a une efficacité différente pour agir sur le chômage selon la branche dans laquelle elle s'effectue; troisième explication : l'impact des mouvements de l'emploi, des processus de création-disparition d'emploi sur le chômage; quatrième explication: l'impact des politiques d'embauche et de gestion de la main d'œuvre par les entreprises"<sup>13</sup>

Au delà des choix épistémologiques qu'impliquent les différentes analyses qui ont pu être faites pour expliquer la forte croissance du chômage, on peut du moins en retenir, au simple plan descriptif, la multiplicité des formes qu'il peut présenter et des vécus qui en résultant pour les individus concernés; En effet " le chômage n'est pas uniforme et présente de multiples visages. Chômage d'insertion pour les jeunes enfants entrant dans la vie active, chômage répétitif pour ceux qui font des aller et retour sur le marché du travail, chômage de reconversion frappant les salariés victime d'un licenciement économique, chômage d'exclusion pour ceux dont les handicaps sont lourds"<sup>14</sup>

### **c) Fragmentation des formes d'emploi**

La multiplication des formes d'emploi est le fait le plus nouveau et peut être le plus significatif de la période sous revue avec la mutation en résultant dans le système d'emploi. Son apparition récente en corrélation avec la rupture entraînée par le choc pétrolier de 1974 explique la part qui lui est faite dans les publications de l'INSEE. En 1974 *Données sociales* se borne à une brève notation concernant le phénomène dans la rubrique population active p.60, relevant que le travail à temps partiel représente en 1972 6% de la population active, qu'il est hétérogène concernant 434.000 non salariés dont 280.000 aides familiaux et 776.000 salariés dont le tiers en qualité de personnel de service; faible chez les hommes, il concerne surtout les femmes croissant régulièrement avec l'âge de celles ci. En 1981 la même publication, toujours sous la même rubrique, lui consacre un plus long développement (p.93-104) et se livre à une esquisse d'analyse de cette nouvelle pratique des entreprises: "jusqu'au début des années 60, l'entreprise constituait le plus souvent une unité juridique comprenant pour l'essentiel des travailleurs permanents ayant un statut commun et concentrant le plus souvent les différentes fonctions de l'entreprise en un même lieu. On assiste fréquemment, depuis quelques années à une dissociation des fonctions exercées au sein de l'entreprise, avec le recours à la sous-traitance pour certaines

---

<sup>12</sup> A. Cotta, *Les origines de la montée du chômage en France*, rapport au Ministre du travail octobre 1978 p. 27. Cette même analyse sera reprise dans un article "Au delà de l'analyse" des *Cahiers français* n° 195 mars-avril 1980 p.13

<sup>13</sup> R. Salais, la montée du chômage structurel en France depuis 1965, *Vie et sciences économiques* avril 1977 reproduit in *Problèmes économiques* n° 1530 du 6 juillet 1977 p.3. La mise en évidence de la responsabilité des entreprises dans l'essor du chômage sera à nouveau présentée un peu plus tard de la façon suivante : "on représente habituellement le marché du travail comme la confrontation entre une offre et une demande d'emploi ayant chacune leurs déterminants propres. Cette représentation laisse de côté l'impact que les mouvements internes à l'emploi ont eux mêmes sur l'évolution du chômage. Ce dernier peut résulter non seulement de l'insuffisance des créations de postes eu égard à la demande, mais aussi de l'accroissement des suppressions d'emploi et plus généralement de l'accentuation de la mobilité, notamment celle imposée par les entreprises" Le chômage, un phénomène de file d'attente, *Economie et statistique* juillet 1980 reproduit in *Problèmes économiques* n° 1697 du 12 novembre 1980 p.3--4

<sup>14</sup> P. Plassart, La vérité sur le chômage, *Le nouvel économiste* 7 septembre 1990 reproduit in *Problèmes économiques* n°2111 du 6 février 1991

de ces fonctions, et plus largement à une dissociation de l'unité juridique du personnel. Dans une même entreprise peuvent donc coexister plusieurs catégories de salariés : travailleurs permanents à temps complet; travailleurs permanents à temps partiel; travailleurs délégués par une firme sous-traitante, certains en permanence, par exemple pour l'entretien du parc machines ou la vente d'une marque de parfumerie dans un grand magasin; travailleurs intérimaires, travailleurs sous contrat à durée déterminée, titulaires d'un contrat emploi-formation, stagiaires en entreprise. Les chefs d'entreprise trouvent dans le développement des formes d'emploi précaires le moyen d'ajuster le plus strictement possible leurs effectifs à l'évolution de la production, dans le but de limiter leurs coûts de main d'œuvre. L'intérêt en est moins évident pour les salariés, pour qui les différences de statuts sont synonymes d'inégalités, au détriment des travailleurs précarisés, dans différents domaines", les domaines concernés étant selon l'INSEE la sécurité d'emploi, la rémunération, les allocations chômage, les avantages sociaux, les conditions de travail. Le même texte relève encore que "le développement de la sous-traitance dans l'entreprise modifie également le statut des travailleurs indépendants certains travailleurs à leur compte dépendant entièrement d'une entreprise donneuse d'ordre (tâcherons du bâtiment par exemple)" Suit une étude des trois formes particulières d'emploi pour lesquelles des statistiques sont disponibles : travail temporaire, contrat à durée déterminée, travail à temps partiel. Le travail intérimaire apparut au début des années soixante a connu ensuite un fort développement<sup>15</sup>; il ne concernait qu'environ 10.000 personnes en 1962 mais on comptait en 1980 196.800 intérimaires alors qu'était intervenue la loi du 3 janvier 1972 visant à protéger les salariés concernés mais aussi à moraliser la profession et à limiter le recours à ce type de travail. Son emploi par les entreprises répond à différentes préoccupations ainsi que le relève un rapport officiel: "le développement très rapide des formes précaires d'emploi résulte très largement du besoin de souplesse ressenti par les entreprises en matière de gestion de la main d'œuvre dans une période fortement marquée par l'incertitude sur les perspectives à court et à moyen terme. Mais le recours au travail temporaire semble aussi être devenu pour certaines entreprises un mode normal de gestion du personnel qui permet de sélectionner les recrues et de minimiser ainsi les coûts d'embauche, voire de limiter les effectifs permanents qui bénéficient d'un coût social protégé et d'avantages liés à l'ancienneté"<sup>16</sup>. Le travail à temps partiel a connu un important développement dans la population active depuis 1972 et chez les salariés après 1974<sup>17</sup>; il peut être choisi mais il est souvent aussi subi: "le travail à temps partiel a de multiples visages: temps choisi, temps contraint ou temps éclaté, forme de sous-emploi flexible ou façon d'aménager le temps de travail"<sup>18</sup>

	1972	1976	1980
Nombre de salariés	1.210.000	1.406.000	1.547.000
% de la population active	6%	6,7%	7,2%

Le travail à temps partiel est comme le travail intérimaire une modalité de la flexibilité et un mode de gestion du travail : " en croisant quatre caractéristiques : le sexe; l'âge, la durée du temps partiel et son caractère contraint ou accepté, on peut construire une typologie des salariés à temps partiel qui s'organise autour des phases de la carrière des individus. L'emploi à temps partiel apparaît d'abord comme un mode d'insertion dans l'emploi, en particulier pour les jeunes; comme une voie de sortie de la vie active pour les salariés les plus âgés; enfin comme une forme stable d'emploi pour les personnes d'âge intermédiaire"<sup>19</sup>

## 2. Les pratiques de gestion de la main d'œuvre : esquisse analytique

Les pratiques de gestion de la main d'œuvre de la part des entreprises qui voient le jour et qui contribuent à alimenter les processus que nous venons de décrire doivent être situées dans un contexte spécifique, celui de la mondialisation, concept qui "rend compte d'une interdépendance entre quatre processus: la globalisation financière, l'organisation mondiale de la production par les firmes transnationales, la libre circulation des marchandises et l'instantanéité de l'information. Elle renvoie à trois phénomènes : le changement d'échelle et l'expansion des espaces économiques (la dimension mondiale ou planétaire), la multiplication des interdépendances (la globalisation) et le mouvement organique englobant du capital (le capitalisme

<sup>15</sup> G. Caire, *Les nouveaux marchands d'hommes? Etude du travail intérimaire*, Editions ouvrières 1973; *Le travail intérimaire*, PUF 1993; D. Glaymann, *L'intérim*, La Découverte 2007

<sup>16</sup> *Emploi et relations de travail*, La Documentation française 1980 p.218-219

<sup>17</sup> B. Belloc, De plus en plus de salariés à temps partiel, *Economie et statistique* novembre-décembre 1986

<sup>18</sup> M. Maruani, *Travail et emploi des femmes*, La Découverte 2000 p.79

<sup>19</sup> M. Galtier, Salariés du privé à temps partiel: multiplicité des situations, Centre d'études de l'emploi, *Quatre pages* n°27 mai 1998

mondial"<sup>20</sup>. Trois de ces pratiques peuvent être évoquées concernant respectivement les types d'organisation des activités productives qui ont vu le jour dans la période récente<sup>21</sup>, les objectifs poursuivis par l'entreprise, les nouveaux modes d'évaluation des aptitudes et les formes de rémunération en résultant, toutes évolutions qui ont déstabilisé la firme fordiste, modèle dominant pendant la période des « trente glorieuses » et généré des comportements spécifiques aux « trente piteuses ».

#### a) La globalisation: délocalisations et externalisations

Une première transformation concerne les structures de l'entreprise. La firme fordiste était caractérisée par un degré d'intégration et de diversification relativement élevé. Mais avec la conjoncture nouvelle les grandes firmes ont opté pour des stratégies d'externalisation et un "recentrage sur leur métier" défini par les compétences distinctives que possède la firme<sup>22</sup>. C'est ainsi que dans l'automobile, l'électronique, les sièges, les équipements de bord, les pare-chocs, les blocs optiques ont été confiés à des sous traitants, le constructeur se consacrant à la conception de nouveaux véhicules, à leur assemblage, au marketing et au financement des ventes. Un processus analogue s'observe dans l'aéronautique. Ailleurs on peut relever l'externalisation déjà ancienne des services de nettoyage ou d'entretien et celle, plus récente, de gestion de l'informatique voire de gestion du personnel. Lorsque les médias évoquent les processus de délocalisations ils se réfèrent très généralement à des fermetures d'établissements en France et à leur transfert à l'étranger où les coûts de la main d'œuvre sont beaucoup plus faibles mais il existe aussi des formes de délocalisation dont on parle moins, celles notamment permises par l'informatique avec en particulier la délocalisation des centres d'appel dans les pays du Maghreb ou la gestion informatique en Inde de nombre d'opérations financières d'entreprises occidentales. La délocalisation n'est dans ce cas qu'une forme particulière de sous-traitance. En effet "les relations de sous-traitance revêtent différentes formes et sont motivées par divers facteurs : a) sous-traitance de complément ou de capacité, à laquelle on recourt lorsque la capacité de production est insuffisante pour faire face à un afflux anormal de commandes; b) sous-traitance de spécialité, par laquelle un entrepreneur confie, de façon permanente en général, l'exécution de certaines opérations à un sous-traitant qui possède des machines et un équipement spécialisé ou qui a mis au point des techniques spéciales; c) sous-traitance marginale pratiquée lorsque l'entrepreneur reçoit des commandes trop peu importantes ou trop peu fréquentes pour justifier des investissements supplémentaires; d) sous-traitance d'économie par laquelle un entrepreneur fait appel à un sous-traitant pour certaines opérations de transformation ou de fabrication de certains éléments, essentiellement parce que les coûts de production sont beaucoup plus bas"<sup>23</sup>. On voit ainsi comment se conjuguent logiques de coût et logiques organisationnelles. Le modèle dominant d'organisation industrielle est dorénavant celui de la flexibilité généralisée avec passage d'une gestion de l'organisation physique de la production par les stocks à une gestion à flux tendus avec livraisons en flux synchrones. L'externalisation permet tout à la fois de réaliser des progrès en matière de performances et de qualité et d'obtenir des baisses de coûts, le fournisseur réalisant des économies d'échelle en oeuvrant pour différents commanditaires et en offrant le plus souvent des conditions salariales moins intéressantes que la firme qui externalise et des conventions collectives moins favorables pour ce qui concerne les avantages annexes.

On ne peut donc s'en tenir à l'image d'une entreprise qui serait une sorte de vase clos. En effet, que ce soit la conséquence du passage d'une société industrielle à une société servicielle, ou que ce soit la simple résultante de stratégies d'entreprises à la recherche d'une flexibilité accrue, des formes de coopération inter -entreprises originales voient le jour. On débouche alors sur la notion d'organisations en réseaux, expression qui peut recouvrir soit des ensembles constitués d'unités dispersées mais appartenant en propre au même groupe, soit des regroupements de plusieurs entités pouvant être fédérées sous une même autorité (mutuelles ou coopératives par exemple) ou pouvant être simplement reliées entre elles par des rapports contractuels (du type contrats de concession ou de franchise). Partenariats, alliances, coopérations inter -entreprises, districts industriels, franchises commerciales sont, parmi bien d'autres, et fortement aidées par les ressources offertes par les nouvelles technologies de l'information et des communications, autant de formes d'organisation en réseau qui associent des entreprises évoluant dans des domaines complémentaires. L'INSEE qui s'est intéressée à ces nouvelles modalités organisationnelles a montré que ces réseaux, de dimension éventuellement internationale, peuvent prendre différentes formes compte tenu des liens juridiques, financiers, administratifs,

<sup>20</sup> P. Hugon, Démocratie et trajectoires socio - historiques in M. Humbert et A. Caillé, *La démocratie au péril de l'économie*, Presses universitaires de Rennes 2006 p.188

<sup>21</sup> B. Baudry, *Economie de la firme*, La Découverte 2003

<sup>22</sup> R. Boyer et J. P. Durand, *L'après fordisme*, Syros 1993

<sup>23</sup> S. Zampetti, La sous-traitance industrielle internationale et les pays en voie de développement, *Reflets et perspectives de la vie économique* 1973 1 reproduit in *Problèmes économiques* n°1331 du 18 juillet 1973

informationnels qui les caractérisent, qu'ils peuvent viser différents objectifs pouvant concerner des fonctions techniques (mise en commun de documentation, partage des méthodes et de normes communes, fonction de contrôle-qualité, transfert ou mise en commun de technologie, partage du marché) ou, plus rarement, des échanges de personnel ou encore, davantage pratiquée, l'organisation de formations communes<sup>24</sup> Ces nouvelles formes d'organisation ne sont pas sans avoir des répercussions sur le personnel Avec l'apparition de la firme réseau, qui substitue à la quasi intégration verticale la quasi-intégration oblique, les travailleurs sont soumis à des mobilités forcées accompagnées souvent de compressions d'effectifs et de recrutements sélectifs chez les sous traitants ou les équipementiers.

### **b) La financiarisation: shareolders et stakeolders**

Une seconde transformation concerne la *corporate governance*<sup>25</sup> qui renvoie à la structure et à l'exercice du pouvoir dans la firme. La séparation actionnaires - managers, mise en lumière pour la première fois par A. Berle et G.Gardiner<sup>26</sup>, entraîne des coûts d'agence (coûts de surveillance supportés par les actionnaires et coûts résiduels ou d'opportunité), particulièrement importants dans les grandes firmes cotées dont aucun actionnaire ne détient une part importante du capital et où chacun adopte, en conséquence, un comportement de passager clandestin. Or le conflit d'intérêt entre les actionnaires et les managers s'est transformé dans la période récente. Le « capitalisme français d'Etat » qui a prédominé jusqu'aux années quatre-vingt était caractérisé par un système de participations croisées favorisant la multiplication des mandats réciproques et par une présence massive de l'Etat. Ce système favorisait les managers, dans leur confrontation avec les actionnaires. Privatisations et déréglementation financière ont fait émerger depuis un modèle plus proche de l'économie de marché anglo-saxonne. Un capitalisme pouvant être qualifié d'actionnarial émerge en effet sous l'effet conjoint de deux forces : les nouvelles technologies de l'information et de la communication, la globalisation financière qui « font système » comme on peut le voir par exemple en Bourse avec la cotation électronique remplaçant la cotation à la criée. Peu de secteurs échappent à l'influence des NTIC soit qu'elles provoquent un « effet de cannibalisation » en détruisant des pans entiers d'activités (comme par exemple avec l'impact négatif d'Internet sur le courrier postal ou sur certaines formes de commerce), soit qu'elles suscitent un « effet de pollinisation »<sup>27</sup> en conduisant à l'émergence de nouvelles méthodes d'organisation exploitant la logique d'une division cognitive du travail et qui se caractérisent par la recherche de la flexibilité se substituant à la logique de la standardisation qu'on rencontrait dans l'entreprise taylorienne-fordiste. La globalisation financière implique, quant à elle, une interconnexion à l'échelle mondiale des marchés des capitaux. En résulte une unité de lieu, les places financières étant reliées entre elles grâce aux réseaux modernes de communication, une unité de temps car elles fonctionnent en continu vingt-quatre heures sur vingt-quatre. Les marchés particuliers -monétaire, financier, des changes, à terme etc- y sont devenus les sous-ensembles d'un marché financier global. L'importance prise par les marchés des capitaux conduit à un changement des modes de financement des entreprises : à l'économie d'endettement qui caractérisait un financement bancaire se substitue une économie des marchés financiers libéralisés. En même temps s'observe, déjà notée par Keynes, la prédominance de la spéculation par rapport au financement des échanges et des investissements. Le capitalisme actionnarial qui repose sur la base de la doctrine néo-libérale vise à donner une suprématie aux actionnaires. La gouvernance d'entreprise va donc viser à restaurer la légitimité de la propriété et à établir un consensus élargi autour de l'objectif de maximisation de la valeur. Cet objectif l'emporte désormais sur le développement de l'activité et de l'emploi qui caractérisait le capitalisme managérial décrit par Galbraith qui marquait l'époque fordiste ou, si l'on préfère une autre terminologie, le capitalisme reposant sur le "modèle rhénan" fondé sur la participation et qui fonctionnait au profit conjoint de tous les partenaires de l'entreprise (*stakeolders*). On a donc désormais une financiarisation de la gestion des entreprises. Dans le capitalisme actionnarial on aurait une gestion efficace et collective de l'épargne avec trois catégories d'investisseurs institutionnels ou « zinzins » dont le poids est devenu considérable<sup>28</sup> (fonds de pension, fonds mutuels ou sociétés d'investissement appelées SICAV, compagnies d'assurances) et dont les comportements sont évalués en fonction de normes standard, les références de marché (*benchmarking*) avec la mystique du ROE (*return on equity* ou retour sur investissement mesuré par le résultat net divisé par les capitaux propres) de 15 % par an

<sup>24</sup> Les réseaux d'entreprises, des collectifs singuliers, *INSEE méthodes* n°67-68

<sup>25</sup> R. Perez, *La gouvernance de l'entreprise*, La Découverte, 2003

<sup>26</sup> *The modern corporation and private property*, Harcourt, Brace and World 1932

<sup>27</sup> D. Plihon, *Le nouveau capitalisme*, La Découverte 2003 p.8

<sup>28</sup> Galbraith n'en méconnaît pas l'existence et l'action mais estime, il est vrai en 1973 à une époque où ils n'avaient pas encore acquis le poids qu'ils ont eu plus tard - que « leur intervention arrête dans une certaine mesure la détérioration du pouvoir de l'actionnaire, mais on est facilement porté à en exagérer l'effet » *La science économique et l'intérêt général* op. cité p.115

.La part des investisseurs institutionnels<sup>29</sup>, principalement anglo-saxons, dans le capital des grandes sociétés est maintenant considérable. Leur influence se traduit par des exigences fortes en matière de rendement des placements, reposant le concept de *shareholder value* et le critère de gestion EVA qui aboutissent à mettre l'accent sur la performance financière de la firme. Dans les entreprises concernées par ces transformations, les dirigeants sont rémunérés par des bonus lorsqu'ils ont réussi à atteindre un certain objectif de court terme et par des versements de stock options qui les incite à développer le firme dans une optique de moyen terme afin d'accroître sa valeur sur le marché boursier. Deux conséquences, toutes deux défavorables à l'emploi, principalement des travailleurs âgés, en résultent. On assiste tout d'abord à des « licenciements boursiers » dans des entreprises par ailleurs prospères mais qui n'atteignent pas les normes intangibles de rentabilité fixées par les investisseurs institutionnels (15% sur les capitaux investis, 20% de retour sur les nouveaux investissements, 50% des profits distribués)<sup>30</sup>. L'indicateur d'efficacité du management qu'est l'EVA, calculée comme différence entre le résultat opérationnel après impôt et le coût estimé du capital pour son activité, fait que les licenciements concernent en priorité les travailleurs les plus âgés dont les rémunérations sont a priori plus élevées que celles des travailleurs plus jeunes. Par ailleurs, au fil des mois, de moins en moins de projets réussissent à satisfaire des règles supérieures au potentiel de l'économie réelle. Les entreprises n'investissent plus guère, ni dans la recherche, ni dans l'innovation, ni dans la mondialisation de leurs réseaux. Tout ceci n'est guère favorable à de nouveaux recrutements ni à la ré-embauche des travailleurs âgés qui ont perdu leur emploi. En même temps on constate au plan macroéconomique que, tandis que la dominance patrimoniale devient plus marquée, la part des salaires et des revenus du travail ne cesse de diminuer dans le partage de la valeur ajoutée des entreprises, passant de 70% à 60% tandis que celle des profits grimpeait de 30% à 40%. Les dangers d'un capitalisme de rentiers sont donc bien réels, y compris pour ce qui concerne l'emploi<sup>31</sup>.

### c) L'individualisation : compétences versus qualification

Une dernière transformation concerne la relation d'emploi qui, elle aussi, entraîne la déstabilisation progressive de la norme d'emploi fordiste caractérisée par la logique de poste et les marchés internes. La notion de poste, qui suppose la stabilité des processus de production, impliquait la prescription des tâches, sous-tendue par le « *one best way* » taylorien ainsi que l'énumération d'un certain nombre d'opérations à effectuer dans un ordre donné. Les postes hiérarchisés fondaient les systèmes de classification des emplois ; l'évaluation des postes déterminait, de son côté, la hiérarchie des rémunérations ; les règles d'allocation et de rémunération étaient impersonnelles, collectives, objectives et institutionnalisées. Le marché interne, caractérisé par P. Doeringer et M. Piore<sup>32</sup> comme « une unité administrative, un établissement industriel, à l'intérieur de laquelle la rémunération et l'affectation du travail sont gouvernées par un ensemble de règles et de procédures administratives », comportait deux types de règles résultant de la négociation collective ; règles salariales définies, on l'a vu, par les procédures d'évaluation des postes de travail ; règles d'allocation de la main d'œuvre concernant embauche, mobilité, promotion, licenciement avec des clauses de « séniorité » favorables aux travailleurs âgés. Cet ensemble de règles favorisait une relation de long terme garantissant aux salariés une certaine stabilité de l'emploi et leur offrant des perspectives de carrière ; il était en même temps porteur d'équité, et ouvrant, pour cela, la voie à la coopération des salariés. A partir des années quatre-vingt sont apparues de nouvelles formes et règles d'emploi ayant comme finalité l'accroissement de la flexibilité caractérisées, d'une part, par une extériorisation organisationnelle (sous-traitance, travail indépendant dans l'orbite d'une grande entreprise) sensée réduire les coûts salariaux et rendre le travailleur plus productif car son revenu est directement corrélé à son niveau d'effort et, d'autre part, par la multiplication des contrats atypiques (CDD, intérim, temps partiel). On passe en même temps d'une logique de poste à une logique de compétences et de performances, lesquelles deviennent de nouveaux étalons pour la détermination des rémunérations. Cette logique nouvelle n'est pas sans implications sur le sort des travailleurs âgés. D'une part, en matière de recrutement les employeurs cherchent à détecter et embaucher des « potentiels », ce qui justifie

<sup>29</sup> A. Boubel et F. Pansard, *Les investisseurs institutionnels*, La Découverte 2004

<sup>30</sup> « Aujourd'hui la réalité marchande de l'entreprise semble se réduire à une seule réalité financière, l'échange au niveau mondial, en se globalisant, a pour priorité celle des flux de capitaux...la dynamique de fond est que les entreprises cherchent à se séparer, dans des conditions acceptables, des travailleurs âgés au moyen des sorties précoces d'activité, accompagnées de plans sociaux...Parce qu'elle privilégie le court terme, la logique financière dominante implique des exigences de gestion élevées au rang de finalité, parfois même d'idéologie. Cette évolution détermine la recherche de la productivité organisationnelle par la flexibilité du volume des emplois et la précarisation du lien social » A. Goguel d'Allondans, *Vieillesse et population et créativité sociale*, LRII *Documents de travail* n° 52 mars 2002 reproduit in *Problèmes économiques* n°2768 du 3 juillet 2002

<sup>31</sup> *Le Monde* 2 février 2005

<sup>32</sup> *Internal labor markets and manpower analysis*, Lexington Mass 1971



sans doute les spécificités des offres d'emploi, avec l'importance attribuée au critère âge, dont nous avons plus haut fait état et qui jouent au détriment des travailleurs âgés. D'autre part, l'entretien annuel d'évaluation et le contrat d'objectif passé par le travailleur avec son supérieur direct fixant sous forme d'objectifs quantifiables les performances à atteindre et les compétences à développer, substitue à l'objectivité et à l'équité, norme collective, de l'ancien système la subjectivité et l'individualisation constitutive du nouveau système. Les impératifs liés à la flexibilité et la volonté des employeurs d'impliquer plus fortement les salariés dans leur travail entraînent ainsi une modification des formes de contrôle qui se déplacent en amont, via la fixation d'objectifs, et en aval par l'intermédiaire du contrôle des résultats. Au total, la nature des règles profondément altérée dans le nouveau modèle permet toutes les manipulations de la part de la hiérarchie et déstabilise profondément la situation et la carrière du travailleur âgé qui, considéré, comme « inemployable », pourra aisément être licencié.

L'attention portée au concept de compétences est au confluent de plusieurs évolutions du système économique: la recherche par les entreprises de la compétitivité conduit à mettre l'accent sur la qualité au service du client qui recherche des couples " produits-services", sur la réactivité qui requiert que le travailleur dispose d'une certaine autonomie dans son travail, sur la variété qui nécessite là aussi des marges de manœuvre et sur l'innovation; de son côté l'instabilité des situations et des contextes de travail conduit à raisonner en termes d'employabilité et non plus simplement en termes d'emploi. La compétence ne peut donc être assimilée à la simple aptitude à tenir un poste mais doit être envisagée comme la capacité à gérer des situations complexes et instables. Tout un discours patronal, organisé autour du concept d'organisation " qualifiante" valorise ainsi l'engagement individuel du travailleur et oppose au "salarié agent du fonctionnement" qu'on rencontrait dans l'organisation taylorienne, le "salarié acteur du développement" . Ce discours managérial qui ne concernait jadis que les cadres est maintenant étendu à l'ensemble des salariés . Par l'opposition tranchée qu'il établit entre deux types d'attentes des entreprises et deux types de comportements requis des travailleurs, le tableau suivant résume assez bien ce qu'implique, du point de vue des politiques patronales et des jeux stratégiques de l'entreprise, la thématique nouvelle des compétences<sup>33</sup>

	Le salarié "agent du fonctionnement"	Le salarié "acteur du développement"
Relation au temps	"Campe dans le présent"	"Prend en main son avenir"
Lieu d'intégration	Intégré à l'unité élémentaire de travail	Intégré à l'ensemble de l'entreprise
Carrière	"Balisée" organisée selon des plans de carrière	Incertaine, parcours professionnel organisé en fonction d'un projet
Critères de promotion	Sur les capacités techniques	Sur les capacités techniques, le degré de participation et d'implication
Attitude face au travail	Dépendance à l'égard des chefs et des spécialistes de la technostructure	S'engage fortement dans son travail
Formation	Suit les formations d'adaptation auxquelles s'inscrit l'entreprise	A le souci de son développement personnel
Attitude face au travail		

Aux exigences de l'entreprise nouvelles, correspondent des formes de rémunération nouvelles. L'individualisation est ainsi une " règle de formation des salaires qui se fonde sur des critères individuels: ancienneté, diplôme, expérience, qualification, performance etc" par opposition aux règles salariales qui se fondent sur des critères organisationnels reposant en particulier sur le poste de travail. On peut ainsi opposer formes traditionnelles et nouvelles de rémunération comme suit<sup>34</sup>

	Salaires uniforme	Salaires individuel
Principe théorique	"A travail égal, salaire égal"	"A implication différente, salaire différent"

<sup>33</sup> J. Aubret et P. Gilbert, *Reconnaissance et validation des acquis*, PUF 1994 p.51

<sup>34</sup> G. Servais, Les enjeux de l'individualisation des salaires, *Revue française de gestion* mars-mai 1989

Forme générale	Au temps exclusivement	Au temps, aux performances, au comportement
Dépendance	Poste de travail	Intensité -qualité du travail
Détermination	A priori	A posteriori
Variabilité	Nulle	Forte ( potentielle)

La qualification se définissait une fois pour toute à l'embauche, la compétence est elle une valeur fluctuante: "être compétent , c'est être jugé en fonction des performances passées ou présentes et des performances espérées dans l'avenir. Là où on demandait au salarié qualifié du rendement on demande au salarié compétent de la rentabilité"<sup>35</sup>. Dans une entreprise régie par la logique des compétences, les procédures suivies sont généralement les suivantes :définition de la masse salariale, définition du mérite individuel après entretien avec le supérieur hiérarchique et sur la base de grilles de critères différents selon les emplois concernés et la manière dont les objectifs qui lui ont été assignés ont été réalisés par le salarié . En effet" si la qualification , telle qu'elle s'est matérialisée dans les grilles de classifications, est en pratique une propriété irréversible et durable, la compétence semble plutôt se construire comme une propriété instable qui doit toujours être soumise à objectivation et validation dans et hors de l'exercice du travail. C'est dire qu'une gestion fondée sur les compétences contient l'idée qu'un salarié doit se soumettre à une validation permanente et faire constamment la preuve de son "adéquation au poste", de son droit à une promotion, ou à une mobilité professionnelle. Une telle gestion entend concilier le temps long des durées des activités des salariés avec le temps court des conjonctures du marché, des changements technologiques, puisque tout acte de classement est susceptible d' être révisé"<sup>36</sup>

### 3..La condition salariale : données sociologiques

Après avoir décrit les transformations structurelles qui ont caractérisées les décennies soixante et soixante et dix et cerné les politiques de gestion de la main d'oeuvre qui se sont mises en place dans les entreprises au cours de la même période, il importe maintenant de voir quelles en sont les conséquences pour les travailleurs. Nous procéderons pour ce faire en deux temps en examinant tout d'abord un certain nombre de transformations qui ont marqué la vie de travail, en voyant ensuite comment l'action collective a pu assurer la défense ouvrière dans ce nouveau contexte. Pour faire image nous dirons que s'effectuera ainsi le passage du " subir" à l'"agir".

#### a)Subir: conditions de travail et de vie

La condition ouvrière comporte de multiples aspects: modes de consommation liés au niveau de vie, types de logement engendré par des formes d'utilisation de l'espace spécifiques, culture particulière façonnée par l'éducation dont on a bénéficié et par les spécificités de la socialisation, tous aspects dont l'analyse impliquerait de longs développements. Nous nous bornerons à évoquer deux aspect fortement liés au travail lui même : les conditions matérielles de son exercice qu'on peut évoquer sous le thème de conditions de travail; les formes spécifiques du statut salarial dans la période actuelle que le terme de précarisation s'efforce de cerner.

On peut distinguer différents aspects dans le concept générique de conditions de travail et évoquer ainsi successivement durée, rythme, pénibilité, intensité, contenu, charge du travail . La durée du travail est l'aspect le plus facilement appréhendable bien que le terme englobe diverses acceptions: la durée offerte ou affichée qui est l'horaire de référence à l'intérieur d'un établissement ou d'un atelier; la durée effectivement travaillée correspondant à celle observée durant une période donnée de référence; la durée rémunérée ou temps de travail servant au calcul de la paie; l'amplitude de la journée de travail ou temps requis par les activités liées au travail; la durée annuelle du travail qui mesure le travail effectué compte tenu des congés, jours fériés, de l'absentéisme. La durée hebdomadaire moyenne du travail au cours de la période considérée a augmenté jusqu'en 1963 (46h,1) puis diminué ensuite (40h,8 en 1980). Le mouvement de baisse et la réduction des disparités entre branches sont la résultante de différents facteurs combinant mesures législatives concernant le régime des heures supplémentaires (en 1976 et1979), l'instauration d'un repos compensateur (en 1978), les équivalences ( en 1979 et 1980) et accords conventionnels. Ce processus semble avoir changé de nature vers le milieu des années 1970: lié avant la crise à une réorganisation du système productif et une évolution des relations sociales il touchait alors les banques, les assurances, les secteurs industriels modernes (énergie, chimie) transformant une partie des gains de productivité horaire du travail en réduction du temps de travail; après 1974 ce sont les industries traditionnelles ( bâtiment, génie civil, agro alimentaire et) qui ont été

<sup>35</sup> R. Cornu, De la qualification institutionnalisée à l'incertitude des compétences, *Syndicalisme et société* 1999 vol. 2 n°1p.46

<sup>36</sup> L. Tanguy, De l'évaluation des postes de travail à celle des qualités des travailleurs . Définitions et usages de la notion de compétences in *Syndicalisme et formation*, L'Harmattan 2000 p.128

incitées, compte tenu des difficultés rencontrées, à recourir à des horaires réduits par le biais du chômage partiel<sup>37</sup>. Un autre aspect des conditions de travail concerne le mode d'organisation du travail. Le travail en équipes, croissant avec la taille des établissements, a connu une forte progression : il concernait 8,1% de l'ensemble des salariés en 1978, le nombre des personnes concernées doublant en 17 ans : " il semble que, par un effet d'entraînement, l'organisation du travail en équipes s'étende au-delà des seuls ateliers où la technique le requiert. L'extension du travail en équipes correspondrait au souci de rentabiliser des équipements productifs coûteux et vite périmés"<sup>38</sup>. La notion de charge de travail peut être définie comme " l'ensemble des éléments constitutifs de la dépense d'activité nécessaire à la production par le travailleur dans les conditions réelles de son activité: cette "dépense d'activité" recouvre des composantes physiques, mentales et psychiques"<sup>39</sup>. Si les analyses des conditions de travail se sont depuis longtemps intéressées aux aspects physiques de cette charge avec toute une série d'indicateurs ( horaires atypiques, efforts, contraintes de temps, bruit, température risques et), les aspects psychiques prennent une place grandissante dans la société post industrielle ou tertiaire avec des indicateurs plus malaisés à construire relatifs à la charge mentale, aux exigences de vigilance, à la multiplicité des informations à retenir, aux implications du juste à temps etc. " L'introduction des technologies informatisées a fortement accéléré le rythme et le flux des activités sur le lieu de travail et contraint des millions d'employés à s'adapter au rythme de la culture des nano secondes"<sup>40</sup>. Ceci réagit sur le langage utilisé dans le travail "pendant l'ère industrielle, les ouvriers étaient tellement empêtrés dans les rythmes des machines qu'ils en venaient souvent à décrire leur propre fatigue en termes mécaniques et se plaignaient d'être "usés" ou " en panne". Aujourd'hui; de plus en plus de gens ont si bien intégré les rythmes de la nouvelle culture informatique qu'on les entend volontiers se plaindre d'être "déconnectés", de "surchauffer", de "disjoncter" et autres euphémismes qui traduisent leur degré d'identification à cette technologie"<sup>41</sup> et conditionne aussi les facteurs que la médecine du travail se devrait de prendre en considération : marges de liberté dont dispose le travailleur pour atteindre ses objectifs qui lui sont assignés, vis à vis des prescriptions de travail, face aux incidents, face aux délais. Encore ne suffit-il pas de cerner des marges de liberté, il conviendrait aussi de voir comment elles sont effectivement assumées car "au fond les changements vers plus d'autonomie ne débouchent pas simplement sur un progrès: d'un côté une réelle dé prescription opératoire, de l'autre une pression temporelle qui ressemble à une tyrannie du court terme. L'autonomie procédurale progresse sous contrainte de temps. Il s'ensuit une puissante auto prescription dont les effets sur la santé physique et mentale sont encore à mesurer. Retenons seulement que c'est une mobilisation entière de la personne qui est requise pour prendre sur soi la charge de concilier l'inconciliable, : régularité, vitesse, qualité, sécurité"<sup>42</sup>

Emploi en miettes, petits boulots, emplois précaires, formes particulières d'emploi, emplois périphériques, les mots ne manquent pas pour désigner cette chose imprécise que constituent les formes émergentes d'un emploi nouveau<sup>43</sup>. L'incertitude du vocabulaire est, en elle même, révélatrice du mal qu'on peut avoir à cerner ces formes dérogatoires du contrat de droit commun et qui engendrent une série de situations floues à cheval sur l'emploi, le chômage et l'inactivité. Mais ce qui donne à ces formes d'emploi leurs caractéristiques essentielles c'est l'usage qu'en font les entreprises avec la rupture intervenue à cet égard depuis la crise, les emplois précaires permettant à l'entreprise de retrouver une souplesse et une marge de manoeuvre dans la gestion de la force de travail que l'évolution des relations industrielles durant les "trente glorieuses" avait largement amenuisée, à la fois sous l'influence des entrepreneurs développant les marchés internes pour favoriser l'intégration de leurs salariés et celle des organisations ouvrières qui avaient entouré le CDI de tout un ensemble de garanties. Si nous voulons repérer les formes spécifiques d'emploi qui se sont ainsi développées nous pouvons nous donner comme clé de classement leur éloignement plus ou moins grand de l'emploi typique. Le travail à temps partiel défini comme inférieur d'un cinquième à la durée légale ou conventionnelle du travail (art. L 212-4-2) qui représentait 8% de l'emploi en 1975 est très souvent subi ; en majorité féminin, concernant surtout le tertiaire, il s'étend progressivement aux hommes et concerne les deux extrémités de la pyramide des âges. Le travail temporaire<sup>44</sup> encadré par la loi et par un important dispositif conventionnel, a pu être considéré comme "la Roll's Royce du travail précaire". Il a connu un essor considérable; masculin pour

<sup>37</sup> F. Eymard-Duvernay, Les 40 heures: 1936 ou... 1980?, *Economie et statistique* n° 90 juin 1977

<sup>38</sup> *Données sociales*, INSEE 1978 p.85

<sup>39</sup> M. Bartoli, *L'intensité du travail*, thèse Grenoble 1980 p.28

<sup>40</sup> J. Rifkin, *La fin du travail*, La Découverte 1996 p.254

<sup>41</sup> idem p.255

<sup>42</sup> Y. Clot, le sujet au travail in J. Kergoat, *Le monde du travail*, La Découverte 1994 p.168

<sup>43</sup> G. Caire, De la précarité et de ses conséquences, *Analyses et documents économiques* n°81 septembre 1999 p.9-13

<sup>44</sup> G. Caire, *Le travail intérimaire*, PUF 1993, Que sais-je n° 2804

les 2/3, il concerne essentiellement l'industrie, les 25-39 ans et s'étend en direction des catégories qualifiées, ingénieurs et cadres, voire même jusqu'à des PDG. On peut considérer que cette forme de précarisation remplit trois fonctions: au niveau du collectif ouvrier la recherche de l'efficacité par la réduction au maximum des "pores" de la journée de travail; au niveau du système de relations professionnelles l'assouplissement des contraintes que celles-ci concernent les licenciements ou les différents seuils institutionnels; au niveau du système économique et social global l'aménagement du mode de régulation<sup>45</sup>. Le CDD qui a fait l'objet d'une réglementation concomitante à celle du travail temporaire, connaît en longue période des évolutions similaires et remplit des fonctions analogues comme modalité de préembauche qui allongeant la période d'essai permet de tester les comportements des individus et pas seulement sur le plan strictement professionnel. Le travail à domicile dont l'âge d'or s'est situé au début de la révolution industrielle et qui, avec les réglementations de 1915 à 1957, avait connu un reflux est maintenant en expansion. Avec l'apparition de nouvelles formes liées à l'informatique, aux services à l'entreprise ou à la personne. S'il présente un avantage de flexibilité pour les entreprises dans une stratégie d'externalisation partielle de certaines fonctions, il fragilise le lien social par l'isolement qu'il implique et entraîne des risques dommageables de confusion entre espaces professionnels et espaces domestiques. Le travail indépendant constitue pour les entreprises un moyen d'alléger leurs structures en externalisant certaines fonctions en permettant ainsi d'abaisser leur point mort (consultants et conseillers en fiscalité, audits en ressources humaines, informaticiens etc); il est aussi une modalité de transformation du contrat de travail en contrat commercial d'abord pratiquée dans le tertiaire (gérants des stations services, franchisés de la distribution commerciale) puis étendue à d'autres activités plus spécifiquement salariales (chauffeurs routiers, bûcherons, bâtiment). Le travail au noir<sup>46</sup> en dehors des formes dégradées que constituent le bricolage pour soi-même ou l'entraide amicale ou de voisinage, est le plus souvent du travail dissimulé, difficile par définition à appréhender; on peut succinctement en distinguer différentes modalités: salarié non déclaré par un employeur lui-même clandestin (ex le Sentier), salarié non déclaré par un employeur légal (ex femmes de ménages), salarié déclaré par un employeur légal mais avec une durée et des charges minorées ou non définies, salarié n'ayant pas le droit d'exercer une autre activité (double "métier" pratiqué par certains fonctionnaires). A cet ensemble déjà complexe il conviendrait d'ajouter une série de dispositifs quelque peu confus qu'on peut regrouper sous le terme générique de stages, très liés aux politiques d'insertion sociale et professionnelle concernant essentiellement les jeunes mais s'étendant ensuite à d'autres catégories de main d'oeuvre (femmes, chômeurs de longue durée...). A travers la diversité de leurs formes, ces emplois précaires engendrent mécaniquement des effets quant au volume du chômage et, même si les périodes de chômage peuvent être courtes, il n'en demeure pas moins qu'en se reproduisant fréquemment elles peuvent à la longue susciter des phénomènes d'exclusion du marché du travail. Multidimensionnelles, ces formes d'emploi précaire peuvent également, associées à d'autres facteurs, conduire à des processus d'exclusion. Dans le cheminement qui caractérise nombre d'individus dans nos sociétés contemporaines, on peut ainsi distinguer trois moments successifs accompagnant la précarité qui amorce ces parcours: le chômage qui souvent en résulte, la pauvreté qui parfois l'accompagne, l'exclusion qui à la limite peut en résulter. A cette précarisation des individus s'ajoute un éclatement du collectif de travail avec une mosaïque de statuts qui entraîne sélectivité renforcée des procédures d'embauche, risques de mise en chômage accentués, conditions de travail détériorées. Ils le sont aussi idéologiquement, le travail précaire contribuant à interioriser les valeurs d'accomplissement individuel affichées par le système à la fois pour ceux qui peuvent estimer que leur stabilité d'emploi est la récompense de leurs compétences et pour les précaires qui, lorsqu'ils réussissent à enchaîner des missions, peuvent considérer que ceci est le fruit de leur débrouillardise. L'éclatement du collectif de travail s'accompagne aussi d'un éclatement du droit du travail sous différents aspects. Pour certaines formes d'emploi, et notamment avec la "relation triangulaire" de l'intérim ou encore avec la formule des groupements d'employeurs on peut avoir difficulté à localiser l'employeur véritable. Pour certaines formes d'emploi, comme par exemple le travail dit indépendant, on peut hésiter entre contrat commercial et contrat de travail

### **b) Réagir: diversité des formes de lutte.**

L'action collective nécessite d'être replacée dans un contexte qui doit prendre en compte différentes variables. Tout d'abord les effectifs syndicaux. Si la Libération avait été suivie d'un important mouvement d'adhésions dont on peut cependant malaisément cerner l'ampleur (ainsi alors que la CGT revendiquait 5.480.257 adhérents en 1947, elle ne recueillait que 3.280.183 voix aux élections de la sécurité sociale le 24 avril 1947), très rapidement les effectifs vont fondre; la régression serait de 75% de 1946 à 1948, de 60% entre 1948 et

<sup>45</sup> G. Caire, Les "fonctions" du travail précaire, *Après demain* n°234 mai 1981

<sup>46</sup>R. Klatzman, *Le travail noir*, PUF 1986, Que sais-je n° 2013

1958 suivie ensuite d'un plafonnement avant que les grèves de 1968 ne suscitent de nouvelles adhésions<sup>47</sup> De 1968 à 1975 la confédération n'élargit pas sa base alors que le salariat continue cependant de s'accroître et depuis 1976 les effectifs ne cessent de décroître<sup>48</sup>. Bien que la CGT demeure la première organisation représentative les résultats électoraux qu'elle enregistre témoignent d'une baisse d'audience

Élections à la sécurité sociale		Elections aux comités d'entreprise 1 <sup>er</sup> collège	
1962	1983	1966	1980
44,3%	28,19%	57,8%	43,2%

La conflictualité s'en ressent ainsi qu'on peut le constater en s'en tenant à la période post-1968

	1969-1976	1977-1983
Nombre de grèves	3663	2965
Grévistes (en milliers)	1986	690
Journées perdues (milliers)	3533	2310

On peut s'interroger sur cet affaiblissement du rôle des syndicats et, avec J. Delors, retenir trois causes : " la première est la transformation des structures sociales et de l'organisation du travail, qui éloignent du collectif et sont davantage centrées sur l'individu. La deuxième est la diminution relative de la classe ouvrière qui était porteuse d'un projet historique et au sein de laquelle le sentiment, de l'intérêt collectif partagé était plus fort que dans les autres catégories de travailleurs. La troisième raison, conjoncturelle, est qu'en période de chômage massif, le rapport de forces est favorable au patronat"<sup>49</sup> Ceci ne signifie pas toutefois un déclin de l'activité syndicale qui peut prendre de multiples formes et notamment celle de la négociation collective. La négociation collective ne s'inscrit pas toujours dans le prolongement de la grève ("négociation à chaud") ; elle peut intervenir aussi dans d'autres conditions ("négociation à froid") Les domaines concernés par la négociation collective sont nombreux et divers, l'article L131-1 du code du travail se référant à « l'ensemble des conditions d'emploi et de travail et des garanties sociales » ; de plus, les syndicats cherchent à élargir le champ des négociations dans quatre directions : 1) organisation et conditions de travail (ce qui implique une remise en cause de la fragmentation du travail et un contrôle sur les cadences) ; 2) droit de regard sur les problèmes de l'emploi ; 3) concertation sur les conditions d'introduction des technologies nouvelles ; 4) et même participation aux décisions d'investissement. Dans le champ des possibilités ouvertes à la négociation collective, nous distinguerons trois grandes catégories. La plus ancienne et sans doute la plus importante est celle des salaires et, lié aux salaires, le problème des qualifications. Le salaire a longtemps été traité comme un « équivalent général », formule visant à rendre compte du fait que les solutions apportées à nombre de problèmes, comme les conditions de travail par exemple, l'étaient en définitive sous forme de primes ou indemnités. Dans une conjoncture dégradée, c'est l'emploi qui présente maintenant ce caractère car, pour le préserver, lorsqu'il est menacé, les travailleurs acceptent nombre de concessions dans une logique du « donnant-donnant » qui se substitue à celle d' « amélioration des acquis ». Un troisième domaine est celui des conditions de travail entendues au sens large car recouvrant l'organisation du travail (élargissement, enrichissement des tâches), l'aménagement des temps (temps partiel, horaires souples, travail posté, réduction de la durée du travail), l'hygiène et la sécurité, etc.

Premier thème, le plus ancien et sans doute pour les salariés le plus important, celui des salaires. La négociation relève ici pour l'essentiel de la branche, fixe des minima que, par des procédures variées, les entreprises peuvent dépasser, tandis que les pouvoirs publics encadrent le mouvement, régulièrement par le SMIC, occasionnellement par des plans conjoncturels de « refroidissement » comme le plan Barre ou le plan de rigueur Mauroy. À long terme les principales tendances significatives sont sans doute l'extension à tous d'un minimum de mensualisation (accord national interprofessionnel du 14 décembre 1977 prolongé par la loi du 20 janvier 1978), les efforts de revalorisation du travail manuel, les tentatives pour réduire les différences hiérarchiques. Dans la période récente, le freinage de la progression des salaires a été assuré par une augmentation des salaires en fonction de l'évolution anticipée des prix, accompagnée d'un raisonnement en termes de masse salariale dans laquelle l'effet GVT (glissement, vieillissement, technicité) qu'on trouvait déjà dans les procédures Toutée s'avère être important, ne laissant que peu de place aux augmentations nominales, et, pour une large part, avec des accroissements de rémunération en fonction des résultats de l'entreprise ou

<sup>47</sup> La CGT aurait enregistré 400.000 adhésions, la CFDT 200.000, FO. 100.000, la CGC et la CFTC chacune de 25.000 à 30.000 selon les informations industrielles et commerciales du 14 octobre 1968

<sup>48</sup> G. Groux et R. Mouriaux, *La CGT Crises et alternatives*, Economica 1992 p.79-80

<sup>49</sup> J. Delors, *L'unité d'un homme*, Odile jacob 1994 p.37

des mérites individuels des salariés. Près de la moitié des accords conclus au niveau de l'entreprise comportent maintenant des clauses d'individualisation et la fraction qui est affectée à l'individualisation finit parfois par dépasser celle réservée aux augmentations automatiques.

Un aspect intimement lié à la question des salaires est le problème des classifications. La négociation des classifications pose trois types de problèmes. Celui tout d'abord du choix d'un cadre : si les travailleurs, comme ceux de la métallurgie, réclament souvent une grille unique « du manoeuvre à l'ingénieur », on a le plus souvent en France les ouvriers et ETDAM (employés, techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise) d'un côté, les cadres de l'autre. Celui ensuite des critères qui servent à déterminer les catégories de classement et qui en France, si on en croit les recherches de Saglio, relèvent essentiellement de quatre techniques opératoires : les classifications découlant des accords Parodi (simples listes d'emploi faisant appel à des appellations génériques), les classifications dites « Parodi amélioré » (qui complètent, affinent, voire transforment les classifications Parodi), les classifications du type « fonction publique aménagée » (pour lesquelles diplômes, ancienneté, déterminants dans les seuils d'accès et les filières de carrière, jouent un rôle prééminent dans l'affectation aux postes), les classifications dites à « critères classants » (dérivées de *la job evaluation* dans lesquelles, pour chaque poste, on procède à une pesée des différents facteurs, attribuant un nombre donné de points à chaque niveau de classement, ce qui permet ensuite de calculer une note globale). Celui enfin de la grille établie sur une combinaison de critères touchant la complexité estimée de la tâche, la formation et la certification requises, le degré de responsabilité,

Le deuxième grand domaine est celui de l'emploi. Préoccupation traditionnelle du mouvement ouvrier, la conjoncture lui a apporté, au cours des années récentes, un regain d'actualité. On peut d'ailleurs craindre que les difficultés à venir soient encore plus considérables que celles qui ont pu jusqu'ici être rencontrées avec les « licenciements boursiers » du capitalisme actionnarial caractérisé par la montée en puissance des investisseurs institutionnels ou « zinzins » et leur mystique du ROE (*return on equity*) de 15 % par an. Si on pu, en son temps, attacher une grande importance à la convention sociale de la sidérurgie lorraine de 1967, c'est parce qu'elle constituait un modèle nouveau du traitement conventionnel de la question en organisant des procédures complémentaires du jeu des départs annuels, en aménageant une relation entre les entreprises couvertes par l'accord dans une vision élargie du marché de l'emploi à un niveau régional et pour un secteur industriel déterminé, tout ceci avec l'aide de l'État mettant à la disposition de l'industrie un certain nombre de moyens. La voie ainsi ouverte a été élargie par la suite. Il ne saurait être question d'entrer dans le détail de la panoplie d'instruments au service de l'emploi, légaux ou conventionnels, qui ont vu le jour tentant de concilier l'impératif économique lié aux inévitables restructurations industrielles et l'impératif social de l'accompagnement des « dégraissages » à travers un « traitement social du chômage » qui combine la formation, la réduction de la durée du travail, l'abaissement de l'âge de la retraite et les mises en préretraite, la distinction traditionnelle entre ce qui est du domaine de la loi et du ressort des conventions perd quelque peu de sa clarté, nous acheminant vers ce que d'aucuns n'hésitent pas à appeler du « néo-corporatisme ». La négociation sur l'emploi s'est développée à plusieurs niveaux. Au niveau interprofessionnel, l'accord sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969, même s'il soulignait l'importance d'une politique active de l'emploi, avait comme objectif premier d'aménager le régime juridique du licenciement économique ; l'accord du 9 juillet 1970 sur la formation professionnelle et le perfectionnement professionnel participe de la même logique ; il en va de même de l'accord du 3 janvier 1980. Des perspectives nouvelles n'émergent que timidement dans quelques accords de branche qui ne contiennent pour l'essentiel que des recommandations sur la manière d'organiser au mieux les mutations, recommandations qui sont dénuées de toute force juridique particulière. Quant aux accords d'entreprise qui en traitent, ils sont pour l'instant peu nombreux ; ils définissent un certain nombre de principes (recherche d'une articulation entre la stratégie économique des entreprises et leurs politiques d'emploi et de formation, participation des salariés à une gestion dynamique de l'emploi), suggèrent des méthodes et proposent une panoplie de mécanismes de promotion de l'initiative individuelle et d'éléments d'un droit de la mobilité. Les travailleurs ne se préoccupent pas seulement du volume de l'emploi qui leur est offert ; ils sont également sensibles aux formes de celui-ci. Or, dans la période récente, se sont multipliées les formes d'emploi atypiques. Au nom de la flexibilité, on assiste à un éclatement de la collectivité de travail. Au moins dans le cas du travail intérimaire la négociation collective s'est efforcée de « moraliser » la profession et de régulariser le statut du travailleur intérimaire. L'accord d'entreprise Manpower-CGT du 9 octobre 1969 que compléteront par la suite en 1975, 1977 et 1978 différents avenants avait déjà largement influencé le législateur lors de la préparation du texte du 3 janvier 1972 réglementant l'activité du travail temporaire et des décrets d'application qui l'ont accompagné.

Depuis 1968 la négociation collective s'est ouverte à de nouveaux domaines. Parmi bien d'autres on peut ainsi évoquer la formation professionnelle pour laquelle l'accord interprofessionnel (juillet 1970 et avril 1971) et la

loi (16 juillet 1971 et 17 juillet 1978) coordonnent leurs efforts ; la question de l'amélioration des conditions de travail pour laquelle on retrouve la même complémentarité de l'accord interprofessionnel (17 mars 1975, 20 mars 1989) et de la loi (27 décembre 1973, 27 décembre 1976, 12 juillet 1977, 24 février 1984), domaine sans doute mal balisé, mais auquel les pouvoirs publics attachent une grande importance et dont le patronat entend faire une vitrine, domaine également très vaste puisqu'il recouvre l'organisation du travail (élargissement, enrichissement des tâches, équipes semi-autonomes), l'aménagement des temps (temps partiel, horaires souples, travail posté, réduction de la durée du travail) la rémunération au rendement, l'hygiène et la sécurité, le rôle de l'encadrement, etc Viendront s'y rajouter plus tard avec les lois Auroux de 1982 la négociation technologique et celle sur le droit d'expression.

### XXX

Au terme de notre parcours peut être convient-il de conclure en passant de la description à la prescription. Faisons le de manière quelque peu provocante en cédant la parole à un militant venu d'autres horizons syndicaux: " le mal dont nous souffrons peut s'appréhender dans trois dimensions différentes fortement liées: Les transformations de l'environnement économique modifient l'zes conditions de régulation socio-économiques. Il nous faut innover. La fragmentation du salariat et l'évolution socioculturelle des individus posent avec acuité les questions d'identité et de légitimité de représentation des organisations syndicales. Enfin, ces dernières souffrent aujourd'hui d'une crise de leur système d'action, c'est à dire de la définition d'objectifs syndicaux articulés à la capacité de mettre en œuvre des moyens pour les atteindre"<sup>50</sup>

---

<sup>50</sup> J. Kaspar, Convergences et adaptation: une ardente obligation, *CFDT aujourd'hui* juillet 1990 p.5