

## Variable 16

# “Les régulations du travail : les acteurs de la régulation”

### 1 Définition

Quelles évolutions ont connu les acteurs de la régulation des relations professionnelles et d’abord, de quels acteurs s’agit-il ? Si on entend par régulation des relations professionnelles l’activité sociale d’élaboration des règles d’emploi et de travail, les acteurs qui concourent à cette élaboration sont potentiellement nombreux et ce d’autant plus qu’elle se fait à différents niveaux et qu’elle dépend aussi des régulations qui s’opèrent dans d’autres domaines, celui du marché et du politique en particulier : les acteurs directement impliqués dans la relation d’emploi et de travail (les salariés et les employeurs), leurs représentants (syndicats de salariés, organisations patronales), l’État, mais aussi les clients et les actionnaires, des mouvements politiques ou de consommateurs, des lobbies... Un des constats concernant l’évolution des relations professionnelles est l’augmentation du nombre de prétendants à la régulation.

En France toutefois, l’histoire des relations professionnelles a produit une configuration d’acteurs qui s’organise autour de la représentation collective des intérêts des salariés et, dans une moindre mesure, des employeurs : sous l’impulsion et le contrôle de l’État, la négociation collective est le fait d’organisations représentatives et se situe surtout au niveau de la branche professionnelle. C’est à ce niveau que se règlent pour une large part « les conditions concrètes d’exercice de la concurrence économique et de la prévoyance sociale » (Poisson, 2008 : 17). Les évolutions conjointes de l’économie (mondialisation des échanges, financiarisation, crise de l’emploi), de la société (recul des identités de classe ou statutaires, progrès de l’individualisme, désaffiliation), des modes de gouvernement des entreprises (essor des politiques de mobilisation de la main-d’œuvre) et des relations professionnelles ont transformé cette configuration de plusieurs points de vue : par l’affaiblissement des bases institutionnelles et sociales de la représentativité ; par le renouvellement et l’élargissement du cercle des acteurs de la régulation ; par une modification de l’équilibre du jeu d’acteurs au profit des employeurs.

### 2 Indicateurs

- 1) Syndicalisation selon le secteur d’activité, le statut et la taille des entreprises ; selon le groupe socio-professionnel et les conditions d’emploi des salariés
- 2) Résultats aux élections professionnelles, en particulier le taux de participation
- 3) Présence syndicale dans les entreprises ou les administrations et sur le lieu de travail
- 4) Recours à la grève

### **3 Rétrospective**

#### *3.1 L'affaiblissement des bases institutionnelles et sociales de la représentativité*

##### 3.1.1 Du monopole de représentativité conféré par l'État à la mesure de l'audience électorale

Dans l'ordre de la régulation normative des relations professionnelles de travail subordonné, le système français est historiquement basé sur l'idée que les satisfactions individuelles des revendications des salariés doivent passer par le collectif, ce collectif s'incarnant dans les syndicats, acteurs ayant vu leur prérogatives reconnues par les juges puis par le législateur. Ce système correspond à une conception de la démocratie sociale, c'est à dire d'un mode de délibération forgée pour construire une égalité concrète entre employeurs et salariés. Notre Constitution, dans son préambule, dispose ainsi que « Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail ». L'État a, d'une part, inclus l'ordre juridique élaboré par des acteurs professionnels (employeurs et salariés), en le soumettant cependant à des contraintes imposées par lui, et a, d'autre part, reconnu aux syndicats comme aux employeurs la capacité à produire des règles de droit. On remarquera que, dans le champ des relations professionnelles de travail, l'employeur est habilité à produire unilatéralement des normes à l'adresse des travailleurs alors que, pour les syndicats, cette production passe par la voie du contrat.

Depuis plusieurs années, une part de l'idée de démocratie sociale, qui se concrétise dans ce jeu d'acteurs, a été remise en cause. La place du syndicat en tant que représentant, sinon détenteur, de l'intérêt collectif de la collectivité (ou de collectifs) de travailleurs est discutée. Les manifestations sont tangibles. Ainsi, on assiste à une revalorisation de l'individuel (essor du contrat de travail). Sur le plan des rapports collectifs, le débat s'est porté sur la légitimité des syndicats à représenter cet intérêt collectif. Précisément, ce n'est pas la régularité des actes auxquels les syndicats sont parties prenantes qui a été mise en cause directement (légitimité juridique), mais plutôt leur légitimité sociale à représenter. Ce questionnement semble intervenir sous la conjonction d'un double phénomène : d'abord le basculement d'un modèle de négociation (décentralisation de la négociation vers l'entreprise devenant un outil de gestion plus que de protection) pointant, ensuite, la situation pourtant ancienne de la faiblesse syndicale.

Le système juridique syndical français repose sur la loi Waldeck-Rousseau du 21 mars 1884 laquelle établit le principe de libre constitution des groupements professionnels dont l'objet doit être l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts (Code du travail, art. L. 2131-1). Dans le respect de cet objet, la constitution d'un syndicat est donc libre. Toutefois, quoique valablement constitué, un syndicat n'est pas pour autant habilité à exercer des prérogatives juridiques légales du moins lorsqu'il s'agit d'un syndicat de salariés. La représentativité opère comme un critère de sélection. Jusqu'à la loi du 20 août 2008, un syndicat devenait représentatif soit en adhérant à une confédération syndicale que l'État, par décret, avait reconnu représentative (représentativité par affiliation) soit en établissant sa représentativité en confrontation à des critères légaux (représentativité par démonstration).

A la suite de la « position commune » adoptée par les seules CGT et la CFDT et par le patronat, le législateur, sous l'impulsion du pouvoir exécutif, a repris dans la loi le mode nouveau d'établissement de la représentativité d'un syndicat de salariés, basé sur la mesure de l'audience électorale.

Désormais, un syndicat valablement constitué connaît trois stades juridiques de vie :

- Un stade « végétatif » lors de deux premières années qui suivent sa constitution. Dans cette phase le syndicat existe mais n'exerce aucune des prérogatives légales que le Code du travail prévoit.
- Un stade de « petite capacité » passées les deux premières années en l'attente de mesure de sa représentativité dans une entreprise, au niveau d'une branche ou au niveau interprofessionnel. Dans cette phase, le syndicat ou une union de syndicats peut constituer une section syndicale d'entreprise et désigner un représentant de section syndicale.
- Un stade de « capacité plénière » lorsque le syndicat aura notamment fait évaluer son audience lors des élections professionnelles d'entreprise et qu'il aura obtenu au moins 10 % des voix ou 8 % au niveau d'une branche ou de l'interprofession.

Le système est différent pour les organisations patronales. Pour négocier et conclure un accord collectif, une organisation patronale n'a pas à faire la preuve de sa représentativité (Code du travail, art. L. 2231-1), mais seul un accord signé par une organisation patronale représentative peut être étendu (Code du travail, art. L. 2261-19). En étendant un accord, le ministre du travail reconnaît la représentativité du syndicat (soc. 5 mars 2008, n°06-44829). Ainsi, du côté patronal, la conception contractuelle (et non pas réglementaire) de la convention collective domine. L'appréciation de la représentativité d'une organisation patronale repose, selon le Conseil d'État, sur les effectifs de l'organisation en cause. L'organisation patronale doit pouvoir justifier d'un nombre appréciable de professionnels ou d'un pourcentage relativement important ou encore d'une part significative des entreprises.

Comme pour les syndicats de salariés, ce critère de représentativité risque de céder le pas à celui des résultats aux élections. Une négociation concernant la représentativité patronale devrait être engagée dans les 3 ans suivant la loi du 20 août 2008. L'action entamée par l'Usgeres (Union des syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale) pour obtenir la reconnaissance de sa représentativité est emblématique de cette évolution : elle appuie sa demande auprès de la DGT (direction générale du travail, à l'évidence « embarrassée ») sur les résultats significatifs obtenus par les listes présentées à l'occasion des deux dernières élections prudhommales, pour mémoire près de 20 % en 2008 (*Miroir social*, février 2010).

### 3.1.2 La fragilisation des bases sociales de la représentation

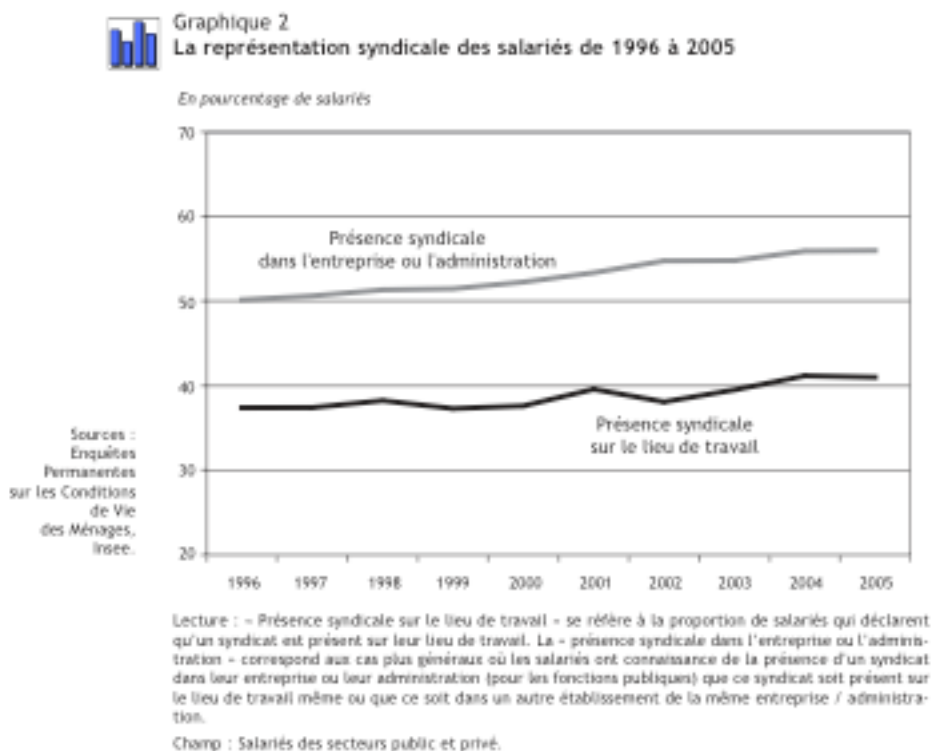
La loi d'août 2008 peut être vue comme procédant d'un ajustement du droit à la transformation progressive du syndicalisme, que Gérard Adam caractérisait déjà en 1983 dans les termes suivants : sous l'effet de l'institutionnalisation croissante du syndicalisme tout au long de la seconde moitié du 20<sup>ème</sup> siècle (en particulier dans l'entreprise à compter du début des années 1980), on a assisté au passage d'un syndicalisme d'adhérents à un syndicalisme d'électeurs. Le vote aux élections professionnelles s'est progressivement substitué à l'adhésion comme marque d'engagement, traduisant à la fois un rapport plus instrumental aux organisations de défense des intérêts collectifs et une bureaucratisation de l'action syndicale, tenue par des experts. Le couple adhérents-militants est remplacé par le couple électeurs-délégués, voire électeurs-permanents.

Le modèle de représentation des salariés qui prévaut aujourd'hui en France reflète bien cette transformation. Il se caractérise à la fois par un faible taux de syndicalisation et par une assez forte présence syndicale dans les entreprises, ce qui amène à nuancer l'image habituelle d'un syndicalisme salarié endémiquement faible. Le taux de syndicalisation des salariés s'est stabilisé depuis 1995 autour

de 8%, après avoir été divisé par deux les quinze années précédentes [Graphique 1]. Parallèlement, l'implantation syndicale dans les entreprises (ou les administrations) a régulièrement progressé depuis cette même date : 56% des salariés déclaraient en 2005 qu'au moins un syndicat était présent dans leur entreprise ou leur administration contre 50% en 1996 (ces chiffres n'étant respectivement que de 41% et 38% pour ce qui est de la présence syndicale sur le lieu de travail) [Graphique 2] (DARES, 2004 : 2 et DARES, 2008 :1).



DARES, Premières synthèses, n°16.1, avril 2008, p.2



DARES, Premières synthèses, n°16.1, avril 2008, p.2

Mais cette situation est loin d'être consolidée ou générale. La participation des salariés aux élections professionnelles, tout d'abord, est inégale et globalement en baisse. Seuls 26% des salariés ont pris part aux élections des conseillers prud'hommes de 2008, contre 33% pour celles de 2002, 59% en 1982 et 63% en 1979. Le taux de participation aux élections de membres d'un comité d'entreprise est certes nettement plus élevé (65 % sur le cycle électoral 2004-2005), mais ce taux a perdu 2 points en dix ans et diminue lentement depuis une quarantaine d'années – il atteignait 80% dans les années 1960 (CAS, 2009 : 7 et Andolfatto et Labbé, 2010 : 388).

Tableau 1 – Résultats aux élections prud'homales de 1979 à 2002

Collège des salariés					
	1979	1992	1997	2002	Evolution (Base 100 en 1979)
<b>Inscrits</b> (en millions)	12,7	13,9	14,7	16,4	129
<b>Abstention</b> (% des inscrits)	36,9	59,6	65,6	67,3	183
<b>CGT</b> (% des exprimés)	42,1	33,3	33,1	32,1	76
<b>CFDT</b> (% des exprimés)	23,3	23,8	25,3	25,2	109
<b>FO</b> (% des exprimés)	17,4	20,5	20,6	18,3	105
<b>CFTC</b> (% des exprimés)	7,2	8,6	7,5	9,7	139
<b>CGC</b> (% des exprimés)	5,2	6,9	5,9	7,0	135
<b>UNSA</b> (% des exprimés)	-	-	0,7	5,0	-
<b>G10</b> (% des exprimés)	-	0,5	0,3	1,5	-
Collège des employeurs					
Inscrits	758 041				
<b>Votants</b> (% des inscrits)	28,6				
Union des Employeurs (% des exprimés) (liste d'union présentée par la CGPME, la FNSEA, le MEDEF, l'UNAPL et l'UPA)	80,1				
Employeurs de l'économie sociale (% des exprimés)	11,3				
CFPI : patronat indépendant (% des exprimés)	1,4				
<b>CID-UNATI</b> (% des exprimés)	0,7				
<b>DIV employeurs</b> (% des exprimés)	6,5				

ENA, 2004, Les nouveaux acteurs du dialogue social, Séminaire relatif au « Dialogue social », promotion 2003-2005 « Romain Gary », juillet, p. 52.

Source : Banque de données socio-politiques (BDSP-IEP de Grenoble) et ministère du travail

Le rapport des salariés aux organisations syndicales, ensuite, est relativement distendu. Les salariés reconnaissent l'utilité des représentants du personnel et ont une opinion assez favorable des organisations syndicales et cela d'autant plus qu'elles sont présentes sur leur lieu de travail. Mais 30% seulement d'entre eux pensent que les représentants du personnel influencent les décisions de la direction. De même, la voie hiérarchique reste, de loin, la plus sollicitée, que ce soit pour recevoir des informations ou pour résoudre des difficultés, exception faite des situations de licenciement.

Tableau 2 – A qui les salariés s'adressent-ils en priorité en cas de problème ?

En % de salariés confrontés au(x) problème(s)

Nature du problème rencontré	La direction ou l'encadrement supérieur	L'encadrement intermédiaire	Les représentants du personnel	Un collègue porte-parole ou une autre personne
Mauvaises conditions de travail	31	45	18	6
Absence de promotion ou d'augmentation salariale	43	41	12	4
Mésentente avec un supérieur	50	24	20	6
Procédure de licenciement	48	9	41	2

Dares, Premières synthèses, n°05.1, février 2007, p.6

Source : Enquêtes REPONSE 2004-2005 (volet salariés), Dares

Champ : établissements d'au moins 20 salariés du secteur marchand non agricole

Enfin et surtout, la représentation des salariés est à géométrie très variable. Qu'on la mesure par la syndicalisation ou l'implantation syndicale, elle est nettement mieux assurée dans la fonction et les entreprises publiques que dans les entreprises privées. A l'intérieur du secteur privé, les disparités sont également très importantes selon la taille ou le secteur de l'entreprise. Dans les grandes entreprises tertiaires du privé, la présence syndicale rejoint celle du secteur public. Inversement, des secteurs comme le BTP ou le commerce sont des quasi déserts syndicaux [Tableaux 3 et 4]. Dans le public comme dans le privé, les cadres et les professions intermédiaires sont nettement plus syndiqués que les ouvriers et les employés (avec des taux de syndicalisation sur la période 2001-2005 de respectivement de 14,9%, 9,6%, 5,3% et 5,9%) [Tableau 5]. Enfin, la représentation syndicale varie beaucoup selon le statut d'emploi [Tableau 3].

Tableau 3 – La représentation syndicale selon le statut et la taille de l'entreprise et selon les conditions d'emploi des salariés (1996-2003)

En % de salariés

	Taux de syndicalisation	Présence syndicale sur le lieu de travail	Présence syndicale dans l'entreprise ou l'administration
<b>Statut de l'entreprise</b>			
Etat, collectivités locales, hôpitaux publics	15,1	52,7	76,2
Entreprises publiques, Sécurité sociale	15,6	70,7	89,3
Entreprises privées	5,2	31,2	41,9
Total	8,2	38,5	52,9
<b>Taille de l'entreprise (Entreprises privées)</b>			
Moins de 50 salariés	3,5	8,3	19,0
De 50 à 99 salariés	5,4	41,3	52,9
De 100 à 499 salariés	8,3	63,4	74,3
500 salariés et plus	8,7	81,2	91,7
Total	5,2	31,2	41,9
<b>Conditions d'emploi des salariés</b>			
CDD ou Intérim	2,4	23,2	35,0
CDI à temps partiel	6,1	28,2	43,1
CDI à temps complet	9,5	42,5	57,2
Total	8,2	38,5	52,9

DARES, Premières synthèses, n°44.2, octobre 2004, p. 3, 4 et 5.

Source : Enquêtes Permanentes sur les Conditions de Vie des Ménages, 1996 à 2003, Insee

Tableau 4 – La représentation syndicale dans les entreprises du secteur privé selon le secteur d'activité (2001-2005)

	% de salariés syndiqués	% de salariés avec syndicat sur le lieu de travail
Industrie	6,1	53,4
BTP	2,2	17,5
Commerce	2,8	20,4
Transports, télécommunication	5,6	44,4
Banque, assurance	8,9	47,4
Services aux entreprises	4,2	24,5
Education, santé, action sociale (secteur privé)	7,0	37,9
Hôtels, cafés, restaurants, services aux particuliers	4,6	11,8
Total	5,0	32,4

DARES, Premières synthèses, n°16.1, avril 2008, p. 4

Source : Enquêtes Permanentes sur les Conditions de Vie des Ménages, 2001 à 2005, Insee

Tableau 5 – Taux de syndicalisation selon le statut de l'entreprise et le groupe socio-professionnel (1996-2005)

en % de salariés

	Tous secteurs confondus		Fonctions et entreprises publiques		Entreprises privées	
	2001-2005	1996-2000	2001-2005	1996-2000	2001-2005	1996-2000
Cadres	14,9	14	26,7	25,2	7,7	6,9
Professions intermédiaires	9,6	10,2	14,5	16,9	6,7	5,8
Employés	5,3	5,3	9,4	8,6	2,9	3,2
Ouvriers	5,9	6,0	17,6	11,7	4,6	5,4

DARES, Premières synthèses, n°16.1, avril 2008, p. 5

Source : Enquêtes Permanentes sur les Conditions de Vie des Ménages, 2001 à 2005, Insee

Toutes ces données convergent pour dessiner une carte très contrastée de la représentation syndicale. Elles montrent la fragilité des bases sociales du syndicalisme d'électeurs et de la légitimité syndicale assise sur une base électorale. Le risque, notamment, que se développent des zones de « non citoyenneté sociale », avec les processus nouveaux de « démocratie sociale » instaurés par la loi du 20 août 2008, est bien réel (Poisson, 2008 : 164).



La situation est beaucoup plus difficile à cerner pour les organisations patronales. Créées pour beaucoup au 19<sup>ème</sup> siècle, les organisations d'employeurs ont longtemps d'abord été des associations économiques qui visaient à maîtriser les conditions économiques de la concurrence – notamment par la fixation des tarifs salariaux -, avant d'être une réponse à l'émergence d'une représentation organisée des intérêts de ouvriers (Lallement, 2008 : 59-60). L'importance de cette fonction – associée ou non à une fonction politique - explique pour une part la multiplicité des organisations patronales et aussi des branches professionnelles : elles sont au nombre de 687, selon la Direction Générale du Travail, dont la moitié serait active en terme de négociation. (Poisson, 2008 :41).

Les contours des organisations patronales sont, de fait, particulièrement délicats à apprécier. Une entreprise peut, par exemple, cotiser à plusieurs syndicats professionnels, appartenant ou non à une même union ou fédération professionnelle. Celles-ci peuvent à leur tour adhérer à plusieurs organisations y compris interprofessionnelles (comme la CGPME, le MEDEF ou l'UPA). Jean Bunel, un des rares sociologues ayant analysé la représentation patronale, estimait que 60% des syndicats patronaux de base adhéraient en 1991 à la fois au MEDEF et à la CGPME (Bunel, 1997). Cette caractéristique, alliée à la réticence des organisations patronales à communiquer sur leur nombre de cotisants, fait qu'il n'existe pas de données fiables sur ce point. Les estimations des taux d'adhésion varient du simple au triple. Dans l'enquête REPOSE de la Dares, en 2004-2005, environ la moitié des directions d'établissements de 20 salariés et plus déclare que leur entreprise est affiliée à une fédération patronale. Les secteurs où les réponses concernant l'affiliation sont les plus faibles, sont le commerce et les services aux entreprises et aux particuliers (Rabier, 2007 : 69-73). Les évolutions que vivent les entreprises – à commencer par le développement d'entreprises aux frontières mouvantes - ne peuvent que favoriser encore cette pluralité du patronat et le mouvement permanent qui anime ses organisations représentatives, affirmer le caractère de dispositif associatif ouvert (Poisson, 2008, 122-123).

Jean Bunel diagnostiquait en 1997 au sujet de ces organisations patronales une crise encore plus sévère que celles des syndicats de salariés qu'il caractérisait en trois points : baisse du taux d'adhésion, très faible (sinon déclin) de la participation lors des élections professionnelles (aux chambres consulaires ou aux conseils de Prud'hommes), affaiblissement du militantisme (Bunel, 1997). La participation des employeurs aux élections prud'homales – plus faible que celle des salariés - n'a cessé de baisser entre 1979 et 1997, pour remonter cependant de 6 points en 2002 : elle était de 48% en 1979 ; 34% en 1987 ; 21% en 1997 et 27% en 2002 (Rabier, 2007 : 93) [voir aussi tableau 1]. Cette crise s'explique peut-être par le relatif recul de la fonction économique tenue par les organisations patronales, en raison du poids croissant des groupes et du désengagement de l'État dans la régulation économique sectorielle – périodes de crise économique exceptées. Le modèle historique des branches, « celui de la coïncidence entre un marché de produits ou service circonscrit, un marché du travail bien identifié et la convention collective-statut comme instrument de leurs régulations », trouverait de moins en moins à s'appliquer (Poisson, 2008 : 16, 18).

### *3.2 Renouveau et élargissement du cercle des acteurs de la régulation*

L'entrée en scène de nouveaux acteurs prétendants à la régulation constitue la deuxième évolution notable du système des relations professionnelles.

#### 3.2.1 Le renforcement de la division syndicale

Il s'agit, tout d'abord, de l'apparition de nouvelles organisations syndicales, soit d'acteurs institutionnalisés qui peuvent prétendre participer à la régulation juridique produisant des règles de

droit, nonobstant l'obtention de la reconnaissance de leur représentativité, et qui rentrent directement en concurrence avec les organisations existantes.

Du côté salarié, on a assisté à partir des années 1980 à l'apparition de nouveaux syndicats avec la formation du G10 en 1981, puis des syndicats SUD, de l'UNSA et de la FSU, issue de l'éclatement de la FEN. Deux pôles ont ainsi émergé dans les années 1990 : l'un, radical, mêlant défense catégorielle et association aux luttes politiques, le G10 que les syndicats SUD ont rejoint ; l'autre, se réclamant de la tradition du syndicalisme réformiste, l'UNSA, issue du rapprochement en 1992 de la FEN avec quatre syndicats appartenant au G10, mais hostiles au tournant radical pris par ce dernier<sup>1</sup>. Cette dynamique est venue accentuer le pluralisme syndical français, déjà très accusé. Pour les observateurs, l'apparition de ces nouveaux syndicats – comme d'ailleurs l'éclosion sans lendemain des « coordinations » au cours des années 1980-90 - apparaît moins comme un signe du renouveau de l'expression syndicale que comme un symptôme de la crise de la représentation syndicale. L'existence de ces organisations ne résulte pas de l'arrivée de nouveaux militants, mais de départs de militants de syndicats existants qui ne se reconnaissent plus dans les orientations défendues par ces derniers (ENA, 2004 : 3-5).

Du côté patronal, la division syndicale s'est aussi accentuée avec, par exemple, la création l'AFEP (Association Française des Entreprises Privées) qui rassemble les présidents-directeurs généraux de grandes entreprises ou encore celle d'organisations patronales spécifiques au secteur de l'économie sociale représentant les coopératives, les mutuelles et les associations gestionnaires et qui se sont regroupées en 2001 au sein de l'USGERES et du CEGES<sup>2</sup>. Les quatre organisations patronales reconnues jusque-là par les pouvoirs publics comme organisations représentatives au niveau national interprofessionnel (la CGPME, le MEDEF, l'UPA et l'UNAPL<sup>3</sup>) doivent ainsi faire face à de nouveaux concurrents, alors qu'elles sont elles-mêmes dans des relations concurrentielles. On peut penser notamment aux nombreuses actions engagées par la CGPME et le CNPF pour contester à l'UPA une représentativité pourtant obtenue des pouvoirs publics en 1983, dont la dernière concerne l'accord conclu en 2001 entre l'UPA et les cinq organisations de salariées sur le dialogue social (Rabier, 2007 : 42). On observera également les tensions internes et actuelles au MEDEF. Ces tensions semblent indiquer une reprise en mains des fédérations à l'intérieur de l'organisation patronale pouvant conforter le repliement corporatiste syndical (ENA, 2004 : 5-7).

### 3.2.2 L'institutionnalisation d'agents supplétifs à la production de normes dans les entreprises

En l'absence de syndicats, la conclusion d'accords collectifs d'entreprise peut, depuis la loi du 4 mai 2004, être le fait des institutions représentatives du personnel élues, de salariés mandatés par une organisation syndicale représentative ou des salariés consultés par voie référendaire. Ces dispositions, dont certaines existaient depuis 1982, ont été confirmées par la loi du 20 mai 2008.

La mise en place de ces acteurs supplétifs avait notamment pour but de pallier la faiblesse de la présence syndicale dans les petites entreprises et l'absence courante de délégués syndicaux. Cela a été le cas pour les négociations sur la réduction du temps de travail (RTT) : entre 1998 et 2004, 30 % des entreprises ayant mis en œuvre une RTT avec accord ou consultation des salariés déclarent l'avoir fait

---

<sup>1</sup> G10 (Groupe des 10), SUD (Solidaires unitaires démocratiques), UNSA (Union nationale des syndicats autonomes), FSU (Fédération syndicale unitaire), FEN (Fédération de l'Education nationale).

<sup>2</sup> USGERES (Union des syndicats et groupements d'employeurs représentatifs de l'économie sociale), CEGES (Conseil des entreprises et groupements de l'économie sociales).

<sup>3</sup> La CGPME (Confédération générale des petites et moyennes entreprises) a été créée en 1944 ; le MEDEF (Mouvement des entreprises de France), ex-CNPF (Centre national du patronat français), en 1946 ; l'UPA (Union professionnelle artisanale) en 1975 ; l'UNAPL (Union nationale des professions libérales) en 1977.

avec un salarié mandaté (CAS, 2009-2 : 2). Mais en dehors de ce thème, le nombre d'accord conclu avec cette modalité est resté très restreint.

Pour certains, la mise en place de ces acteurs était également susceptible de favoriser une (ré)-implantation des syndicats. Or, tel n'a globalement pas été le cas. La création d'une nouvelle section syndicale suite à un mandatement demeure rare : un cas sur dix entre 1998 et 2004 (CAS, 2009-2 : 2). De même, les institutions représentatives du personnel (particulièrement les CE) ne se « resyndicalisent » pas, contrairement à ce que pourrait laisser croire le relatif recul des listes non syndiquées aux élections (Dufour et Hege, 2008 et, pour un avis contraire, Dares, 2003).

Même si leur place reste encore subsidiaire, ces nouveaux acteurs de la négociation collective occupent un rôle qui ne peut qu'aller croissant, compte tenu de l'importance prise par la négociation d'entreprise dans l'architecture des relations professionnelles. Or ces acteurs ne disposent par forcément des moyens nécessaires à la construction d'une position indépendante de celle de l'employeur. Le risque, dès lors, est celui d'un déséquilibre de la négociation d'entreprise en faveur du patronat (ENA, 2004 : 9-12)

### 3.2.3 Le rôle pivot du juge judiciaire et particulièrement de la chambre sociale de la Cour de cassation

La Cour de cassation joue dans notre organisation judiciaire un rôle très important. Elle est juge du droit (elle veille à la bonne application des règles, elle opère des contrôles de qualification juridique) et génère une jurisprudence appuyée sur une véritable pensée des relations professionnelles. Ses constructions jurisprudentielles lui sont reprochées souvent par des juristes proches des cercles patronaux.

Le recul des actions collectives, de la place et du rôle des syndicats peut alimenter le phénomène dit de judiciarisation, le juge étant appelé à trancher des litiges individuels non résolus en interne et non abordés dans des logiques collectives. A cet égard, la question du harcèlement moral et plus largement du mal être au travail est emblématique. Pour autant, on n'assiste pas une explosion des saisines des conseils de prud'hommes. Peut-être remarque-t-on, après une légère décline, une remontée des demandes (202 103 affaires jugées en 2009 contre 192 864 en 2008 et 199 795 en 2007). Toutefois, il faut aussi signaler une orientation de politique législative à l'œuvre depuis quelques années visant à limiter l'accès au juge prud'homal. Le cas du CNE (Contrat Nouvel Embauche) fut emblématique de cette orientation, comme l'est l'introduction dans le Code du travail de la rupture conventionnelle homologuée.

Par contre-coup, on peut attendre un renforcement des garanties posées à la création des normes, spécialement en matière de conclusion d'accords collectifs d'entreprise ou l'acteur habilité (un salarié placé dans un rapport de subordination avec la partie prenante à la négociation, l'employeur) est dans une situation de faiblesse. Dans cette perspective, le droit pourrait évoluer d'un droit de l'accord à un droit de la négociation collective centré sur la sincérité de la négociation et la protection de l'acteur représentant les salariés (allocation de moyens au bénéfice des négociateurs, loyauté de la négociation, exigence amplifiée de transparence de l'information quant aux objets et objectifs de la négociation).

### 3.2.4 Le rôle croissant des experts (consultants, organismes de certification)

La complexification des règles de droit du travail explique en partie le besoin que ressentent les acteurs du dialogue social de bénéficier de ressources techniques. Notamment, les CE dotés de moyens

(budgets et expertises prises en charge par l'employeur) font appel à des cabinets d'experts (Syndex, Alpha Conseils ...).

Une certaine tendance peut être également observée à la mise en place de tiers facilitateurs (dont la mission ne relève ni de l'expertise ni de l'arbitrage, mais d'un accompagnement impartial du dialogue que les acteurs internes auront à restaurer puis à maintenir eux-mêmes) ou de médiateurs (cas du harcèlement moral ou de la gestion du stress) pour résoudre un conflit.

### 3.2.5 L'entrée en scène d'acteurs extérieurs au système de relations professionnelles

Enfin, on assiste aussi à l'entrée en scène d'acteurs extérieurs au système traditionnel, non habilités à produire des règles de droit, et qui viennent peser de manière plus informelle sur sa régulation en interrogeant, voire en dénonçant, les conditions de réalisation de l'activité productive et leurs conséquences sur les salariés, l'environnement, les économies locales, etc. : ONG, associations, agences de notation sociale, acteurs des marchés financiers tels que les investisseurs institutionnels gérant des fonds d'Investissement Socialement Responsable (ISR). Se pose pour une partie de ces nouveaux acteurs, comme pour les syndicats, la question de leur légitimité à représenter au-delà de leurs membres.

D'autres acteurs pourraient être évoqués, à commencer par l'Europe pour son rôle d'impulsion de certains thèmes de négociation (tels que la santé, l'égalité professionnelle ...). Mais il importe peut-être davantage de noter que l'augmentation du nombre d'acteurs dans le système des relations professionnelles s'accompagne d'un brouillage entre deux catégories jusque-là bien distinctes : les acteurs collectifs dûment habilités à produire des règles de droit et les autres. Cette évolution va de pair avec celle du droit lui-même : là où la régulation de branche produisait une « loi de la profession », de type essentiellement réglementaire, on assiste à la montée en puissance d'une logique contractuelle dans l'élaboration des normes sociales (Poisson, 2008).

### 3.3 *Evolution de l'équilibre du jeu d'acteurs : désengagement relatif de l'État et place prépondérante des employeurs*

Au-delà des évolutions qui viennent d'être décrites, c'est l'équilibre même du jeu entre acteurs du système de relations professionnelles qui s'est profondément transformé. La dynamique des relations professionnelles repose sur l'interaction d'une pluralité d'acteurs sociaux aux intérêts divers, aux valeurs et volonté multiples. La capacité d'un acteur à peser sur cette dynamique, sur les règles du jeu, dépend des ressources stratégiques et culturelles dont il dispose relativement aux autres. La distribution de ces ressources s'est sensiblement modifiée depuis les années 1980, au profit des employeurs.

#### 3.3.1 Recul de la régulation conjointe par les organisations représentatives et du rôle intégrateur de l'État

Dans le système des relations professionnelles français, l'État occupe pendant longtemps une place prépondérante, dont la genèse remonte au début du 20<sup>ème</sup> siècle. En Europe, le mouvement de réglementation des conditions d'emploi et de travail au moyen des conventions collectives se développe rapidement à cette époque. En comparaison des autres pays industrialisés, ce mouvement s'enclenche fort tardivement en France. Ce n'est que sous l'impulsion décisive de L'État que la

négociation collective et la pratique contractuelle vont progresser, de façon heurtée et essentiellement au niveau des branches.

Ce rôle historique va durablement faire de l'État l'intégrateur du système : il reconnaît les acteurs collectifs habilités à produire la réglementation ; il organise les procédures (et le contenu) de la négociation collective (Lallement, 2008 : 64-66) ; il définit l'ordre social public à travers la hiérarchie des règles et le principe de faveur (Mérieux, 2000 : 612-613). Ce rôle d'intégrateur est d'autant plus affirmé que l'État participe également grandement pendant les « trente Glorieuses » à la régulation du système économique, ce qui ne peut qu'inciter les organisations patronales à jouer le jeu de la régulation conjointe des relations professionnelles. Soit une régulation opérée par des acteurs collectifs, habilités à représenter les intérêts des parties en présence et à produire des règles qui s'imposent – formellement du moins – à elles (Reynaud, 1979 et 1989).

Toute une série de mutations va faire reculer ce rôle à partir des années 1980, à commencer, pour s'en tenir au seul champ des relations professionnelles, par le mouvement de décentralisation des relations professionnelles au niveau des entreprises. Ce mouvement, largement impulsé par l'État lui-même, est le résultat de trois évolutions notables. D'une part, la loi confie de plus en plus souvent à la négociation collective, de branche et d'entreprise, la mise en œuvre des dispositions qu'elle contient. D'autre part, les négociations de branche produisent de moins en moins d'accords de contenu au profit d'accords de méthode qui laissent le soin aux négociateurs d'entreprises de définir le contenu. Enfin, le législateur a introduit en 1982 la possibilité d'accords d'entreprise dérogatoires à la loi et à la convention de branche, dans un sens défavorable aux salariés, ce qui modifie radicalement non seulement la hiérarchie des normes, mais aussi la fonction de la négociation : « D'outil d'amélioration de la loi, elle devient instrument de changement et d'adaptation décentralisée des règles du travail, spécialement dans l'entreprise » (Mériaux, 2000 : 215).

Ces évolutions comportent un risque évident : celui de l'instauration d'un régime de régulation unilatérale par l'employeur, produite par une négociation en trompe-l'œil « qui donne seulement une forme conventionnelle à des règles élaborées unilatéralement par l'employeur » (Mériaux, 2000 : 617, citant Supiot, 1989). Compte tenu de la fragilisation des bases sociales de la représentativité syndicale décrite plus haut, ce risque est bien réel, surtout si on relie cette fragilisation à l'appauvrissement de la capacité d'action des salariés et à l'affirmation du pouvoir des employeurs dans la définition de la qualification du travail. Il équivaut à un recul de la régulation conjointe.

### 3.3.2 Montée en puissance depuis les années 1980 des stratégies d'employeurs dans la définition de la qualification du travail et raréfaction des ressources stratégiques des salariés

L'essor des politiques d'entreprise dites de « ressources humaines » durant les années 1980 est un signe tangible de la volonté des employeurs de peser davantage dans la définition de la qualification du travail. Dans son étude sur les organisations patronales, Marion Rabier date de fin 1978 un important changement de stratégie du CNPF : la politique contractuelle de la décennie précédente est délaissée au profit d'une stratégie de « gestion concurrentielle du progrès social » ; celle-ci se traduit par une attitude offensive du patronat qui cherche à concurrencer les syndicats de salariés en prenant en charge directement les ressources humaines et en lançant des initiatives dans ce domaine (« cercles de qualité », « enrichissement des tâches »... ) (Rabier, 2007 : 29).

Cette volonté s'affirme encore plus nettement à partir de la fin des années 1990, avec l'essor de politiques d'entreprise qui articulent étroitement l'organisation de la production et celle des carrières et qui individualisent la relation de travail et d'emploi. En témoigne, par exemple, l'intense effort de promotion du « Modèle de la compétence » par le MEDEF et la quasi généralisation durant cette décennie des systèmes de classification dits à « critères classant », qui laissent à l'appréciation

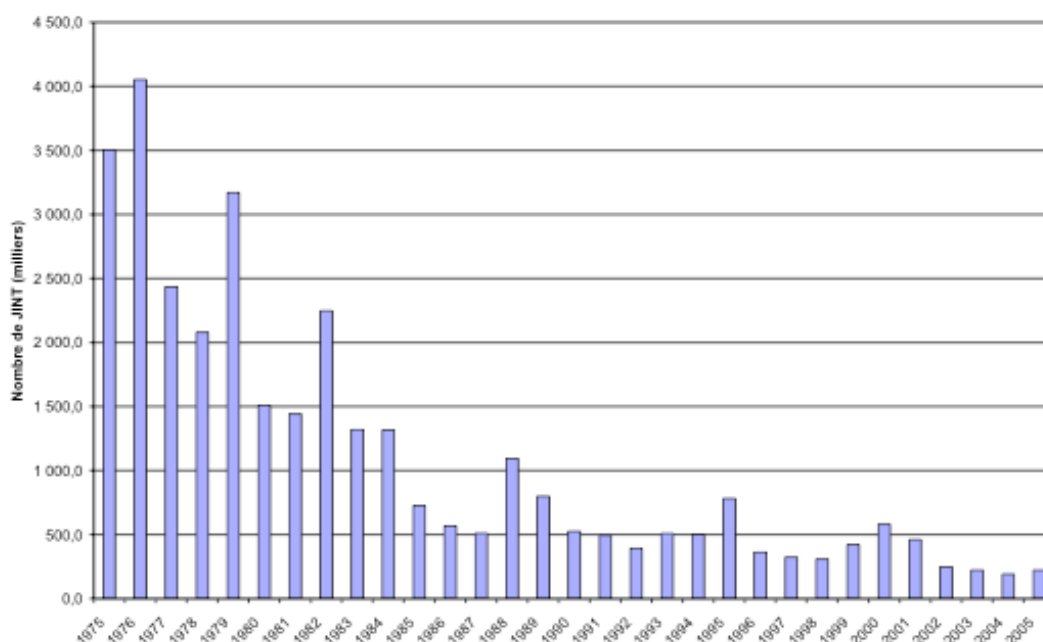
hiérarchique une part importante de la décision de positionnement des salariés dans les grilles de classification.

Ces politiques – que l'on peut qualifier de « mobilisation de la main-d'œuvre - tentent d'associer les salariés au destin de l'entreprise pour mieux faire face à l'instabilité et à la concurrence croissante des marchés, aux changements technologiques rapides. Sur le plan de l'organisation du travail, elles introduisent une nouvelle définition des rôles professionnels, basée sur l'appel à l'initiative des salariés et incluant des obligations de résultat et d'adhésion aux objectifs de l'entreprise, y compris pour les salariés dits jusqu'alors « d'exécution » dont les rôles étaient principalement définis par des obligations de procédures. Elles procèdent par ailleurs à une évaluation et à une rétribution plus individualisées de l'activité de travail. Elles augmentent donc les contraintes organisationnelles pesant sur les salariés, tout en créant une incertitude grandissante sur la « carrière » partout où les salariés ne sont pas en mesure de négocier, individuellement ou collectivement, la reconnaissance et la rémunération de ces nouvelles contraintes : soit en raison d'un pouvoir de coalition insuffisamment établi, soit en raison d'une situation de pénurie d'emploi sur le marché du travail.

Pour Jean-Daniel Reynaud, ces politiques modifient en effet en profondeur les termes de l'échange salarial : l'échange traditionnel (stabilité de l'emploi contre subordination) est remplacé par celui de l'employabilité contre la performance de l'entreprise. Le salarié contribue à la performance de l'entreprise et reçoit en échange une employabilité. Cet auteur souligne à quel point ce nouvel échange est, pour les salariés, plus risqué, et donc plus inégal, que le précédent. D'une part, la contribution du salarié à la performance est difficile à mesurer. D'autre part, l'employabilité n'est pas assurée. Comment, par exemple, les compétences peuvent-elles être à la fois quelque chose de local (elles s'observent en situation de travail et sont définies par l'entreprise) et d'exportable (c'est-à-dire susceptibles d'être reconnues en dehors de l'entreprise) ? Comment fait-on notamment la part entre les compétences spécifiques et les compétences générales, qui sont *a priori* les plus transportables ? L'identification de « capacités de coopération » ou « d'initiative », par exemple, souvent propres à un contexte organisationnel et relationnel, permet-elle cette portabilité ? Enfin, comment les compétences utilisées sont-elles valorisées sur le plan de la carrière et de la rémunération : comment leur prise en compte se combine-t-elle en particulier avec les filières professionnelles existantes et peut-elle servir à légitimer « un système de statuts, avec une hiérarchie de mérites et de pouvoirs, qui ne peut pas être constamment perturbé » (Reynaud, 2001 : 24) ?

Peu d'éléments permettent aujourd'hui de répondre positivement à ces questions. On peut donc faire l'hypothèse que les politiques de mobilisation contribuent à la dynamique d'ouverture des marchés du travail, c'est à dire à la diffusion de règles définissant la qualification du travail instables et particularistes. En situation de pénurie d'emploi, cet effet propre peut faire système et priver les salariés des ressources d'action stratégique de retrait ou de protestation qui leur permettraient de négocier leur bonne volonté au travail et de la faire reconnaître. Inversement, une situation de pénurie de main-d'œuvre peut augmenter ces ressources. La crise durable de l'emploi a généralisé le premier type de situation, la seconde se trouvant néanmoins sur certains marchés ou segments de marchés du travail. Globalement, c'est bien à un affaiblissement du pouvoir de coalition des salariés auquel on a assisté, dont témoigne sans doute le recul des conflits collectifs du travail [Graphique 3] et le développement de formes individuelles de conflictualité sociale (absentéisme, recours aux prud'hommes) (Béroud et al., 2008).

Graphique 3 – Nombre de jours de grèves recensés par l’inspection du travail (1975-2005)  
(Conflits localisés, hors transports à partir de 1996)



Source : Dares

CARLIER A., 2008, p.7

## 4 Hypothèses d'évolution

### Tendances lourdes :

- Affirmation des bases sociales (stabilisation du taux de syndicalisation des salariés autour de 8% et la progression de la représentation des salariés) et institutionnelles (loi du 20 août 2008) d'un syndicalisme salarié d'électeurs, en lieu et place d'un syndicalisme d'adhérents ;
- Mais ce syndicalisme salarié est à géométrie variable et comporte le risque du développement de zones de non citoyenneté sociale, en particulier dans les petites entreprises, dans les secteurs d'activité de main d'œuvre soumis à une forte concurrence et pour les salariés les moins qualifiés et les plus précaires.
- Elargissement du cercle des acteurs, à la fois par le renforcement de la division syndicale et par l'apparition (1) d'acteurs supplétifs des syndicats dans la production de normes (élus, salariés) et (2) d'acteurs non juridiquement habilités à produire des normes dans le système de relations professionnelles.
- Renforcement du pouvoir des employeurs et de l'unilatéralisme patronal dans la définition des normes de travail et d'emploi.

### Incertitudes :

- Rôle de cantonnement du pouvoir patronal par le juge.
- Du côté des organisations de salariés : regroupement ou éclatement syndical ? L'hypothèse peut être faite d'un double mouvement ; à la base, c'est-à-dire dans les entreprises, un éclatement syndical puisque la légitimité ne s'acquiert plus par l'affiliation (représentativité montante). Au niveau des branches professionnelles et de l'interprofession, on peut penser à une réduction du nombre de syndicats représentatifs. Certaines confédérations sont sur la sellette : CFTC, CGT-FO d'autres aussi mais pour des raisons juridiques la CGC, syndicat catégoriel lequel bénéficie après la loi du 20 août 2008 d'un régime à part entière faisant l'objet de critiques. Dans cette perspective, la question du retour à un certain corporatisme syndical peut sérieusement être envisagé (retour à un syndicalisme de métiers ou à tout le moins de branches professionnelles compte tenu de la difficulté pour une organisation à se structurer au niveau national et interprofessionnel (cf. l'exemple de l'UNSA).
- Effectif des syndiqués : affaiblissement, stagnation ou hausse ? L'hypothèse la plus probable est celle d'une diminution modérée du nombre de syndiqués, compte tenu de la démographie vieillissante des adhérents et tant que les syndicats pourront créer par la voie des conventions collectives des règles s'appliquant à tous (non pas exclusivement à leurs membres). Mais un tel changement conduirait sans doute à une fonction différente du syndicat (syndicalisme de services).

#### *4.1 Hypothèse 1 : « La place prépondérante des employeurs dans la régulation d'un système de relations professionnelles fragilisé »*

Cette hypothèse est la plus proche des tendances lourdes observées dans la partie rétrospective.

Dans cette hypothèse, les organisations syndicales de salariés connaissent un double mouvement lié à l'évolution des règles de la représentativité. D'abord un éclatement à la base, au niveau des entreprises, et une spécialisation de leur champ d'action sur une base étroite, volontiers corporatiste ; l'apparition de nouveaux syndicats ou encore de coordinations correspondrait à ce mouvement qui ne s'accompagne pas d'un renforcement de la légitimité des syndicats auprès des salariés. Ensuite, un regroupement au sommet et une réduction du nombre de confédérations. Celles-ci seraient de plus en plus tirées vers le politique, portées à s'inscrire dans l'agenda social défini par l'Etat et l'Europe et à situer leur action sur le registre politico-législatif davantage que conventionnel. Sur ce registre, elles doivent composer avec des acteurs extérieurs au système traditionnel des relations professionnelles (mouvements de consommateurs, altermondialistes ... ). Du côté des organisations patronales, on observe un relatif statu quo (maintien, voire renforcement de la division patronale), nonobstant les tensions récurrentes entre organisations. La décentralisation de l'activité conventionnelle au niveau des entreprises donne aux employeurs une place prépondérante face à des syndicats de salariés dispersés et affaiblis et à des salariés que la persistance de la crise économique prive de ressources stratégique de négociation, de retrait ou de coalition durable.

Cette évolution globale renforce la production non négociée de normes (Cf., par exemple, le développement sous diverses formes du thème de la responsabilité sociale de l'entreprise) ; elle ne fait pas pour autant des employeurs le nouvel intégrateur du système de relations professionnelles, à l'instar du rôle longtemps tenu par l'Etat. La place prépondérante des employeurs résulte du désengagement de l'Etat de son rôle traditionnel, d'un affaiblissement des autres acteurs et d'une bipolarisation du système sur deux registres d'action différents. Elle donne au juge un rôle important de cantonnement du pouvoir unilatéral de l'employeur et de règlement des litiges individuels. Elle n'est pas sans poser problème aux employeurs qui ont besoin cependant d'interlocuteurs stables,



compétents et juridiquement habilités à produire des règles de droit. Les employeurs peuvent, pour cette raison, être poussés à « équiper » les syndicats, y compris « maison », en facilitant notamment le recours conjoint à des tiers intervenants.

#### 4.2 *Hypothèse 2 : « La « relégitimation » démocratique des acteurs traditionnels du système de relations professionnelles »*

L'évolution des règles de représentativité sur une base électorale confère aux organisations syndicales de salariés un regain de légitimité démocratique, au niveau des entreprises, mais aussi de manière plus générale. Dans les grandes entreprises en particulier où elles disposent de plus de moyens, les équipes syndicales consultent régulièrement les salariés pour asseoir leur légitimité, recourent davantage à l'expertise de tiers intervenants pour négocier le contenu des accords d'entreprise et limiter ainsi le pouvoir d'élaboration unilatéral des règles des employeurs. Cette évolution ne fait pas que donner de la force aux accords négociés et signés localement. Elle permet aussi aux confédérations de peser davantage sur les sujets à inscrire à l'agenda social. Elle n'est pas non plus sans effet du côté des organisations patronales. Celles qui cherchent à faire admettre leur légitimité, à s'asseoir aux tables de négociation ou à participer au jeu politico-législatif, pèsent pour que le modèle offert par les règles de représentativité des organisations salariées s'applique aux organisations patronales.

#### 4.3 *Hypothèse 3 : « Une nouvelle configuration d'acteurs au-delà du cercle des acteurs traditionnels, liée à l'émergence du dialogue social territorial »*

Cette hypothèse prend acte du mouvement de transfert de compétences de l'Etat vers les collectivités territoriales (régions et départements) en matière de formation, d'insertion et d'emploi. Ce mouvement est propice à l'émergence d'un dialogue social territorial, encouragé par la loi du 4 mai 2004 : des partenaires sociaux locaux, au champ d'action et aux méthodes dépassant le cadre actuel de l'action syndicale, pourraient intervenir de façon croissante dans l'élaboration des politiques de formation et d'emploi et dans les dispositifs d'appui économique aux territoires. Il centre les relations professionnelles sur des questions liées à l'emploi et à la sécurisation des parcours professionnels, mais aussi sur des enjeux d'aménagement du territoire (transports, logements... ) ainsi que de développement durable et environnementaux. Il est enfin propice à l'entrée en scène de nouveaux acteurs qui ne sont pas tous habilités à produire des règles, mais qui vont peser directement ou indirectement sur leur élaboration : acteurs publics territoriaux, associations locales... Les organisations patronales Les employeurs et leurs organisations s'investissent peu ou prou dans cette configuration d'acteurs, en fonction de l'enjeu que représente pour eux le territoire en terme de marché et d'emploi. Les organisations patronales « non représentatives » investissent fortement le dialogue social territorial pour faire valoir leur représentativité. Dans cette hypothèse, on a donc toute chance d'avoir, selon les territoires et leurs caractéristiques économiques et démographiques, des configurations d'acteurs très variables et un dialogue social territorial atone ou dynamique.

## Bibliographie :

- ADAM G., 1983, *Le pouvoir syndical*, Paris, Dunod
- ANDOLFATTO D., LABBE D., 2010, « Syndicats, des mythes aux réalités », *Commentaire*, vol. 33, n° 130, juin, 379-386
- BEROUD S., DENIS J.-M., DESAGE G., GIRAUD B., PELISSE J., 2008, *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Broissieux, Le Croquant
- BUNEL J., « Représentation patronale et représentativité des organisations patronales », *Travail et Emploi*, n°70, 1997/1
- CARLIER A., 2008, « Mesurer les grèves dans les entreprises : des données administratives aux données d'enquêtes », *Document d'Etudes de la Dares*, n°139, août
- CAS (Centre d'analyse stratégique), 2009-1, « Les relations sociales dans « les mondes » des très petites entreprises. 1. Un état des lieux », *Note de veille*, n°154, octobre
- CAS (Centre d'analyse stratégique), 2009-2, « Les relations sociales dans « les mondes » des très petites entreprises. 2. Modes et enjeux de la représentation des salariés », *Note de veille*, n°155, octobre
- DARES, 2003, « Élections aux comités d'entreprise en 2001, net recul des non-syndiqués », *Premières Synthèses*, n°43.2, octobre
- DARES, 2004, « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », *Premières Synthèses*, n°44.2, octobre
- DARES, 2007, « Les institutions représentatives du personnel : davantage présentes, toujours actives, mais peu sollicitées par les salariés », *Premières Synthèses*, n°05.1, février
- DARES, 2007, « Présence syndicale : des implantations en croissance, une confiance des salariés qui ne débouche pas sur des adhésions », *Premières Synthèses*, n°14.2, avril
- DARES, 2008, « Le paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents, mais des syndicats bien implantés », *Premières Synthèses*, n°16.1, avril
- DUFOUR C., HEGE A., 2008, « Comités d'entreprise et syndicats, quelles relations ? », *La Revue de l'IRE*, n° 59, 2008-4
- ENA, 2004, *Les nouveaux acteurs du dialogue social*, Séminaire relatif au dialogue social, promotion 2003-2005 « Romain Gary », juillet
- LALLEMENT M., 2008 (1<sup>ère</sup> édition 1996), *Sociologie des relations professionnelles*, Paris, La Découverte, « Repères »
- MERIAUX O., 2000, « Eléments d'un régime post-fordiste de la négociation collective en France », *Relations Industrielles*, 55-4
- POISSON J.-F., 2008, *Rapport sur la négociation collective et les branches professionnelles*, remis au 1<sup>er</sup> ministre le 4 novembre 2008
- RABIER M., 2007, *Revue de la littérature : organisations patronales en France et en Europe*, Dares, Documents d'études, n°130, décembre
- REYNAUD J.-D., 1979, « Conflit et régulation sociale, esquisse d'une théorie de la régulation conjointe », *Revue Française de Sociologie*, XX-2
- REYNAUD J.-D., 1989, *Les règles du jeu : l'action collective et la régulation sociale*, Paris, Armand Collin

REYNAUD J.-D., 2001, « Le management par les compétences : un essai d'analyse », *Sociologie du Travail*, 43-1.

SUPIOT A. 1989, « Déréglementation des relations de travail et autoréglementation de l'entreprise », *Droit social*, n°3

#### 4.4 *Sous titre*