

CONVERGENCE DANS LES SYSTÈMES NATIONAUX DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

Le cas de la France et des États-Unis (*)

par

Michael J. PIORE (**)

SOMMAIRE

| | |
|---|----|
| 1. Le système américain des relations professionnelles. | 14 |
| 2. Le système français. | 18 |
| 3. La convergence des modèles professionnels. | 22 |
| 4. Les systèmes de relations professionnelles comme institutions de régulation. | 25 |
| 5. Bibliographie. | 29 |

Cet article est consacré au problème de la « *convergence* » des systèmes nationaux de relations professionnelles. Il traite d'abord des systèmes qui sont apparus après la seconde guerre mondiale en France et aux États-Unis et de leurs évolutions respectives au cours des 15 dernières années. Il est très difficile de considérer les systèmes de relations professionnelles français et américain comme convergents, dans le sens habituel de ce terme. Cette constatation correspond, au demeurant, à la plupart des travaux contemporains qui montrent les différences profondes et persistantes dans l'organisation du monde du travail et dans la nature des relations de travail d'un pays industrialisé à l'autre (1). Cette analyse aboutit à une conclusion inverse

(*) La recherche dont est issu cet article a été financée par le *German Marshall Fund* des États-Unis. Les points de vue exprimés ici n'engagent toutefois que leur auteur.

(**) Professeur en Économie, Massachusetts Institute of Technology, Department of Economics, 50 Memorial Drive, Cambridge, Massachusetts 02138, U.S.A.

L'auteur tient à exprimer sa reconnaissance à B. CORIAT et à J. NIAUDET qui ont bien voulu se charger de la traduction française de l'article.

(1) Voir, par exemple, BOUTEILLER (J.), DAUBIGNEY (J. P.) et SILVESTRE (J. J.) [3], ainsi que MAURICE (M.), SELLIER (F.) et SILVESTRE (J. J.) [20].

de celle des travaux menés tout de suite après la guerre, notamment par les chercheurs américains qui insistaient sur les similitudes des structures institutionnelles des pays industrialisés et établissaient de solides prévisions quant au caractère inéluctable de la convergence ⁽¹⁾. Alors que la plupart des auteurs américains sont explicitement anti-marxistes, les auteurs marxistes tendent vers des conclusions très similaires lorsqu'ils soutiennent que la technologie est le déterminant essentiel des relations sociales et lorsqu'ils définissent les sociétés industrielles en termes de formations technologiques particulières ⁽²⁾. Si l'on rejette les approches les plus anciennes, et que l'on accepte les thèses plus récentes, on reste toutefois confronté à la question de savoir en quoi consiste, en fin de compte, une société industrielle (ou, dans le vocabulaire marxiste, « capitaliste »), et on risque de perdre une catégorie de l'analyse — résultat qui s'opposerait à l'intuition sur laquelle repose pratiquement toute l'analyse moderne.

Suzanne Berger et moi-même avons soutenu que pour sortir de ce dilemme, il faut envisager la société industrielle comme le lieu d'une série de problèmes que les systèmes sociaux différents s'efforcent de résoudre par des voies différentes ⁽³⁾. La dernière partie de cet article analyse donc les conséquences de la théorie de la régulation afin d'examiner dans quelle mesure elle fournit un cadre pour résoudre les problèmes analytiques posés par la « convergence ».

1. LE SYSTÈME AMÉRICAIN DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Il est devenu presque habituel de distinguer relations professionnelles d'un côté, et analyse du marché du travail de l'autre dans les travaux actuels. Il ne sera pas tenu compte de cette distinction dans cet article, qui se base sur l'hypothèse que les différents segments du marché du travail sont associés à des dispositions différentes des relations professionnelles et que dans la mesure où les segments du marché du travail sont inter-reliés et constituent des éléments d'un unique système économique, chacun de ces éléments comme les types de relations sociales qui y prévalent doit être caractérisé quand on veut identifier le système entier. Dans cette acception large, on peut admettre que le système américain de relations professionnelles qui apparaît tout de suite après la guerre se compose de cinq éléments :

1° Un secteur privé syndicalisé (unionized) où les salaires et les conditions de travail ont été établis et consolidés au cours de négociations collectives entre patronat et travailleurs organisés, et un ensemble qui lui est très proche, de travailleurs inorganisés employés dans des entreprises maintenues sous la pression directe des syndicats ⁽⁴⁾, ⁽⁵⁾.

(1) Cf. KERR (C.), DUNLOP (J. T.), HARBISON (F.) et MYERS (C.) [17].

(2) Cf. BRAVEMAN (H.) [8].

(3) Cf. BERGER (S.) et PIORE (M. J.) [2].

(4) La connaissance de ce secteur est essentiellement basée sur SLICHTER, HEALY et LIVERNASH [30]. Une étude récente a porté sur la croissance du secteur inorganisé dont le statut se maintient grâce à des niveaux de salaires et des conditions de travail supérieurs à ceux des entreprises du secteur syndicalisé. Cf. FOULKES (F.) [14].

(5) Il s'agit du cas d'entreprises où une majorité de salariés seraient susceptibles, par vote, d'adhérer au syndicat si les normes de travail dans leur entreprise s'éloignaient des normes et des standards syndicaux (NdT).

2° Un secteur privé « à statut » (statutory) où les salaires et les conditions de travail ont été réellement déterminés selon des normes imposées par les pouvoirs publics, établissant un salaire minimum, contrôlant la durée du travail, garantissant des normes de sécurité et d'hygiène, etc.

3° Un secteur privé inorganisé, intermédiaire entre le secteur organisé et le secteur « à statut », où la pression des syndicats (Unions) n'a pas pu imposer les normes syndicales, mais où les salaires et les conditions de travail ont néanmoins dépassé le plancher du secteur « à statut »⁽¹⁾ grâce à la pression des syndicats.

4° Un secteur non couvert ou libre, comprenant principalement l'agriculture et certaines petites entreprises de services — où les conditions d'emploi ne sont pas fondamentalement influencées par les syndicats ou les normes « statutaires ».

5° Le secteur public où les modalités et conditions d'emploi ont toujours été établies par voie législative et par les pratiques administratives⁽²⁾.

Le secteur syndicalisé⁽³⁾

Les principaux travaux sur les relations professionnelles dans l'Amérique de l'après-guerre portent sur le secteur syndicalisé et principalement sur les rapports travailleurs/patronat dans les entreprises. Ces études ont beaucoup contribué à propager l'idée de cellules syndicales d'entreprises puissantes et pragmatiques, ayant des objectifs économiques limités et des actions modestes sans orientation idéologique de grande ampleur ni de vues globales sur la transformation de la société. On considérait le patronat comme étant essentiellement individualiste et pragmatique. Individualiste au sens où les entreprises fonctionnaient indépendamment les unes des autres (c'est-à-dire sans syndicats professionnels d'employeurs) et où le patronat s'opposait à l'implantation d'un syndicalisme ouvrier. Pragmatique au sens où le patronat a finalement accepté l'existence des syndicats lorsque ces derniers se sont révélés suffisamment puissants, et qu'il a admis de travailler en relation étroite avec eux, tant qu'ils étaient capables de s'imposer. Les pouvoirs publics ne jouent directement qu'un rôle limité dans les relations professionnelles : ils offrent certaines garanties pour les procédures et les sanctions, mais ne se mêlent pas directement de la substance des conventions collectives⁽⁴⁾. Les relations de travail, dans ce contexte, ont été fortement structurées : elles ont fonctionné dans un cadre de contrats signés pour des périodes longues; il n'y avait pas de grèves en dehors des périodes d'expiration de contrats; les conflits

(1) L'étude classique sur les relations entre conditions de travail dans les entreprises syndicalisées et non syndicalisées est celle de LEWIS (G. H.) [19]. Ce travail porte exclusivement sur les différences de salaires. Récemment, R. FREEMAN et J. MEDOFF [15] ont commencé à étendre cette analyse au domaine plus large des conditions générales d'emploi. Voir, par exemple, MEDOFF (J.) [21], FREEMAN (R.) et MEDOFF (J.) [15].

(2) Voir, par exemple, KOCHAN (T. A.) [18].

(3) La description classique du système de relations professionnelles est celle de SLICHTER (S.). Toutefois, SLICHTER s'intéresse surtout au secteur syndicalisé.

(4) La décision de la cour suprême relative au cas « Warrior Gulf Trilogy » a formulé ce point de vue. Voir COX (A.) et BOK (D. C.) [10].

intervenant au cours de la période d'application des contrats étaient réglés par voie d'arbitrage privé. Le champ des interventions des syndicats est très étendu par rapport aux usages français. Les syndicats américains s'occupent, en effet, non seulement des taux de salaires, mais aussi de la discipline dans l'entreprise, de la définition des tâches, de la répartition des emplois, etc. Mais le domaine des syndicats est en même temps limité; tout le monde s'accorde en effet à reconnaître que c'est au patronat, et non aux syndicats, de faire marcher l'entreprise.

Les autres secteurs

Le secteur syndicalisé a tellement monopolisé l'attention que l'on est souvent porté à croire qu'il caractérise tout le système américain. Notre connaissance des autres éléments du système est, par contraste, extrêmement imprécise; il n'y a, de surcroît, presque pas de recherche systématique sur les relations entre les différents secteurs, ni sur le degré de leur cohésion.

Dans la plupart des régions urbaines et industrielles — le Sud mis à part — le secteur « à statut » constitue le fondement du marché du travail. Avec le secteur privé « inorganisé », il paraît fonctionner comme une sorte de contrepoids au secteur syndicalisé, en rendant une certaine souplesse aux conditions de travail, aux procédures disciplinaires, etc. qu'on ne peut avoir dans les entreprises les plus syndicalisées. La pression politique des syndicats assure le respect des normes légales, ce qui limite les divergences possibles entre les deux secteurs. Par le jeu de la concurrence, le premier secteur contribue à saper les conditions de travail et le niveau de salaire du second. Par ailleurs, l'existence d'un secteur inorganisé évite aux entreprises syndicalisées de se plier aux règles d'embauche sur contrat à durée indéterminée imposées par les syndicats, mais difficiles à respecter dans les périodes de pointe. Une production industrielle marginale ou périphérique peut ainsi exister là où une souplesse particulière est nécessaire à cause de la nouveauté des produits, ou de la menace de la concurrence étrangère ou encore de la sensibilité aux variations de la mode, par exemple. Ainsi, le secteur organisé d'un côté, le secteur inorganisé et « à statut » de l'autre pourraient être considérés comme les secteurs primaire et secondaire dans l'hypothèse de l'existence d'un marché du travail « dual ».

Dans le Sud et dans certaines zones rurales du Nord et du Midwest, au contraire, la rétribution des emplois les mieux payés et les plus attractifs ne dépasse pas le minimum du secteur « à statut ». La plus grande partie des emplois disponibles sont concentrés dans l'agriculture et les services qui sont traditionnellement « libres ». Tout de suite après la guerre, on pouvait ainsi soutenir que le secteur « à statut » constituait le marché primaire et le secteur libre, le marché secondaire; mais ceci n'était vrai que dans le sens où les « bons » emplois étaient dans le premier secteur, et les « mauvais » dans le second. Il n'y avait pas de réelle symbiose entre eux. D'un point de vue systématique, les emplois du secteur « à statut » étaient probablement mieux définis soit comme éléments du secteur secondaire d'un marché national du travail — comparable au secteur « à statut » du Nord — soit comme un sous-produit résultant de la tentative d'imposer un système unique dans une économie nationale partiellement intégrée.

Si le secteur inorganisé a été peu étudié, le secteur public l'a été moins encore dans la période de l'après-guerre. Dans l'administration centrale ou locale, les salaires et les normes de travail étaient inclus dans les règlements légaux ou administratifs qui les alignaient sur le secteur privé. La plupart des employés du secteur public étaient inorganisés; là où les syndicats existaient, ils étaient faibles; les employés du secteur public n'avaient pas le droit de grève, et ils ne la faisaient presque jamais.

L'évolution du système américain de relations professionnelles

Le système que nous venons de décrire se mit en place dans les années 1930 et se maintint pratiquement inchangé jusqu'au milieu des années 1960. Au cours des 15 dernières années, toutefois, il a considérablement évolué. Les principaux changements peuvent être résumés comme suit :

1° Le secteur « libre » a presque disparu : l'emploi, notamment dans l'agriculture, a diminué progressivement au cours de la période d'après-guerre; en 1966, la couverture statutaire s'est beaucoup développée et la majorité des employeurs ont été astreints à se conformer aux règlements publics. En ce sens, les zones rurales et celles du Sud ont commencé à ressembler à celles du reste du pays.

2° Vers le milieu des années 1960, l'organisation syndicale s'est affirmée et étendue rapidement dans le secteur public, les employés ont obtenu le droit de grève. Le conflit entre le droit collectif de négocier et les pratiques administratives et légales qui gouvernaient initialement ce secteur n'est pas complètement résolu, mais les structures du marché de l'emploi et des relations de travail dans le secteur public ressemblent maintenant plus à celles du secteur privé. Il faut aussi noter que le secteur public s'est considérablement étendu pendant presque toute la période de l'après-guerre et que, par conséquent, le pourcentage de la population active auquel s'appliquent ces dispositions maintenant est plus élevé que lorsque le système fut institué.

3° La dimension du secteur privé syndicalisé a atteint son maximum en 1956; depuis, elle diminue. Il est difficile de dire comment la main-d'œuvre inorganisée (dans le secteur lui-même en croissance) se répartit entre les différents segments du marché du travail que nous avons défini. Le déclin de la puissance des syndicats est, pour une part importante, généralement attribué au mouvement qui a chassé l'industrie des grandes zones urbaines vers le Sud et l'Ouest. On peut supposer que ce mouvement a contribué à accroître l'ampleur du secteur « à statut ». Mais, puisque la couverture statutaire s'est développée dans ces zones, de nombreux employeurs ont commencé à appliquer des taux de salaires et des conditions de travail plus proches de ceux qui sont en vigueur dans les entreprises syndicalisées. Certains employeurs, en s'installant dans le Sud, ont cherché à devancer l'implantation du syndicat en ayant des relations et des conditions de travail « modèles ». Le déclin du syndicalisme, excepté dans le Sud, est parfois attribué à un mouvement général dans cette voie. Ceci implique probablement un accroissement de l'emploi dans le secteur intermédiaire au-dessus du seuil des emplois « à statuts », mais en-dessous des normes syndicales.

4° Le dernier changement important a porté sur le développement considérable du rôle des pouvoirs publics dans la détermination des conditions substantielles (1) de l'emploi. Autrefois, en effet, les pouvoirs publics se bornaient à garantir les procédures portant sur les droits des syndicats et le droit collectif de négocier, mais ils sont progressivement intervenus au cours de la dernière décennie dans l'examen des conditions de travail à travers la hiérarchie des salaires.

Le nombre des Agences Fédérales réglementaires concernées par le marché du travail a crû, ainsi que leur personnel. Les interventions les plus importantes ont eu pour objet soit l'hygiène et la sécurité, soit les droits concernant les conditions d'emploi des femmes ou des minorités ethniques et raciales. En poursuivant ces objectifs, les pouvoirs publics sont intervenus dans des domaines jadis considérés comme éloignés de ces questions telles que la structure des salaires, les modalités de la répartition des tâches et même la discipline. Il y eut une extension parallèle de l'action des pouvoirs publics dans d'autres domaines : par exemple, les pouvoirs publics, par des contrôles et des directives, ont pris part au processus d'établissement des salaires, les Cours Fédérales ont été de plus en plus portées à revoir la substance des accords issus de négociations collectives, dans des domaines qu'elles refusaient d'aborder pendant les années qui ont suivi la guerre (2).

2. LE SYSTÈME FRANÇAIS (3)

Pour un observateur américain, le trait saillant du système français de relations professionnelles tient au rôle prédominant de l'État centralisateur. De nombreux règlements de travail, qui aux États-Unis font l'objet de conventions collectives et qui sont définis et appliqués à travers des procédures de négociation collective, sont en France définis par la loi ou par des actes administratifs et sont imposés par l'État. De surcroît, comparativement aux normes américaines, la frontière entre accords collectifs et législation n'est pas nette. Ainsi, des contrats négociés par accord collectif dans une partie d'une branche peuvent être, par disposition administrative, étendus à toute la branche, et au cours de ce procès, acquérir force de loi. Enfin, en tant qu'employeur, l'État est un acteur des relations professionnelles bien plus important en France qu'aux États-Unis. Au contraire de ce qui se passe aux États-Unis, les employés du secteur public sont mieux organisés que les travailleurs du secteur privé. Les conditions de travail dans le secteur public tendent donc à être définies par l'État, au cours de la négociation collective. De plus, l'État contrôle certaines entreprises qui, aux États-Unis, relèvent exclusivement du secteur privé (c'est le cas notamment de Renault), ce qui lui permet de peser directement sur les négociations dans les branches dont relèvent les entreprises qu'il contrôle.

(1) L'expression utilisée dans le texte anglais est « *substantial* ». Comme en français, il s'agit d'un terme de droit utilisé quand on parle de la *substance* des contrats de travail, par opposition à leurs dispositions « *formelles* » (NdT).

(2) Un compte rendu des décisions judiciaires relatives aux accords privés est donné par FELLER (D. E.) [13].

(3) Pour une description détaillée du système français de relations professionnelles, voir SELLIER (F.) [25] et [26], DESPAX (M.) et ROJOT (J.) [11].

Pour les affaires du secteur privé, l'État est représenté par l'*Inspection du Travail*. Cette institution a, seule, des pouvoirs qui, aux États-Unis, sont du ressort d'une demi-douzaine de grandes institutions publiques, et d'un grand nombre d'agences moins importantes. Ainsi, l'Inspection est chargée de faire appliquer les lois et règlements en matière d'hygiène et de sécurité, de salaires et d'heures de travail ou d'emploi de groupes déterminés (handicapés, femmes, immigrés). Aux États-Unis, ces fonctions sont assurées par trois Agences différentes : l'Administration pour la santé et la sécurité (the Occupational Health and Safety Administration), l'Administration des normes de travail (Labor Standards Administration) et la Commission pour l'égalité d'accès à l'emploi (Equal Employment Opportunities Commission).

L'Inspection du Travail intervient dans les conflits du travail, en tant que médiateur, rôle qui aux États-Unis est tenu par le Service Fédéral des Médiations; elle protège les droits des salariés à l'organisation collective dans l'entreprise, fonction aux États-Unis assignée au Bureau National des Relations de Travail. De plus, l'inspecteur du travail remplit de nombreuses fonctions qui, dans le système américain sont du ressort des syndicats ou des chefs d'entreprises. Ainsi reçoivent-ils des plaintes individuelles concernant les infractions au droit du travail (articles de droit, mais aussi procédures contractuelles ou coutumières). Il semble que l'inspecteur, informé de ces infractions, agit en quelque sorte selon le schéma d'une procédure de plainte [grievance (1)] en vigueur aux États-Unis : il essaie d'abord de régler le litige à l'amiable par une conciliation officieuse entre le travailleur (ou le comité d'entreprise) et la Direction; puis, en cas d'échec, il s'emploie à imposer une solution en mettant une partie de son autorité en jeu.

Alors que, dans le système français, l'État joue un rôle plus central et plus affirmé qu'aux États-Unis, le rôle des syndicats de travailleurs paraît en comparaison plus faible et plus dispersé, notamment au niveau de l'entreprise.

1° Un écart est perceptible entre le mouvement ouvrier qui agit en grande partie à l'extérieur de l'entreprise et les représentants du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise), qui exercent leurs fonctions dans le cadre de l'établissement, tout en n'étant pas officiellement liés aux syndicats. Ces institutions sont en principe chargées des problèmes pour lesquels il y a « communauté d'intérêt » entre travailleurs et direction. Les négociations portant sur des questions où le conflit d'intérêt est manifeste : les salaires, les heures de travail, les classifications, etc., où les gains de l'une des parties sont des pertes pour l'autre, se tiennent à l'extérieur de l'entreprise entre les fédérations de syndicats ouvriers d'un côté, et les employeurs de l'autre qui agissent à travers leurs propres syndicats. Les accords qui naissent de telles négociations couvrent en général une branche ou une région entière, ils précisent les salaires minimaux et les conditions de travail; habituellement, ils ne concernent pas les pratiques spécifiques relatives à des emplois particuliers.

2° Le mouvement ouvrier se compose lui-même de plusieurs organisations nationales de tendances politiques différentes; dans les négociations officielles,

(1) Procédure formalisée dans les conventions collectives et relative au traitement des différends survenus dans l'application du contrat de travail (NdT).

ces organisations ont un nombre de représentants proportionnel à leurs effectifs. Tout autre est le mode de désignation des représentants, choisis sur une liste unique par un vote à la majorité, qui, aux États-Unis, négocient pour les travailleurs (1).

3° Les grèves et les négociations collectives sont irrégulièrement espacées en France; il n'y a ni périodes déterminées de négociations, ni engagements écrits à respecter la « paix sociale » pendant la durée d'application du contrat. Tout se passe comme si les travailleurs engageaient une épreuve de force lorsqu'ils se sentent puissants, et battaient en retraite lorsqu'ils se sentent faibles. Alors que les grèves aux États-Unis sont localisées, visant des objectifs ayant un rapport direct avec les conditions de travail de l'entreprise, les grèves françaises semblent être plutôt des éléments d'une stratégie d'ensemble visant à l'extension des conquêtes ouvrières, qui en définitive donneront matière à loi ou à règlements administratifs, seront diffusées et améliorées par l'État.

Ceux qui font partie du système français, notamment les inspecteurs du travail, nous ont soutenu cependant que derrière ces processus très visibles, les syndicats jouent un rôle compliqué et plus spécifique. Les inspecteurs pensent que leur mission essentielle est de maintenir la paix sociale, de sorte que les règlements sont plus strictement appliqués dans les usines et dans les régions où les travailleurs sont les plus militants et où ils sont plus efficacement organisés et représentés, que dans les endroits où ils le sont moins. Les inspecteurs sont surchargés de travail et n'ont guère le temps d'enquêter comme il le faudrait sur chaque lieu de travail : en pratique, ils agissent beaucoup plus sur plaintes de travailleurs individuels ou à partir d'informations données par les travailleurs et leurs représentants que selon le système tel qu'il avait été conçu. De fait, là encore, les travailleurs les mieux organisés sont ceux qui sont les plus susceptibles de se plaindre et les plus capables de fournir les éléments pour appuyer leurs demandes.

Étant donné la centralisation et le rôle de l'État dans l'extension des accords salariaux et dans la diffusion du droit du travail d'une part, et dans le contrôle qu'il exerce sur leur application d'autre part, on peut dire que le système français est dans une large mesure plus uniforme que le système américain. Et de fait, il l'est certainement si l'on considère les structures fondamentales du système né à la fin des années 1940 et au début des années 1950. On aurait beaucoup de mal à distinguer, en France, pendant cette période, secteurs organisés et inorganisés, couverts et non couverts, comme on peut le faire aux États-Unis. De plus, si l'on considère les négociations dans les secteurs où les syndicats sont le mieux implantés, comme étant le début d'un processus politique qui, en fin de compte, vise à étendre les avantages obtenus à tous les travailleurs, les disparités observables peuvent être interprétées comme des effets transitoires appelés à disparaître quand le processus qui les a fait naître se sera épuisé.

Lorsque l'on considère les traits les moins saillants des relations professionnelles quotidiennes – notamment les réactions positives des

(1) Aux États-Unis, les votes destinés à élire les négociateurs représentant les salariés sont organisés de manière à aboutir à une délégation homogène issue d'une liste unique (NdT).

inspecteurs du travail envers les organisations de travailleurs et leur militantisme — l'impression d'uniformité est moins forte. Mais il reste très difficile, dans le passé, d'identifier clairement des secteurs différents.

Les transformations du système français ⁽¹⁾

Le système français de relations professionnelles lui aussi a changé au cours des 15 dernières années. Le catalyseur du changement fut Mai 1968, mais sa genèse remonte beaucoup plus loin. Les transformations importantes du système peuvent être regroupées de la façon suivante :

1° Le pouvoir et l'importance des syndicats de salariés dans les entreprises ont augmenté et le pouvoir collectif de négociation s'est développé à ce niveau. Une partie de ces modifications est le produit de Mai 1968 qui fut essentiellement un mouvement venant de la base et qui suscita, sur les lieux de travail, la formation de nombreux groupes mobilisés par des revendications portant sur leurs propres conditions de travail. Quelle a été la pérennité de ces groupes ? Toujours est-il que la tendance qu'ils représentaient fut renforcée par la législation qui a accru le rôle des organisations d'entreprises, instituant notamment une représentation syndicale au sein de l'entreprise et le droit pour les délégués syndicaux de siéger aux comités d'entreprise. Le gouvernement a, par ailleurs, encouragé la signature d'accords d'entreprises et leur nombre a crû progressivement. Simultanément, la doctrine du mouvement syndical a évolué : l'autogestion a été pronée comme objectif d'abord par la CFDT, puis avec plus de réticence par la CGT; par la force des choses, l'intérêt porté à la marche de l'entreprise s'en est trouvé renforcé.

2° Un système de négociations officielles entre syndicats et patronat sur des problèmes spécifiques, s'est développé au niveau national. L'Accord de 1957 sur l'assurance chômage en est le premier exemple, plusieurs accords de ce type ont été conclus pour résoudre les conflits de 1968. Au total, entre 1965 et 1975, il y en eut 10. L'importance croissante de ce genre de négociations a entraîné une centralisation des organisations patronales et, par conséquent, un affaiblissement de l'individualisme et de l'autonomie des entreprises.

3° L'inspection du travail s'est fortement développée, et le personnel de cette administration a augmenté dans des proportions remarquables.

4° Une mesure mérite une attention particulière; celle apportant des restrictions au droit des employeurs de licencier des travailleurs pour cause économique. Elle fut introduite en 1969 dans un accord national conclu entre le patronat et l'ensemble des syndicats; en 1974 et 1975, elle devint article de loi. Les licenciements pour cause économique sont subordonnés, depuis lors, à l'approbation du Ministère du Travail, représenté en pratique par l'Inspection du Travail. Les demandes d'autorisation de licenciement sont

(1) Les paragraphes suivants sont basés sur des entretiens avec des chercheurs et des « acteurs » du système des relations professionnelles conduits dans le cadre d'une recherche sur la régulation et le contrôle du marché du travail financée par la German Marshall Fund des États-Unis. Je suis sur ce point particulièrement reconnaissant à SELLIER (F.) et ROJOT (J.) et à plusieurs inspecteurs du travail.

finalement presque toujours accordées, mais la loi donne un pouvoir considérable à l'Administration pour modifier les plans des entreprises, les délais et les négociations, ce qui peut avoir un rôle de dissuasion. En fin de compte, l'effet cumulatif de ces changements a été une segmentation accrue du marché du travail en France. Les employeurs ont cherché à échapper aux nouvelles contraintes, notamment celles qui concernent les licenciements et celles qui découlent du pouvoir accru des syndicats sur les lieux de travail; ils ont embauché des travailleurs moins militants, soit en ayant recours à des entreprises de travail intérimaire, soit en recrutant sur contrats à durée déterminée, soit encore en passant des marchés de sous-traitance avec des entreprises plus petites échappant par ces biais aux nouvelles contraintes imposées par l'État. De ce fait, les différences entre travailleurs se sont accentuées en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail d'une part, et les procédures de relations professionnelles d'autre part.

3. LA CONVERGENCE DES MODÈLES PROFESSIONNELS

Si on revient à l'hypothèse de la « convergence », il est très difficile d'interpréter les éléments décrits ci-dessus. L'école américaine de relations professionnelles avait soutenu qu'une convergence des systèmes français et américain était inévitable ⁽¹⁾. Il est évidemment possible d'interpréter de nombreuses transformations intervenues depuis 1968 comme étant un mouvement dans cette direction. Du point de vue classique, on attacherait une importance particulière à l'élargissement de facto et de jure aux représentants du personnel de la gestion de l'entreprise et à l'accroissement du nombre des accords d'entreprise. On pourrait aussi interpréter les restrictions apportées au droit de licencier comme un élément de cette « convergence ». A première vue, ces dispositions paraissent très rigoureuses à des américains, cependant certains observateurs, étudiant leur application, ont conclu que finalement elles ont eu pour effet d'introduire de manière méthodique des procédures souples de licenciements pour cause économique dans un système auparavant très opposé à ce type de mise à pied ⁽²⁾. En ce sens, ces dispositions ne diffèreraient pas beaucoup des clauses sur le licenciement dans les accords collectifs américains. On peut aussi trouver des similitudes entre la segmentation (qui s'est développée en réponse à ces transformations) et la structure du marché du travail américain décrit ci-dessus. D'un autre côté, comparés aux normes américaines, ces changements sont véritablement minimes. Si la convergence des processus de développement industriel était l'objet de véritables pressions, on pourrait s'attendre à un mouvement bien plus rapide, une fois créées les filières institutionnelles de base. Les syndicats n'ont que peu progressé sur les lieux de travail, excepté dans les grandes entreprises; les organisations de base

(1) Voir par exemple MITCHELL (D.) [22].

(2) Jean-Yves BOULIN du Centre « Travail et société » de l'Université de Paris-IX m'a apporté une aide précieuse sur ces questions.

ont sans doute atteint leur apogée en 1968; les accords d'établissements ou d'entreprises sont encore l'exception. En France, de fait, les organisations tant d'employeurs que de travailleurs sont encore très réticentes à signer des accords collectifs de type américain.

Le système français de relations du travail semble s'être le plus développé dans des domaines qui n'ont pratiquement pas d'équivalents dans le système des relations professionnelles américain, au sens classique; il s'agit par exemple de l'extension de la réglementation et du contrôle de l'État sur les conditions de travail dans l'entreprise, de l'accroissement du nombre et de la portée des accords nationaux entre Syndicats et Patronat sur des sujets comme l'assurance-chômage, la sécurité sociale ou la formation des adultes. Les avantages réels et substantiels que les travailleurs français ont conquis au cours de la dernière décennie sont consignés dans ces accords et les règlements d'application qui les prolongent, et non dans les accords d'entreprise. Dans la mesure où les syndicats ont été mieux implantés sur les lieux de travail, la protection des travailleurs a été renforcée parce que l'action de l'Inspection du Travail — c'est-à-dire de l'appareil d'État — a été plus efficace. De ces divers points de vue, on peut tout aussi bien défendre la proposition inverse, à savoir que c'est le système américain qui évolue vers le système français.

Comme nous l'avons vu plus haut, les pouvoirs publics américains sont intervenus de plus en plus directement dans la réglementation des salaires et des conditions de travail. Le secteur libre a été pratiquement éliminé par l'extension de l'application du salaire minimum à l'Agriculture, et les règlements sur les droits et les devoirs portant autrefois exclusivement sur les caractéristiques des emplois à bas salaire ont été progressivement étendus à des emplois mieux rémunérés, largement organisés et contrôlés par les syndicats. Simultanément, les services administratifs et judiciaires de l'État sont intervenus de plus en plus dans l'examen de la substance des accords de droit privé. Le patronat se plaint de ce que la loi impose de multiples inspections, que les juridictions empiètent les unes sur les autres, et que les objectifs politiques sont contradictoires; à partir de là, on imagine l'unification des différentes administrations en une seule du type inspection du travail français.

A ces éléments s'ajoutent la baisse du niveau de syndicalisation dans le secteur privé et la montée rapide des syndicats et de la négociation collective dans le secteur public, que les analystes américains considéraient autrefois comme un phénomène typiquement européen. On pourrait penser que ces évolutions conduiront le mouvement ouvrier aux États-Unis à être de plus en plus politiquement engagé. Par ailleurs, lorsqu'on considère le fonctionnement des deux systèmes, on a du mal à croire que le système américain de relations professionnelles tende à ressembler au système français. En France, les négociations collectives et les règlements publics, système unifié, s'enrichissent réciproquement en ce qui concerne le développement du droit et de son application. De surcroît, l'État qui promulgue les règlements est fortement centralisé et intégré. Aux États-Unis, la réglementation publique et la négociation collective sont deux processus distincts et le pouvoir de l'État est

décentralisé, chacun des nombreux services ayant une seule et unique mission. Le système génère de nombreuses juridictions qui empiètent les unes sur les autres et semble susciter un nombre croissant de conflits et de contradictions. Les plaintes des employeurs citées ci-dessus sont symptomatiques de ce dysfonctionnement. On se préoccupe de plus en plus de savoir comment les différents objectifs de ces services pourraient être conciliés et rééquilibrés et comment parvenir à l'efficacité du système. L'unification et l'intégration selon le modèle français résoudreait manifestement nombre de ces problèmes, mais ce faisant aux États-Unis, on donnerait aux services publics et notamment aux petits fonctionnaires un pouvoir et une liberté d'action auxquels les Américains ne sont en aucune manière habitués; il paraît d'ailleurs douteux qu'ils les toléreraient. Ni les syndicats, ni le patronat américains ne semblent tendre vers une conscience politique, ni vers une harmonie sur lesquelles le système français semble reposer et que la logique des changements du système américain paraît requérir. De nombreux travaux américains portent, par exemple, sur la question de savoir si les syndicats d'employés du secteur public devraient exercer des pressions politiques contrairement aux syndicats du secteur privé qui exercent un pouvoir de type économique. Mais les nouveaux syndicats de fonctionnaires semblent procéder exactement de la même manière que ceux du secteur privé. De plus, les nouveaux règlements publics ne sont pas, comme ils le sont en France, l'aboutissement de campagnes syndicales stratégiquement planifiées. Ils ne donnent pas non plus une portée générale à des avantages obtenus lors des négociations collectives privées. Les règlements sont nés de mouvements politiques indépendants, quelquefois appuyés par les syndicats, mais ils ne sont jamais partie intégrante d'une stratégie du mouvement ouvrier.

Ainsi, tandis qu'on ne peut rejeter l'hypothèse d'une convergence des relations professionnelles une fois celle-ci posée, la comparaison des deux systèmes ne dégage que peu d'éléments qui conduiraient un observateur, examinant le problème pour la première fois, à suggérer une telle hypothèse. On doit alors craindre que la fascination exercée par l'hypothèse de « convergence » des systèmes de relations professionnelles vient de ce qu'elle permet de classer ce qui est familier comme normal et habituel et d'écarter ce qui est anormal ou étranger en le taxant de phénomènes éphémères qu'il est inutile d'approfondir.

Toutefois, cette conclusion conduit à une autre série de problèmes analytiques comme indiqué au début de cet article. Les systèmes de relations professionnelles en France et aux États-Unis, tels que nous venons de les décrire, sont si structurellement différents que, si l'on abandonne l'idée qu'ils sont « convergents » dans le sens véritable de ce terme, il faut aussi remettre en question le concept même de société industrielle. Pour sortir de ce dilemme, la théorie de la régulation offre une nouvelle approche des problèmes économiques des sociétés capitalistes de l'Ouest. C'est à la présentation globale de cette théorie et de ses implications essentielles pour l'analyse comparée des systèmes qu'est consacrée la dernière section de cet article. L'espace imparti ne permet pas d'exposer complètement la théorie ni de la

discuter. Ce qui suit est donc plutôt l'exemple d'une approche alternative, qu'une démonstration approfondie de cette théorie bien que, à mon avis, sa crédibilité soit accrue par sa capacité à fournir un cadre unique pour l'étude de deux systèmes aussi divergents que le sont ceux de la France et des États-Unis.

4. LES SYSTÈMES DE RELATIONS PROFESSIONNELLES COMME INSTITUTIONS DE RÉGULATION (1)

L'idée centrale de la théorie de régulation est qu'un système économique peut être caractérisé par une série de mécanismes régulateurs qui maintiennent les éléments constitutifs du système en équilibre [balance (2)] en garantissant des niveaux de demande adéquats et une croissance économique continue. Les économies capitalistes passent par différents modes de régulation au cours de leur histoire. Chaque système est défini par un ensemble spécial d'institutions adaptées aux configurations technologiques et aux structures industrielles de chaque période historique. Comme la technologie et le travail évoluent dans le temps, les structures régulatrices initialement adaptées sont dépassées et le système se heurte à une difficulté croissante pour maintenir l'équilibre (balance). Il s'ensuit une crise économique et sociale qui ne peut être résolue que par le développement d'un nouvel ensemble d'institutions de régulation du système altéré.

Sommairement, on peut distinguer trois périodes et trois modes de régulation : d'abord, une période concurrentielle où le système est équilibré (balanced) par des variations de prix et de salaires plus ou moins conformes à la théorie néo-classique. Ensuite une période monopoliste, pendant laquelle de grandes entreprises furent créées qui exercèrent un contrôle direct sur les marchés; c'est-à-dire sans l'intermédiaire des signaux de prix et de salaires, pendant laquelle les prix eux-mêmes étaient relativement rigides. La troisième période — contemporaine — est caractérisée par le mode de régulation mis en place tout de suite après la guerre. Ce dernier mode de régulation a résolu la crise de la régulation monopoliste (dont la grande dépression fut caractéristique) et a été à l'origine de la prospérité des années 1950 et 1960. Les problèmes actuels du monde capitaliste avancé sont le signe d'une nouvelle crise de la régulation, provoquée par une divergence croissante entre la structure économique de base et les structures institutionnelles de l'après-guerre. De ce point de vue, les systèmes français et américains de relations professionnelles doivent être envisagés comme des éléments de cette structure

(1) Les problèmes théoriques en jeu sont beaucoup plus vastes que ce que j'ai pu indiquer ici, ce dont je prends toute la responsabilité. BOYER (R.), AZOUVI (A.), CORIAT (B.), MICHON (F.) et MERIAUX (B.) m'ont particulièrement aidé à comprendre les publications françaises. Le texte, par certains aspects, ne correspond pas aux conceptions de plusieurs de ces auteurs.

(2) Le terme employé est dans le texte « balance ». Il a été indiqué entre parenthèses car il introduit une nuance voulue par l'auteur par rapport à celui, canonique, d'équilibre (NdT).

institutionnelle, et l'évolution récente des deux systèmes doit être interprétée comme un éclatement des contraintes qui pèsent de plus en plus sur eux. En d'autres termes, les différences structurelles des relations professionnelles en France et aux États-Unis masquent les similitudes sous-jacentes de leur mode de régulation.

Pour éclairer ce point, il faut brièvement revenir sur la crise des années 1930 (Grande dépression) et la solution mise en œuvre après la deuxième guerre mondiale. Selon la théorie, la dépression eut pour cause une sous-consommation. Les grands monopoles qui dominaient les marchés prédominants des produits au xx^e siècle pouvaient maintenir des prix relativement rigides, mais il n'existait pas d'organisation comparable qui put maintenir les niveaux des salaires sur le marché du travail. Il s'ensuivit que les profits s'amenuisant à cause de la diminution de la demande de produits, dans les périodes de récession, les chefs d'entreprise tentèrent de réduire les salaires pour restaurer leurs taux de profit.

Cette riposte amena une stabilisation sur le plan macro-économique tant que le développement porta sur les biens intermédiaires, dont la demande est directement liée aux profits des grandes entreprises. Mais, quand l'économie évolua vers la production de biens de consommation de masse, dont les débouchés sont liés aux gains salariaux, les réductions de salaire tendirent à affaiblir la demande sur laquelle on comptait pour relancer l'expansion; le résultat final fut une dépression de très grande amplitude.

Le système de relations professionnelles devint l'élément-clé de la solution du problème après la guerre : sa caractéristique essentielle fut d'assurer que le pouvoir d'achat du consommateur augmenterait à un taux suffisant pour absorber la croissance de la capacité de production. Ce sont donc les mécanismes institutionnels qui eurent cet effet particulier, qu'il faut considérer pour établir une comparaison entre les systèmes français et américain. Il se trouve que, dans les deux pays, ces mécanismes déterminèrent des rigidités dans les salaires relatifs : les salaires ne pouvaient plus varier de manière à refléter les raretés relatives des qualifications. Aussi la capacité de fonctionnement des systèmes fut-elle dépendante de ressources élastiques de main-d'œuvre au taux de salaire prédominant. Les institutions produisant cette élasticité constitue le second point de ressemblance entre les deux systèmes de relations professionnelles.

Le maintien du pouvoir d'achat aux États-Unis est assuré par des augmentations de salaire négociées en fonction des gains de productivité corrigés par le taux de variation des prix des biens de consommation. En 1948, l'United Automobile Workers et la General Motors sont convenus d'appliquer cette formule d'indexation dans les accords ultérieurs sur les salaires. Si toutes les automobiles de la GM avaient été achetées par les employés de l'entreprise, le niveau nécessaire de la demande d'automobiles aurait été atteint. En fait, puisque les employés de la GM dépensent la plus grande part de leurs revenus pour acheter d'autres produits, la demande pour les voitures GM n'est soutenue que si les individus qui fabriquent d'autres produits ont les moyens

d'acheter ces voitures. Ainsi cette indexation ne peut stabiliser la demande que si elle est étendue à tout le système. Aux États-Unis, plusieurs aspects différents du système eurent cet effet. A l'intérieur du secteur syndicalisé, l'indexation a été vulgarisée à cause des liens institutionnels et politiques entre les principaux syndicats nationaux, qu'Arthur Ross [24] a appelés « domaines de la comparaison coercitive » (*orbits of coercive comparison*) (1) dans un livre paru en 1948.

Dans le secteur inorganisé, la formule d'indexation est imposée par la menace de la syndicalisation. Dans le secteur public, elle est diffusée par la législation et les pratiques administratives qui lient les traitements des fonctionnaires aux barèmes de salaires du secteur privé. Pour le bas de l'échelle, l'indexation a été incluse aux amendements apportés à la réglementation sur le salaire minimum, qui suivent à un rythme plus ou moins équivalent les autres mouvements de salaires. Le seul secteur qui ne soit pas lié institutionnellement par les accords-clés a été le secteur « libre » constitué, en grande partie, par l'agriculture. Ce secteur pendant presque toute la période d'après guerre avait une réserve de main-d'œuvre domestique, qui fournit l'offre élastique de main-d'œuvre dont le reste du système, lié par une structure de salaire relativement rigide, avait besoin pour fonctionner normalement.

En France, la formule d'indexation « productivité + inflation » vient d'une décision des pouvoirs publics. Elle fut appliquée tout de suite après la guerre quand les salaires étaient bloqués et, quand les contrôles furent progressivement relâchés vers la fin des années 1940 et au cours des années 1950, elle servit de guide à la politique des pouvoirs publics dans les domaines où ils réglementaient les salaires (salaire minimum garanti, par exemple) et quand ils déterminaient les traitements dans le secteur public lui-même, notamment dans les entreprises publiques telles que Renault. Du secteur contrôlé par les pouvoirs publics, la formule a été étendue au secteur privé. Beaucoup de mécanismes d'élargissement ressemblent probablement à ceux qui ont soutenu les procédures des domaines de la comparaison coercitive aux États-Unis. Toutefois, l'étendue du secteur public, sa transparence, l'empressement des pouvoirs publics à intervenir dans la vie économique et la tendance des syndicats (et donc de tout le monde) à voir, dans les avantages acquis dans un secteur particulier, le début d'une politique qui pourrait éventuellement s'appliquer à l'ensemble, ont concouru à favoriser cette évolution. En fin de compte, les entreprises les moins avancées des branches où les syndicats étaient mal implantés et qui, de ce fait, n'étaient pas menacées d'une intervention des pouvoirs publics, ont été obligées de suivre le mouvement. En effet, elles y étaient amenées par l'élargissement par voie de règlements administratifs à l'ensemble d'une branche de conventions conclues avec une partie de la branche.

Comme aux États-Unis, il s'agit d'une structure institutionnelle, dans laquelle les salaires ne peuvent varier selon les raretés du marché du travail.

(1) Il s'agit d'une série d'accords noués autour de la référence obligée que constitue la formule de base UAW-GM (NdT).

L'élasticité de l'offre de main-d'œuvre, qu'un tel système requiert, vint en France des réserves de main-d'œuvre de l'agriculture et du commerce, secteurs pléthoriques dominés par la petite entreprise familiale, puis dans les années 1960, de l'immigration à grande échelle de travailleurs étrangers provenant de pays à bas salaires.

L'interprétation des changements dans chacun des deux systèmes, selon la théorie de la régulation est quelque peu ambiguë, mais la théorie telle que je l'ai décrite impliquerait que la plupart de ces changements furent dus plutôt à des forces sociales qu'à des forces économiques. En tant que telles, ces forces perturbèrent le mode de régulation de l'après-guerre. Elles auraient même pu avoir des conséquences économiques très graves (mais ce ne fut pas le cas); en effet, elles n'étaient pas organiques au sens où elles n'avaient pas été causées par un conflit entre la base économique et la super-structure institutionnelle, ce qui aurait exigé la création d'un nouveau réseau de dispositions institutionnelles. Ainsi, aux États-Unis, les syndicats de fonctionnaires cherchèrent à imposer la formule de référence de leur convention collective à l'ensemble du secteur privé pour lequel la formule était liée à celle de l'UAW-GM. Ils échouèrent.

De même, l'épuisement des réserves de main-d'œuvre domestique et l'extension d'un salaire minimum garanti à la main-d'œuvre agricole, pesèrent sur l'élasticité de la courbe d'offre de main-d'œuvre mais de nombreux jeunes (effet du boom démographique d'après-guerre), des travailleurs immigrés clandestins, et les femmes offrirent rapidement des substituts. On peut aussi soutenir que l'expansion du système de Sécurité Sociale et d'assistance, et le développement de l'éducation, sous l'effet des pressions sociales, augmentèrent l'élasticité de la main-d'œuvre de manière à la rendre compatible avec le maintien du pouvoir d'achat des ménages. Au total, le développement de la réglementation publique dans les chasses gardées traditionnelles de la négociation collective, qui a des causes sociales semblables à celles qui sont à la base d'autres modifications intervenues dans le système, s'est produit sans ébranler la formule d'indexation des salaires (UAW-GM). Dans la mesure où les pouvoirs publics étaient préoccupés par la parité des salaires des femmes et des minorités ethniques, leurs interventions ont tendu à faire durer les rigidités des salaires de base pendant que ces groupes passaient de leur position initiale dans la réserve élastique de main-d'œuvre à des positions plus moyennes à la fois au point de vue travail et au point de vue pouvoir d'achat.

En France, les changements ont aussi été amalgamés à la structure de base du système. Le contrôle des licenciements et la segmentation croissante du marché du travail ont eu pour effet de favoriser le recours à de nouvelles couches élastiques de main-d'œuvre, au fur et à mesure que disparaissaient les réserves nationales. Les évolutions de la structure des négociations collectives et de la législation sur le salaire minimum ont conduit à une structure « productivité + inflation » plutôt plus importante dans la détermination des salaires, qu'elle ne l'était auparavant.

La crise actuelle du capitalisme occidental semble toutefois venir moins des transformations sociales de la fin des années 1960, que d'une expansion des

capacités productives des industries produisant des biens de consommation pendant les années d'après-guerre, jusqu'au moment où les produits ne peuvent plus être absorbés par des marchés nationaux relativement indépendants. Autrement dit, les marchés nationaux pour ces biens sont saturés et les dispositions de relations professionnelles qui avaient assuré leur développement sont devenues caduques face aux nécessités de la régulation macro-économique. Les pays développés sont maintenant en concurrence les uns avec les autres, à la fois sur leurs marchés intérieurs et sur les marchés des pays en voie de développement. On peut dire que les changements, dans la mesure où ils ont facilité la modernisation de l'appareil industriel et les réductions d'effectifs qu'elle implique, ont aidé la France à entrer dans cette nouvelle forme de l'économie mondiale. Par contre, aux États-Unis, on considère généralement que les règlements imposés tant par les syndicats que par les pouvoirs publics ont entravé la compétitivité du pays.

Quant à moi, je doute qu'ils aient eu une telle importance. La question fondamentale, toutefois, est celle du mode de régulation lui-même : pour que l'économie mondiale connaisse la prospérité que les pays capitalistes ont connue au cours des années 1950 et 1960, une structure nouvelle doit être trouvée. Une structure qui soit permettrait l'accès des marchés mondiaux dans leur ensemble aux industries « leaders » de la dernière période, soit s'édifierait autour d'une technologie différente et d'un autre groupe de secteurs moteurs. Dans tous les cas, les éléments de convergence des systèmes de relations professionnelles se modifieront probablement.

BIBLIOGRAPHIE

- [1] AGLIETTA (M.), *Régulation et crise du capitalisme*, Calmann-Lévy, Paris, 1976.
- [2] BERGER (S.) et PIORE (M. J.), *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge University Press, N. Y., 1980.
- [3] BOUTELLER (J.), DAUBIGNEY (J. P.) et SILVESTRE (J. J.), Comparaison de hiérarchie des salaires entre l'Allemagne et la France, Lest, Aix-en-Provence, 31 décembre 1972.
- [4] BOYER (R.), Les salaires en longue période, *Économie et Statistique*, n° 103, septembre 1978.
- [5] BOYER (R.), La crise actuelle : une mise au point en perspective historique, *Critiques de l'Économie Politique*, n°s 7-8, avril-septembre 1979.
- [6] BOYER (R.), Rapport salarial et analyses en termes de régulation, Une mise en rapport avec les théories de la segmentation du marché du travail, *Économie appliquée*, n° 2, 1980.
- [7] BOYER (R.) et MISTRAL (J.), *Accumulation, Inflation, Crises*, P.U.F., Paris, 1978.
- [8] BRAVEMAN (H.), *Labor and Monopoly Capital*, Monthly Review Press, N. Y., 1974.
- [9] CORIAT (B.), Robots et automates dans les industries de série. Esquisse d'une économie de la robotique industrielle, Communication au Colloque ADEFI-C.N.R.S. : Les restructurations industrielles en France, *Economica*, 1980.
- [10] COX (A.) et BOK (D. C.), *Labor Law, Cases and Materials*, 6^e Edition, The Foundation Press, Brooklyn, 1965, p. 604-617.
- [11] DESPAX (M.) et ROJOT (J.), France, in *International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations*, BLAMPAIN (R.), éd., Kluwer, Pays-Bas, 1979.
- [12] FAY (B.), *Social Theory and Political Practice*, Holmes and Meier Publishers, N. Y., 1975.
- [13] FELLER (D. E.), A General Theory of the Collective Agreement, *California Law Review*, vol. 61, n° 3, mai 1973, p. 663-762.

- [14] FOULKES (F. K.), *Personnel Policies in Large Non-Union Companies*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, N. J., 1980.
- [15] FREEMAN (R.) et MEDOFF (J.), Le syndicalisme à deux visages, *Revue économique*, vol. 31, n° 3, 1980.
- [16] GORDON (R. A.), Wages, Prices and Unemployment, 1900-1970, *Industrial Relations*, vol. 14, n° 3, octobre 1975.
- [17] KERR (C.), DUNLOP (J. T.), HARBISON (F.) et MYERS (C.), *Industrialism and Industrial Man*, Harvard University Press, Cambridge, 1960.
- [18] KOCHAN (T. A.) et LEWIN (D.), *Public Sector Labor Relations. Analysis and Readings*, T. Horton, Glenn Ridge, N. J., 1977.
- [19] LEWIS (G. H.), *Unionism and Relative Wages in the United States*, University of Chicago Press, Chicago, 1968.
- [20] MAURICE (M.), SELLIER (F.) et SILVESTRE (J. J.), La production de la hiérarchie dans l'entreprise : recherche d'un effet sociétal. Comparaison France-Allemagne, Lest, Aix-en-Provence, *Revue française de Sociologie*, vol. XX, n° 2, 1979.
- [21] MEDOFF (J. L.), Layoffs and Alternatives under Trade Unions in U.S. Manufacturing, *American Economic Review*, vol. 69, n° 3, juin 1979, p. 380-395.
- [22] MITCHELL (D.), Incomes Policy and the Labor Market in France, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 25, n° 3, avril 1972, p. 313-335.
- [23] PIORE (M. J.), *The Theory of Macro-Economic Regulation and the Current Crisis*, MIT, juin 1980.
- [24] ROSS (A.), *Trade Union Wage Policy*, University of California Publication, Beverly, 1981.
- [25] SELLIER (F.), *Stratégie de la lutte sociale, France 1936-1960*, Les Éditions Ouvrières, Paris, 1961.
- [26] SELLIER (F.), Le rôle des relations industrielles dans le passage de l'expansion à la crise en France (1965-1980), Lest, Aix-en-Provence, 18 avril 1980.
- [27] SELLIER (F.) et TIANO (A.), *Économie du Travail*, P.U.F., Paris, 1962.
- [28] SILVESTRE (J. J.), Crise de l'emploi et fonctionnement du marché du travail en France : analyse de la période 1960-1979, Lest, Aix-en-Provence, ronéoté, 1980.
- [29] SLICHTER (S. H.), *The American System of Industrial Relations: Some Contrasts with Foreign Systems, in Arbitration To-Day*, Proceedings of the 8th Annual Meeting: National Academy of Arbitrators, Boston, 1955, BNA Inc., Washington, D. C., 1955.
- [30] SLICHTER (S. H.), HEALY (J. J.) et LIVERNASH (R. E.), *The Impact of Collective Bargaining on Management*, The Brookings Institution, Washington, D. C., 1960.