

Notes de lecture

particulièrement au processus de construction des relations entre l'Etat et les acteurs sociaux et au sens qu'il porte. Enfin, le dernier chapitre « Politiques publiques et compromis social » étudie des cas particuliers d'actions publiques dans le domaine social, et souligne la multiplicité des modes d'intervention, leur sophistication ainsi que leurs limites.

Ce livre permet d'abord de définir précisément les composantes actuelles du rapport de l'Etat au système de régulation sociale, notamment par une catégorisation de ces relations. Par exemple, Jean-Pierre Le Crom définit, à partir d'une analyse historique sur la période 1936-1950, trois modes d'implication dans les relations professionnelles : le droit de grève et le droit syndical, qui sont des libertés publiques et qui, comme telles, doivent être garanties par l'Etat, le droit de la négociation collective, qui doit être restitué aux partenaires sociaux, même si l'Etat peut l'encadrer, le droit des institutions représentatives du personnel où le recours à l'Etat est pensé comme un palliatif à leur dysfonctionnement.

Pierre-Eric Tixier identifie par ailleurs trois systèmes de relations professionnelles dans les entreprises : l'arrangement néo-corporatiste, un modèle syndical de métier, un modèle émergent micro-corporatiste autour des démarches « compétences ».

Si les racines du « compromis à la française » sont bien identifiées dans le livre, les tentatives de transformation des relations sociales à partir des années 70 sont moins connues. Alors même que les compromis traditionnels établis (par exemple, le recours au conflit) s'affaiblissent, il se montre difficile d'en bâtir de nouveaux (l'exemple de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail est là pour en témoigner). D'où l'interrogation de Marie-Thérèse Join-Lambert : « *Mais où se passent les changements ?* » et elle est tentée de les rencontrer sur le terrain, avec l'évolution des pratiques des agents publics ou les modifications sensibles des systèmes de protection sociale.

La réalité et le devenir en France d'un modèle néo-corporatiste, au sens « *d'une représentation des intérêts du capital et du travail s'opérant par le canal d'organisations englobantes, voire monopolistiques, fortement hiérarchisées, auxquelles l'Etat con-*

cède un rôle institutionnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre de ses politiques » (cf. définition donnée par Laurent Duclos et Olivier Mériaux), traverse également le livre. Pour Michèle Tallard en particulier, qui a réalisé une évaluation de la politique contractuelle de formation continue pour les salariés, « *un tel modèle n'existe pas en France du fait de la faiblesse et de la division des organisations syndicales, et l'Etat ne peut contribuer que marginalement à la constitution de partenariats organisés au niveau sectoriel, dans la mesure où il ne peut conférer la légitimité requise aux acteurs, même s'il peut contribuer à les professionnaliser* ».

(Maryse Huet)

LE TEMPS DE TRAVAIL DE CEUX QUI NE LE COMPTENT PAS

(Bernard Brunhes Consultants, sous la direction de Danielle Kaisergruber)
Editions d'Organisation. 1999, 206 pages.

Cet ouvrage traite du temps de travail des cadres dans plusieurs pays européens (Pays-Bas, Allemagne, Grande-Bretagne, Espagne) et aux Etats-Unis. Il rassemble ainsi des observations intéressantes sur la façon dont les cadres perçoivent et gèrent leur temps de travail et sur les attitudes des directions d'entreprises. Les modes de relations sociales et le syndicalisme des cadres sont à cette occasion évoqués, mais trop rapidement. Cela demanderait à être, nuancé, précisé et approfondi bien davantage.

Citons Bernard Brunhes dans sa préface : « *partout, les « cadres », qu'ils soient des managers ou qu'ils soient des experts, travaillent beaucoup, de plus en plus, et d'autant plus qu'ils sont élevés dans la hiérarchie ou dans les compétences techniques.*

Le lecteur attentif de cette étude n'échappera pas aux conclusions qui s'imposent : pour tous ceux qui ne comptent pas leur temps de travail, l'application pure et simple d'un horaire hebdomadaire fixe une mission impossible et inutile. Mais des expériences comme celles de l'Allemagne ou des Pays-Bas montrent qu'il y a d'autres moyens pour maîtriser le temps ». A voir de plus près.