

Désinstitutionnalisation des relations professionnelles ?

Aline Conchon, Marni Dressen et Frédéric Rey

Volume 6, numéro 1, 2011

France-Québec

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1000452ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1000452ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Centre d'étude et de recherche sur l'emploi, le syndicalisme et le travail

ISSN

1918-9354 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Conchon, A., Dressen, M. & Rey, F. (2011). Désinstitutionnalisation des relations professionnelles ? *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 6(1), 125–146. <https://doi.org/10.7202/1000452ar>

Résumé de l'article

Dans différents champs de la vie sociale, les chercheurs s'accordent à constater la désinstitutionnalisation comme caractéristique première du changement à l'oeuvre. Pour vérifier la réalité de cette tendance dans le domaine des relations professionnelles, les auteurs analysent les processus de reconfiguration engagés à partir des années 1980 à trois niveaux de la régulation de la relation de travail : l'entreprise, la branche et le territoire local. Au départ, ces trois terrains présentent une grande variété de degré d'enracinement des institutions des relations professionnelles, qu'il soit particulièrement prononcé à La Poste, absent dans le secteur de la course urbaine et inégal sur le site de Saint-Nazaire. Par la suite, l'étude des logiques d'acteurs donne à voir des mouvements de reconfiguration qui invitent plutôt à conclure à une évolution convergente vers une institutionnalisation ou réinstitutionnalisation des systèmes de relations professionnelles, évolution dans laquelle l'État joue un rôle structurant.

Désinstitutionnalisation des relations professionnelles ?

Aline CONCHON,
Laboratoire Interdisciplinaire pour la Sociologie Économique,
UMR CNRS 3320, CNAM, Paris, France

Marnix DRESSEN,
Centre Lillois d'Études et de Recherches Sociologiques et Économiques,
UMR CNRS 8019, Université de Lille 1, 59655 Villeneuve d'Ascq Cedex, France,

Frédéric REY,
Laboratoire Interdisciplinaire pour la Sociologie Économique, UMR CNRS 3320, CNAM,
2, rue Conté, 75003 Paris, France & Centre d'Études de Populations, de Pauvreté et de
Politiques Socio-Économiques, Differdange, Luxembourg

SOMMAIRE

Dans différents champs de la vie sociale, les chercheurs s'accordent à constater la désinstitutionnalisation comme caractéristique première du changement à l'œuvre. Pour vérifier la réalité de cette tendance dans le domaine des relations professionnelles, les auteurs analysent les processus de reconfiguration engagés à partir des années 1980 à trois niveaux de la régulation de la relation de travail : l'entreprise, la branche et le territoire local. Au départ, ces trois terrains présentent une grande variété de degré d'enracinement des institutions des relations professionnelles, qu'il soit particulièrement prononcé à La Poste, absent dans le secteur de la course urbaine et inégal sur le site de Saint-Nazaire. Par la suite, l'étude des logiques d'acteurs donne à voir des mouvements de reconfiguration qui invitent plutôt à conclure à une évolution convergente vers une institutionnalisation ou réinstitutionnalisation des systèmes de relations professionnelles, évolution dans laquelle l'État joue un rôle structurant.

Mots-clés: Institutionnalisation, relations professionnelles, branche, entreprise, territoire, reconfiguration, régulation, La Poste, Course urbaine, chantiers navals, Saint Nazaire

INTRODUCTION

Dans le champ de la famille et des âges de la vie, Roussel (1989), Guillemard (2002) Dubet et Martucelli (1998) parlent volontiers de désinstitutionalisation. Hervieu-Léger (1993), Davie et Hervieu-Léger (1996), font le même constat dans le champ religieux. Par désinstitutionalisation, les uns et les autres entendent une fragmentation croissante des pratiques et des représentations, la diversification des types observables, la « déstandardisation », l'instauration par les personnes ou les groupes d'un bricolage assez atypique, de combinaisons architectoniques voire éclectiques. Doit-on considérer ces conclusions comme propres aux objets étudiés ou doit-on au contraire imaginer que ces convergences soient observables dans d'autres champs du réel ?

Le présent article propose de vérifier l'hypothèse de désinstitutionalisation appliquée aux relations professionnelles. Nous entendons par système de relations professionnelles la régulation des conditions de travail et d'emploi au travers d'un ensemble de pratiques, institutions et règles structurant les rapports et interactions complexes entre trois types d'acteurs – l'employeur et ses représentants ; l'État et les institutions publiques ; les travailleurs et leurs représentants¹. Les pratiques, institutions et règles sont elles-mêmes des produits de jeux d'acteurs en même temps qu'elles maintiennent ou changent en retour les contextes économiques, politiques et technologiques.

Nous mettons notre hypothèse à l'épreuve d'une analyse comparative portant sur trois espaces : une entreprise autrefois monopole d'État, une branche professionnelle, et un territoire local. Chacun de ces espaces a fait l'objet d'une enquête de terrain approfondie, que cela soit dans le cadre de recherches doctorales (Aline Conchon, Frédéric Rey) ou de programmes de recherches (Marnix Dressen, en collaboration avec Arnaud Mias). Les monographies résultantes se fondent sur un matériau riche et détaillé recueilli par le biais de recherches documentaires, d'observations participantes et d'entretiens semi-directifs auprès des principaux acteurs concernés (salariés, représentants syndicaux, patronaux, et de l'administration publique). L'angle privilégié était l'analyse des dynamiques de chacun des systèmes de relations professionnelles suivant qu'ils tendaient à une configuration ou reconfigurations institutionnelles. C'est à ce titre que nous avons souhaité comparer nos résultats et voir dans quelle mesure les conclusions apparaissaient partagées, transversales et convergentes ou, au contraire, si spécifiques à chaque terrain qu'elles empêchaient de constater une tendance commune.

C'est ainsi à la lumière de ces enquêtes empiriques, et en retraçant les évolutions de la régulation du travail récemment observables dans la branche de la course en deux roues motorisées (Dressen et Mias 2007 ; 2008a ; 2008b ; Dressen, Mias et Vacher 2007)), à La Poste (Conchon, 2006) ainsi que sur le site industriel de Saint-Nazaire (Rey, 2004), que nous cherchons non seulement à rendre compte des processus de recomposition, mais aussi à les qualifier au regard du degré d'institutionnalisation.

¹ La définition que nous présentons est l'héritière directe des travaux critiques formulés à la suite de la conceptualisation fondatrice offerte par Dunlop (1958). Nous sommes ainsi pour beaucoup redevables des écrits de Reynaud (1997, 1999), mais aussi de Kochan, Katz et McKersie (1986) en la matière.

QUESTIONNER L'INSTITUTIONNALISATION : UN CADRE ANALYTIQUE

De la définition offerte par Mauss et Fauconnet dans la *Grande Encyclopédie* (Mauss, Fauconnet, 1901 : 173²), en passant par celle de Boudon et Bourricaud présentée dans leur *Dictionnaire critique de la sociologie* (Boudon et Bourricaud, 1982 : 327³), jusqu'aux travaux plus récents mobilisant et re-travaillant ainsi ce concept (Jobert, 2000 ; Bélanger, 2000 ; Bellemare et Briand, 2004 ; Jobert et Saglio, 2004 ; Contrepois, 2005 ; Duclos et Mériaux, 2005 ; etc.), force est de constater que la question de ce qu'est une institution traverse l'histoire de la sociologie et de l'économie sans qu'une acception consensuelle ne s'en dégage. Il est toutefois des caractéristiques communes qui se dessinent à la lecture de ces travaux comme autant de propriétés saillantes de ce qu'est une institution. Ainsi, elle apparaît comme l'aboutissement d'un processus complexe d'interactions, notamment conflictuelles, propres à un groupe social dans un espace-temps (Giddens, 1987 ; Bellemare, Briand, *Op. cit.*). Ces interactions produisent un corps plus ou moins développé de règles, procédures et organes (Hauriou, 1933) visant à favoriser les anticipations et donc réduire les tensions (Orléan, 1986). Ces règles, procédures et organes ne se développent, modifient ou subsistent que pour autant qu'ils apparaissent légitimes aux yeux des acteurs, cette légitimité trouvant son fondement dans une communauté de valeurs⁴. L'élaboration de ces règles constitue, en retour, chacun des acteurs. Ces institutions ne peuvent en outre exister qu'accompagnées de la composante imaginaire de l'institution dont parle Castoriadis (1975). De cet agencement naît alors l'un des attributs centraux de l'institution : son caractère contraignant (Durkheim, 1894), la contrainte morale étant, au fil du temps, souvent redoublée par une contrainte de type juridique matérialisant les sanctions positives ou négatives qui assurent la conformité des conduites individuelles et collectives aux normes sociales (Contrepois, *Op. Cit.*). Enfin, la construction sociale désignée sous le terme institution se caractérise par une stabilité certaine dans le temps (parfois désignée comme une « cristallisation »), l'institution étant « d'une durée supérieure à celle des individus par lesquels elle agit » (Burdeau, 1970 : 30)⁵. Cette cristallisation ne doit toutefois pas laisser penser de l'institution qu'elle est statique. Considérer les interactions sociales comme au fondement des institutions introduit la possibilité du changement, de leur dynamique autrement dit des mouvements de composition (institutionnalisation), décomposition (désinstitutionnalisation) ou recomposition (réinstitutionnalisation) (Bastide, 1989).

En résumé, nous entendons par institutionnalisation tout processus de cristallisation durable des interactions entre acteurs repérable par le produit de ces interactions, autrement dit par l'apparition de règles, procédures et organes *ad hoc*. Traduits dans le champ des relations professionnelles, les indicateurs de l'institutionnalisation seront alors tout autant

² Pour ces auteurs, une institution est « un ensemble d'actes ou d'idées tout institué que les individus trouvent devant eux et qui s'impose plus ou moins à eux ».

³ Pour Boudon et Bourricaud, l'institution s'entend comme « des manières de faire, de sentir et de penser, 'cristallisées', à peu près constantes, contraignantes et distinctives d'un groupe social ». Par ailleurs, « ce domaine comprend toutes les activités régies par des anticipations stables et réciproques » (Boudon, Bourricaud, *Op. Cit.* : 332).

⁴ Nous nous alignons en ce sens avec Bellemare et Briand lorsque ces auteurs exposent que : « en nous appuyant sur Weber et Giddens, nous accordons une importance à l'influence de la légitimité des normes et des institutions pour leur pérennité. Ces deux auteurs considèrent que la domination qui repose seulement sur des motifs rationnels en finalité (intérêt personnel par exemple) peut assurer une institutionnalisation mais que celle-ci sera toujours plus instable que si elle repose sur une rationalité en valeurs » (Bellemare, Briand, *Op. Cit.* : 24).

⁵ C'est ainsi qu'il faut comprendre les propos de Paul Legendre lorsqu'il écrit que « nous vivons dans les institutions sous le regard des morts » (Legendre, 1976 : 91).

les instances de représentation du personnel mises en place, que les conventions collectives et règles formelles issues des processus de négociation. Nous entendons ensuite par désinstitutionnalisation toute dynamique inverse, repérable par l'affaiblissement ou le délitement des règles actives et des instances existantes. Enfin, nous parlerons de réinstitutionnalisation pour qualifier les processus correspondants aux démarches engagées par les acteurs pour reconstruire les règles, nouvelles ou non, dont ils ont besoin pour organiser leurs interactions et réduire les tensions inhérentes à une imprévisibilité des situations. Ces trois concepts (institutionnalisation, désinstitutionnalisation et réinstitutionnalisation) nous permettent de rendre compte d'une dynamique et d'un mouvement qui invitent à s'intéresser en priorité aux acteurs et aux règles qu'ils définissent. *A contrario*, le concept classique d'institution renvoie d'abord à l'idée de stabilité. Dans une première approche, la dimension évolutive des institutions sur laquelle nous mettons l'accent peut paraître paradoxale dans la mesure où elle risque d'occulter les principes de cristallisation et de pérennité des institutions. Mais ce n'est qu'une apparence, car nous faisons l'hypothèse – et ce sera la conclusion de la confrontation de nos observations de terrains – que la dynamique institutionnelle est la condition de sa perpétuation à travers le temps. Les adaptations institutionnelles permettent aux acteurs de continuer de faire vivre les institutions, certes autrement qu'antérieurement, mais néanmoins à participer activement à la définition des règles qui les concernent.

Cette adaptation se donne à voir par l'analyse historique comme le rappelle Émile Durkheim lui-même : « [...] pour comprendre une institution, il faut d'abord savoir de quoi elle est faite. C'est un tout complexe formé de parties ; il faut connaître ces parties pour pouvoir ensuite expliquer chacune d'elles. [...] Il faut un instrument d'analyse pour les faire apparaître. C'est l'histoire qui joue ce rôle. En effet, l'institution considérée s'est constituée fragments par fragments ; les parties qui la forment sont nées les unes après les autres, il suffit donc d'en suivre la genèse dans le temps, c'est-à-dire dans l'histoire pour voir les divers éléments dont elle résulte naturellement dissociés. L'histoire joue ainsi dans l'ordre des réalités sociales un rôle analogue à celui du microscope dans l'ordre des réalités physiques » (Durkheim, 1975 : 59, vol. 1, cité par Lallement, 2004). C'est à ce titre que nous opérerons un détour chronologique en trois temps pour révéler les modalités et la nature des reconfigurations relatives aux systèmes de relations professionnelles. Dans un premier temps, nous nous intéresserons à la situation originelle (première partie) avant de centrer notre analyse sur les mutations en tant que telles (deuxième partie). La dernière partie propose une synthèse réalisée à partir de la grille d'analyse du changement social de Giddens (1987), présentée dans l'ouvrage qu'il consacre à la théorie de la structuration. L'auteur appuie en effet sa conceptualisation sur quatre dimensions qualifiantes du changement parmi lesquelles la "trajectoire" qui intéresse particulièrement notre analyse en cela qu'elle rend compte de la direction suivie par les mutations. Ce séquençage nous permettra ainsi de typifier la nature de l'évolution des systèmes de relations professionnelles selon qu'ils tendent ou non vers une plus ou moins grande institutionnalisation.

DES SYSTÈMES DE RELATIONS PROFESSIONNELLES ORIGINELS AUX ÉTATS CONTRASTÉS

L'état initial est l'état de référence à partir duquel il est possible de repérer la trajectoire du changement. Il est aussi celui qui permet de comprendre les raisons de son apparition. Ce que notent Callon (1986) à propos de la phase de problématisation, ou Kochan et Dyer (1976) à propos de la phase d'émergence de la coopération se réfère à un ensemble de circonstances et de contextes préalables qu'il convient de préciser pour l'analyse des étapes suivantes de l'évolution et du changement social. L'intérêt des regards croisés sur des terrains différents est celui de la variété de situations initiales qu'ils proposent : le cas de La Poste présente un degré élevé de structuration des relations et forme une configuration fortement institutionnalisée sous l'égide d'un ministère. La course urbaine était à l'inverse caractérisée par sa faible régulation collective et la prédominance de la régulation concurrentielle. À Saint-Nazaire, le site de la navale présente le double visage d'une entreprise donneuse d'ordres dotée d'un système institutionnalisé de relations professionnelles et de PME sous-traitantes sans modalités de représentation du personnel.

Aux PTT, des relations institutionnalisées mais asymétriques

Jusqu'en 1990, les PTT sont organisés sur le modèle de l'administration bureaucratique (Barreau et Ménard, 1993 ; Eveillard, 1994) caractérisée par une domination légale-rationnelle (étendue de la réglementation à l'œuvre, procédures de gestion des fonctionnaires uniformes et impersonnelles, division du travail de type taylorienne et centralisation des processus de décision). L'organisation du système de relations professionnelles⁶ est centralisée au niveau du Ministère des PTT pour ce qui relève de la détermination des volumes d'effectifs, et au niveau du Ministère de la Fonction publique pour ce qui concerne les salaires, les classifications et les conditions de travail. D'après les organisations syndicales, les relations se limitent alors aux seules modalités d'information et consultation : « le nouveau statut [de la Fonction publique] de 1959, imposé sans aucune négociation avec les organisations syndicales des fonctionnaires, précise dans l'article 5 que le "fonctionnaire est vis-à-vis de l'Administration dans une situation statutaire et réglementaire", ce qui exclut toute idée de contrat donc toute idée de discussion sur les conditions d'emploi et de rémunérations » (Dubonnet, 1999 : 77). Selon certains auteurs, cette situation favorise l'apparition de crises sociales qui, seules, permettraient l'ouverture d'échanges s'apparentant à des négociations (Barreau, 1995). Certes les moments de crise, d'affrontement des régulations, sont consubstantiels des interactions se jouant autour de la régulation du travail et de ses conditions de réalisation. Mais c'est moins l'existence de ces crises que leur fréquence et proportion qui posent ici question. En effet, les conflits augmentent de manière significative jusqu'au début des années 1980 : les PTT connaissent 660 grèves locales « d'une heure » en 1981 et presque le triple (1880) en 1983, dont 64% sans préavis pour cette dernière année (Chevallier, 1984).

Pourtant, des structures de dialogue et d'information existent au sein de l'administration des PTT depuis 1946 : les Commissions Administratives Paritaires [CAP par la suite] assurent le suivi des questions individuelles et le Comité Technique Paritaire [CTP par la suite] celui de l'organisation générale des services. Mais elles ne satisfont pas

⁶ Bien que les interactions entre les syndicats de travailleurs et l'État employeur procèdent en principe plus de la consultation que de la négociation, comme nous le verrons plus loin, nous estimons avec Jean Saglio (2004) que, dans la mesure où cette consultation et ces débats sont producteurs de règles relatives au travail et à l'emploi, ils méritent l'appellation de système de relations professionnelles.

les syndicats qui jugent que « les avis du personnel sont trop souvent rejetés, grâce en particulier à la voix prépondérante du Président, qui appartient toujours à l'Administration » (Dubonnet 1999 : 64). À partir des années 1970, le gouvernement souligne à son tour l'inefficacité des CAP et du CTP à établir une forme plus aboutie de dialogue social (Barreau, 1995). En 1981, le premier gouvernement Mauroy propose en réponse une réforme du statut de la Fonction publique qui doit permettre « une concertation d'un type nouveau avec les organisations syndicales représentatives des fonctionnaires » (Barreau, 1995 : 194). Cette réforme se traduit par l'apparition de Commissions de Modernisation dans chacune des directions générales des PTT. Les organisations syndicales obtiennent davantage d'informations sur le devenir des structures des PTT, sur l'organisation des bureaux de poste et des activités locales de télécommunication. Mais la consultation « à froid » bouleverse en retour les pratiques, et ces évolutions du début des années quatre-vingt sont diversement appréciées par les organisations syndicales. En outre, les commissions de modernisations ne garantissent pas le succès des revendications, et les représentants des salariés n'y obtiennent que de faibles contreparties et avantages pour le personnel. Aussi les tables rondes de modernisation disparaissent quelques années après leur création. Ne subsistent alors que les CAP et le CTP, seules instances collectives de régulation, circonscrites à un rôle de "décision éclairée" plutôt que d'"accord négocié" (Saglio, 2003), au sein d'une administration où l'État-employeur demeure l'acteur prédominant.

La course urbaine offre un cas de figure bien éloigné et même assez opposé à celui de l'ancienne entreprise publique

Une régulation de branche inexistante qui encourage le dumping social

La branche de la course urbaine – qui n'existe pas encore en tant que telle avant le processus de reconfiguration des relations professionnelles que nous détaillons plus loin – se différencie par bien des aspects de la situation des PTT. Alors que les PTT disposent de structures de consultation et d'une réglementation de statut public, l'activité de coursiers n'est pas collectivement encadrée ni organisée (Dressen, Mias et Vacher, 2007).

Les entreprises de courses urbaines – apparues pour les plus anciennes dans les années soixante – connaissent un rapide essor dans les années quatre-vingt et quatre-vingt dix, alimentées par les vagues d'externalisations d'activités à faible valeur ajoutée en vogue dans les entreprises tentées par le néo-libéralisme et sa logique de sous-traitance. Faute de régulation de branche, qu'elle soit de nature réglementaire (d'origine ministérielle) ou conventionnelle (produite par la négociation collective), les salariés et les entreprises de la course ne dépendent que du Code du travail, comme c'est d'ailleurs encore aujourd'hui le cas d'environ cinq pour cent des salariés en France (Vissler, 2006). La difficulté de la nouvelle activité à se positionner dans les cadres existants de régulation d'activités similaires la cantonne à ce qu'un ancien ministre du travail Auroux appelait un « trou conventionnel ». Ainsi, en 1982, la loi d'Organisation des Transports Intérieurs (Loti) ne concerne que les entreprises possédant des véhicules d'au moins deux essieux et de plus de 3,5 tonnes de poids total autorisé en charge (PTAC). Les entreprises dont les caractéristiques des véhicules sont inférieures à ce seuil échappent à peu près à toute réglementation et vivent dans les interstices du système, pratique rendue d'autant plus aisée que le secteur de la course est extrêmement balkanisé et que les salariés y sont très peu syndiqués. La course urbaine fonctionne selon le principe de la rémunération « au bon »,

dont le nombre est calculé en fonction de l'urgence, de la distance et de la difficulté, ce mode de rémunération poussant souvent les coursiers à prendre des risques. Les employeurs de la course considèrent en effet ce système de rémunération comme un moyen efficace de s'assurer de la productivité de leurs salariés qui, du fait de leur mobilité sont de fait difficiles à surveiller. Les coursiers y trouvent rarement à redire, car malgré la prise de risques en termes de sécurité et parfois de longues journées de travail, cette forme de rémunération leur permet (éventuellement) d'atteindre des niveaux de salaire inespérés compte tenu de leur niveau de formation initiale. Hormis peut-être dans les plus grosses entreprises (telle Top chrono, filiale du groupe La Poste jusqu'en 2006), les arrangements illégaux se multiplient⁷ dans un contexte de concurrence exacerbée entre entreprises ce qui, faute de régulation collective, favorise le dumping économique et pénalise celles qui « jouent le jeu » et sont plus respectueuses du Code du travail. Dans cette activité professionnelle, tout concourt à la dégradation de la situation sociale (et économique): la faiblesse de l'implantation syndicale (seules la CGT et FO y ont quelques adhérents et militants), la division des employeurs dont les intérêts sont représentés par un ensemble complexe d'organisations rivales (Dressen et Mias, 2008b), la fragmentation des entreprises, l'insuffisance de contrôles de l'inspection du travail, de la réglementation et du cadre conventionnel. Dans ce contexte, la justice prud'homale constitue souvent le seul recours des salariés de la course. Quelques condamnations d'employeurs notamment relatives au non paiement des heures supplémentaires ont joué un rôle significatif comme signal de la nécessité de mettre en place de nouvelles régulations.

C'est encore un autre cas de figure que celui de La Poste ou de la course urbaine motorisée qu'offrent les chantiers navals de Saint-Nazaire.

Une configuration bigarrée sur le site de Saint-Nazaire

Dans les années 1980-1990, la situation des relations professionnelles sur le site des chantiers navals à Saint-Nazaire semble relativement confortable pour les acteurs, au moins sur le plan institutionnel. Ils bénéficient de l'ensemble des dispositifs classiques des relations professionnelles (représentants syndicaux, CHSCT⁸, comité d'entreprise, direction des ressources humaines, accords d'entreprise, convention collective nationale de branche, etc.). Cette situation sociale, qui n'empêche pas les conflits entre acteurs, correspond bien à la figure de la grande entreprise industrielle intégrée (au milieu des années 1990, la navale à Saint-Nazaire emploie de 4000 à 5000 salariés), disposant en interne de nombreuses instances de représentation du personnel [IRP par la suite]. En ville, les cinq organisations syndicales dites représentatives disposent d'unions locales, dont les moyens sont fortement liés à ceux des sections syndicales de la navale. La métallurgie est la principale branche professionnelle représentée sur le site, et bénéficie donc de la tradition professionnelle du

⁷ Ils consistent par exemple en pratiques de sous-traitances en cascade, à transformer fictivement une partie de la rémunération « au bon » en salaire de base et, pour ce qui excède, à gonfler artificiellement les rubriques « indemnisation de frais » relative à la consommation d'essence et à l'entretien du véhicule. Si les Urssaf (Unions de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales) s'estiment lésées sur ce point, les salariés de la course, de bon gré ou non, se contentent souvent de cet arrangement bien qu'il ne corresponde pas à leurs intérêts bien compris puisque la partie de la rémunération transférée en primes échappe aux cotisations sociales, disparaît en cas de congés maladies et lors du calcul des congés payés et des retraites. S'ajoute à cela des pratiques très en marges d'autres principes de base du code du travail : salariés peu ou pas déclarés, voire dans des cas extrêmes, entreprises carrément fictives ayant pour fonction essentielle de blanchir de l'argent sale et / ou de se livrer à des trafics divers (Receveur, 2004).

⁸ Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

secteur. À cette époque donc, l'industrie navale à Saint-Nazaire se caractérise par un haut degré d'institutionnalisation de ses relations professionnelles. Mais, en quelques années, cette situation va connaître une transformation rapide imposant de reconsidérer l'état antérieur. De fait au crépuscule des années 1990, le renouvellement de la direction des *Chantiers de l'Atlantique*⁹ s'accompagne d'un changement radical dans la stratégie industrielle et brutal dans l'organisation du travail. En réponse à la concurrence internationale grandissante (notamment asiatique) et à l'anticipation d'une fin des aides publiques, les chantiers se positionnent sur la production de paquebots de luxe, cherchent à réduire leurs coûts de production et à augmenter les fréquences de livraisons. Pour parvenir à atteindre l'ensemble de ces objectifs dans le même mouvement, l'entreprise engage une refonte complète de l'outil industriel et de l'organisation du travail. En quelques années, le site est transformé par un recours massif à une sous-traitance de capacité et de spécialité (6000 salariés sont concernés), par une externalisation de services auparavant intégrés, et par l'éclatement des collectifs salariés (repérable à la démultiplication des lieux de restauration, des vestiaires, des parkings, mais aussi des horaires d'embauche et de débauche). Ces changements, qui assurent aux chantiers plusieurs succès commerciaux et industriels au début des années 2000, ont en retour des effets importants pour les relations professionnelles sur le site. En effet, ils se traduisent par une situation particulière : la coexistence, sur un même lieu, d'une grande entreprise dotée de tous les organes de régulation (le donneur d'ordres n'a pas remis en question ses dispositifs institutionnels préexistants) ; d'une multitude d'entreprises, dont des petites et très petites, dépourvues en interne de toute structure collective de régulation ; et d'autres, sous-traitants de premier ou second rang, disposant de telles structures. La caractéristique de ce terrain est donc de mettre côte à côte deux réalités institutionnelles différentes en fonction de leur degré d'institutionnalisation – inexistantes ou faiblement existantes dans les plus petites entreprises, fortement structurées et historiquement ancrées dans les plus grandes, au premier rang desquelles le donneur d'ordres. Absence et présence de relations professionnelles institutionnalisées coexistent sur un même lieu.

LES RECONFIGURATIONS INSTITUTIONNELLES DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

La situation antérieure au changement appartient au processus de reconfiguration des relations professionnelles comme contexte de référence à partir duquel les acteurs se positionnent pour envisager les modalités de la reformulation des régulations. Les insatisfactions des organisations représentatives des postiers, la multiplication des dérives pour les entreprises et la CGT des coursiers, les problèmes sociaux induits par l'accumulation de niveaux de sous-traitance à Saint-Nazaire sont autant d'éléments de compréhension des changements à venir. Mais ils ne suffisent pas à eux seuls à expliquer l'enclenchement d'une nouvelle dynamique de relations professionnelles. Sur chacun des terrains étudiés, une conjonction de facteurs va amorcer le basculement d'un état antérieur à un nouvel état appelé de leurs vœux par les acteurs. De fait, le passage (stabilisé ou non, durable ou en cours) d'un état des relations professionnelles à un autre passe par un moment particulier qui cristallise des tensions et des incompatibilités croissantes. Il est aussi nécessaire que des représentations alternatives à la situation crédibilisent une rupture avec l'existant.

⁹ A l'époque de l'enquête, les chantiers navals de Saint-Nazaire sont la propriété d'Alstom Marine et se nomment Chantiers de l'Atlantique.

Les circonstances du changement

Le tournant dans l'histoire des relations professionnelles aux PTT date des années 1980. La mutation des relations dans la course urbaine et dans la navale à Saint-Nazaire, date de la fin des années 1990. La conjonction de facteurs principalement économiques et sociaux favorise l'émergence de nouvelles attentes de la part des acteurs, que l'État et les pouvoirs publics participent à mettre en action.

Aux PTT, l'activité connaît de profonds bouleversements dans les années 1970 : augmentation des flux de courriers et du volume de la demande, développement de technologies et modernisation de l'outil de production¹⁰. Parallèlement, l'impulsion européenne en faveur d'une libéralisation des services de télécommunications presse les acteurs à un repositionnement à partir de 1988¹¹. Le développement de la dimension concurrentielle de l'environnement économique des PTT, et l'introduction de la figure du client afférente, côtoient en parallèle des bouleversements de nature sociale. En 1988 toujours, la grève parisienne dite des "camions jaunes" est un autre symptôme de la crise du système antérieur de régulation qui aboutira à l'émergence d'un nouvel acteur syndical (SUD-PTT¹²). L'enjeu de l'ensemble de ces restructurations est celui d'une modification de la structure organisationnelle, de la composition du personnel et des règles de sa gestion, donc des formes collectives de la régulation. La décennie se termine par une réforme du statut de l'entreprise en 1990, qui ouvre une étape de reconfiguration des relations entre acteurs et des acteurs eux-mêmes : une direction d'entreprise émerge, représentant la figure de l'employeur (rôle précédemment dévolu à l'État) tandis que la population de postiers se transforme avec la possibilité nouvelle accordée à l'entreprise d'employer "sous le régime des conventions collectives, des agents contractuels, dans le cadre des orientations fixées par le contrat de plan¹³" (art. 31 de la loi du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et à France Télécom).

Pour les coursiers motorisés en deux roues, le moment fondateur (1998) conjugue également trois facteurs d'origines différentes qui convergent pour permettre le changement. En juillet 1998, l'intervention conjointe de la CGT et de la principale organisation patronale, le Syndicat National des Transports Légers auprès du Ministère du Travail aboutit à un rattachement des entreprises qui utilisent des quatre roues à la convention collective des transports routiers (Dressen et Mias, 2008 b). L'année 1998 est aussi celle de l'actualisation de la Loi d'Organisation des Transports Intérieurs de 1982.

¹⁰ Les difficultés pour l'organisation des PTT à s'adapter à ce nouvel environnement expliquent que, si les premières réflexions tendant à réformer le statut de l'administration remontent au début du XXe siècle (Barreau, 1995), elles deviennent plus pressantes dans les années 1970-1980 avec la publication de nombreux rapports (commission d'enquête parlementaire sur les PTT en juin 1974, rapport Nora-Minc en 1978, rapport Chevallier en 1984).

¹¹ Une première directive est promulguée en ce sens en mai 1988 (directive 88/301/CEE relative à la concurrence dans les marchés de terminaux de télécommunication), bientôt suivie par une deuxième à l'été 1990 (directive 90/388/CEE relative à la concurrence dans les marchés des services de télécommunication).

¹² Nous renvoyons ici le lecteur aux nombreuses publications scientifiques portant sur cette organisation qu'elles traitent de l'originalité de ses pratiques (Pernot, 2002 ; Denis, 2003) ou de sa rapide implantation dans d'autres entreprises publiques et dans une moindre mesure privées (Ubbiali, 2004).

¹³ De ponctuel au lendemain de loi de réforme de 1990, le recrutement de postiers contractuels est devenu la norme ces dernières années, en passe de supplanter, en nombre, celui des fonctionnaires (*European foundation for the improvement of living and working conditions*, 2007). A la fin 2009, le groupe comptait 287 174 collaborateurs, dont quasiment 50 % de fonctionnaires et 50 % de salariés de droit privé (rapport d'activité du groupe La poste, 2009: 43).

Désormais, dès lors qu'elles emploient des quatre roues, quel que soit leur poids total autorisé en charge, les entreprises dépendent du Ministère des Transports et de l'Équipement et de son inspection du travail spécifique. Cette décision a une incidence directe pour l'ensemble des salariés des entreprises de course, qu'ils travaillent en deux ou quatre roues. Mais si les entreprises n'emploient que des deux roues, elles continuent à échapper à cette législation et à ne dépendre que de l'inspection générale du travail (cela illustre bien un des facteurs de la complexité du Code du travail : le grand nombre d'exceptions et dérogations à la règle générale). Enfin, 1998 est aussi l'année de la première campagne de sensibilisation à la sécurité des deux roues et tout particulièrement des coursiers, lancée par la Mairie de Paris. Elle pose les bases de l'institutionnalisation à venir des relations, en invitant un grand nombre d'acteurs (acteurs classiques des relations professionnelles, mais d'autres également comme la Préfecture de police, les pompiers, la CRAMIF (Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Île-de-France), les assureurs, les associations de motards, etc.) à s'asseoir régulièrement autour d'une table. L'intervention d'une collectivité locale dans le jeu d'acteurs est d'autant plus significative qu'elle n'est pas ordinaire, même si sa fréquence tant à augmenter (Jobert, 2000). Bien que ces campagnes de sécurité n'aient pas abouti à la production de règles ayant autorité juridique *stricto sensu*, elles relèvent certainement de la négociation sociale et peuvent être interprétées comme la manifestation d'une demande sociale en ce sens, en même temps qu'elles ont contribué à préparer les esprits à une régulation dans un cadre classique de relations professionnelles, telle qu'elle se produira en 2001 (voir *infra*).

Le cas des chantiers navals de Saint-Nazaire confirme la coexistence d'une pluralité de facteurs pour le déclenchement de la reconfiguration des relations professionnelles locales et le rôle important de l'État dans ce moment clef. La réorganisation du travail et le recours à la sous-traitance des années 1998-2000 obligent tous les acteurs à se repositionner et à repenser les règles et les modalités de leurs relations. Sur ce plan précis, la déstabilisation du cadre antérieur des régulations, qui fonctionnait sur le modèle de la grande entreprise industrielle intégrée et qui se transforme en entreprise réseau tentaculaire, fragilise les organisations syndicales et les invite à trouver de nouvelles stratégies – faute de quoi leur pouvoir d'action serait grandement fragilisé, alors même que la période se caractérise par un accroissement des inégalités sociales sur le site (entre entreprises disposant d'IRP et celles qui n'en disposent pas) et par une augmentation de problèmes sociaux (mécontentement d'une partie des salariés, accidents du travail, etc.). Ces derniers viennent ternir les succès commerciaux, reconnus au niveau international qui se concrétisent par de nouvelles commandes de navires. Notamment, une série de scandales au retentissement national éclate dans le début des années 2000 (grèves de la faim de salariés polonais non payés, médiatisation de pratiques frauduleuses d'entreprises sous-traitantes), et la situation atteint un point culminant lorsque deux accidents du travail mortels se produisent sur les chantiers. La direction semble alors disposée (sinon contrainte) à investir dans de nouveaux dispositifs institutionnalisés de dialogue social et de négociation collective, de manière à limiter les dérives d'une sous-traitance qu'elle entretient par ailleurs elle-même à partir de sa politique d'appel d'offres. Cette volonté patronale répond à des revendications syndicales qui s'expriment, de longue date, en faveur d'une amélioration des conditions sociales de la sous-traitance. La plupart des éléments sont en place pour le passage à un nouveau stade d'institutionnalisation des relations professionnelles. Le dernier élément déclencheur sera l'intervention de la direction départementale du travail et de la préfecture qui demanderont à la direction des Chantiers et aux organisations syndicales de prendre les mesures adéquates pour réduire les dégâts sociaux de la modernisation du site.

C'est ensuite que les acteurs sociaux vont s'engager dans la création de nouveaux outils cherchant à répondre aux limites des cadres antérieurs de la régulation, restés inchangés et manifestement trop décalés et inefficaces pour empêcher les dégâts de la transformation de l'organisation du travail et de la stratégie industrielle.

Le moment clé comme aboutissement des contradictions et des limites antérieures du système de régulations (de l'entreprise, de la « profession », de l'espace local) ouvre la voie à des changements qui prennent la forme d'une reconfiguration des relations.

Les (re)définitions des relations professionnelles

Dans chaque espace étudié, les acteurs s'engagent dans un processus de redéfinition des régulations. Ces évolutions tendent à une (ré)institutionnalisation ou une institutionnalisation des relations.

À La Poste, la motivation du changement de régulation trouve sa source dans deux éléments¹⁴. Le premier : l'arrivée d'une direction en tant qu'employeur en lieu et place du rôle précédemment tenu par l'État. Le second : la volonté de cette nouvelle direction d'adapter sa structure organisationnelle et ses modes de travail aux nouvelles exigences de concurrence économique. Ainsi, le premier contrat de plan pluriannuel entre cette direction et l'État français stipule que « La Poste place la satisfaction des clientèles au premier rang de ses critères de performance en privilégiant la régularité, la rapidité et l'accueil »¹⁵. Et c'est dans la transformation du système de relations professionnelles que la direction identifie les variables d'adaptation à cette nouvelle stratégie : « une politique ambitieuse de ressources humaines, valorisante pour le personnel et fondée sur la qualité et la permanence du dialogue social »¹⁶ apparaît alors comme un « axe de développement prioritaire ». Et cette transformation se traduit par la production conjointe de nouvelles règles du dialogue social. Elles se concrétisent en 1992 par la signature d'un accord-cadre sur l'organisation des relations sociales. À cette occasion, les acteurs se dotent de nouvelles instances représentatives du personnel (l'État en est en principe exclu, conformément à la nouvelle autonomie de gestion prévue par la réforme de 1990). Une Commission Nationale de Concertation et de Négociation chargée des orientations stratégiques et des projets afférents ; une Commission Permanente de la Négociation chargée des négociations relatives à la gestion du personnel ; et des commissions locales de concertation et de négociation voient le jour. L'absence de l'État est toute relative, puisqu'il est encore le patron des postiers fonctionnaires en place et surtout parce que l'autonomie d'organisation du système de relations professionnelles reste *in fine* garantie et contrôlée par le cadre légal, ce qui conduit à parler d'hétéronomie (Mathiot, 2002). Le rôle de l'État se confirme lorsque par décision du 18 juin 1997, le Conseil d'État, saisi par SUD-PTT, invalide l'accord cadre de 1992 pour ses manquements à la reconnaissance de la représentativité de certaines organisations. Les nouvelles commissions disparaissent alors et ne survivent que les CAP et

¹⁴ Tixier (2002), pour sa part, en compte trois : la modernisation du service public passant par l'amélioration du service rendu à l'utilisateur dorénavant dénommé « client » ; la construction européenne, la Communauté ayant intégré les entreprises publiques dans son projet de marché commun en libre concurrence ; la mondialisation dans sa dimension cognitive de valorisation de l'espace marchand sur le domaine non marchand. Nous optons pour un regroupement des deux derniers éléments sous la catégorie plus large d'ouverture économique à la concurrence marchande, quel qu'en soit le niveau décisionnel.

¹⁵ Article 5, page 9 du contrat de plan entre l'État et La Poste 1995-1997.

¹⁶ Contrat d'objectifs et de progrès portant Contrat de Plan entre l'État et La Poste 1998-2001, p. 2.

le CTP propres à la Fonction publique. Les Commissions Consultatives Paritaires [CCP par la suite] créées en 1994 et dédiées au traitement des questions d'ordre individuel des salariés de droit privé subsistent également, leur création n'étant pas liée à l'accord de 1992. Mais simultanément, l'arrêt du Conseil d'État, confirme le droit de la direction de La Poste à organiser ses propres relations professionnelles (Damesin, 2003). C'est ce qu'elle fait en 2001, en créant deux nouvelles instances nationales de représentation du personnel : la Commission du Dialogue Social de La Poste [CDSP par la suite], instance d'information, de consultation et de négociation ; et la Commission d'Échange sur la Stratégie de La Poste [CESP par la suite], instance d'information. Cette création unilatérale sera confirmée en 2004 par la signature d'un accord cadre sur les principes et méthodes du dialogue social signé par la CFDT, la CFTC, la CGC et FO¹⁷. L'emprise de l'acteur étatique, figuré par les institutions publiques, se fera sentir une nouvelle fois en 2009 alors que le Conseil d'État, cette fois saisi par la fédération CNT-PTT¹⁸, annule l'accord-cadre relatif à l'exercice du droit syndical à La Poste signé le 27 janvier 2006. Cette décision¹⁹ rappelle que les dispositions du Code du travail réservant l'exercice des droits syndicaux aux seuls syndicats représentatifs ne s'appliquent pas à La Poste, cette dernière restant régie par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. En conséquence, le Code du travail demeure inapplicable à la représentation collective du personnel de La Poste et ce du fait de l'emploi de fonctionnaires de droit public. Le changement de statut de La Poste, désormais Société anonyme depuis le 1^{er} mars 2010²⁰, ne change en rien cette lecture. Le Conseil constitutionnel a réaffirmé, le 4 février 2010, la spécificité des instances et acteurs du dialogue social à La Poste, écartant la possibilité pour cette nouvelle S.A. d'instituer un comité d'entreprise²¹. Nous nous accordons ainsi avec d'autres observateurs de l'entreprise postale pour affirmer que l'agencement du système de relations professionnelles est moins dépendant du statut juridique de La Poste que de la composition socioprofessionnelle de son corps de travailleurs (Guyomar, 2010).

Le cas de La Poste donne à voir les reconfigurations induites par le remplacement de l'acteur étatique-employeur par une direction-employeur. Le cas de la course relève d'une autre forme d'intervention de l'État, non plus « patron » mais davantage « législateur » et « intégrateur » (Lallement, 1995).

À partir de 1998, la course urbaine s'émancipe progressivement d'une logique de régulation essentielle par le marché pour évoluer vers une situation de réglementation de la protection du travail, dans lequel l'État, là encore, a joué un rôle essentiel pour cadrer les relations des parties en présence et rendre leurs transactions possibles et même fructueuses (Dressen et Mias, 2008a). Au niveau conventionnel, en décembre 2005, l'ensemble de ces

¹⁷ Ce protocole introduit en outre des CDSP décentralisées ainsi que de nouveaux principes de validité des accords.

¹⁸ La fédération des Postes et Télécommunication de la Confédération Nationale du Travail (CNT) – organisation syndicale non-représentative tant au niveau national qu'à celui de l'entreprise La Poste – a en effet saisi le Conseil d'État avec la volonté de dénoncer la restriction de l'exercice du droit syndical à La Poste aux seules organisations syndicales représentatives.

¹⁹ Décision du Conseil d'État n°299205 du 15 mai 2009.

²⁰ Suite à l'adoption de la loi 2010-123 du 9 février 2010 relative à l'entreprise publique La Poste et aux activités postales.

²¹ S'appuyant sur l'article 31 de la loi du 2 juillet 1990 selon lequel « l'emploi des agents soumis au régime des conventions collectives n'a pas pour effet de rendre applicables à La Poste les dispositions du code du travail relatives [notamment] au comité d'entreprise », le Conseil constitutionnel, par sa décision n° 2010-601 DC, rejette l'idée de voir les dispositions propres au Code du travail appliquées à l'entreprise postale, quand bien même serait-elle sous statut juridique de droit commercial privé.

initiatives trouve une traduction dans un avenant à la convention collective des transports routiers qui s'intéresse désormais aux coursiers urbains (il existait déjà un avenant pour les transporteurs de fonds, les transports scolaires, etc.). Au niveau législatif, un amendement parlementaire rattache la course au Ministère des Transports. L'ensemble de cette législation est non négligeable : désormais, la totalité du monde de la course, qu'il exerce en deux ou quatre roues, dépend du Ministère des transports et de l'équipement et de son inspection du travail spécifique. Surtout, l'agenda des négociations visant à compléter l'avenant de décembre 2005 est respecté et un nouveau cycle de négociation plutôt fructueux s'est ouvert au premier trimestre 2006. L'accord de 2005, se décline ainsi en plusieurs négociations-tiroirs, l'une sur la formation professionnelle, l'autre sur l'organisation du travail, une troisième sur les vêtements de protection et enfin sur l'identification de l'employeur sur le deux-roues (pour éviter le travail dissimulé). Le 12 avril 2006, l'Union des fédérations de transports (union fédérale de trois syndicats patronaux) et trois syndicats de salariés (la CFDT, la CFTC et la CGC, mais pas la CGT ni FO) signent un « avenant relatif au carnet de route et à la feuille de temps des personnels coursiers ». Cet accord porte sur une des questions les plus sensibles puisqu'il touche, par le biais du temps de travail, à la sécurité des salariés et aux règles de calcul de leur mode de rémunération. Au niveau local, une charte de bonnes pratiques des deux-roues motorisés est signée le 19 mars 2007 entre le Maire de Paris et les associations concernées, notamment la Fédération française des motards en colère, la Fédération française de motocyclisme, mais également par le syndicat CGT des coursiers, pratiquement seule organisation à avoir quelques adhérents dans l'activité. Cette charte qui relève probablement de la *soft law* (faible légitimité juridique mais référence morale), vise l'apaisement des relations entre deux-roues motorisés, automobilistes et piétons, et aborde les thèmes de la circulation, du stationnement, des équipements de sécurité et de l'adaptation à l'environnement urbain.

Sur le site de la navale à Saint-Nazaire, la situation est à l'intersection des études de cas précédentes. Les dimensions organisationnelles et industrielles, les logiques économiques et les stratégies de marché avaient été repensées sans que ne soient réellement adaptés les outils du dialogue social – malgré les réorganisations des unions locales syndicales, davantage tournées vers la sous-traitance, mais ce processus n'impliquait pas directement la partie patronale et restait du ressort des seules organisations syndicales. La grande entreprise *Chantiers de l'Atlantique* procède alors à une reconfiguration de ses instances de régulation en même temps qu'elle en crée de nouvelles pour les entreprises de la sous-traitance. La direction et les sections syndicales des Chantiers, les unions locales syndicales et les principales entreprises de la sous-traitance se dotent de commissions paritaires de négociation et d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. En 2001 et 2002, l'Instance de Dialogue Social de Site (IDSS) et la Commission Paritaire Hygiène et Sécurité de Site (CPHSS) sont créées pour apporter des solutions négociées aux problèmes nés du développement (incontrôlé) du recours à la sous-traitance. Les négociations y sont difficiles au regard du climat social dégradé (conflits entre organisations syndicales et avec la direction des Chantiers). Pourtant, des résultats apparaissent dans les domaines de la sécurisation de l'activité, le contrôle des équipements de protection, l'amélioration de la restauration, l'élargissement de la prévention de l'alcoolisme. Lorsque l'on observe de plus près les étapes qui conduisent à la création des deux principales structures de dialogue social sur le site, et notamment les premiers moments au cours desquels se négocient leurs contours et leurs ambitions, c'est la conflictualité et les oppositions qui dominent. La transformation du cadre de la régulation s'opère dans un climat de défiance réciproque et illustre l'enjeu de la réinstitutionnalisation. De fait, repenser la régulation sur un nouveau

plan – territorial – nécessite un changement de perspective qui n'est spontané pour aucun des acteurs. La partie patronale invoque le respect de l'autonomie de gestion de chacune des entreprises sous-traitantes impliquée dans le process industriel pour limiter son intervention dans le domaine social. Il s'agit là d'ailleurs d'une logique classique de la sous-traitance, les responsabilités sociales étant justement elles-mêmes « sous-traitées ». Pour autant elle ne peut complètement se désintéresser de cette question dont les conséquences la touchent à plusieurs niveaux (réputation et notoriété entachées, dysfonctionnements organisationnels, retards, mécontentement social) et qui ont attiré l'attention des pouvoirs publics. La partie salariée quant à elle doit composer avec un salariat éclaté et dispersé, à moyens constants, et doit limiter les tensions entre les salariés du donneur d'ordres et des principales entreprises sous-traitantes, bénéficiant des dispositifs institutionnels de relations professionnelles, et ceux des entreprises ne disposant pas de ces protections et droits sociaux. Finalement, le compromis se stabilisera sur des outils paritaires à dimension territoriale, concernant tous les salariés des entreprises venant travailler sur le site du donneur d'ordres, et pour lesquels les textes négociés ouvrent des droits subsidiaires à ceux existant dans leurs entreprises, lorsqu'ils existent. À ce titre, la nouvelle forme de dialogue social territoriale agit comme un filet de sécurité, au même titre que les conventions de branches, offrant une protection *a minima* pour les salariés embauchés dans des entreprises dans lesquelles les droits sont faibles voir inexistants.

LES FORMES DU CHANGEMENT

La grille d'analyse du changement proposée par Giddens (1987) distingue « l'origine », « l'élan », le « type » et la « trajectoire » du changement. L'« origine » est le moment clé de mobilisation des acteurs, à partir duquel ils entament un processus de reconfiguration de la situation. « L'élan » renvoie « à la rapidité du changement » (Giddens, 1987 : 306), et le « type » à l'importance de ses effets directs et indirects sur les institutions existantes – *i.e.* dans le champ qui nous intéresse, l'articulation des différentes composantes du système de relations professionnelles. Enfin, la « trajectoire » permet de définir la direction prise par les mouvements de reconfiguration en comparaison avec la situation initiale des relations professionnelles (ce que les auteurs de cet article retraduisent en termes de questionnement relatif à une institutionnalisation, une réinstitutionnalisation ou une désinstitutionnalisation).

L'origine des processus de changement se trouve dans l'accumulation de limites et de tensions dans un système de régulation qui se heurte à des changements économiques et sociaux ou qui se manifeste par l'apparition ou la disparition d'un acteur important du système de relations professionnelles, ce qui pose la question de l'obsolescence des structures antérieures. Le changement de statut de La Poste illustre parfaitement ce dernier point, lorsque le retrait de l'État se traduit par l'apparition d'une direction aux pouvoirs très élargis. Le cas des coursiers met également l'État en jeu puisqu'incarné par les Ministères du Travail et celui des Transports et de l'Équipement, il intervient de manière continue dans le processus d'institutionnalisation de nouvelles régulations. Le rôle de la puissance publique est aussi manifeste dans une initiative prise par le Parlement (en décembre 2005) ou par la Mairie de Paris depuis 1998 et à nouveau en 2007 par la conclusion d'une charte relative à la circulation des deux roues motorisées dans la Capitale.

Sur le site de la navale à Saint-Nazaire, l'intervention de la Préfecture et de la direction du travail est également un élément clef de la mobilisation des acteurs. Les situations économiques et sociales antérieures forment le terreau sur lequel l'action étatique peut être entendue par les organisations syndicales et patronales. En somme, tous les cas étudiés montrent la nécessité d'une coexistence de contextes particuliers et de l'intervention de l'État à quelque niveau que ce soit. Une fois les acteurs mis en mouvement, l'élan du changement, sa rapidité, se constatent sur deux de nos terrains. À La Poste, la dénonciation de l'accord-cadre de 1992 met un frein aux tentatives de redéfinition des cadres de la régulation et il faut attendre 2001 pour que deux nouvelles structures apparaissent. En revanche, dans les cas de la course urbaine et de la navale à Saint-Nazaire, les évolutions sont plus rapides. Cela résulte probablement d'une urgence sociale consécutive à un grand nombre de problèmes relatifs au travail qui se sont accumulés.

Le « type » du changement est la dimension la moins claire à ce stade de l'analyse. Définie par Giddens comme l'importance des bouleversements sur les institutions existantes, ceux-ci sont évidents à La Poste (accompagnement de l'entrée dans un univers concurrentiel) et dans la course. La trajectoire, quant à elle, se repère de manière plus évidente : nous assistons clairement à des changements qui vont dans le sens d'une recherche d'institutionnalisation des rapports entre acteurs. Ce processus de genèse de l'institution « système de relations professionnelles » se caractérise par des attributs et des propriétés que nous avons définis en première partie : sa stabilité ; son caractère contraignant fondé sur leur légitimité ; l'existence de procédures, règles et organes ; le tout étant à mettre à l'actif des interactions entre différents acteurs.

Le tableau ci-dessous se propose de faire la synthèse du détour historique opéré sur les trois terrains, à la lumière de ces attributs. Nous laissons toutefois volontairement de côté l'une des propriétés de l'institution qu'est sa communauté de valeurs dans la mesure où, sur cet objet précis, la lecture historique ne suffit pas et se devrait d'être largement complétée par une enquête quantitative exhaustive auprès de chacun des acteurs.

Tableau 1
Le degré d'institutionnalisation des relations professionnelles
ante et post changement

		ATTRIBUTS D'UNE INSTITUTION			
		Née des interactions	Existence de procédures/règles/organes	Stabilité dans le temps	Degré de contrainte/légitimité
É t a t a n t é r i e u r	La Poste	+	+	+	+
		<i>Production conjointe de règles par les acteurs (Saglio, 2004)</i>	<i>CAP-CTP Procédures d'information et de consultation</i>	<i>Depuis la création de l'administration postale</i>	<i>Légitimité légale-rationnelle</i>
	La course	-	-	-	-
		<i>Le niveau de la branche est inexistant</i>	<i>Le niveau de la branche est inexistant</i>	<i>Le niveau de la branche est inexistant</i>	<i>Pratiques illégales courantes</i>
St Nazaire		+	+	+	+
		<i>Dans la grande entreprise</i>	<i>Grande entreprise (IRP)</i>	<i>Grande entreprise</i>	<i>Grande entreprise</i>
		-	-	-	-
		<i>Dans les TPE sous-traitantes</i>	<i>TPE</i>	<i>TPE (inexistant)</i>	<i>TPE</i>
CHANGEMENT					
É t a t p o s t é r i e u r	La Poste	+	+	?	+
		<i>(Saglio, 2004) / accord-cadre pour les salariés de droit privé</i>	<i>CAP-CTP (fonctionnaires) / CCP-CDSP (salariés de droit privé)</i>	<i>Indéterminée (processus trop récent)</i>	<i>Légitimité fondée sur la rationalité légale et conventionnelle</i>
	La course	+	+	?	+
		<i>Avenant convention collection / charte</i>	<i>Liste des thèmes de négociation</i>	<i>Indéterminée (processus trop récent)</i>	<i>Sanctions possibles par l'inspection du travail</i>
St Nazaire		+	+	?	+
		<i>Dialogue social au niveau inter-entreprises</i>	<i>Commission paritaire de négociation IDSS et CP HSS</i>	<i>Indéterminée (processus trop récent)</i>	<i>Légitimité fondée sur la rationalité conventionnelle</i>

Source : synthèse des auteurs sur la base des données empiriques

La Poste offre un cas de figure très particulier. Le système de relations professionnelles y était ancien et enraciné suivant les modalités de dialogue social propres à une administration d'État. La réforme de 1990, comme nous l'avons vu, signe une reconfiguration de ce système que nous pouvons qualifier de réinstitutionnalisation dans la mesure où de nouvelles instances, de nouvelles modalités d'interactions entre les acteurs sociaux (la place accordée à la contractualisation) et de nouveaux acteurs (la direction de La Poste) coexistent avec les instances de la Fonction publique, liées à l'emploi par La Poste de fonctionnaires. Cette coexistence entre une régulation basée sur la consultation et une autre basée sur la négociation peut ne pas apparaître comme un phénomène nouveau. En effet, Tixier (2002) en fait déjà état dans deux des quatre modèles de changement des entreprises publiques qu'il appelle modèle de transition et modèle d'hybridation. Dans le premier cas, les deux régulations sont en concurrence alors qu'elles se fondent dans un mixte conjoint dans le second. Typiquement, dans le modèle d'hybridation, les processus de privatisations aboutissent à l'incorporation des IRP de droit privé tels le comité d'entreprise ou le CHSCT. Le cas de La Poste ne rentre dans aucun de ces cadres puisqu'il

n'a pas suffi à l'entreprise d'intégrer les IRP classiques de droit privé. Nous soulignons plutôt ici l'innovation institutionnelle des acteurs qui ont imaginé conjointement des instances de représentation du personnel si propres à La Poste qu'elles ne se retrouvent nulle part ailleurs.

La course urbaine ne représente pas le même type de processus d'institutionnalisation. Avant la phase des régulations décrite dans cet article, elle se caractérise par une régulation de type concurrentielle qui conduit fréquemment à un contournement de dispositions essentielles du Code du travail, surtout dans les très nombreuses micro-entreprises. La mobilisation d'acteurs patronaux surtout, mais aussi syndicaux, encouragés et encadrés par la puissance publique dans la diversité de ses institutions (Ministère du Travail, de l'Équipement et des Transports, Justice prud'homale, Inspection du Travail, etc.) et de ses acteurs (hauts fonctionnaires très impliqués) a contribué, au terme d'un processus de près de dix ans (1998-2006), à la conclusion d'une série d'accords. Des compromis larges, mais au demeurant non consensuels (ils n'impliquent ni la CGT, ni FO, seules organisations à disposer de quelques adhérents) sont construits. Au vu de la presque demi-douzaine d'accords de « sous-branche » conclus en quelques mois, on a le sentiment qu'en matière de relations professionnelles, cette sous-branche des transports-routiers voudrait rattraper le temps perdu. La Course offre incontestablement le visage d'une sous-branche en voie d'institutionnalisation, au fil d'un processus très différent que celui que La Poste a emprunté.

Le site de la navale à Saint-Nazaire est un troisième type d'évolution des relations professionnelles. La coordination industrielle classique, organisée autour de la grande entreprise industrielle intégrée, offrait un cadre stable et idéal-typique des relations professionnelles fordistes. Or la nouvelle direction en 1998 engage une refonte intégrale de l'outil industriel, de manière à surmonter les difficultés du moment (concurrence féroce des pays asiatiques sur les navires de moyenne gamme) et celles à venir (fin des aides publiques), et transforme en profondeur les principes fondamentaux sur lesquels reposaient les relations professionnelles. En quelques années, voire en quelques mois, l'univers industriel est remplacé par un univers marchand et concurrentiel, organisé autour de la sous-traitance et de la mise en compétition des entreprises par le biais des appels d'offres. Les problèmes sociaux et économiques engendrés par le primat donné à la régulation marchande ne sont pas compensés par la capacité organisationnelle du donneur d'ordres à en régler les principales causes. Il y a en quelque sorte une désinstitutionnalisation relative, consécutive au développement de la sous-traitance, à laquelle les acteurs collectifs vont répondre par le développement de nouveaux outils, contribuant à une réinstitutionnalisation, mais sur la nouvelle base du territoire de manière à mieux prendre en compte la problématique sous-traitance.

Dans tous les cas, la recherche d'une structuration des relations, par l'apparition de commissions et d'instances de négociation et d'échange, est manifeste. La volonté des acteurs de stabiliser leurs relations dans des cadres collectivement structurés participe d'une cristallisation en cours des régulations par la définition de normes, procédures et organes *ad hoc*. C'est en ce sens que nous parlons d'institutionnalisation dans le cas de la branche des coursiers à deux roues motorisées, et de réinstitutionnalisation des relations professionnelles dans le cas de La Poste et du site de Saint-Nazaire comme le résume le tableau 2.

Tableau 2

La trajectoire du changement des systèmes de relations professionnelles

	Degré d'institutionnalisation		Analyse comparative Processus
	État antérieur	État postérieur	
La Poste	+	+	Réinstitutionnalisation Création, au même niveau (celui de l'entreprise) d'instances représentatives à la fois des fonctionnaires et des salariés de droit privé
La course	-	+	Institutionnalisation Création de la course urbaine en tant que branche
St Nazaire	+ (grande entreprise) et - (PME sous-traitantes)	+	Réinstitutionnalisation Création d'instances paritaires de régulation sur une base territoriale, améliorant la couverture sociale des salariés présents sur le site du donneur d'ordres

Nos conclusions réfutent donc l'hypothèse d'une désinstitutionnalisation dans le champ des relations professionnelles.

CONCLUSION

Penser les processus de changement en termes d'institutionnalisation, désinstitutionnalisation ou réinstitutionnalisation emporte une dimension heuristique tant cette étude permet une analyse fine des dynamiques à l'œuvre dans le champ des relations professionnelles. Par ailleurs, l'analyse de nos trois terrains fait apparaître plusieurs facteurs déterminants des mécanismes de reconfiguration à l'œuvre. La rapidité du changement, sa trajectoire ou ses enjeux varient d'un cas à l'autre, mais tous gardent en toile de fond la constante d'une influence marquée de l'acteur étatique. Au final, les évolutions des relations professionnelles sur ces espaces se définissent principalement par l'articulation complexe et la répétition d'un jeu à trois dans lequel l'un des acteurs, l'État, dispose de davantage de ressources, se positionne selon les situations, les enjeux et les moments, comme juge et partie, arbitre et acteur, « spectateur engagé », législateur, intégrateur voire employeur (Lallement, 1995). Pour autant, les organisations syndicales et patronales ne sont pas dépourvues de capacités d'action, mais leurs relations définissent d'autres dimensions de la reconfiguration sociale. Ainsi, si l'État est parfois le chef d'orchestre du changement, qu'il influence le tempo, la profondeur, l'étendue et l'orientation (la trajectoire) de la symphonie, on a vu qu'en retour la partition s'écrit au fur et à mesure qu'elle est jouée par les organisations syndicales et patronales dotées des ressources qu'elles ont à leur disposition.

Nous concluons par une question classiquement posée à propos des monographies : peut-on estimer que nos résultats sont généralisables ? Nous le pensons pour deux raisons. La première tient à ce que nous nous basons sur une combinaison de trois terrains portant sur des niveaux différents (l'entreprise, la branche, le territoire) et qu'à ce titre, la diversité représentée aide à induire la généralisation. La seconde raison repose sur le fait que la sélection des trois terrains est arbitraire, elle l'est même tellement qu'on ne peut réellement parler de sélection. En effet, chacun des auteurs a conduit sa recherche indépendamment des autres, et ce n'est qu'à l'occasion d'un séminaire qu'il nous est apparu pertinent de tester l'intuition née de l'écoute des deux autres présentations, intuition selon laquelle un

trait saillant et commun aux trois terrains se dégageait, celui d'une trajectoire du changement orienté vers la restructuration institutionnelle ou l'institutionnalisation.

Combien de temps faudra-t-il pour que ces nouvelles règles de procédures transforment significativement la situation des salariés et les conditions d'exercice de leur activité ? A La Poste elles sont d'ores et déjà effectives. Dans la Course, un négociateur patronal parle de deux ans et un haut fonctionnaire expert sur ce dossier parle plutôt d'une décennie²². Tous deux s'accordent à constater que malgré la bonne volonté des négociateurs, la faiblesse des organisations syndicales de salariés et d'employeurs n'est guère favorable à l'application des accords. Il est évident également que les insuffisances d'effectifs et de moyens de l'Inspection du travail des transports n'aideront pas à l'effectivité du droit (sans lequel le droit n'a pas grand sens pour les acteurs sociaux). Sur le site de Saint-Nazaire, les effets visibles se mesurent dans l'amélioration des conditions de travail, mais ils restent limités à l'activité sur le site, de sorte que les salariés des petites entreprises ou de toutes celles ne disposant pas d'IRP n'accèdent plus aux avantages sociaux une fois qu'ils quittent les Chantiers. Il n'en reste pas moins que les nouvelles règles serviront d'étalon car comme l'explique Jeammaud (1994), une règle, même faiblement appliquée, sert ou peut servir de référent, elle cadre et encadre peu ou prou les pratiques sociales. En ce sens, elle peut constituer « une ressource pour l'action » (Jeammaud, 1994 : 132). À défaut d'être « déontique » (obligatoire et d'application effectivement observée), la règle est « modèle » pour l'action et donc ressource potentielle pour les acteurs sociaux.

²²Depuis lors nous avons appris que le leader patronal acteur essentiel de cette régulation avait démissionné de ses responsabilités par lassitude devant les résistances de ses adhérents.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- BARREAU, J. 1995. *La réforme des PTT. Quel avenir pour le service public ?*, Paris, La Découverte, 275 p.
- BARREAU, J., MENARD, J.-Y. 1993. Les grands prestataires de services publics français et la gestion de personnels sous statuts : convergences ou divergences ?, *Politiques et management public*, Vol. 11, No 3, 149-161.
- BASTIDE, R. 1989. Acculturation, *Encyclopedia Universalis*, Paris, 3^{ème} édition, Vol. 1, 114-119.
- BELANGER, P. R. 200. Les innovations théoriques en sociologie du travail et de l'entreprise. Le cas de la sociologie française, *Cahiers du CRISES*, coll. Études théoriques, No ET0011, 13 p.
- BELLEMARE, G., BRIAND, L. 2004. Définition structurationniste des innovations et transformations sociales, *Cahiers du CRISES*, collection Études théoriques, No ET0414, 43 p.
- BOUDON, R., BOURRICAUD, F. 1982 (4^{ème} éd.). *Dictionnaire critique de la sociologie*, Paris, PUF, 653 p.
- BURDEAU, G. 1970. *L'État*, Paris, Le Seuil, 191 p.
- CALLON, M. 1986. Éléments pour une sociologie de la traduction : la domestication des coquilles Saint-Jacques et des marins-pêcheurs dans la baie de Saint-Brieuc, *L'année sociologique*, No 36, 169-208.
- CASTORIADIS, C. 1975. *L'Institution imaginaire de la société*, Paris, Éditions du Seuil, 497 p.
- CHEVALLIER, J. 1984. *L'avenir de La Poste. Rapport de mission au Ministre des Postes et Télécommunication et de la Télédiffusion*, Paris, La Documentation française, 188 p.
- CONCHON, A. 2006. *Histoire et dynamique des relations professionnelles à La Poste*. Rapport de recherche, Paris, Mission de la Recherche du groupe La Poste, 64 p.
- CONTREPOIS, S. 2005. De la pertinence du concept 'd'institution subversive' pour penser le syndicalisme de salariés contemporain, *Communication aux Xèmes Journées Internationales de Sociologie du Travail, Rouen 24-25 novembre 2005*, 18 p.
- DAMESIN, R. 2003. Les relations professionnelles dans le secteur public, entre autorité et conflits de "systèmes de règles". Éléments d'analyse à partir du cas SUD-PTT, *Conflit(s)*, M. Saboly, L. CAILLUET, dir. Toulouse, Presse de l'université des sciences sociales de Toulouse, pp. 299-313.
- DAVIE, G., HERVIEU-LEGER, D. 1996. Le déferlement des nouveaux mouvements religieux, *Identités religieuses en Europe*, G. Davie, D. Hervieu-Léger, dir, Paris, La Découverte coll. Recherches, pp. 269-289.
- DENIS, J.-M. 2003. Les syndicalistes de SUD-PTT : des entrepreneurs de morale ?, *Sociologie du Travail*, Vol. 45, No 3, 307-325.
- DRESSEN M., MIAS A. 2007. De la construction de l'activité de coursiers, *Le travail à l'épreuve des paradigmes sociologiques*, J.-P. Durand, W. Gasparini, dir, Toulouse, Octarès coll. Le travail en débats, Série Colloques et congrès, pp. 99-110.
- DRESSEN M., MIAS A. 2008a. Action publique et institution d'une branche professionnelle. Le cas de la course urbaine, *Travail et emploi*, No 114, 7-19.
- DRESSEN M., MIAS A. 2008b. Représenter les employeurs. Itinéraire et actions d'un résident de syndicat professionnel (Entretien), *Terrains et travaux*, No 14, 90-108.
- DRESSEN, M., MIAS, A., VACHER, C. 2007. Flexibilité du travail, segmentation des collectifs et processus de régulation dans les activités de service – le cas des coursiers,

- Relations de travail, relations au travail*, F. Aballéa, M. Lallement, dir, Toulouse, Octarès série Colloques et congrès, pp. 211-218.
- DUBET, F., MARTUCELLI, D. 1998. *Dans quelle société vivons-nous ?*, Paris, Le Seuil, coll. L'épreuve des faits, 322 p.
- DUBONNET, C. 1999. *La fédération CFDT dans l'histoire des PTT*, Paris, Christian Dubonnet, 271 p.
- DUCLOS, L., MERIAUX, O. 2005. L'apport du modèle de l'institution à la conception des politiques de l'intérêt, sa compréhension traditionnelle, néo-corporatiste, et sa crise actuelle, *Communication au VIIIème congrès de l'Association Française de Science Politique*, Lyon 14-16 septembre 2005, 32 p., disponible en ligne <http://www.afsp.msh-paris.fr/archives/congreslyon2005/communications/tr3/duclos.pdf>
- DURKHEIM, E. 1975. *Textes. Présentation de Victor Karady*, Paris, éditions de Minuit, 3 volumes, 1594 p.
- DURKHEIM, E. (1894) 1986. *Les Règles de la méthode sociologique*, Paris, PUF, Coll. Quadrige, 254 p.
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, eds. 2007. *Industrial relations in the postal sector*, Rapport de recherche, Dublin, 32 p.
- EVEILLARD, H. 1994. *L'évolution des relations sociales à La Poste*, Mémoire de DEA Histoire, Sociétés et Civilisations, Université Rennes 2.
- FAUCONNET, P., MAUSS, M. 1901. La sociologie, objet et méthode, *Grande Encyclopédie* XXX, 6-41.
- GIDDENS, A. 1987. *La constitution de la société. Éléments de la théorie de la structuration*, Paris, PUF, 474 p.
- GUILLEMARD A.-M. 2002. L'Europe Continentale face à la retraite anticipée. Barrières institutionnelles et innovations en matière de réforme, *Revue Française de Sociologie*, Vol. 43, No 2, 333-368.
- GUYOMAR, M. 2010. La Poste, société anonyme... et de service public : La décision du conseil constitutionnel, *Les cahiers de la fonction publique*, No 300, 20.
- HAURIOU, M. 1933. *Aux sources du droit : le pouvoir, l'ordre et la liberté*, Paris, Bloud et Gay, coll. Cahiers de la nouvelle journée, No 23, 219 p.
- HERVIEU-LEGER, D. 1993. *La religion pour mémoire*, Paris, Cerf, 273 p.
- JEAMMAUD, A. 1994. Le droit de la convention collective dans son rapport aux relations professionnelles : constats, mystères et hypothèses, *Les conventions collectives de branche : déclin ou renouveau ?*, A. Jobert, J.-D. Reynaud, J. Saglio, M. Tallard, dir, Paris, Marseille, La documentation française/CEREQ, pp. 125-134.
- JOBERT, A. 2000. *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Toulouse, Octarès, 187 p.
- JOBERT, A., SAGLIO, J. 2004. Ré-institutionnaliser la négociation collective en France, *Travail et Emploi*, No 100, 113-127.
- KOCHAN, T., DYER, L. 1976. A model of organizational change in the context of union-management relations, *Journal of applied behavioural science*, Vol. 12, No 2, 59-78.
- KOCHAN, T., KATZ, H., McKERSIE R. 1986. *The transformation of American industrial relations*, New-York, Basic Books Inc. Publishers, 287 p.
- LALLEMENT, M. 2004. Penser les institutions : paradigmes d'hier, débats d'aujourd'hui, *Sociologia del lavoro*, supplément au No 93, 62-75.
- LALLEMENT, M. 1995. *Sociologie des relations professionnelles*, Paris, La Découverte, Coll. Repères, 123 p.

- LEGENDRE, P. 1976. *Jouir du pouvoir : traité de la bureaucratie patriote*, Paris, Éditions de Minuit, 275 p.
- MATHIOT, P. 2002. La régulation étatique de la négociation sociale ou quand l'État dit encore son mot, *La négociation sociale*, C. Thuderoz, A. Giraud-Heraud, dir, Paris, CNRS éditions, pp. 173-184.
- MAUSS, M., FAUCONNET, P. 1901. La sociologie, objet et méthode, *Grande Encyclopédie*, vol. XXX, 165-176.
- NORA, S., MINC, A. 1978. *L'informatisation de la société*, Rapport à M. le Président de la République, Paris, La Documentation Française, 162 p.
- ORLEAN, A. 1986. Le rôle des conventions dans la logique monétaire, *Le travail. Marchés, règles, conventions*, Salais R., Thévenot L., dir., Paris, Economica-INSEE, pp. 219-238.
- PERNOT, H. 2002. SUD et la rénovation démocratique de l'action syndicale : la voie participationniste, *Mouvements*, Vol. 1, No 19, 120-125.
- RECEVEUR, C. 2004. *Propositions pour un contrat de progrès dans l'activité de la course*, Paris, Inspection générale des transports.
- REY, F. 2004. *Dialogue social territorial*, Rapport de recherche, Paris, CARIS-FSE, 89 p.
- REYNAUD, J.-D. 1999. *Le conflit, la négociation et la règle*, seconde édition, Toulouse, Octarès, Coll. Travail, 268 p.
- REYNAUD, J.-D. 1997. *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, troisième édition, Paris, Armand Colin, 348 p.
- ROUSSEL, L. 1989. *La famille incertaine*, Paris, Odile Jacob, 283 p.
- SAGLIO, J. 2003. Les spécificités de la négociation collective dans le système français de relations professionnelles, *Quelle démocratie sociale dans le monde du travail ?*, J. Barreau, dir, Rennes, PUR, pp. 39-50.
- SAGLIO, J. 2004. Les relations professionnelles dans les fonctions publiques. Éléments d'analyse, *Revue de l'IRES*, Vol. 45, No 2, 33-53.
- TIXIER, P.-E., dir., 2002. *Du monopole au marché. Les stratégies de modernisation des entreprises publiques*, Paris, La Découverte et Syros, 196 p.
- UBBIALI, G. 2004. Solidaires, unitaires, démocratiques (SUD) : renouveau du syndicalisme révolutionnaire ?, *Modern & Contemporary France*, Vol. 12, No 1, 35-47.
- VISSER, J. 2006. Union membership statistics in 24 countries, *Monthly labor review*, Vol. 129, No 1, 38-49.