

Ce polycopié correspond au point 1.3. du III et est tiré du manuel d'ESH des éditions Nathan (Michel Bernard (dir.) *Économie aux concours des grandes écoles. Économie, sociologie et histoire du monde contemporain, 1^{re} & 2^e années*, Nathan 2021).

1.3. La représentation des salariés et les relations professionnelles

Rendre compte des relations professionnelles nécessite de surmonter trois difficultés

1. L'existence d'un cadre juridique touffu, puis des pratiques managériales et syndicales complexes, qu'il faut appréhender avant d'arriver à des observations sociologiques.

2. La loi évolue souvent, rendant vite obsolète toute présentation. Un exemple récent est donné par la fusion des trois anciennes instances représentatives du personnel (délégué du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)) en une seule instance: le comité social et économique (CSE), qui se met en place début 2020, à l'issue d'une ordonnance de 2017.

3. Dans ces domaines, l'application de la loi est toujours fonction de la taille des organisations. Autrement dit, il y a des seuils d'effectifs : moins de 10 salariés, de 11 à 49 salariés, plus de 50 salariés, plus de 300 salariés. La représentation des salariés est plus complète dans un grand groupe que dans une petite ou moyenne entreprise (PME). Le sociologue risque de parler de grandes entreprises, où les relations collectives au travail sont pleinement déployées. Or, face aux quelques milliers de grandes entreprises, il y a des millions de PME, où l'on ne formalise pas autant le dialogue social et économique.

Hubert Landier (né en 1947) observe ce paysage social mouvant depuis quarante ans, proposant des synthèses sans cesse actualisées : de *Demain, quels syndicats ?* (1983) au *Guide des relations sociales dans l'entreprise* (2007). C'est son analyse que nous allons mobiliser pour présenter les acteurs et institutions, avant d'arriver aux régulations qui s'opèrent.

Les délégués du personnel (DP) constituent l'instance la plus ancienne. Ils portent les réclamations des salariés puis transmettent les réponses de la direction. Leur présence est généralisée en 1936, en même temps que la semaine de quarante heures et les congés payés. Progressivement, le droit d'expression des salariés se renforce, en particulier avec les lois Auroux de 1982.

Le comité d'entreprise (CE) est institué après la Seconde Guerre mondiale dans le but d'instituer une sorte de parlement dans l'entreprise, avec un rôle double :

1. Information et consultation sur l'organisation générale, sans aller jusqu'à la « cogestion » allemande.
2. Gestion des œuvres sociales.

À nouveau, on constate une évolution. Des documents précis doivent être communiqués : bilan social, plan de formation, rapport économique annuel. Le CHSCT vient améliorer le dispositif, en insistant sur les problèmes de santé et de sécurité, puis en complétant avec le vaste sujet des conditions de travail.

La section syndicale d'entreprise et le délégué syndical constituent des acquis sociaux plus récents. C'est en 1968 que les syndicats de salariés la reconnaissance de leur présence dans l'entreprise. La section syndicale n'a pas d'existence autonome ; elle constitue une antenne reliée à un syndicat qui a une existence extérieure à l'entreprise. Les droits liés sont l'affichage, la collecte de cotisations, la mise à disposition d'un local, le temps prévu pour les réunions. En 1982 s'ajoute la négociation annuelle obligatoire (NAO). Toutes ces instances bénéficient de protections et de moyens d'action. Cela va de la protection face au risque de licenciement à la possibilité de disposer d'heures de délégation pour accomplir un mandat.

Nous avons dit que, début 2020, DP, CE et CHSCT ont fusionné. C'est désormais le comité social et économique (CSE) qui réunit toutes les missions : 1. expression des salariés, 2. information et consultation sur l'organisation, 3. santé, sécurité et conditions de travail. Cela couvre en particulier

les problématiques récentes sur la lutte contre le harcèlement, la prévention des risques psychosociaux (RPS) ou la promotion de la qualité de vie au travail (QVT).

C'est le chef d'entreprise qui préside le CSE, assisté de trois personnes, souvent chargées des relations sociales au sein d'une direction des ressources humaines. Participent alors aussi une délégation du personnel et des représentants de syndicats, qui sont élus.

Somme toute, on retrouve l'idée de démocratie dans l'entreprise ou dans l'Administration. Pour l'entreprise privée, la direction doit aussi écouter les travailleurs, et pas seulement les propriétaires, que l'on appelle « actionnaires » dans les sociétés anonymes. Dans l'Administration, les agents aussi ont leur mot à dire. Tout cela se passe sous le regard des syndicats que nous allons maintenant évoquer.

Il existe une vaste littérature sur l'histoire des syndicats de salariés. La Révolution française interdit les corporations issues de l'Ancien Régime, par la loi Le Chapelier de 1791. Le but est de laisser chaque citoyen s'exprimer individuellement face à l'État représentant la volonté générale. Devant le manque de corps intermédiaires, c'est seulement à la fin du 19^{ème} siècle que des syndicats peuvent se constituer. Cela donne naissance à la CGT (Confédération générale du travail) socialo-communiste (1895), la CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens) chrétienne (1919), la CGC (Confédération générale des cadres) pour les cadres (1944), FO (Force ouvrière) par scission avec la CGT (1947), la CFDT (Confédération française démocratique du travail) par scission avec la CFTC (1964), plus récemment l'UNSA (Union nationale des syndicats autonomes, 1993) et la FSU (Fédération syndicale unitaire, 1993) après une scission dans l'Éducation nationale, SUD (Solidaires Unitaires Démocratiques 1989) suite à des départs de la CFDT. De nombreuses monographies permettent d'entrer dans les coulisses des grandes centrales syndicales de salariés comme celle de Pierre-Éric Tixier (*Mutation ou déclin du syndicalisme ? Le cas de la CFDT*, 1992) ou celle du collectif d'auteurs autour de Françoise Piotet (*La CGT et la recomposition syndicale*, 2009).

Les sociologues français ont été moins enclins à explorer les coulisses des syndicats côté patronat. Il y a pourtant aussi des syndicats patronaux, qui ont une histoire proche et des fonctionnements voisins de ceux des salariés, mais pour représenter les employeurs. L'évolution du nom de l'organisation principale constitue déjà un symbole. En 1998, le Conseil national du patronat français (CNPFP) devient le Mouvement des entreprises de France (MEDEF). D'autres syndicats patronaux existent, en particulier la CGPME (Confédération générale des PME), qui s'efforce de fédérer les petites et moyennes entreprises. Des rivalités s'exercent entre ces centrales. Ainsi, le MEDEF prétend porter aussi la voix des petits patrons : pour traduire cela, la présidence du MEDEF est souvent confiée alternativement à quelqu'un qui dirige une moyenne entreprise, puis à quelqu'un qui dirige une grande entreprise. Côté salariés, la personne qui est à la tête de la CGT ou de la CFDT est élue. De la même façon, côté patrons, la personne qui est à la tête du MEDEF ou de la CGPME est élue. De ce fait, on est loin du mythe du « patron des patrons » : un patron élu arrive au sommet de sa centrale syndicale en étant porté par la base ; il doit donc sans cesse susciter l'adhésion. On trouvera une des rares descriptions des coulisses des syndicats patronaux chez Michel Offerlé (*Sociologie des organisations patronales* en 2009, puis *Les Patrons des patrons. Histoire du Medef*, 2012).

Chez les salariés, comme chez les patrons, la structure des organisations syndicales est la même. C'est volontaire : cela facilite les contacts et la négociation, voire la localisation des conflits. De la base au sommet, on remonte des entreprises : d'une part, à des fédérations professionnelles par branches ; d'autre part, à des unions territoriales interprofessionnelles ; pour aboutir à une confédération qui est à la fois interprofessionnelle et nationale. Finalement, cette structure est matricielle, croisant branches professionnelles (métallurgie, textile, hôtellerie-restauration, transports...) et territoires (départements, régions...). Cela contribue à constituer le système de régulation complet où tous ces acteurs se retrouvent.

En France, le dialogue entre les partenaires sociaux, syndicats de salariés et syndicats patronaux, se déroule sous le regard de l'État. Il en résulte une hiérarchie de normes, qui vont de l'échelle de l'entreprise jusqu'à l'échelle nationale. Le projet d'espace social européen reste pour l'instant moins développé. Que ce soit pour aller vers des conflits ou pour mener des négociations, le tableau du dossier documentaire **Cadre des relations collectives en France** (reproduit ci-après) donne le cadre des relations collectives en France, dans un pays où les syndicats sont beaucoup soutenus par l'État. Vu le faible taux de syndicalisation – moins de 10 % côté travailleurs - et, de ce fait, vu la faiblesse des ressources dues à la collecte des cotisations, les syndicats sont largement subventionnés par la puissance publique. Il en va autrement dans le cadre « anglo-saxon », où les syndicats ont plus de poids et d'autonomie, ou dans le cadre « continental » - allemand, par exemple, où la régulation s'opère plus directement à l'échelle des entreprises, avec le *Mitbestimmung* (« cogestion»). En France, l'influence des syndicats vient beaucoup du haut, par le paritarisme. Ce sont en effet les partenaires sociaux, syndicats de salariés et patronat, qui gèrent ensemble : la Sécurité sociale, les régimes de retraite complémentaire, l'assurance-chômage, la formation professionnelle, les conseils de prud'hommes. Pour aller plus loin sur cette régulation systémique majeure, il faut lire la présentation d'Antoine Bevort et Annette Jobert dans *Sociologie du travail. Les relations professionnelles*, 2008 (cité en ouvrage de référence). Derrière ce système, confié aux partenaires sociaux depuis l'après-guerre, et en évolution constante vu les enjeux, on retrouve toujours fortement l'État. En définitive, il est important d'ajouter les partenaires sociaux et l'État à la liste des parties prenantes qui animent le monde du travail.

Cadre des relations collectives en France

Acteurs	Droits
État, pouvoirs publics	Code du travail
Confédération nationale interprofessionnelle	Accords nationaux interprofessionnels
Fédérations professionnelles	Conventions collectives de branche
Unions régionales	Conventions collectives régionales
Syndicats d'entreprise	Accords d'entreprise
Direction d'entreprise	Règlements intérieurs
Sections syndicales d'établissement	Accords d'établissement, coutumes