SOCIOLOGIE
DU TRAVAIL
REVUE TRIMESTRIELLE

Revue Sociologie du travail
Centre de Sociologie des Organisations
Sciences Po - CNRS
19 rue Amélie
75007 Paris, France
socio.dutravail@sciencespo.fr
http://www.sociologiedutravail.org
http://www.sciencedirect.com/science/journal/00380296

Appel à articles

Le syndicalisme du public au miroir du privé

Numéro thématique coordonné par
Odile Join-Lambert, Arnaud Mias et Michel Pigenet

Les salariés du public et du privé relèvent-ils d'un seul et même système de relations professionnelles, ou doit-on considérer qu'il y a, en France au moins, deux sous-systèmes fondamentalement hétérogènes ? La question semble peu débattue, si ce n'est par les juristes qui interrogent les rapprochements et influences réciproques des droits privé et public du travail. Ce numéro thématique entend apporter un nouvel éclairage à ce débat en se centrant prioritairement sur les syndicats du secteur public au regard du secteur privé. Il s'agit d'appréhender le syndicalisme du public comme un univers justiciable d'une approche croisée, à la fois entre public et privé et entre pays. Cette approche, distincte de la comparaison terme à terme, doit permettre de mettre au jour des constantes et des évolutions, des caractéristiques communes et des différences, essentielles ou secondaires selon les contextes et les périodes, des circulations d'idées, d'hommes, d'acquis et de pratiques, voire des hybridations entre les deux secteurs, et ainsi de s'interroger sur les spécificités françaises du syndicalisme du public.

La question est loin d'aller de soi, tant le périmètre des administrations — dont certaines sous-traitent à des entreprises privées une partie de leur action — et celui du secteur public et nationalisé — lui aussi sous différents statuts — se sont modifiés au cours du temps, au gré des contours et des ambitions de l'État social[1]. Opération symbolique de construction

[1] Pour cet appel, nous proposons de partir d'une définition large du « public », qui englobe à la fois les activités des trois fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière, et celles qui, d'intérêt général, compensent, contournent ou dépassent les insuffisances, les défaillances ou les incapacités du marché. Nous retenons donc les administrations et établissements publics nationaux, les collectivités locales, les entreprises publiques nationales, régionales ou locales, les sociétés d'économie mixte et les entreprises privées sous régime de concessions ou de régies affermées.

du social, la frontière séparant le « privé » du « public » a ainsi été soumise à de nombreuses contingences historiques, politiques et sociales. L'antériorité du droit syndical dans le privé ne signifie pas l'absence de modalités propres de relations professionnelles dans les administrations et les entreprises publiques, dont certaines associations ont par exemple précédé les syndicats, puis influencé leurs pratiques. La précocité du syndicalisme d'industrie explique la prégnance du modèle du syndicalisme ouvrier sur les organisations du secteur public. Mais ce mimétisme relatif n'est pas allé jusqu'à l'adoption de véritables structures d'« industrie » fondées sur la branche, et les syndicats catégoriels restent nombreux dans le public.

Depuis une dizaine d'années, les relations professionnelles dans le secteur public portent la marque d'importantes évolutions, qu'il s'agisse des statuts d'emplois (coexistence accrue de fonctionnaires et de contractuels au sein d'une même organisation, même si le phénomène n'est pas nouveau), de la gestion des personnels, des institutions représentatives (création des CHSCT dans les fonctions publiques d'État et territoriale) ou des formes de rémunération (types de primes). Trente ans après les lois Auroux, la participation au travail est intégrée dans le statut général des fonctionnaires. Doit-on y voir un rapprochement avec les institutions et pratiques du privé ?

Les propositions d'articles pourront ainsi se positionner par rapport à l'une des cinq séries d'interrogations suivantes, ou articuler l'enjeu comparatif d'un des deux premiers axes avec l'une des trois autres thématiques.

* Une première série d'interrogations porte sur l'existence de deux systèmes distincts de relations professionnelles, public et privé, dans **d'autres pays européens** qui ont connu des transformations juridiques importantes du secteur public et des pratiques de négociation. Certains pays ont expérimenté des hybridations entre les deux secteurs. La question vaut tout particulièrement pour un pays comme le Royaume-Uni, où les administrations ne recouvrent pas le même périmètre qu'en France et où la notion de service public n'est pas définie juridiquement. De quelle autonomie les acteurs disposent-ils pour faire jouer leur rôle aux négociations collectives et aux conflits ? La question n'est pas moins sensible en Italie au regard de la contractualisation du secteur public italien, à partir d'une réforme qui, en 1993, a rapproché la négociation collective dans la fonction publique italienne de celle en vigueur dans le privé. Au-delà de ces deux cas singuliers, les propositions d'articles peuvent aussi concerner d'autres configurations nationales également instructives.

* Une deuxième série d'interrogations concerne les **comparaisons dans le temps**. De façon bien sûr non restrictive, deux périodes peuvent notamment être réinterrogées afin de mieux comprendre les interactions ambiguës entre pouvoirs publics et syndicats du public, décrites par certains à travers la figure d'un syndicalisme de cogestion ou de corporatisme à la française. La première période est celle de la Libération, moment décisif dans la

recomposition de la frontière public / privé. Du côté des administrations, des organisations syndicales revendiquent alors un statut général des fonctionnaires, alors qu'elles y furent longtemps opposées, et participent à l'élaboration du statut général et de plusieurs statuts particuliers. Les nationalisations de 1945-1946 initient par ailleurs un débat récurrent au sein des mouvements syndicaux sur la nature du processus engagé. Seconde période particulièrement intéressante à interroger, les années 1980 sont marquées par une mutation profonde des politiques publiques accompagnant le « tournant néo-libéral » et l'extension du *New public management*. À partir de 1981-1983, l'État occupe toujours une position centrale dans les décisions des administrations concernant les salaires, les recrutements ou les réformes de l'organisation, mais les organisations syndicales disposent d'un pouvoir d'intervention — de proposition ou de blocage — dans le processus décisionnel. Quelles furent les conséquences de ces mutations sur les syndicalismes ? Les réponses syndicales françaises se différencient-elles de celles adoptées dans d'autres pays ? Les effets des transformations de la fonction publique territoriale sur le syndicalisme restent notamment à éclairer à partir d'explorations monographiques.

* Une troisième série d'interrogations concerne la **figure de l'employeur** du point de vue des stratégies syndicales du public. Les sciences sociales en France peinent toujours à rendre compte de la spécificité des relations professionnelles du public et à conceptualiser le rapport entre l'employeur et les travailleurs dans les fonctions publiques. La démarche participative impliquant les syndicats peut ainsi être perçue comme un outil destiné à conférer une légitimité démocratique à des décisions déjà prises aux plus hauts échelons du pouvoir. Par ailleurs, l'État ne fixe-t-il pas le niveau des emplois et celui des rémunérations au niveau national, tout en étant juge et partie dans la régulation des conflits collectifs ? Les systèmes hiérarchiques du public ont tendance à faire éclater les fonctions d'employeur et, ce faisant, à compliquer l'identification des interlocuteurs des syndicats, confrontés en outre à de nouvelles règles d'exercice du droit de grève. Comment cette singularité pèse-t-elle sur les stratégies syndicales ? Comment celles-ci participent-elles en retour à la construction de l'employeur ? Une place particulière doit être réservée à la notion d'intérêt général, ses usages et ce qu'elle recouvre, notamment au regard de celle de service public. Comment les organisations syndicales du public ont-elles réagi aux transformations du statut des entreprises et à la diversification des statuts de leurs personnels ?

* Une quatrième série d'interrogations porte sur les **conflits et mobilisations du public**. Les données statistiques font apparaître un taux de syndicalisation trois fois plus élevé dans le secteur public que dans le privé, ainsi qu'un recours plus fréquent à la grève, même s'il diminue. Par-delà ces observations générales, il convient d'interroger l'éventuelle singularité de l'action collective dans le public. De quelles manières les organisations syndicales du public font-elles collectif ? Dans les configurations syndicales marquées par la cohabitation croissante des statuts public et privé des personnels, comment les syndicats

envisagent-ils une représentation de l'ensemble des personnels ? Jusqu'à quel point et pour quelles périodes peut-on parler d'un « syndicalisme d'intérêt général » ? Quelles sont, hormis la grève, les autres formes de mobilisations du public ? Lui sont-elles spécifiques ? Les mots d'ordre de ces mobilisations ont-ils évolué (emploi, conditions de travail, rémunérations, etc.) ? À un niveau plus général, repère-t-on une influence des syndicats du public sur le contenu même des revendications du privé ? Ont-ils été porteurs de nouvelles thématiques ou d'une approche renouvelée de thématiques plus anciennes (harcèlement, santé, etc.) ?

* Une dernière série d'interrogations porte sur les **pratiques de « négociation »**, plus anciennes dans les entreprises publiques que dans les administrations. Le statut général des fonctionnaires organise la coopération entre les représentants des personnels et les pouvoirs publics. Depuis 1948, l'administration entretient des relations rituelles avec les syndicats, aux allures de consultations de façade masquant l'absence de concertation. Jusqu'à quel point et pour quelles périodes peut-on parler de pratiques « co-gestionnaires » ? Comment fonctionne le paritarisme dans la gestion des carrières ? Parmi les objets de la négociation, observe-t-on une focalisation sur l'emploi au détriment d'autres enjeux, dont les salaires ? Une évolution se dessine-t-elle aujourd'hui ?

Modalités de réponse et calendrier

Les contributions, présentant des analyses empiriques nouvelles sur le syndicalisme public au regard du privé ou en comparaison internationale, pourront s'inscrire dans diverses disciplines (sociologie, histoire, économie, droit) et s'appuyer sur plusieurs méthodes (statistiques, archives, entretiens, observation ethnographique).

Les contributeurs sont invités dans un premier temps à soumettre une intention d'article de 6 000 à 8 000 signes (trois à quatre pages), présentant clairement comment l'approche croisée est construite et dans quelle interrogation elle s'inscrit, les matériaux utilisés et les méthodes de recueil de ces matériaux.

Ces intentions sont à envoyer par courriel, sous la forme d'un fichier « .doc », à la rédaction de la revue socio.dutravail@sciencespo.fr le **3 janvier 2016** au plus tard. Les auteurs seront informés de la suite donnée à leurs propositions en **février 2016**.

Les auteurs dont les projets auront été retenus devront ensuite envoyer leur article complet (de 75 000 signes maximum) au format « .doc », le **30 mai 2016** au plus tard. Les articles feront l'objet d'une évaluation par trois lecteurs du comité de lecture, selon la procédure en vigueur au sein du comité de rédaction et exposée sur le site internet de la revue : http://www.sociologiedutravail.org. Après d'éventuelles demandes de remaniement, les articles finalement sélectionnés seront publiés dans le numéro spécial à paraître au premier trimestre 2017.