¿ Interrogations ?
revue pluridisciplinaire de sciences humaines et sociales

Bihr Alain

L'évolution récente de la condition salariale en France. Une vue cavalière

Pour citer l'article

Bihr Alain, « L'évolution récente de la condition salariale en France. Une vue cavalière », dans *revue ¿ Interrogations ?*, N°12 - Quoi de neuf dans le salariat ?, juin 2011 [en ligne], https://www.revue-interrogations.org/L-evolution-recente-de-la (Consulté le 6 mai 2024).

ISSN 1778-3747

Tous les textes et documents disponibles sur ce site sont, sauf mention contraire, protégés par la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 3.0 France.

Résumé

Cet article tente de combler un manque : celui d'une vue d'ensemble des transformations ayant affecté la condition salariale depuis la fin des Trente Glorieuses. Cela suppose la mise au point préalable d'une grille générale d'analyse de cette condition. Sur la base de cette grille mais en se limitant cependant au cas français, il est alors possible de montrer que, commandées par la diffusion du paradigme toyotiste et les politiques néolibérales de déréglementation, ces transformations constituent un ensemble incohérent combinant continuités, inflexions et ruptures relativement à la phase fordiste précédente.

Mots clés : rapport salarial, condition salariale, rupture du compromis fordiste, crise de l'Etat-providence, toyotisme.

Summary

This article tries to fill the lack of an overview of salaried condition's transformations since the end of the so called "Trente Glorieuses". It first needs the construction of a general analysis' model of this condition. Based on that model but limiting itself however to the French case, it shows that these transformations, commanded by the development of toyotism and the neoliberal deregulation's politics, lead to an inconsistent situation combining continuities, inflections and breaks with regard to the previous fordist period.

Key words : salaried relationship, salaried condition, fordist compromise's break, Welfare State's crisis, toyotism.

Introduction

Par *condition salariale* (ou salariat), nous entendons l'ensemble des caractéristiques sociales dont se trouve pourvu un individu dès lors qu'il est contraint, d'une manière permanente ou du moins régulière, de mettre en vente sa force travail pour se procurer ses moyens de subsistance par l'intermédiaire d'un salaire (direct ou indirect). Que cette condition ait connu au cours des quatre dernières décennies quelques évolutions notables fait partie des truismes des sciences sociales pour autant qu'elles s'intéressent à cette condition. Toutes les études, empiriques ou théoriques, qui lui ont été consacrées au cours de cette période confirment en effet que le salariat est en pleine transformation, même si elles diffèrent évidemment entre elles dès lors qu'il s'agit d'évaluer l'ampleur, les causes principales et plus encore le sens de ces évolutions(1). Cela s'explique notamment parce que nous ne disposons pas, pour l'instant, d'une vue synthétique de ces dernières, faute notamment d'une grille d'analyse permettant de saisir la condition salariale dans son ensemble. Nous voudrions combler ici cette double lacune. Les limites de l'article nous imposent cependant de nous limiter au seul cas français.

Une grille d'analyse de la condition salariale

Pour être pourtant devenue la condition de l'immense majorité de la population dans l'ensemble des Etats contemporains, la condition salariale continue à être en partie méconnue des sciences sociales. Témoigne de cette méconnaissance le fait que ces dernières ne nous aient pas encore fourni une grille générale d'analyse de cette condition. A leur décharge, on peut cependant invoquer la complexité de cette dernière. C'est de cette complexité dont va tenter de rendre compte le schéma d'analyse ici proposé.

Ce dernier partira de l'idée que la condition salariale peut s'appréhender à un triple niveau. Les trois niveaux envisagés doivent se comprendre moins comme des étages qui s'empilent que comme des poupées russes qui s'emboîtent ou encore comme des cercles concentriques qui nous font passer du cœur de la condition salariale à ses épidermes, qui sont aussi ses zones d'articulation avec des réalités qui la dépassent mais la structurent tout aussi bien. Et chacun de ces niveaux présente lui-même des subdivisions constitutives d'autant de niveaux de second ordre.

Niveau 1 : l'échange et l'usage de la force de travail

Conformément à la définition précédente de la condition salariale, qui suppose la transformation de la force de

travail en marchandise, il faut commencer par considérer l'échange de la marchandise comme force de travail (niveau 1a) puis son usage par l'instance qui l'a acquise à des fins productives (niveau 1b).

L'échange de la force de travail, sa mise en vente et son achat qui en est le corollaire obligé, s'opère sur un marché spécifique, couramment dénommé marché du travail. Cet échange présente lui-même au moins un double aspect. Son aspect économique conduit à s'intéresser au niveau général des salaires (en rapport avec l'existence éventuelle d'une norme de consommation minimale), à l'étendue, à la structure et à l'évolution de la hiérarchie salariale, enfin aux processus et procédures de formation des salaires (dispositions légales et contractuelles, instances éventuelles de négociation collective, formes éventuelles d'individualisation des salaires) L'aspect juridique de l'échange de la force de travail concerne les différents types (formels ou informels) de contrat de travail existant ; l'importance relative des contrats personnels, des conventions collectives et d'un éventuel droit général du travail ; la régulation et la réglementation juridique des conflits du travail, qu'ils portent sur les conditions de l'échange de la force de travail ou sur celles de son usage. Le marché du travail lui-même peut alors se concevoir comme une résultante des déterminations antérieures, dont il reste cependant toujours à préciser l'étendue (selon qu'il s'agit d'un marché local, régional, national ou même international) et la structure (combinant toujours en proportions variables dans l'espace et le temps les caractères formels et informels, marché externe et marché interne aux unités de production considérées, unité et fragmentation du marché dans son ensemble). Les incidences des éventuelles politiques publiques (politiques de pouvoirs publics) de l'emploi sur le marché du travail ainsi que celles des institutions publiques destinées à réguler ce marché (en y accordant offre et demande) sont à analyser à ce niveau intermédiaire.

L'usage de la force de travail réfère à son emploi à des fins productives, quelle que soit la nature du procès de production en question. Doivent ici être pris en compte, en premier lieu, l'organisation de ce procès, dans sa double dimension de division technique et sociale du travail ; partant les modes de séparation, de combinaison et de hiérarchisation des différentes forces de travail individuelles dans le collectif de travail ; le type de management des salariés par les directions des unités de production. Il faut tenir compte, en deuxième lieu, de la formation et qualification (ou disqualification) des forces de travail que présuppose ou qu'induit les procès de production et leur organisation ; tout comme des modes d'articulation (ou non) entre formation et emploi, de même qu'entre formation initiale et formation continue qui se trouve ainsi institués. Les considérations relatives au déroulement des carrières professionnelles viennent compléter le tableau d'analyse de l'usage des forces de travail, en y intégrant l'analyse des mobilités socioprofessionnelles, internes ou externes aux unités de production considérées, l'ampleur et les directions des trajectoires socioprofessionnelles intragénérationnelles et intergénérationnelles, les modes formels ou informels de transmission des statuts, des savoir-faire et des savoirs.

Niveau 2 : la reproduction de la force de travail

Quels que soient les rapports de production au sein desquels opèrent les forces de travail humaines, celles-ci demandent à être (re)produites : entretenues au quotidien, régénérées en cas d'accident ou de défaillance ponctuelle ou plus durable, remplacées d'une génération à la suivante par formation de forces de travail nouvelles. Rien ne change de ce point de vue lorsque la force de travail devient marchandise. Un deuxième niveau d'analyse de la condition salariale s'impose donc où devront se déterminer les différents aspects que revêt la reproduction de la force dès lors qu'elle devient marchandise. Ce qui revient à introduire dans l'analyse de la condition salariale des éléments nouveaux qui lui donnent toute son ampleur et sa profondeur sociales en même temps qu'elles rendent plus immédiate, plus vivante, plus palpable, en un mot : plus concrète, la figure du ou de la salarié-e. Car la reproduction de la force de travail se présente comme une dimension d'un processus plus large, celle de la (re)production des individus en tant qu'agents socio-économiques.

Dans l'ensemble des Etats contemporains, ce processus combine dans des proportions et selon des modalités d'articulations variées cinq médiations, qui représentent autant de niveaux d'analyse de la condition salariale de second ordre. Je les ordonnerai par étendues croissantes de leur champ d'action potentiel.

Structure universelle de (re)production des individus humains, *la famille*, dans sa double définition restreinte (la famille nucléaire) ou large (le réseau familial) continue à constituer l'une des médiations essentielles de la reproduction de la force de travail. Elle ne remplit pas cette fonction seulement en tant qu'unité de production et de consommation de biens et de services assurant l'entretien et la socialisation (donc aussi la formation) de ses membres. Elle est aussi une médiation institutionnelle dans la transmission intergénérationnelle des patrimoines matériels, relationnels et culturels, qu'ils soient à usage professionnel ou non, avec ce que cette transmission implique d'arbitrages dans les conflits qu'elle peut faire naître entre les différents membres de la

famille. Sous l'angle de la reproduction de la force de travail, la famille sert enfin d'ultime recours face aux nécessités et aux accidents de l'existence – et l'on peut parler de famille-providence au même titre que d'Etat-providence, la première étant d'autant plus requise que le second fait défaut.

Les organisations employant des travailleurs salariés, entreprises capitalistes, entreprises de l'économie sociale (coopératives, mutuelles, associations), administrations publiques, peuvent également prendre une part active à la reproduction de la force de travail de leurs propres salariés C'est évidemment tout particulièrement le cas lorsqu'elles développent des pratiques et des institutions de type paternaliste ou héritées du paternalisme, en mettant à la disposition de leurs salariés de véritables équipements et services collectifs : crèches et écoles, logements sociaux, économats, cliniques et pensionnats, équipements sportifs et culturels. Mais elles peuvent elles aussi jouer un rôle « providentiel » en fournissant à leurs salariés une couverture sociale sous forme d'assurances contre la maladie, les accidents du travail, l'invalidité, la vieillesse et la dépendance, et les aléas de l'existence en général.

Quelquefois héritées de l'histoire, quelquefois créations contemporaines, *des organisations de la société civile*, de caractère coopératif, mutualiste ou associatif, peuvent fournir le même type de prestations à leurs membres, en leur permettant ainsi de faire face là encore à certains aléas de l'existence. Elles se constituent ordinairement sur une base selon le cas territoriale, professionnelle ou corporative, ethnique ou nationale, confessionnelle. A ce titre, elles comptent également parmi les médiations de la reproduction des forces de travail de leurs membres.

Dès lors que la force de travail est transformée en marchandise, *le marché* lui-même devient inévitablement lui aussi une des médiations essentielles de la reproduction de cette force, et ce à divers titres. La dépense de son salaire par le salarié doit en principe lui permettre d'acquérir, sous forme de marchandises, les biens et les services nécessaires à l'entretien de lui-même et d'autres membres de sa famille, le cas échéant. Elle participe donc pleinement de la reproduction des agents socio-économiques en étant ordonnée à une norme de consommation variable selon les catégories de ces agents. Il en va de même pour la part du salaire qui peut ne pas être dépensée mais vient alimenter l'épargne et dont une partie peut alors même être capitalisée (transformer en capital) sous forme d'assurances-vie, de participations à des fonds de pension ou de toute espèce de placements financiers susceptibles de fournir à l'individu des moyens d'existence dès lors que la valeur (d'échange voire d'usage) de sa force de travail est compromise voire anéantie : c'est alors le marché (financier) qui, pour le coup, joue un rôle « providentiel ». Enfin, bien que marginale dans l'ensemble du processus de reproduction de la force de travail, l'accès au marché de la formation générale ou professionnelle, permettant de conserver ou de parfaire la qualification de la force de travail, peut aussi être prise ici en considération.

Dernière médiation de/dans la reproduction de la force de travail à être prise ici en considération, *l'Etat* n'en est pas pour autant la moindre. Bien au contraire, bien que dans des proportions variables, elle est devenue la principale du moins dans les formations sociales les plus développées. De ce fait, l'Etat prend ici différentes formes ou présentent, si l'on veut, différences facettes. C'est en premier lieu l'Etat « instituteur » : l'Etat en tant que, par son appareil scolaire et universitaire, il prend en charge la formation et la qualification, générale et professionnelle, des forces de travail en les rendant adéquates (plus ou moins) aux exigences et opportunités du marché du travail. C'est en deuxième lieu l'Etat « protecteur » ou Etat-providence pour reprendre l'expression consacrée : l'Etat en tant qu'il assure la reproduction et l'entretien de la force sociale de travail par la production de moyens sociaux de consommation (équipements collectifs et services publics) dont l'accès est gratuit ou quasi gratuit (parce que financé par l'impôt) et par l'institution d'un salaire indirect (l'institution de différentes prestations sociales, contributives ou non, venant en complément ou en substituant du salaire direct, en cas d'insuffisance ou même d'absence de celui-ci). Mais c'est aussi et enfin l'Etat « gendarme » : l'Etat en tant qu'appareil de surveillance et de répression des infractions au marché et, plus largement, à l'ordre civil (juridique), lié à l'existence structurelle dans toute société où domine le salariat d'une « *surpopulation relative* » (Marx), dont une partie des membres sont inévitablement incapables de tirer leurs moyens d'existence de la transformation de leur force de travail en marchandise et ne peuvent se reproduire, comme agents sociaux, qu'à travers de pareilles infractions, occasionnelles ou permanentes. Car, sous le régime du salariat, la reproduction de la force de travail implique nécessairement la surveillance et la répression des « déviants » par rapport à l'ordre salarial : de tous les individus qui ne veulent pas ou, tout simplement, ne peuvent pas s'inscrire dans cet ordre, c'est-à-dire dans l'ensemble des rapports, pratiques, structures précédemment mentionnées.

Niveau 3 : l'articulation du rapport salarial aux autres rapports sociaux

L'ensemble des médiations mises en œuvre dans les deux niveaux précédents constitue le rapport salarial. Celui-ci se définit donc par la transformation de la force de travail en marchandise ainsi que par les médiations assurant la reproduction de cette dernière en tant que marchandise. Or un rapport social, quel qu'il soit, n'existe jamais isolément, il est au contraire toujours partie prenante d'un système de rapports sociaux. L'analyse de la condition salariale doit donc s'achever par l'étude de l'articulation entre le rapport salarial et d'autres rapports sociaux, articulation qui implique leur détermination réciproque(2)[lien].

Parmi ces rapports sociaux tiers, dont la prise en considération est ici indispensable, figurent les rapports sociaux de classes, les rapports sociaux de sexe et les rapports sociaux de génération. En effet, dans leur combinaison spécifique de luttes et de compromis, ces différents rapports déterminent les termes et conditions (économiques et juridiques) de l'achat-vente de la force de travail ; les formes d'usage de la force de travail dans le procès de production ; les formes et structures de la famille et les pratiques familiales (par exemple : la division du travail domestique, le partage des héritages), les degrés et formes de l'entraide familiale, la transmission des patrimoines ; les normes de consommation propres aux différentes classes, fractions, couches et catégories sociales ; les éventuelles pratiques et institutions paternalistes, mutualistes ou coopératives ; l'Etat et les politiques publiques en matière de formation, d'équipements collectifs et de services publics, de protection sociale, de sécurité publique. Autant de déterminations qui constituent, nous l'avons vu, le rapport salarial.

Mais ces mêmes rapports sociaux de classes, de sexes et de générations sont aussi, réciproquement, déterminés par ces différents aspects et niveaux intermédiaires de structuration du rapport salarial, qu'il faut par conséquent prendre en considération dans leur analyse respective. Ces propositions, inévitablement générales et abstraites dans cette mise au point préalable, vont trouver à s'illustrer en passant maintenant en revue les transformations en cours de la condition salariale en France.

Continuité, inflexions et ruptures par rapport à la configuration fordiste de la condition salariale

Le concept de fordisme est susceptible de deux sens au moins. Dans un sens restreint, il désigne un paradigme technico-économique d'organisation du procès capitaliste de production dont la chaîne de montage de l'industrie automobile fournit l'archétype et dont les usines Ford de Detroit ont constitué le prototype dans les années 1910 – ce qui a valu à leur propriétaire, Henry Ford, d'attacher son nom à ce paradigme. La taylorisation et la mécanisation du travail manufacturier en sont les deux traits principaux. Dans un sens plus large, le fordisme désigne le modèle de développement du capitalisme, combinant un régime d'accumulation du capital et un mode de régulation de sa circulation bien spécifiques, qui a tendance à s'imposer dans tous les Etats capitalistes développés durant les « Trente Glorieuses », et dont le précédent paradigme technico-économique constitue la base matérielle, impliquant notamment une configuration déterminée du rapport salarial et, plus largement, de la condition salariale. C'est dans ce second sens, que l'on doit essentiellement à l'Ecole économique française dite de la régulation, que le concept de fordisme est pris ici(3).

Les évolutions récentes qu'a connues la condition salariale en France peuvent se comprendre à partir de sa configuration fordiste antérieure. Sous cet angle, elles apparaissent d'ailleurs essentiellement incohérentes, puisqu'elles combinent, dans des proportions variables selon les niveaux d'analyse considérés, des éléments de continuité, des inflexions ou au contraire de franches ruptures. De surcroît, ces dernières combinent à la fois d'authentiques nouveautés avec d'étonnantes réactualisations d'anciennes formules, l'ensemble conduisant à faire coexister des éléments fordistes, postfordistes et préfordistes. Cette incohérence constitue une raison supplémentaire de ce manque de vue d'ensemble de la situation relevé en introduction.

Tentons malgré tout d'en brosser un tableau d'ensemble en nous appuyant sur la grille précédente. Les limites de l'article nous imposent cependant de nous limiter, à chaque fois niveau d'analyse, aux seuls traits dominants.

Niveau 1a : l'échange de la force de travail au péril de la dérégulation néolibérale

Sous son angle économique, cet échange a été globalement marqué par la fin de l'indexation de l'évolution générale des salaires nominaux sur celle des prix et de la productivité, mécanisme de base de la régulation

fordiste. Cette désindexation, intervenue en 1983, marque l'abandon de toute politique centrale de soutien du pouvoir d'achat des salariés et de réduction de la hiérarchie salariale. Abandon encore aggravé par le fait que le salaire minimum a été privé de sa fonction de salaire plancher à travers le développement du travail à temps partiel et des différentes formules de quasi-emplois (les emplois aidés). Avec le développement de l'individualisation et de la flexibilisation du salaire, dont il sera encore question, on a ainsi assisté à un retour vers des mécanismes concurrentiels de régulation des salaires, la force de travail étant censée être désormais une marchandise comme une autre et être traitée comme telle. L'effet économique général en aura été la paupérisation relative des salariés, c'est-à-dire la baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée, en France comme dans la quasi-totalité des Etats développés(4), allant jusqu'à la paupérisation absolue de certaines catégories de salariés, accompagnée de l'aggravation des inégalités entre salariés(5).

Sous l'angle juridique, la principale inflexion concernant l'échange de la force de travail aura été le fait que le contrat à durée déterminée (CDI) ait perdu sa fonction de norme d'emploi au profit du développement de l'emploi précaire sous toutes ses formes : salariés en situation de sous-traitance, travailleurs hybrides (mi-salariés mi-indépendants), salariés sous contrat à durée déterminé, intérimaires, salariés sur des quasi-emplois. Parmi les salariés sous CDI, cette évolution s'est accompagnée de la progression des contrats de travail individuel, des contrats d'établissement ou des contrats d'entreprise au détriment des conventions collectives de branches. Globalement, on aura ainsi assisté à un démantèlement rampant du droit du travail, donc de la loi, au profit du contrat – notamment en ce qui concerne la réglementation des conditions d'embauche, d'emploi et de licenciement(6).

Les évolutions précédentes ne peuvent se comprendre que sur fond d'une situation générale du marché du travail marquée par un fort taux de chômage structurel, impliquant le gonflement de « *l'armée de réserve industrielle* » sous toutes ses formes (flottante, latente, stagnante). Une situation à laquelle des politiques de l'emploi hétérogènes, alternant ou combinant incitations au retrait du marché du travail (notamment ciblées sur les femmes et les seniors), développement d'emplois aidés, abaissement du coût salarial par réduction du montant des cotisations sociales, réduction du temps de travail (sous forme de la loi dite des 35 heures notamment) ne sont pas parvenues à remédier. Tandis que, inversement, tant la libéralisation du mouvement des capitaux que les politiques d'immigration sélective conduisent à aggraver la concurrence sur le marché du travail(7).

Niveau 1b : l'usage de la force de travail à l'heure du toyotisme

Que ce soit dans le domaine de l'industrie ou dans celui des services, les transformations de l'organisation du procès de travail ont été principalement marquées par l'introduction d'innovations technico-économiques visant à dépasser les limites de son organisation fordiste. Le terme de toyotisme a commodément mais quelque peu abusivement désigné le paradigme d'un procès de travail à la fois fluide, flexible et diffus. Ses principales caractéristiques sont l'automatisation des moyens de travail (la production assistée par ordinateur), la substitution du couple équipes d'opérateurs polyvalents/machines polyvalentes au couple ouvrier spécialisée/machine spécialisée comme module de base du procès de travail, la recomposition consécutive de ce procès dans le sens d'un certain dépassement du taylorisme, la flexibilisation tant interne (par aménagement des carrières) qu'externe (par le recours aux formes précaires d'emploi : emplois à durée déterminée, emplois intérimaires) des forces de travail, la substitution du modèle sportif au modèle militaire dans la mobilisation idéologique des salariés(8).

Ces transformations des procès de travail se sont accompagnées, en amont, de modifications dans le procès de formation générale et professionnelle des forces de travail. La principale d'entre elles est une hausse générale du niveau moyen de qualification, impliquant le développement de toute une série de nouvelles formations secondaires et supérieures, dont l'institution du baccalauréat professionnel, le développement des sections de techniciens supérieurs et de instituts universitaires de technologies, la création des licences professionnelles et la tendance lourde à la professionnalisation des formations universitaires portent témoignage(9).

Mais ces transformations n'ont pas été non plus sans retentir sur le déroulement des carrières professionnelles. L'inflexion la plus nette sous ce rapport est que l'emploi précaire soit devenu le point de passage obligé d'une part grandissante de salariés en début de carrière : « *34 % des actifs occupés de 15 à 29 ans occupent un contrat à durée déterminée (CDD), contrats aidés ou stages, contre 9 % des 30-49 ans.* »(10) Aggravant les effets de la persistance d'un fort taux de chômage structurel et de la paupérisation relative du salariat, cela a conduit à une étonnante et dramatique inversion de situation entre les générations : pour la première fois depuis au moins la fin de la Seconde Guerre mondiale, les nouvelles générations accédant à l'âge adulte

connaîtront sans doute des carrières socioprofessionnelles moins avantageuses que celles de leurs aînés(11).

Niveau 2 : la reproduction de la force de travail tiraillée entre l'affaiblissement de l'Etat, le renforcement du marché et l'instrumentalisation des médiations familiales et associatives

Le paysage apparaît plus bouleversé encore du côté du second niveau du rapport salarial, la reproduction de la force de travail. Trois tendances majeures se combinent ici.

La première, centrale, est celle d'un affaiblissement de l'Etat dont la période fordiste avait fait la médiation majeure au sein du procès de reproduction de la force de travail. Inutile de rappeler que l'Etat, et tout particulièrement l'Etat interventionniste, constitue l'une des deux bêtes noires et par conséquence l'une des deux principales cibles du néolibéralisme, l'autre étant les organisations syndicales des salariés. Déréglementation et austérité budgétaire ont été mises en œuvre pour réduire tant son champ d'action que sa capacité d'action sans compter la déferlante d'un discours qui, notamment grâce aux relais médiatiques dont il dispose, façonne l'opinion publique en permanence pour la convertir à la statophobie de ses concepteurs(12). La mise en œuvre des politiques néolibérales aura ainsi soumis *l'Etat « instituteur »* à une contradiction grandissante entre, d'une part, la poursuite de la « démocratisation » de l'accès à l'enseignement secondaire (général et technique) et la « démocratisation » de l'accès à l'enseignement supérieur, rendue nécessaire par la hausse du niveau moyen de la formation et des qualifications précédemment relevée, et, d'autre part, l'insuffisance de la croissance des ressources allouées à l'enseignement public qui, dans les derniers temps, s'est même aggravée en diminution constante de ces moyens. Les conséquences de cette contraction auront été la persistance d'un taux d'échec important dans l'enseignement public, la concurrence grandissante au sein de ce dernier entre les établissements ainsi qu'entre l'enseignement public et l'enseignement privé et, en définitive, l'institution progressive d'un système dual, reposant sur le rationnement de l'accès aux diplômes par l'argent(13).

Les mêmes politiques s'en seront pris avec plus de vigueur encore à *l'Etat « protecteur »*, le fameux Etat-providence, réalisation phare de l'époque fordiste. De ce côté, on assiste au démantèlement rampant du système public de la protection sociale, dont l'inefficacité est dûment organisée au rythme de l'aggravation de sa crise financière par une augmentation de ces ressources insuffisantes au regard de ces charges grandissantes. Ce qui se profile ainsi, c'est l'institution d'une protection à « trois étages » : au bas de l'échelle, une série de minima sociaux pour les exclus des prestations contributives, dont le nombre va croissant avec le gonflement du chômage longue durée et l'aggravation de l'exclusion socio-économique ; au milieu de l'échelle, des prestations contributives en peau de chagrin pour des contributions croissantes ; enfin, en haut de l'échelle : une protection sociale renforcée, par le recours aux assurances privées, pour ceux qui en ont les moyens. Et c'est du même coup le principe de solidarité universelle sur lequel repose l'Etat-providence et la redistribution des revenus qu'il implique dont la légitimité se trouve remise en cause(14).

Par contre, si le néolibéralisme s'en prend volontiers à l'Etat social, il sait choyer l'Etat pénal, l'Etat « gendarme », celui qui surveille et punit. Renonçant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion et les processus qui les engendre, l'Etat est désormais censé se montrer intraitable à l'égard des pauvres et des exclus. Et l'on a ainsi assisté, conjointement, au développement de l'idéologie sécuritaire, au privilège donné à la répression sur la prévention, au renforcement des moyens et des droits de l'appareil répressif et tout particulièrement de la police, à l'augmentation continue de la population pénitentiaire(15).

Cet affaiblissement de l'Etat (sauf dans ses fonctions policières) va de pair, en deuxième lieu, avec un renforcement de la position du marché au sein du procès de reproduction de la force de travail, sans d'ailleurs que le second mouvement compense le premier, de loin même. C'est ainsi que l'on a assisté à un important développement de l'assurance privée comme forme de protection face aux risques de l'existence (face à la maladie, face à la vieillesse ou même face au chômage) pour pallier la baisse des garanties offertes par l'Etat-providence, le capital financier faisant ainsi office d'alternative à ce dernier. Mais, par définition, ce type de palliatif ne peut être satisfaisant que pour une minorité de privilégiés disposant de hauts revenus ; pour tous les autres, il est au mieux un pis-aller voire tout simplement inaccessible. Et on peut en dire autant quant au développement des formules de fonds de pensions (sous forme de l'épargne salariale) ou d'assurances maladie complémentaire à l'initiative d'entreprises : elles ne concernent qu'une toute petite minorité de salariés, déjà parmi les mieux pourvus en terme de protection sociale. Et on peut évidemment en dire autant quant au recours aux différentes formules marchandes de soutien scolaire qui se sont développés pour pallier les défauts croissants de l'Etat « instituteur ».

Dans ces conditions, le retrait de l'Etat-protecteur et de l'Etat instituteur ne peut être compensé, à plus vaste

échelle, que par une extension du champ d'intervention et un renforcement des médiations civiles (associatives et familiales) au sein du procès de reproduction de la force de travail. On a ainsi assisté à une mise à contribution croissante, voire à une franche instrumentalisation, des mouvements associatifs qui sont parties prenantes de la mise en œuvre de politiques sociales au sens large, favorisée par le mouvement de déconcentration administrative et de décentralisation politique de l'Etat, bien au-delà du seul secteur de la prise en charge des populations les plus précaires : à l'Etat-providence tend ainsi à se substituer de plus en plus une société civile-providence(16). Et, simultanément, la famille, tant large que restreinte, a été de plus en plus sollicitée et mobilisée pour servir d'ultime filet de sécurité contre la montée des périls sociaux. Elle joue aujourd'hui un rôle de tout premier plan tant pour assurer « l'entrée dans la vie » des jeunes (qui ne cesse de s'allonger)(17) et pour servir d'asile en cas de difficultés économiques persistantes (chômage de longue durée, enfermement dans le cercle de la précarité, paupérisation) que pour assurer « la sortie de la vie » (qui s'allonge elle aussi) : la prise en charge des personnes âgées, dépendantes ou non(18). Et, bien évidemment, dans les deux cas, la mobilisation est essentiellement celle des femmes, ce qui ne fait qu'accroître les tensions entre leurs contraintes professionnelles et leurs obligations familiales(19).

Niveau 3 : l'articulation entre les transformation du rapport salarial et les transformation des rapports sociaux de classes, de sexes et de générations

Les inflexions et ruptures précédentes, qui sont venues déformer le rapport salarial fordiste, interagissent, à titre de causes et d'effets à la fois, avec quelques évolutions ou mutations majeures affectant les principaux autres rapports sociaux avec lesquels s'articule le rapport salarial.

En premier lieu, celles qui sont intervenues au sein des rapports sociaux de classes. Relativement à la période fordiste, on peut parler ici d'une véritable rupture, celle du compromis fordiste précisément, noué en France, comme dans l'ensemble des Etats capitalistes développés, dans le cours économiquement dépressif et politiquement chaotique des années 1930-1940, entre le mouvement ouvrier et le grand patronat par Etat interposé. Ce compromis a cédé, dans le cours des années 1970, sous la conjonction de l'essoufflement du régime d'accumulation et du modèle de régulation de la circulation du capital qu'il avait rendus possibles, d'une révolte prolétarienne contre les modes d'exploitation et de domination qu'il avait institués et d'une offensive capitaliste destinée à « faire payer la crise aux travailleurs » dont le développement du procès de travail toyotiste précédemment évoquées et les politiques néolibérales de déréglementation et de libéralisation ont été les deux aspects principaux(20). Il en est résulté une crise générale du mouvement ouvrier dont le discrédit de ses modèles politiques de référence (les différentes formes et formules de socialisme), l'affaiblissement de ses organisations traditionnelles (partis et syndicats) et surtout la fragmentation de sa base sociale sont les signes les plus manifestes. Cette dernière prend notamment la forme d'une dualisation du salariat avec la formation d'un « *précariat* » que d'aucuns (Robert Castel, Serge Paugam) pensent devoir se substituer au précédent(21). Mais les « couches moyennes salariées » n'échappent pas non plus au phénomène(22).

Les transformations affectant actuellement le rapport salarial s'articulent, en deuxième lieu, avec l'accentuation de la contradiction apparue pendant la période fordiste entre, d'une part, la persistance d'une division inégalitaire des statuts et des rôles entre hommes et femmes dans l'univers domestique et, d'autre part, l'autonomie grandissante des femmes que leur offre leur accès étendu à la formation scolaire, au travail salarié et la maîtrise de leur fécondité(23). D'où une situation de plus en plus contrastée dans les rapports sociaux de sexe entre la réduction tendancielle de certaines inégalités (voire leur inversion au bénéfice des femmes), la persistance de certaines inégalités traditionnelles et l'aggravation de certaines inégalités, anciennes ou nouvelles ou même la remise en cause d'avancées antérieures sur la voie de la réduction des inégalités.

Quant à l'articulation entre les transformations affectant le rapport salarial et ceux concernant les rapports sociaux de générations, on assiste à un véritable chassé croisé des tendances dominantes par rapport à la période fordiste. D'une part, il se développe une rivalité sinon une conflictualité grandissante entre les générations sociales (notamment en juniors et seniors) au sein de l'espace public, quant à l'accès aux emplois, à l'évolution des carrières salariales et au financement du système de retraite par répartition. Tandis que, d'autre part, comme nous l'avons déjà relevé, les solidarités tendent à se renforcer entre les générations familiales dans l'espace privé, pour la prise en charge de « l'entrée dans la vie » des plus jeunes et de « la sortie de la vie » des plus âgés(24).

Conclusion

L'évolution de la condition salariale en France au cours des dernières décennies ne peut évidemment s'abstraire du contexte plus général de la « mondialisation » (plus exactement : transnationalisation) des rapports capitalistes de production qui l'englobe et la surdétermine très largement. C'est elle notamment qui constitue la toile de fond mais aussi l'élément moteur de la remise en cause du compromis fordiste, en France comme ailleurs. Elle commande notamment ses deux opérateurs principaux que sont le développement des politiques néolibérales et le déploiement du « nouvel ordre productif » toyotiste, ce dernier prenant aujourd'hui une dimension planétaire, avec le développement de la filialisation et de la sous-traitance tout comme des « délocalisations » industrielles depuis les formations centrales en direction des formations semi périphériques et périphériques. Du même coup, c'est à une mondialisation du salariat que l'on assiste, dont l'analyse sort cependant du cadre de cet article.

Notes

(1) Cf. par exemple François Vatin (dir.), avec la collaboration de Sophie Bernard, *Le salariat. Théorie, histoires et formes*, La dispute, Paris, 2007.

(2) Pour la définition du concept de rapport social et les questions générales relatives à l'articulation entre les rapports sociaux, cf. aussi R. Pfefferkorn, *Inégalités et rapports sociaux. Rapports de classe, rapports de sexe*, Paris, La Dispute, 2007 ; et A. Bihr, « Considérations liminaires sur les rapports sociaux et leur articulation », *Raison présente*, n°178 2e trimestre 2011.

(3) Sur l'Ecole de la régulation, cf. M. Aglietta, *Régulation et crises du capitalisme*, Paris, Calmann-Levy, 1976 ; A. Lipietz, *Crise et inflation, pourquoi ?*, Paris, Maspero, 1979 ; R. Boyer, L*a théorie de la régulation : une analyse critique*, Paris, La Découverte, 1986.

(4) Cf. M. Husson, « Le partage de la valeur ajoutée en Europe », *La revue de l'IRES*, n°64, 2010-1, Institut de recherches économiques et sociales, Noisiy-le-Grand, 2010, pages 47-91.

(5) Cf. C. Landais, *Les hauts revenus en France (1998-2006) : une explosion des inégalités ?*, Paris School of Economics/Ecole d'économie de Paris, juin 2007.

(6) Cf. J. Le Goff, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2004 ; E. Dockès, « Perte du sens et effritement du droit du travail », *Projet*, n°302, janvier 2008, http://www.ceras-projet.com/index.p....

(7) Cf. N. Ouali, « Immigration sélective et chômage : les contradictions des politiques européennes ? », http://www.ulb.ac.be/socio/tef/revu... consulté le 21 février 2011.

(8) Cf. R. Boyer et J.-P. Durand, *L'après-fordisme*, Paris, Syros, 1993 ; J.-P. Durand (sld), *Vers un nouvel ordre productif ?*, Paris, Syros, 1993 ; J.-P. Durand et N. Hatzfeld, *La chaîne et le réseau. Peugeot-Sochaux, ambiances d'intérieur*, Lausanne, Page 2, 2002 ; J.-P. Durand, *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : du flux tendu à la servitude volontaire*, Paris, Le Seuil, 2004.

(9) Cf. J. Rose, « La professionnalisation des études supérieures. Tendances, acteurs et formes concrète » in *Relief*, n°25, CERQ, Marseille, 2008, pages 43-58.

(10) « Ages et précarité dans l'emploi », Observatoire des inégalités, http://www.inegalites.fr/spip.php?p... , page consultée le 14 février 2011.

(11) Cf. C. Baudelot et R. Establet, *Avoir 30 ans, en 1968 et 1998*, Paris, Éditions du Seuil, 2000.

(12) Statophobie : néologisme formé à partir du latin *status* (Etat) et du grec *f ?ß ?? phóbos* (effroi, peur). La statophobie est donc la peur, doublée de haine et de rejet, envers tout ce qui évoque l'Etat et tout ce que l'Etat évoque.

(13) Cf. C. Laval, *L'école n'est pas une entreprise : le néo-libéralisme à l'assaut de l'enseignement public*, Paris, La Découverte, 2004 ; C. Ben Ayed, S. Broccolichi, D. Trancart, *Ecole : les pièges de la concurrence. Comprendre le déclin de l'école française*, Paris, La Découverte, 2010.

(14) Cf. J.-P. Alaux et *alii*, *Main basse sur l'assurance maladie*, Paris, Syllepse, 2003 ; Pierre Concialdi et *alii*, *Retraites : l'heure de vérité*, Paris, Syllepse, 2010.

(15) Cf. L. Waquant, *Les prisons de la misère*, Paris, Raisons d'agir, 1999 ; Evelyne Sire-Marin (coord.), *Filmer, ficher,*

enfermer. Vers une société de surveillance, Paris, Syllepse, 2011.

(16) Cf. P.-N. Denieuil et H. aroussi, *Le développement social local et la question des territoires*, Paris, L'Harmattan, 2005.

(17) Cf. O. Galland, *Sociologie de la jeunesse*, Paris, Armand Colin, 4e édition, 2007.

(18) B. Da Roit et B. Le Bihan., « La prise en charge des personnes âgées dépendantes en France et en Italie. Familialisation ou défamilialisation du care ? », *Lien social et Politiques*, n° 62, 2009 ; B. Le Bihan et C. Martin , « Travailler et prendre soin d'un parent âgé dépendant », *Travail, genre et sociétés*, n° 16, novembre 2006, pages 77-96.

(19) Cf. J. Heinen, H. Hirata et R. Pfefferkorn (coord.), « Etat/ Famille/Travail : 'Conciliation' ou Conflit ? », *Cahiers du genre*, n° 46, Paris, 2009.

(20) Cf. A. Bihr, *Du Grand Soir à l'alternative*, Paris, Editions Ouvrières (Editions de l'Atelier), 1991 ; « Mai-juin 1968 en France : l'épicentre d'une crise d'hégémonie », *Mediações*, vol.12 n°2 2007 et vol.13 N1-2 2008, Universidade Estatual de Londrina ; *La novlangue néolibérale*, Lausanne, Page 2, 2007.

(21) Cf. S. Paugam, *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, Presses Universitaires de France, 2000 ; et R. Castell, *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?* , Paris, Le Seuil, 2003. Pour une critique, cf. A. Bihr, « La précarité gît au cœur du rapport salarial. Une perspective marxiste », dans *revue ¿ Interrogations ?*, N°4. La précarité, juin 2011.

(22) Cf. P. Bouffartigue, C. Gadéa, S. Pochic (sld), *Cadres, classes moyennes : vers l'éclatement ?*, Paris, Armand Colin, 2011.

(23) Cf. A. Bihr et R. Pfefferkorn, *Hommes/femmes : quelle égalité ?*, Paris, Editions de l'Atelier, 2002 ; J. Trat, D. Lamoureux et R. Pfefferkorn (dir.), *L'autonomie des femmes en question. Antiféminisme et résstances en Amérique et en Europe*, Paris, L'Harmattan, 2006.

(24) Cf. A. Bihr et N. Tanasawa (sld), L*es rapports intergénérationnels en France et au Japon*, Paris, L'Harmattan, 2004.