

Fiche de Lecture

Gilbert Cette, Dominique Taddéi

Réduire la durée du travail, de la théorie à la pratique

Le Livre de Poche, Librairie Générale Française, 1997

Jacques Freyssinet

Le temps de travail en miettes, 20 ans de politique de l'emploi et de négociation collective

Editions de l'Atelier, 1997

Jacky Fayolle

Département des études

Ce sont là deux livres complémentaires. Le premier se veut une petite encyclopédie de l'économie du temps de travail, le second explore les logiques de l'action publique et de la négociation sociale sur cette question. Leurs points de vue paraissent souvent convergents. Mais l'autre face de cette complémentarité, c'est un dualisme qui est sans doute révélateur de l'angle mort qui handicape la capacité de la société à maîtriser l'usage de sa ressource « temps ». Entre les raisons de l'économie et les logiques de la négociation, une faille existe, qui rend incertaine l'issue et l'impact des tentatives d'action sur le temps de travail. Et les économistes ont bien du mal à expliciter les comportements que recouvre cette faille et à les incorporer dans leurs schémas de raisonnement.

L'économie du temps de travail...

Cette et Taddéi (C&T) entendent prouver la possibilité d'une approche constructiviste de la réduction du temps de travail, partie prenante d'un contrat social pour l'emploi. Le bien-fondé économique d'un compromis social entre patrons, salariés et chômeurs, avec l'Etat dans le rôle du chef d'orchestre, est démontrable. Un tel compromis contribuera à la maîtrise collective de la formation et de l'usage des gains de productivité, de manière à faire de la réduction du temps de travail (RTT) un élément de la stratégie de croissance. Il peut aussi permettre de concilier les décisions collectives et les choix individuels portant sur le temps de travail. Si c'est faisable, pourquoi s'en priver en effet ?

Ce constructivisme se veut pourtant aux antipodes de l'utopie. Le réalisme dont il se réclame prend appui sur les irréversibilités du mouvement historique : le passage progressif, quoique rythmé par les luttes

sociales et les initiatives politiques, d'un temps de travail prescrit à un temps négocié ; l'élargissement de l'horizon de gestion de ce temps (de la journée à la semaine, puis à l'année, et maintenant à la vie entière). Ces évolutions n'ont bien sûr rien de fatal, comme l'indiquent, à l'échelle internationale, la dispersion des rythmes de baisse du temps de travail et celle des niveaux atteints. Mais la possibilité d'une maîtrise sociale du temps de travail est aussi corroborée par la pluralité des expériences nationales. Outre que, même là où elle reste pour l'essentiel une variable de marché, la durée du travail fait l'objet de réglementations (les heures supplémentaires aux Etats-Unis) ou d'interventions actives (voir le Royaume-Uni), l'Europe continentale présente une gamme d'expériences dont les leçons sont utiles. Dans le contexte du plein-emploi social-démocrate, la Suède a su insérer des RTT individuelles et choisies dans un cadre de gestion du cycle de vie et d'intégration des femmes à l'activité économique. L'Allemagne dispose d'une tradition de RTT collective et négociée, dont le temps partiel n'est pas un élément majeur. Les Pays-Bas et le Danemark ont tenté, plutôt avec succès, une synthèse de ces deux approches, reposant sur l'effort de conciliation des logiques collectives et individuelles de la RTT, en conférant au temps partiel le caractère d'une libre option, ne serait-ce que par la possibilité du retour au temps plein qu'ouvrent les conventions de branches.

La force de la réflexion de C&T est fondée sur un examen méticuleux des pratiques microéconomiques, sur la base d'enquêtes statistiques et monographiques. Il est impossible de parler sérieusement de la RTT sans expliciter l'articulation des temps productifs au sein de l'entreprise et leur impact sur la gestion du capital. La durée d'utilisation des équipements et la vitesse de leur obsolescence sont des paramètres cruciaux de cette articulation. La réflexion des auteurs se nourrit à cet égard de leurs travaux antérieurs, qui ont permis de mieux apprécier les déterminants, à court et long terme, de la durée d'utilisation des équipements. Cette mise en situation microéconomique permet de comprendre comment, au sein des entreprises, la durée du travail est l'objet d'un marchandage qui exprime les préférences et les contraintes respectives des managers et des salariés. C&T insistent sur le fait que la durée du travail de référence, d'ordre légal ou conventionnel, qui utilise le plus souvent la semaine comme unité de compte, joue un rôle important dans la pratique des entreprises et le déroulement du marchandage interne : soit par influence directe sur la durée effective, soit comme paramètre de la fonction de coût (à travers par exemple la réglementation des heures supplémentaires). L'examen microéconomique débouche sur ce qu'on pourrait appeler un modèle générique de la RTT au sein de l'entreprise : les facteurs déclenchants ou incitatifs, le déroulement des négociations, les effets directs (en particulier sur la productivité des facteurs et les coûts) et induits (sur l'ensemble des variables de gestion : les prix et la rentabilité, la compétitivité et la demande, l'investissement) de la RTT, compte tenu des délais d'ajustement que nécessite sa mise en œuvre.

L'analyse se veut fondamentalement dynamique, de manière à apprécier dans le temps l'équilibre financier d'une opération de RTT (articulant l'économie éventuelle de coûts, les possibles sacrifices salariaux, les apports publics) et son impact complet sur l'emploi. La réduction et l'aménagement du temps de travail sont aujourd'hui étroitement imbriqués, si bien qu'une opération de RTT est un véritable investissement organisationnel, qui comporte en lui-même un coût et dont le retour doit être apprécié en conséquence. La vie de l'entreprise s'en trouve fréquemment irréversiblement modifiée, qu'il s'agisse de sa politique salariale, de sa gestion de l'emploi et des conditions de production et de travail. A partir de cet examen microéconomique systématique, C&T esquissent une typologie souple des opérations de RTT, selon la dominante, offensive ou défensive, permanente ou transitoire, des accords conclus.

Aussi fouillée soit-elle, et c'est un peu le paradoxe, cette investigation laisse un goût d'inachevé. On a envie de dire qu'elle livre un schéma virtuel de la RTT au sein de l'entreprise : voilà comment pourrait se dérouler une opération locale de RTT si tous les facteurs et variables d'ordre proprement microéconomique étaient pris en compte. Elle laisse cependant assez largement à l'écart des aspects, peut-être moins « micro » et plus « méso », qui pèsent lourd dans les rigidités entravant la dynamique de la RTT : le rôle du secteur d'activité et celui de la profession, qui font du temps de travail une variable, comme d'autres, hautement différenciée, ce qui joue à l'encontre de la malléabilité du temps collectif de travail et de l'interchangeabilité des temps individuels. A l'échelle d'un secteur, la structure de la concurrence et les rapports de subordination au sein des entreprises peuvent engendrer un ordre de faits, certes bien loin du droit, qui n'en a pas moins une consistance économique pouvant faire obstacle au volontarisme pourtant raisonnable de C&T. Le transport routier en fut, encore tout récemment, l'illustration typique. Les enquêtes de l'INSEE confirment la forte différenciation moyenne du temps de travail selon les catégories sociales : aux cadres les longues durées hebdomadaires, aux employés et ouvriers les durées plutôt faibles, aux professions intermédiaires, les durées médianes ¹. La hiérarchie est

¹ Un hebdomadaire interrogeait récemment des responsables politiques et administratifs, des intellectuels sur leur temps de travail hebdomadaire. Les réponses, parfois non dénuées d'autosatisfaction, étaient fréquemment de l'ordre de soixante à soixante-dix heures, sans trop d'interrogations sur l'équivalence des temps de travail et le degré de maîtrise du temps travaillé. Il y a cependant une justice : les ouvriers travaillent moins longtemps mais meurent plus vite. Le temps de travail serait-il devenu, plus que le temps de loisir, le nouveau bien de luxe, dont la possession élargie participerait à l'identification de la place de chacun dans la hiérarchie sociale ? Mais une société qui échangerait un moindre temps de travail contre une plus grande subordination, et symétriquement, ne serait-elle pas vulnérable aux risques de cette régression taylorienne ? Que vont faire les subordonnés de leur temps libéré, a fortiori s'ils sont peu qualifiés et mal payés ? Heureusement, la réalité n'est pas si simple, à preuve les cadres qui se révoltent contre « l'exploitation » qu'ils subissent, à savoir les heures supplémentaires systématiques mais non comptées. Il reste que cette stratification du temps de travail et de sa maîtrise, plus complexe qu'il n'y paraît, est facteur de rigidité collective dans la mesure où elle enferme chacun dans une situation qui paraît aller de soi.

respectée, mais s'est-on réellement interrogé sur les rigidités qui découlent d'un tel état de choses, ne serait-ce qu'à travers le regard que portent les dirigeants sur les revendications de RTT de leurs subordonnés et leur lien avec la question du pouvoir d'achat ? C&T témoignent, au travers de références à des enquêtes, du conditionnement de l'opinion des salariés sur la RTT par leur contrainte budgétaire, mais le problème est plus général. L'économie capitaliste, encore aujourd'hui, est faite de concurrence et d'inégalités de pouvoirs, dont la force contraignante n'est qu'imparfaitement mise en évidence au niveau de la seule entreprise, lorsqu'elle est classiquement traitée comme un agent représentatif. La branche d'activité est, avant le passage à la macroéconomie, un niveau intermédiaire obligé, comme le suggère le fait, présent en force dans l'ouvrage de Freyssinet, qu'elle est à la fois un niveau incontournable de la négociation sur la RTT et le lieu où elle échoue le plus souvent. Dans la même veine, on peut aussi s'interroger sur la modification des rapports de subordination et de travail à laquelle est susceptible de contribuer la RTT, si elle s'accompagne d'actions de formation élevant les qualifications préexistantes et d'un usage « subversif » du temps libéré (sous forme par exemple d'une possible réactivation syndicale, car on ne milite plus guère le week-end, comme le relèvent les sociologues). Ce sont là des aspects peu évoqués par C&T mais, devant l'étonnante résistance patronale aux arguments les plus raisonnables et admissibles des économistes, relevée aussi bien par C&T que par Freyssinet, on ne peut que se rappeler que le temps de travail n'a jamais été une question socialement neutre.

Ayant fait un large tour de la RTT au sein de l'entreprise, C&T généralisent leurs raisonnements à l'échelle de la nation, en évaluant le rôle des interdépendances macroéconomiques, qu'elles passent par les effets-revenus multiplicateurs de l'activité et des recettes fiscales ou par les effets-coûts et prix influençant la compétitivité. Ils insistent sur le fait que la politique de RTT est subsidiaire, en ce sens qu'elle peut être menée dans un seul pays, dès lors que l'impact sur la compétitivité est maîtrisé, voire positif. Elle gagnerait cependant à être menée simultanément dans plusieurs pays entretenant un commerce étroit, car le gain tiré des effets-revenus supplémentaires serait alors supérieur à l'annulation des effets-compétitivité réciproques. Plus fondamentalement, la RTT apparaît comme un instrument macroéconomique particulièrement bien-venu, puisqu'elle permettrait de concilier les impératifs d'offre et de demande. Une stratégie de RTT est « une politique d'amélioration de l'offre qui vaut surtout par les effets de demande (sur l'investissement et la consommation) qui en découlent » (p.252). Evidemment, si les effets d'offre sont de l'ordre de l'amélioration (des économies substantielles de capital, des coûts salariaux contenus malgré les créations d'emplois, une compétitivité et une rentabilité garanties, voire plus élevées), l'affaire est jouée. Les opposants à la RTT auront beau jeu de souligner que C&T se placent plus spontanément dans l'hypothèse d'effets d'offre

positifs que négatifs². On ne peut certes que souligner la précision avec laquelle ils détaillent les différents effets micro- et macro-économiques potentiels de la RTT, mais ce qui les intéresse prioritairement, c'est ce qui se passe si les effets d'offre sont positifs. S'ils ne l'étaient pas, on peut bien sûr utiliser les schémas de C&T pour évaluer les conséquences alors moins agréables de la RTT. Mais, avant même la réalisation de ces conséquences, le processus de RTT lui-même risque alors le blocage, car les entreprises ne s'y engageront qu'à reculons, contraintes et forcées, si elles anticipent un coût excessif de l'opération.

C&T entendent franchir l'obstacle grâce aux évaluations modélisées et quantifiées qu'ils proposent, sur la base d'un calibrage raisonnable des différents effets attendus, compte tenu de l'expérience acquise et des évaluations issues des différents modèles macroéconomiques disponibles dans le cas français. Il apparaît possible de définir des scénarios vraisemblables de RTT à l'échelle globale, qui respectent les contraintes de garantie de la compétitivité, d'un côté, et du pouvoir d'achat, de l'autre, et qui aboutissent sur une durée de quelques années à un autofinancement de l'opération. En particulier l'incitation financière publique devrait être calibrée de manière à rendre cette incitation neutre, *ex post*, pour les finances publiques. C&T propose la norme simple d'une exonération d'un point de cotisations sociales par heure de RTT hebdomadaire, collective ou individuelle, avec l'idée que la mise en œuvre d'une incitation aussi transparente facilitera le dialogue des partenaires sociaux et assurera la neutralité entre les différentes modalités de RTT, pourvu qu'elles relèvent d'un accord de branche ou d'entreprise. Cette norme revient à affecter au financement de la RTT l'externalité fiscale positive engendrée par le supplément d'activité et d'emplois associé à la RTT. Cette démarche macroéconomique fonde la stratégie proposée pour le passage aux 35 heures en France, qui a largement inspiré l'action de l'actuel gouvernement : une loi-cadre, qui fixe la nouvelle durée légale hebdomadaire, impulse les négociations décentralisées et annonce une date butoir d'application. On notera les nuances avec ce qui est aujourd'hui connu du dispositif gouvernemental : C&T jugent inutiles des clauses d'emploi, avec l'idée que l'évaluation de leur respect est de toute façon difficile et qu'une RTT bien menée et réussie a nécessairement des effets positifs sur l'emploi ; ils insistent plutôt sur la rigueur du contrôle des règles, exercé par l'inspection du travail et les syndicats, ainsi que sur la dissuasion du recours aux heures supplémentaires, *via* leur transforma-

² Soixante ans après, c'est sur cette question que le débat polémique perdure sur les conséquences conjoncturelles immédiates du passage aux 40 heures lors du Front Populaire. Alfred Sauvy n'a jamais cessé de considérer que la loi des 40 heures avait lourdement handicapé la reprise de l'activité en générant des goulots d'étranglement sectoriels qui avaient limité la capacité de production globale de l'industrie. D'autres auteurs ont une vision plus nuancée ou franchement différente. Il reste que cette loi, comme l'instauration des deux semaines de congés payés, a participé d'une dynamique de progrès social qui n'était pas réductible à son impact économique immédiat. Ne faut-il pas, à certains moments, que la revendication sociale violente l'économie ?

tion suffisante en repos compensateurs ; enfin, l'ampleur et la durée de l'incitation publique (le point de cotisations sociales par heure de RTT) sont à proportionner à l'écart entre durée légale (aujourd'hui 39 heures) et durée effective du travail ; le jour où la durée légale rattrape la durée effective à la baisse, l'incitation disparaît. Le gain d'emplois qui peut être espéré du passage généralisé aux 35 heures sur quatre ans est de l'ordre du million, soit environ quatre cent mille chômeurs en moins. C'est beaucoup, quoique nettement moins que les évaluations plus radicales proposées par d'autres études. C&T se veulent économistes du juste milieu.

S'il fallait un symptôme du fait qu'une perspective présentée de manière aussi raisonnable ne suffit pas à convaincre les entreprises de s'y engager volontiers, il réside dans la surincitation qui, au dire des auteurs eux-mêmes, paraît nécessaire pour forcer la main aux entreprises. Le succès vanté de la loi Robien repose sur une incitation, par heure de RTT, au moins deux fois plus forte que le point mort évalué par C&T pour les finances publiques. A grande échelle, cela devient évidemment une autre affaire pour les finances publiques. Est-ce le coût à payer pour lever les inhibitions ? Cet écart recouvre-t-il les obstacles masqués ou implicites de la RTT, mal révélés par les outils disponibles de l'observation et du raisonnement économiques ? Sans trancher, on aura remarqué que le blocage patronal, à l'issue de la conférence sur l'emploi d'octobre 1997, n'infirmait guère la sensation d'obstacles plus difficiles que ceux mis en évidence par l'analyse économique soigneuse de C&T.

C'est bien, d'une certaine façon, ce qui intrigue Jacques Freyssinet et fait l'intérêt de son ouvrage. Comment comprendre l'incapacité récurrente de la société française à maîtriser, au cours des vingt dernières années, la distribution du temps de travail selon des modalités favorables à sa cohésion, alors que le marché laissé à lui-même répartit ce temps sur un mode ségréatif, au travers des processus de découragement et d'exclusion ?

...et son ombre

Freyssinet prend au sérieux le discours économique sur la durée du travail et considère que les expertises accumulées depuis deux décennies fournissent une problématique solide de l'articulation de la RTT et de la création d'emplois. Les travaux de C&T, et d'autres, sont pour l'essentiel entérinés par Freyssinet, tant qu'il s'agit de raisonner au sein de l'univers des variables habituellement maniées par l'analyse économique. Mais celle-ci n'épuise pas les enjeux de la RTT, elle n'en livre pas « le *modus operandi* » (p.32), sa transformation en normes d'action se heurte à la « la fragmentation des modes de régulation de la durée du travail » (p.33), à « l'imbrication inextricable des sources de droit et de niveaux de régulation hétérogènes et faiblement coordonnés » (p.43). Si elle

s'abstient de traiter explicitement ces aspérités de la réalité, l'analyse économique ne peut prétendre emporter la conviction à elle seule. Dès lors qu'il s'agit d'associer RTT et création d'emplois, l'articulation de la politique publique et des différents niveaux de négociation est nécessaire à la prise en compte, par chaque partenaire, des externalités positives de la RTT, lesquelles ne se révèlent qu'à une échelle suffisamment large. Une telle articulation est illusoire si sa recherche ignore l'opacité et les déficiences des routines plus ou moins tacites qui organisent en pratique le temps de travail. Elle fonctionne de fait très mal en France, où le montage d'une négociation globale de moyen terme, qui lie la réduction et l'aménagement du temps de travail, la formation professionnelle et la politique salariale, est un art difficile. La « coproduction des normes », légales et conventionnelles, qui permettrait un engagement clair et durable des différents partenaires, reste défailante. Les dispositifs nouveaux et les dérogations aux règles générales s'empilent. Sait-on ainsi suffisamment, à titre d'illustration relevée par Freyssinet, que les décrets par branche d'activité issus de la législation de 1936 restent valables et que le décret gouvernemental général sur la durée du travail prévu par l'ordonnance de 1982 n'est toujours pas adopté ? L'affrontement idéologique est stérile lorsqu'il prospère au-dessus de cette prolifération paralysante des normes, sans permettre d'en sortir.

Les conflits entre acteurs portent sur la conception même de l'articulation des niveaux de négociation. Les syndicats de salariés sont loin d'être unanimes, en dépit de l'accord sur le principe des 35 heures et de la préoccupation commune d'un contrôle collectif et individuel, par les salariés, du temps de travail et de son organisation. Selon les syndicats, l'insistance est mise plutôt sur la responsabilité étatique ou sur la négociation de branche, encadrée par le niveau interprofessionnel. La recherche résolue d'une articulation effective des différents niveaux de négociation reste minoritaire. Le patronat, du moins certaines de ses composantes, se défie de toute initiative étatique et conçoit la négociation comme l'élément d'un rapport de forces visant, en dernière instance, à accroître le pouvoir unilatéral du chef d'entreprise. A la limite, l'horaire de travail ne devrait relever que du contrat de travail individuel, sans normes publiques contraignantes. Certes, il est juste, en contrepartie, de relever des accords de groupes ou d'entreprises (BSN, Thomson...) qui ont bénéficié de l'initiative des directions et qui ont un caractère novateur. Ces accords intéressants restent limités à l'ensemble considéré et n'ont guère de pouvoir de diffusion au-delà. Ils suggèrent cependant que la branche, niveau intermédiaire institué de négociation, n'est peut-être pas, ou plus, le périmètre économique le plus adapté pour de tels accords. L'apprentissage commun de la négociation de normes, qui ne peuvent plus avoir l'uniformité caractérisant le modèle taylorien-fordiste et doivent prendre en compte l'exigence de flexibilité organisationnelle, n'est jamais aisé. Il paraît cependant plus facilement réalisable au sein d'un groupe vaste, aux intérêts et à la stratégie bien identifiés, ce

qui aide à la mise en rapport négociée du temps de travail, de sa réorganisation et de la compensation salariale. En revanche, l'histoire des négociations successives sur la RTT, depuis vingt ans, fait apparaître la branche à la fois comme leur passage obligé et leur tombeau.

Ce n'est pas un petit problème. La branche est reconnue comme le lieu d'élection de la politique contractuelle, son périmètre est en correspondance avec les fédérations patronales et syndicales, elle paraît le niveau idoine pour l'encadrement de la négociation des contreparties (la RTT contre la flexibilité accrue de l'organisation du travail), en évitant aussi bien, comme le reconnaît le patronat, les travers du « dirigisme étatique » que ceux d'un « libéralisme sans référence à la politique contractuelle » (p.184). Et pourtant, comme le montre la rétrospective fouillée que propose Freyssinet des « trois périodes décisives » (1981-82 ; 1986-87 ; 1993-96), la branche joue mal ce rôle attendu d'impulsion et de relais. En 1982, s'il faut recourir aux ordonnances pour légiférer sur la durée du travail et à l'arbitrage présidentiel sur la compensation salariale, c'est largement parce que le processus lancé par le protocole de Juillet 1981 s'est enlisé dans les négociations de branches. Et, malgré l'incitation à une négociation active de branche contenue aussi bien dans l'ordonnance de Janvier 1982 que dans les lois Auroux, l'application de l'ordonnance sera peu créative au niveau des branches, se contentant « de solutions minimales et standardisées » (p.155). La période 1986-87 privilégie, dans un contexte de restructurations, la négociation décentralisée pour organiser l'échange de contreparties entre réduction et flexibilité du temps de travail. Son blocage conduit le législateur à prendre le relais. Les lois Seguin et Delebarre transforment profondément la réglementation de l'organisation du travail, notamment en termes de modulation, mais la RTT n'a plus la priorité. L'accord national interprofessionnel de 1989 semble relancer la dynamique de négociation et manifeste l'intention de privilégier le niveau de la branche, mais les fédérations patronales ne prennent guère le relais tandis que la division syndicale (CFDT et CGC signent l'accord national, mais non FO et CGT) contribue aussi à la stérilisation de la négociation sectorielle. La revitalisation de la branche apparaît fictive. La négociation se développe certes, mais au niveau de l'entreprise : c'est le temps de l'éclatement des normes étendues et de la floraison des micro-normes. Les horaires atypiques et la diversification des horaires individuels progressent. Mais, surtout, le recours traditionnel aux heures supplémentaires et au chômage partiel reste l'instrument principal de la flexibilisation du temps de travail. Une logique globale de RTT paraît une perspective désormais lointaine.

La loi quinquennale de 1993 est dans le prolongement de ces tendances. Elle n'a guère d'effets sur les négociations de branches et diversifie surtout les instruments à la disposition des employeurs pour annualiser, moduler et partielliser le temps de travail. Son article 39 contient bien des dispositifs pour inciter à la réduction des horaires col-

lectifs, mais trop contraignants pour prendre vie. L'arrivée de Jean Gandois à la tête du CNPF contribue à changer la donne et à relancer la négociation interprofessionnelle dans différents domaines. Cette relance débouche en particulier sur l'accord national d'octobre 1995 sur l'emploi et sur l'accord conjoint relatif à la politique contractuelle. L'effort commun des partenaires sociaux pour reconstruire un système de négociations articulées est manifeste. Ils s'engagent à négocier périodiquement au niveau de la branche, en renforçant son « rôle d'impulsion et de régulation », avec le souci de suivre et d'évaluer les expériences d'entreprises. Une fois de plus pourtant, la faiblesse des résultats des négociations de branches sera décevante. Nombre de fédérations patronales freinent le mouvement. Et bien vite, la loi Robien va détourner les énergies et les initiatives. Elle offre des opportunités financières aux entreprises, tandis que les syndicats espèrent s'en servir pour pénétrer dans les PME.

L'histoire des politiques publiques et de la négociation sociale, en matière de RTT, telle qu'elle est retracée par Freyssinet sur les vingt dernières années, a quelque chose de décourageant. Que d'énergie dissipée, pour des résultats limités ! « Certes les durées effectives ont été transformées mais la logique qui a prévalu a été celle de la diversification, avec amplification des inégalités » (p.247). Freyssinet en appelle à une reconstruction du droit de la durée du travail, aujourd'hui éclaté, à la redéfinition des objectifs fondamentaux qu'une politique pertinente devrait poursuivre (la bonne gestion du temps de travail sur l'ensemble de la vie), à la création, enfin, d'un intérêt à négocier, de la part des acteurs sociaux, par la prise en compte transparente de leurs préférences et contraintes respectives et par la recherche d'engagements contrôlables, notamment en matière d'emploi. Beau programme, que Freyssinet ne fait qu'esquisser, en souhaitant qu'il prenne vie au sein d'une négociation pluridimensionnelle. Le lecteur reste un peu sur sa faim, mais ce n'est pas la faute de l'auteur, dont le travail place l'ensemble des acteurs politiques et sociaux devant leurs responsabilités. L'issue de la conférence sur l'emploi d'Octobre 1997 s'est encore chargée, récemment, d'illustrer le délabrement du système français de négociations. L'initiative gouvernementale en direction des 35 heures peut forcer les inerties et débloquer un processus finalement négocié, comme elle peut de nouveau achopper sur des obstacles répétitifs depuis vingt ans. Le moindre intérêt de l'ouvrage de Freyssinet n'est pas d'obliger les citoyens à s'interroger sur la manière dont une société parvient, ou non, à s'entendre, dans un domaine aussi pratique que la durée du travail, sur les fins et les moyens.

