



HAL
open science

Critères de rémunération et formes d'équité

Jean Saglio

► **To cite this version:**

| Jean Saglio. Critères de rémunération et formes d'équité. 2003. ⟨halshs-00193209⟩

HAL Id: halshs-00193209

<https://shs.hal.science/halshs-00193209v1>

Preprint submitted on 2 Dec 2007

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

Critères de rémunération et formes d'équité

Jean SAGLIO*

1) Une stabilité qui pose question

La stabilité de la distribution¹ des revenus salariaux dans la France depuis un siècle est un sujet d'étonnement. Dans son ouvrage aux analyses de statistique historique très fouillées, Thomas Piketty (2001) nous en livre une description scrupuleuse. Les explications de ce conservatisme restent quelque peu insatisfaisantes. Cette stabilité de la distribution est d'autant plus intrigante qu'il y a bien renouvellement des groupes sociaux et de leurs importances relatives², même si ce mouvement est relativement lent. En un siècle, le nombre relatif des cadres comme celui des employés ont beaucoup augmenté, celui des ouvriers, notamment agricoles, a décru. Qui plus est, on constate aujourd'hui un ralentissement des mobilités individuelles dans cette échelle salariale elle-même immobile (Maurin 2002; 46-7 citant Faugère Kramarz 2001). La stabilité de cette distribution est d'autant plus intrigante que la part des salariés et des salaires (et des revenus qui leur sont directement liés³) est aujourd'hui prépondérante dans la distribution des richesses en France. Aussi bien dans le haut que dans le bas de cette échelle de revenus. Cette stabilité s'observe aussi bien dans les fonctions publiques que dans les secteurs privés : à tous les degrés, on trouve d'ailleurs des salariés du public aussi bien que des salariés du privé.

Comment rendre compte d'une telle stabilité de longue période ? Deux explications simples doivent d'entrée de jeu être récusées, la première qui renverrait à un accord global formel de l'ensemble de la société et la seconde qui renverrait à une domination durable. « Un système de salaires(...) a toutes les caractéristiques d'une régulation : il est le résultat des interactions des acteurs mais en même temps, il s'impose à eux et aucun d'eux ne le domine ou ne le maîtrise totalement » (Reynaud 1997 :156). Comment donc caractériser cette régulation de la distribution des revenus salariaux dans la France du XX^e siècle et rendre compte de sa stabilité ?

Il existe bien, dans les conventions collectives de branches pour les entreprises privées comme dans les statuts de la fonction publique, des textes de «classifications»⁴ régissant localement l'ordre salarial. Ces textes et donc les

* CRISTO CNRS, UPMF Grenoble, Jean.Saglio@upmf-grenoble.fr. Communication au colloque « Conventions et institutions : approfondissements théoriques et contributions au débat politique » décembre 2003. Cette contribution reprend pour partie en les remaniant profondément des éléments présentés lors de la journée d'études du CEREQ à Grenoble le 31 janvier 2003. J'ai ainsi bénéficié des commentaires et critiques de nombreux collègues notamment grenoblois ainsi que de remarques pertinentes de Sylvie Monchatre et Catherine Paradeise.

¹ Si l'on convient de définir les variables x et y par la relation «la proportion x des salariés les mieux payés s'adjugent collectivement la proportion y des revenus salariaux distribués», la stabilité de la distribution se caractérise par le fait que la relation $y = f(x)$ ne varie pas dans le temps.

² Thomas Piketty établit sur ce point des séries historiques particulièrement précieuses

³ Selon la conception du salaire bien élucidée par Friot 1998

⁴ ou assimilables pour les statuts des fonctions publiques, lesquels ne relèvent pas de la

hiérarchies salariales partielles qu'ils définissent sont dotés d'une certaine durabilité au sein d'un mouvement historique lent (Saglio 1986,1999). Cette stabilité des éléments ne suffit cependant pas à expliquer la stabilité d'ensemble de la distribution au niveau sociétal. D'une part parce que des mouvements existent bien au sein de chaque classification et que la hiérarchie que chacune définit est plus ordinale que cardinale. Qui plus est, comme l'établit bien Piketty dans sa critique méthodologique de la méthode des postes repères⁵ notamment pour les fonctions publiques, l'écrasement des hiérarchies de postes, si elle existe, peut être compensée par un mouvement inverse de gonflement des effectifs dans les qualifications élevées. D'autre part parce que des mouvements et des déplacements du poids relatif de chaque classification dans l'ensemble des salariés sont également constatables.

Pour avancer dans la compréhension de ce phénomène, on cherchera dans un premier temps à comprendre comment s'établit la stabilité partielle sur chacun des segments de salariat correspondant à une classification particulière. En s'interrogeant ensuite sur la dynamique des marchés du travail d'un secteur très particulier, on s'interrogera sur la possibilité de l'existence d'une convention plus globale, dont la prise en compte, même partielle, permettrait de mieux comprendre la stabilité de la distribution globale des revenus salariaux.

2) Les conditions de la stabilité des classifications

2-1) Compromis, consensus ou armistice durable

Une hiérarchie inégalitaire des revenus peut-elle être fondée uniquement sur la domination et le rapport de forces ? Le jeu de la négociation collective n'est-il pas que, malgré le déséquilibre des pouvoirs, il y a toujours une part de recherche d'accord. L'exemple des professions artistiques tel qu'étudié par Pierre Michel Menger (2002) est particulièrement roboratif sur ces thèmes. Les groupes sociaux en question sont tout à la fois ceux qui se mobilisent le plus facilement, individuellement et collectivement, contre toutes les formes d'inégalité et d'injustices et cependant ils font partie des professions dans lesquelles les écarts de revenus sont les plus élevés et auraient même tendance à croître. Menger explique ce paradoxe par le fait que les acteurs en question, tout en se déclarant opposés aux inégalités, acceptent les principes de rémunération et de revenus propres à ces professions. Le désaccord sur le niveau de revenus existe peut-être mais ce qui fonde la stabilité du système, c'est l'acceptation des principes de différenciation sur lesquels il est fondé. Les acteurs se résignent plus facilement à une insatisfaction quant au niveau de leurs revenus qu'à un désaccord quant à l'équité : l'explication de la stabilité serait donc à rechercher dans l'acceptation de la situation comme équitable, même si cette acceptation n'interdit pas la revendication individuelle ou collective du groupe.

Comment analyser la production collective de ces compromis stables ? Le détour par un exemple stylisé de négociation politique - le tracé d'une frontière - peut donner quelques éléments d'éclairage de ce processus. Le problème posé est relativement simple à identifier : comment se partager un territoire entre deux forces antagonistes qui désirent cependant établir une démarcation durable et stable ? La solution classique de ce problème est bien connue depuis les travaux de Schelling : la frontière sera établie selon une ligne qui possède des propriétés "naturelles" évidentes, le plus souvent une ligne de crête ou le tracé d'un fleuve. On constate à l'occasion cette première caractéristique à

même procédure de négociation que les conventions collectives du privé, mais n'en sont pas moins négociés (Saglio 2003)

⁵ méthode notamment utilisée par Sellier et Tiano

savoir que la logique de la solution - ici géologique - n'a rien à voir avec la logique des problèmes posés qui, en l'occurrence, relèvent de l'ordre du politique. On connaît ainsi en matière de négociation salariale le poids des nombres ronds.

Le fait qu'il existe une règle - le tracé de la frontière suit la ligne de crête - permet cependant que le tracé effectif se distingue du tracé théorique. La frontière entre la France et l'Italie entre Chamonix et Courmayeur suit le tracé de la crête sauf aux environs immédiats du Mont-Blanc où elle passe sur le versant italien, laissant l'intégralité du sommet en France. La distorsion n'est alors compréhensible qu'en référence à la règle non appliquée. Mais les acteurs peuvent diverger sur l'interprétation de cette distorsion. On peut imaginer que les français se glorifient de ce tracé en soulignant qu'il rappelle la conquête du sommet par un de leurs ressortissants alors que les italiens en rendraient compte simplement par le fait qu'il s'agit de la ligne d'horizon visible depuis les terrasses de café de Courmayeur, rendant ainsi la surveillance de la frontière plus aisée pour leurs douaniers.

Une telle divergence sur les explications de la règle se constate fréquemment dans les négociations salariales. On a ainsi pu observer trois modes de justification des classifications ouvrières dans la métallurgie après les arrêtés Parodi. Les patrons s'en accommodaient parce qu'elle était un classement pragmatique reconnaissant les situations existantes, notamment du fait de l'existence des "assimilés professionnels" et de la répartition entre les niveaux de qualification des professionnels selon les salaires effectifs en 1936. Les syndicats au contraire la soutenaient parce qu'elle contenait un énoncé de principe dans lequel la classification est appuyée et justifiée par la reconnaissance des compétences et des diplômes individuels. Quant à Parodi lui-même - le texte est explicite et conforte ce que certains entretiens ultérieurs ont confirmé - il soutenait ces classifications au moins parce qu'elles correspondaient aux hiérarchies salariales reconnues par les accords de 1936 (Saglio 1986).

La stabilité de la convention salariale peut donc être fondée sur l'accord, mais aussi sur le désaccord relatif. Dans ce dernier cas, il faut alors une congruence des interprétations : elles appartiennent toutes à une même classe de justifications produisant le même résultat. Enfin, comme le souligne Jean Daniel Reynaud (1997) la stabilité peut être fondée sur le désaccord si aucun acteur ne se lance effectivement dans des actions susceptibles de remettre en cause le compromis.

L'exemple des classifications ouvrières de la métallurgie attribuées à Parodi⁶ permet encore de dégager un autre constat. Il est en effet remarquable que les acteurs, pour expliquer qu'ils ne se lancent pas dans la dénonciation des compromis salariaux, s'efforcent constamment de construire des justifications de ceux-ci. La stabilité de l'accord repose sur des constructions symboliques stables : l'accord ou le désaccord des partenaires se rapportent à des critères de justice et non seulement à des rapports de forces. Même si les rapports de forces sont parfois mobilisés pour rendre compte de l'inaction dans des situations considérées comme sous-optimales.

2-2) Les principes de l'inégalité de rétribution

L'étude des classifications des conventions collectives de branche et des statuts des fonctions publiques permet d'identifier les modes de justification des hiérarchies salariales. Et il s'agit bien ici des hiérarchies effectives : pour fixer leurs politiques de rémunération, les entreprises privées s'inspirent fortement des règles hiérarchiques contenues dans les classifications de

⁶ puisque lui-même reconnaît que leurs véritables négociation et reconnaissance collectives datent des accords de 1936

branches (Eyraud et al 1989, Jobert 2003) et les statuts des fonctions publiques fixent les salaires effectifs des fonctionnaires et assimilés. Cette étude permet également de poser l'hypothèse que ces justifications sont, en France au moins, en nombre limité. Qui plus est, elles correspondent à des modes de valorisation du travail et de distribution des revenus dont les principes sont hétérogènes les uns aux autres.

Une première remarque générale ressort de cette analyse historique. L'introduction puis la vogue des accords en critères classants au milieu des années soixante dix semble instaurer une rupture dans cette histoire des justifications pour les secteurs du privé. Avant cette date, les principes sont rarement écrits dans les accords, ou quand certains le sont, comme dans les accords de 1936 de la métallurgie pour les ouvriers, ce n'est que pour une part limitée des postes concernés. Il convient alors d'examiner les résultats effectifs en termes de rémunération pour élucider les principes, parfois contradictoires, sur lesquels la différenciation est fondée. Plus récemment, la mode actuelle de rémunération selon les compétences - pour autant qu'elle donne lieu à des accords de classification en bonne et due forme - bouleverse peu les justifications de l'ordre salarial (Baraldi et al 2001) : les accords en question portent plus sur les questions de formation, de prise en compte des expériences acquises et de gestion des carrières que sur les questions de salaires proprement dites.

Seconde remarque d'ensemble : dans la pratique, et surtout si l'on prend en compte les salaires indirects et non seulement les salaires directs, on observe rarement des principes purs simples mais plutôt des combinatoires. Les classifications sont plus souvent des patchworks que des ensembles dotés d'une grande unité.

Troisième remarque de méthode : nous prendrons parfois des exemples dans des modes de rémunération du travail et de différenciation des revenus qui ne relèvent pas exactement de la condition salariale. Certaines professions continuent en effet à rechigner, parfois pour des raisons proprement symboliques, à se considérer comme des salariés alors même que leurs revenus sont tirés de la valorisation de leur activité professionnelle⁷.

Le bénéfice des transactions

Le modèle pur de l'échange marchand consiste dans le transfert de la propriété d'un bien contre rémunération. Cette propriété peut tout d'abord être la possession d'une chose que le travailleur aliène dans l'échange. Le commerçant ou l'agriculteur vivent de leur travail parce qu'ils se livrent à l'échange des objets qu'ils possèdent ou qu'ils ont produits. C'est donc la qualité et la quantité des seuls objets produits et échangés qui fondent la rémunération. Celle-ci est donc dépendante de la réalisation (au sens économique du terme) de l'échange marchand. Le montant de la rémunération n'est donc pas directement proportionnel au travail fourni : il est également dépendant de la capacité de l'entreprise ainsi constituée à réaliser des bénéfices lors de son activité. S'en rapprochent alors les situations de "charges" où les travailleurs disposent d'un monopole - individuel ou collectif - leur conférant le droit de prélever une part de rémunération sur les services qu'ils doivent fournir. Les revenus des études notariales sont ainsi dépendants non seulement de la qualité des produits qu'ils fournissent, mais aussi de la valeur des transactions qu'ils contrôlent : le tarif d'un acte notarié dépend ainsi de la valeur de la transaction qu'il régit. De même, la rémunération de l'entreprise officine pharmaceutique dépend de la valeur des médicaments qui sont distribués et non seulement de leur quantité. La rémunération du salarié peut

⁷ On pense ici notamment aux avocats étudiés par Lucien Karpik (1995), mais on peut encore penser aux agriculteurs.

ainsi être - au moins pour partie - liée aux résultats financiers de l'entreprise à laquelle il participe. La rémunération des marins - pêcheurs se calcule sur le produit de la vente de la cargaison ramenée au port, après soustraction de la part de l'armateur (Del Sol et al. 1998). La rémunération des artistes est liée aux résultats de leurs prestations sur les marchés (Menger 2002). Les primes de résultats, les soultes, l'intéressement et plus récemment les stock-options sont ainsi des modes de rémunération du travail liés aux résultats de l'entreprise.

Le paiement de l'ouvrage

La rémunération des salariés est aujourd'hui plus souvent liée à l'évaluation de la prestation qu'ils fournissent qu'aux résultats de l'entreprise à laquelle ils participent. C'est l'ouvrage qui donne lieu à rémunération. Aux débuts de l'industrialisation, les conflits autour de la propriété des objets en cours de fabrication, qui circulaient entre les différents travailleurs coopérant à leur production étaient nombreux et faisaient l'ordinaire des séances des tribunaux de prud'hommes en France (Cottureau). John Styles (1983) voit dans l'émergence des fabriques le moyen trouvé par les industriels anglais de mettre fin à la "fauche" endémique et aux conflits de mesure sur les quantités effectivement échangées. Dès lors que le travail se fait dans l'espace usinier, le contrôle sur la circulation des objets produits est rendu plus aisé. Richard Biernacki (1995) montre bien comment, dans l'industrie textile anglaise, cette incorporation de l'ouvrage dans l'objet produit ne se dénoue cependant qu'au moment de la vente finale du produit : la rémunération définitive du travailleur se fait bien pour une part selon l'ouvrage mais elle n'est fixée que lorsque le produit est vendu sur le marché.

On retrouve trace de ce mode de fixation de la rémunération dans tous les modes de tarification aux pièces et à l'ouvrage. Mode de rémunération qui était commun dans le monde ouvrier français jusqu'aux années trente du XX^e siècle. Les "conventions collectives de travail" telles qu'elles existent effectivement en France avant 1936 concernent quasi exclusivement les ouvriers et le paiement aux pièces est alors généralisé. Les taux d'affûtage et les taux horaires y sont présentés⁸ comme des bases sur lesquelles calculer les tarifs de pièces qui sont les fondements effectifs des salaires ouvriers. On peut d'ailleurs dans certains cas de ce genre observer une continuité entre les statuts de travailleurs indépendants et les statuts de salariés : la convention collective de la transformation des matières plastiques à Oyonnax avant 1953 réglait ainsi aussi bien les tarifs salariaux des ouvriers payés aux pièces que les tarifs de sous-traitance des ouvriers indépendants travaillant à façon pour un donneur d'ordres⁹.

Le paiement de la force de travail

Il est cependant des situations où la distinction de l'ouvrage et son individualisation est particulièrement difficile. Pour Biernacki (1995) les entreprises textiles allemandes utilisent très tôt un système de rémunération différent de celui de leurs concurrents anglais. Ce n'est plus le produit du travail qui est rémunéré par l'employeur, mais plus directement la mobilisation de la force de travail et de ses qualités. Le cas est également fréquent lorsque la valeur du bien produit, comme c'est le cas dans les services est difficile à évaluer sur le marché (Gadrey 2002). Le montant de la rémunération n'est plus alors lié à la quantité de biens produite et dont la valeur est réalisée sur le

⁸ Cf. notamment la convention collective de la métallurgie parisienne de 1919. Les calculs peuvent être parfois si sophistiqués que les ouvriers éprouvent de grandes difficultés à les contrôler comme en atteste l'expérience personnelle de Simone Weil (1951)

⁹ Le syndicat ouvrier (CGT) comprenait alors, comme nombre de syndicats du début du XX^e siècle, aussi bien les ouvriers salariés que les travailleurs indépendants, voire de petits patrons

marché des produits mais à la qualité de la force de travail et au temps passé à la disposition de l'employeur. Dès lors, c'est bien, directement, la qualification du travailleur et non sa production effective qui est rémunérée. Un tel mode de rémunération, comme le remarque Biernacki, opère un changement important dans la conception de l'employeur : l'employeur anglais est un homme d'affaires qui associe à son affaire d'autres travailleurs ; l'employeur allemand est déjà un entrepreneur, qui ne renvoie plus le risque des affaires à être partagé avec ses employés¹⁰. Les échelles de salaires des classifications ouvrières des débuts du siècle explicitent pour une part cette différenciation.

Les contributions inestimables et la rétribution selon le rang

Il existe cependant des activités pour lesquelles la rémunération est considérée comme inestimable que ce soit selon le premier mode (la quantité de biens produite) ou le second (la qualité de la main d'œuvre mobilisée). Ce sont tout d'abord les activités qui ont pour objet la personne même du partenaire dans l'échange : Erving Goffman, en les regroupant dans la catégorie de "professions vouées aux services personnalisés" (Goffman 1968 : 378) remarque ainsi que les travaux qui se réalisent sur les demandeurs eux-mêmes ne donnent le plus souvent pas lieu à rémunération tarifée de cette manière mais donnent lieu à honoraires. Il utilise pour ce faire une double distinction. En premier lieu, il remarque que la catégorie d'honoraires s'étend largement aux professions mobilisant des savoirs et des compétences socialement fortement considérées et donc "inestimables" : *"Il ne faut pas confondre, remarque-t-il, honoraires et prix d'un service, et cela pour deux raisons. Traditionnellement, la rémunération correspond à autre chose qu'à la simple valeur du service. Lorsque cette valeur est considérable pour le client, le praticien est censé, en principe, se limiter à demander la rétribution habituelle fixée par l'usage, et correspondant en gros à ce dont il a besoin pour se maintenir dans une situation décente et lui permettre de se consacrer à sa vocation. Inversement, si les services effectués sont de peu d'importance, le praticien se sent obligé, soit de ne rien demander du tout, soit d'exiger une somme forfaitaire relativement importante qui le met à l'abri des dérangements injustifiés ou qui empêche le public de sous-estimer ou d'ignorer la valeur de sa contribution et partant sa propre valeur. (...) En outre, étant donné qu'il s'agit d'un travail et que ce travail s'exerce sur des systèmes matériels très fermés et très réels, le réparateur peut se permettre le désintéressement : un bon travail de réparation ou de construction représente aussi une œuvre avec laquelle le praticien peut s'identifier ; le travail procure ainsi un nouvel intérêt qu'il tire de lui-même. Enfin le praticien est certainement aussi motivé par le désir d'aider l'humanité en tant que telle."* (ibid, 381-382). En second lieu, il remarque que la difficulté est redoublée dans le cas des services médicaux qui s'exercent sur le corps même des clients dont la régénération ou le simple entretien ne peuvent être assimilés à une opération banalement économique d'adjonction de plus value.

Le principe de rémunération des militaires ne peut pas non plus être assimilé simplement à la rémunération du produit de leur travail non plus qu'à celle de leur force de travail. Il ne s'agit d'ailleurs pas, du moins d'un point de

¹⁰ Il peut être opportun de remarquer que la définition par Coase (1937) de la nature de la firme, en ne s'intéressant pas précisément aux modalités de la rémunération, ne perçoit pas cette distinction.

vue de principe juridique, d'un échange contractuel : le militaire français ne passe pas un contrat avec son employeur, il se soumet à une réquisition qu'il accepte. La fixation du montant de sa rémunération n'a donc rien à voir avec les risques qu'il accepte de subir. La nation¹¹ lui octroie une solde qui est fixée comme «les moyens de tenir son rang». C'est dès l'abrogation de la Loi sur les Officiers de 1834 que les principes de cet échange sont fixés et comprennent : la distinction du grade et de l'emploi, la rémunération selon le grade et la position (en activité ou non), et le droit à la retraite (et à la rémunération correspondante) après un certain temps de service.

Dans ces deux situations la formulation juridique utilisée affirme que ce n'est ni le produit, ni la qualité de la force de travail qui est le fondement de la rémunération, mais que le montant de celle-ci correspond à quelque chose qui a rapport avec le rang et/ou l'honneur que l'on reconnaît à la personne. Karpik (1995 : 265) montre que les avocats, pour fixer la rémunération qu'ils estiment légitime, se réfèrent à une évaluation de leur place dans la hiérarchie des avocats.

L'ancienneté comme critère de rémunération

Qu'elle soit considérée comme le moyen d'accroître la qualification du travailleur ou comme une mesure de son rang, l'ancienneté est couramment retenue comme un critère de la rémunération. Dans certaines conventions collectives, la rémunération de base varie en fonction de l'ancienneté dans le poste ou dans l'entreprise. Cette variation peut être considérable et correspondre à un accroissement de l'ordre de 70% du salaire de base¹². Le jeu de l'ancienneté peut être indirect et se traduire par un accroissement de la qualification reconnue. Dans le mode de rémunération des militaires, l'obtention des premiers grades d'officiers est garantie par le seul jeu de l'ancienneté de même que le sont les échelons dans bien des statuts de la fonction publique.

Dans les pratiques, ces modes de justification se combinent fréquemment. Le salaire aux pièces des ouvriers des années trente dépend de leur production, mais aussi de la qualité reconnue à leur force de travail. L'ancienneté et le rang sont souvent inextricablement mêlés dans les évaluations. Les règles ne cessent d'évoluer du fait même de l'échange : *« L'équité de l'échange est le produit de l'échange : un échange équitable est celui qui se poursuit sans mécontentement excessif ou, du moins, où chacun trouve une réponse aux griefs de l'autre »*(Reynaud 1997 :27).

3) Le modèle militaire et les formes de propriété

La stabilité des hiérarchies ne découle pas seulement de la stabilité des justifications. Elle découle aussi de la stabilité des rôles et des positions des différents protagonistes sur les segments des marchés du travail considérés. Ainsi Biernacki renvoie l'explication des différences de modes de rémunération des ouvriers entre entreprises anglaises et allemandes du textile à la différence des conceptions des contributions et des rôles des employeurs et des salariés dans ces deux configurations. En prenant pour exemple un marché du travail

¹¹ il peut être opportun de noter que cet échange particulier implique des protagonistes autres que l'employeur (en l'occurrence l'armée considérée) et le travailleur (le militaire) puisque l'échange produit des engagements impliquant la nation d'une part et la famille du militaire de l'autre.

¹² C'est le cas notamment de la « Convention de 1966 » de l'UNAPEI, qui est la convention principale des professions du travail social

particulier, on tentera de construire une conceptualisation permettant de rendre compte de cette différenciation des rôles dans l'échange.

3-1 Les marchés du travail de la Marine Nationale

Le fonctionnement du marché du travail interne de la Marine Nationale¹³ repose sur quelques principes simples que le recours aux catégories classiques dégagés déjà par Clark Kerr (1954) permet d'éclairer. Chaque segment de marché du travail se caractérise ainsi par un "port d'entrée" et des procédures de carrière et de contrôle de l'allocation des postes.

Les ports d'entrée qui mettent en contact le marché institué de la Marine Nationale avec les segments de marché libre, sont peu nombreux et bien identifiés. Au nombre de trois, ils sont positionnés à la base de chacun des "corps" classiques de la fonction publique militaire : hommes du rang, officiers mariniers et officiers. En entrant comme matelot, on accède aux grades des hommes du rang, comme second maître à ceux d'officiers mariniers et comme enseigne de vaisseau à ceux d'officiers. Les exceptions à cette règle du passage par les ports d'entrée sont fort rares et concernent pour l'essentiel quelques statuts d'officiers sous contrat qui ne font pas carrière dans l'institution. L'examen des carrières effectives permet de constater que les segmentations de corps sont fortes mais pas totalement étanches. Certes, le mythe de l'unification totale du marché militaire existe bien sous une forme connue de tous "on peut s'engager comme matelot et finir amiral". Dans les pratiques de telles carrières sont totalement exceptionnelles¹⁴. L'examen des carrières effectives dégage des probabilités plus plausibles : celui qui rentre comme matelot peut espérer finir sa carrière comme officier marinier, voire officier marinier supérieur. Celui qui rentre officier marinier peut espérer terminer sa carrière comme officier subalterne. Quant à ceux qui entrent comme officier, ils n'ont de chances plausibles d'accéder aux postes d'officiers généraux que s'ils sont entrés par l'École Navale et ont passé ensuite le concours de l'ancienne École de Guerre.

Les promotions à l'intérieur de chaque corps sont soigneusement encadrées par la loi : elles sont continues¹⁵, elles peuvent se faire au choix ou à l'ancienneté ou par combinaison de ces deux critères, toutefois un temps minimum de service dans le grade inférieur est nécessaire avant l'obtention d'une promotion¹⁶. La possibilité de promotion d'officier-marinier à officier est également soigneusement codifiée. La loi définit la proportion des officiers issus de chacune de ces filières de formation¹⁷. Ces règles sont anciennes et apparaissent dans les textes dès la loi de 1834.

En début de carrière, notamment pour les officiers, cette promotion est

¹³ Pour cette analyse, cf. Dufoulon et al. 1995

¹⁴ La tradition de la Marine Nationale veut encore que, à chaque période, on puisse citer un officier général en activité ou en seconde section (position équivalente à la retraite pour les officiers généraux) qui a ainsi fait toute la carrière. Il y a actuellement en activité plus de quarante officiers généraux dans la Marine.

¹⁵ Loi 72-662 du 18 juillet 1972, Article 34 : "les promotions ont lieu de façon continue de grade à grade à l'exception de la nomination des sous officiers ou officiers mariniers dans les corps d'officier"

¹⁶ Ibid, article 40 : "l'avancement de grade a lieu soit au choix, soit au choix et à l'ancienneté, soit à l'ancienneté. (...) nul ne peut être promu à un grade s'il ne compte dans le grade inférieur un minimum de durée de service fixé, pour chaque corps, par le statut particulier."

¹⁷ Ibid Article 38 : "Le recrutement des officiers de carrière s'effectue
- soit pas la voie des écoles militaires d'élèves officiers, qui recrutent par concours
- soit par concours par examen ou sur titres parmi les militaires
- soit au choix parmi les officiers sous contrat et les sous-officiers qui en font la demande

Les statuts particuliers déterminent notamment : (...) Les proportions à respecter, par rapport au personnel admis par concours dans les écoles militaires d'élèves officiers, pour le personnels provenant des autres sources de recrutement"

automatique : le jeune officier qui a réussi le concours de l'École Navale et s'est engagé pour un temps relativement long sait qu'il ne finira pas sa carrière comme enseigne de vaisseau. C'est un peu moins vrai pour le jeune admis à l'école des officiers mariniers qui devra tout d'abord obtenir le renouvellement de ses contrats temporaires avant de se voir garantir une carrière.

L'allocation des postes se fait selon des procédures nettement moins bureaucratiques et impersonnelles que l'attribution des grades. Les mouvements de changements d'affectation sont fréquents puisqu'un officier ne doit pas rester plus de deux ans dans le même poste et un sous officier trois. Cette règle souffre peu d'exceptions. La gestion des affectations des officiers généraux est très personnalisée et négociée à l'intérieur du groupe des pairs, sous contrôle des autorités politiques pour les postes les plus sensibles. Pour les officiers subalternes et supérieurs, c'est le " marchand d'hommes ", officier appartenant lui-même à la catégorie concernée qui prépare et organise le " rotary ". Pour ce faire, il rencontre l'ensemble des individus concernés, tient compte de leur desiderata et de leur plan de carrière. Les ajustements sont donc pour une bonne part individualisés. Le contrôle sur les décisions prises est le fait du collectif, même s'il reste plus informel que formel. Pour les officiers mariniers, ces mouvements se font à l'intérieur de chaque segment de spécialité, sous le contrôle d'officiers. La non formalisation des règles d'allocation des postes permet des ajustements personnalisés.

3-2 Les différents modes de propriété

Revenir sur les catégories utilisées par Clark Kerr dans son article de 1954 amène à dégager une particularité de ce type de marché du travail. Dans la description qu'il tire de l'analyse des marchés du travail ouvrier de la baie de San Francisco, Kerr caractérise deux grands types de marchés institués¹⁸ qu'il distingue selon les modes de propriété qui y ont cours. L'engagement dans l'échange de rémunération du travail suppose en effet que soit reconnue au travailleur, qu'il soit salarié ou non, une propriété. Celle-ci ne doit pas être confondue avec la possession du bien ou du service ; elle ne s'aliène pas dans l'échange, mais elle est plutôt un mode de définition tout à la fois de la position du travailleur dans l'échange et du contrôle exercé sur l'allocation des postes de travail. Kerr distingue deux de ces modes de propriété selon qu'ils sont plus collectif ou plus individuel¹⁹.

La propriété collective au fondement des professions

Le premier est celui de la propriété collective²⁰. Le collectif de travailleurs détient la propriété collective des postes. C'est le mode classique des " professions " que Kerr applique aux marchés du travail professionnels ouvrier contrôlés par les syndicats. L'allocation des postes aux individus n'est pas contrôlée par l'employeur qui paie le salaire, mais par le syndicat²¹. Les employeurs, dans le cas de marchés du travail salariés, ou les utilisateurs clients dans les professions autres, reconnaissent par convention au syndicat un monopole collectif du contrôle de l'attribution des postes. Ce monopole peut même être garanti par l'État. Dans cette configuration, remarque Kerr, si l'ancienneté a du sens pour garantir la prévisibilité des revenus de l'employé, c'est plus quand elle est mesurée par rapport au syndicat que par rapport à

¹⁸ " institutional markets "

¹⁹ Ce faisant, Kerr joue aussi, dans le texte, sur les deux acceptions du terme de propriété, dualisme que rend bien, en anglais, l'opposition entre " property " et " ownership "

²⁰ " Communal ownership "

²¹ Le terme américain " union " est ici plus large que le terme français de syndicat et pourrait également être pertinent pour décrire les ordres professionnels et certains " corps " des fonctions publiques françaises

l'employeur lui-même. Ce sont donc des critères syndicaux²² qui définissent et garantissent l'employabilité des travailleurs. Dans sa forme la plus pure, le modèle du monopole collectif est souvent associé à un mode de rémunération à la production. C'est le salaire aux pièces ou à l'ouvrage, ou encore le paiement à l'acte dans les professions libérales, qui est le plus souvent associé à ce monopole collectif des postes.

Il n'est pas sans intérêt de comprendre pourquoi une telle forme de régulation des marchés du travail a été interdite en France pour les marchés du travail salariés du privé. Les débats juridiques autour de la fameuse convention d'Halluin ont en effet donné lieu à un revirement de jurisprudence de la Cour de Cassation. La position actuelle de l'interdiction de ce mode de régulation suit la position énoncée par Julien Boncase dans son commentaire publié²³ où il fait valoir que la liberté d'adhésion au syndicat de son choix correspond à une coutume, laquelle doit être considérée comme une «loi constitutionnelle» pourtant non écrite. C'est donc au nom du respect du pluralisme syndical - et plus prosaïquement pour empêcher la CGT d'être en position dominante - que ce mode de régulation revendiqué par les ouvriers syndiqués de l'époque a été interdit.

La propriété individuelle du poste dans les marchés internes à la française

La pratique traditionnellement la plus usuelle dans les grandes entreprises françaises est celle du primat des «marchés internes». Elle correspond au second mode de propriété défini par Kerr²⁴. Le travailleur salarié est alors considéré comme propriétaire de son poste et l'allocation des postes vacants se fait selon des règles privilégiant l'ancienneté dans les postes immédiatement inférieurs dans la hiérarchie professionnelle. La proximité avec le nouveau poste à pourvoir et l'ancienneté de cette proximité sont alors pour l'employeur les garanties de la capacité à occuper le poste vacant. Il y a donc pour le salarié la possibilité de faire, dans l'organisation de travail, une carrière qui le conduit à changer de poste, voire de métier. La polyvalence et la capacité d'adaptation à de nouveaux postes deviennent des valeurs importantes dans la carrière du salarié. On doit cependant remarquer que, contrairement aux pratiques nord américaines courantes dans les entreprises syndiquées, de telles règles sont rarement formalisées de manière précise en France dans des conventions agréées par les syndicats, que ce soit au niveau des accords de branche ou même des accords d'entreprise.

La préférence des patrons français pour ce mode de gestion des marchés du travail peut donc être interprétée comme le fait qu'il s'agit pour eux d'échapper ainsi à un contrôle syndical précis sur l'allocation des postes et d'obtenir ainsi une stabilisation de la main d'œuvre (Bunel 1986). La rémunération est donc le plus souvent fondée sur le jeu des deux critères de la qualité de la force de travail et de l'ancienneté, système bien décrit dans les modèles économiques de rémunération différée.

La propriété du grade et le droit à la carrière des militaires

Aucun de ces deux modes d'allocation des postes sur les marchés du travail internes n'est totalement pertinent pour rendre compte de la situation

²² L'ancienneté est l'un de ces critères les plus couramment utilisés. Mais on sait aussi que des critères plus discutables d'un point de vue éthique, comme le genre ou l'appartenance ethnique, ont été utilisés fréquemment. Les corps de la fonction publique française n'ont d'ailleurs guère contesté l'usage du critère de nationalité comme mode de fermeture des marchés du travail qu'ils contrôlent.

²³ Dalloz 1920

²⁴ « Private property »

des officiers de la Marine Nationale. La dissociation du grade et de l'emploi²⁵ introduit la possibilité de choix du détenteur du poste par l'autorité politique et militaire et contredit donc les règles spécifiques de la propriété collective. La pratique de la rotation systématique des postes²⁶ est contradictoire avec la règle de la propriété individuelle du poste. Dès la loi de 1834, c'est une troisième modalité de la propriété qui est reconnue aux officiers : celle de la propriété du grade²⁷, qui est reconnue à l'individu et n'est pas aliénable. Il existe bien, ailleurs, des rémanences du système d'ancien régime où les postes étaient attribués, voire vendus et pouvaient se transmettre comme biens de patrimoine (charges notariales, huissiers). La Loi de 1834 en dissociant explicitement le grade et l'emploi, instaure pour les militaires une rupture par rapport à cette logique de propriété individuelle du poste.

Dans ces marchés du travail militaires, la rémunération n'est pas liée à la production effective : les armées républicaines rompent avec la tradition d'ancien régime où le butin prélevé sur les vaincus était un moyen de s'assurer une part, parfois importante des revenus (Cardini). Ce qui garantit l'échange salarial, c'est - selon l'expression consacrée - «les moyens de tenir son rang». Ce «rang» à tenir n'est pas strictement analogue à la compétence ou à la qualification. Il est plutôt une position sociale reconnue - à l'individu voire au service - dans une hiérarchie. Qui plus est, la rémunération garantie à l'officier ne se limite pas au temps pendant lequel il est «en activité». Dès la loi de 1834, la retraite des officiers est de droit après un certain temps passé au service actif et il s'agit alors d'une dette de la Nation, inscrite au Grand Livre de la Dette Publique.

Dans le modèle de la propriété individuelle on pouvait estimer que la propriété du poste était liée à la reconnaissance d'une qualification professionnelle acquise par l'individu et renforcée par l'ancienneté. Dans celui de la propriété collective, c'est le syndicat, gestionnaire de l'allocation des postes, qui garantit à l'employeur la qualification des employés. Les procédures de l'embauche des militaires ne reposent pas sur la reconnaissance de leur qualification. Le recrutement par concours doit plutôt permettre de sélectionner des recrues selon leur potentiel de formation et non selon leur qualification attestée. C'est à l'employeur d'organiser les formations qu'il juge nécessaires, tout au long de la carrière, et ces temps de formation sont effectivement rémunérés dès l'entrée dans la carrière. Le contrôle sur les promotions est cependant minimal : dès la première loi de 1834, il y a la définition d'un temps minimal nécessaire pour être inscrit au tableau d'avancement et pour pouvoir bénéficier d'une promotion de grade ainsi que d'un temps maximal au bout duquel la promotion est de droit. Entre ces deux limites, la promotion effective est le fait du Prince, et en pratique dépend du jugement des supérieurs.

Dans la pratique on constate cependant que ce modèle de l'engagement à long terme ouvrant droit à la retraite n'est que le fait d'une minorité des recrutements effectifs. C'est le cas seulement des officiers passant par les écoles d'officiers. Pour les sous-officiers d'aujourd'hui²⁸, comme pour un certain nombre d'officiers subalternes, les recrutements se font sur la base de «contrats» dont le renouvellement est aléatoire. A l'autre extrémité de l'échelle hiérarchique, il est de coutume que les officiers généraux signent par avance

²⁵ règle fort ancienne dans la fonction publique militaire puisqu'elle se retrouve dès la loi de 1834

²⁶ le temps d'affectation d'un officier sur un poste embarqué sur un navire de combat est limité à deux ans. Le renouvellement pour une durée d'un an est exceptionnel et la durée moyenne des affectations d'officier est nettement inférieure à deux ans.

²⁷ «le grade est la propriété de l'officier» énonce la loi de 1834 qui spécifie avec précision les rares cas d'indignité dans lesquels le Roi, et lui seul, peut supprimer cette propriété et procéder à la «dégradation» de l'officier.

²⁸ qui sont à des «officiers» au sens de la loi de 1834 comme de celle de 1972 actuellement en vigueur

une demande de mise à la retraite : au cas où une promotion ne leur est pas proposée, ils sont donc mis à la retraite «à leur demande».

Le rang et les compétences

Les règles de rémunération des militaires font donc que celle-ci est plus prévisible, pour l'individu, que ne l'est l'activité effective qui lui sera confiée au cours de sa carrière. Quand il réussit le concours de l'École Navale, le jeune officier peut savoir, avec une bonne précision quelle sera sa rémunération au cours de dix premières années de sa carrière. Par contre, il ne sait pas quels seront les emplois qu'il aura à occuper pendant ce temps. Il ne sait même pas, au moment où il passe le concours, quel sera le métier précis qu'il va exercer. C'est pendant l'école, et le plus souvent en fonction de son classement scolaire, qu'il choisira parmi les diverses spécialités qui lui sont ouvertes. Il pourra ainsi commencer sa carrière comme officier mécanicien, missilier artilleur, détecteur, pilote de chasse ou d'hélicoptère ... Les compétences nécessaires à l'exercice du métier sont donc définies précisément et acquises après l'engagement et non en préalable.

Cette particularité se renouvelle plusieurs fois au long de la carrière. La formation fait partie de l'engagement et les temps passés en formation sont, relativement, très longs. Le mécanisme se renouvelle, pour les officiers les plus «brillants», au bout d'une dizaine d'années d'engagement. C'est en effet vers l'âge de 33 à 35 ans que les officiers qui aspirent à accéder aux postes les plus élevés passent un concours interne pour une seconde étape de formation²⁹. De nouveau, ils ne connaissent pas le métier précis qu'ils vont avoir à exercer³⁰, mais savent que la réussite à ce concours leur ouvrent les carrières d'officiers supérieurs et l'accès aux postes d'officiers généraux. Il existe enfin un troisième niveau d'école spécialisée accessible aux officiers généraux et dans lequel ils vont croiser d'autres hauts fonctionnaires de la République.

La réussite à la première sélection entraîne le recrutement de même que celle au concours de l'École de Guerre entraîne le classement dans les officiers à fort potentiel. Ni l'une ni l'autre de ces deux procédures de sélection et de classement ne correspondent à la reconnaissance de compétences nécessaires à l'exercice d'un métier particulier. Plutôt, tout se passe ici comme si l'employeur faisait un pari sur les capacités de l'officier à acquérir par la suite les compétences nécessaires à l'exercice de ces métiers. Car c'est bien lors des formations, postérieures au concours et effectuées dans des conditions de salarier garanti contre l'incertitude, que l'officier acquerra les compétences que l'employeur estimera utiles pour le fonctionnement de l'institution. L'opération de concours consiste donc à attribuer un «rang» aux individus lauréats plutôt qu'à sélectionner les individus directement utilisables par l'organisation. Ce rang est tout à la fois un grade immédiat, un rang dans le tableau d'avancement et une garantie de carrière pour l'avenir à moyen terme. C'est cette garantie du rang et de son évolution qui précède la définition des compétences nécessaires à l'exercice du métier.

Mutatis mutandis, on retrouve le même processus dans le cas du recrutement des officiers - marins. La réussite au concours précède la sélection de la «spécialité» dans laquelle le sous-officier va servir pendant toute sa carrière de sous-officier. Alors même que ces spécialités peuvent s'avérer correspondre à des «métiers» - au sens civil - fort différents les uns des autres, depuis les métiers les plus «marins» de boscos³¹ jusqu'à ceux plus «civils» de secrétaires administratifs en passant par les métiers plus «militaires» de détecteurs ou de missiliers - artilleurs.

²⁹ qui est cette fois «inter-armes» et correspond à l'ancienne «École de Guerre»

³⁰ qui peuvent tout aussi bien relever de la gestion de personnel de la gestion de programmes techniques, de commandements opérationnels, de missions de représentation ...

³¹ Les spécialistes de la manoeuvre du bateau

Ce mode de justification de la rémunération par le rang ne se limite pas au seul monde des militaires. Dès les débuts du XX^e siècle, Hauriou et Duguit avaient ainsi constaté que ce principe de la solde comme moyen de tenir son rang était au fondement de la rémunération des fonctionnaires. Quant au mode de recrutement et à l'indétermination des postes, voire des métiers de la carrière effective, il peut s'observer dans nombre de situations des fonctions publiques où les recrutements se font avant l'entrée en formation. Pour ce qui concerne les entreprises privées, on sait que le choix des écoles d'ingénieurs après la réussite aux concours se fait plus souvent selon des critères de rang que selon les spécialités professionnelles auxquelles chaque école préparerait. On peut également s'interroger sur le mouvement de diffusion progressive de ce mode de rémunération en dehors des fonctions publiques proprement dites (Saglio 1999).

La propriété inaliénée dans l'échange

Avec l'analyse du marché du travail des artistes, Pierre Michel Menger introduit une quatrième forme de propriété. Contrairement aux trois précédentes, ce qui caractérise cette forme d'échange est que l'identité du producteur demeure l'une des caractéristiques éminentes du produit : il s'agit là de *« l'une des grandeurs constitutives du développement des activités artistiques : la différenciation remarquable des individus et des produits de leur travail, l'identification de l'individu avec son œuvre et l'identification par autrui des singularités de ce qui s'offre à sa délectation »* (2003 : 15). Menger remarque justement que cette forme de rapport aux marchés du travail et des produits contribue à la justification d'inégalités de rémunération considérables. Comme il le remarque fort justement, la diffusion de ce modèle se fait *« hors du schéma de monopolisation de compétences légalement certifiées »* (ibid : 75) qui était celui des professions classiques et de la propriété collective de Kerr. Sa généralisation pourrait expliquer une dualisation croissante du salariat. Mais ne confond-on pas alors deux mouvements d'accroissement de la différenciation des produits offerts sur les marchés, dont l'un seulement, bien caractérisé pour les productions artistiques, correspond à un maintien de l'identification du producteur dans l'échange ?

4) La position dans l'échange et modes de propriété.

En combinant l'observation des justifications et celles des propriétés reconnues, on peut avancer dans la compréhension de la stabilité des hiérarchies salariales. La définition et la reconnaissance par les partenaires de l'échange de la propriété du travailleur est une des conditions de fermeture des marchés du travail. La propriété reconnue, cette qualité qui ne s'aliène pas lors de l'échange de travail, en garantit la possibilité et la durabilité. Elle est le moyen de garantir - fût-ce en la limitant - l'insubstituabilité (Paradeise 1986) des travailleurs. A contrario, comme le remarque Kerr citant Fischer, lorsque aucune propriété ne leur est ainsi reconnue, les travailleurs s'avèrent indéfiniment substituables et donc précaires.

La reconnaissance de la propriété collective des postes correspond le plus souvent à une justification des différences de rémunération, à l'intérieur de la catégorie ainsi délimitée, par le paiement de l'ouvrage ou par le bénéfice des transactions. Le salaire aux pièces était le mode de rémunération habituel des ouvriers jusqu'aux années soixante. Il autorise une stratégie individuelle de calcul des revenus, voire de différenciation dans le groupe sans pour autant en mettre en péril la cohésion, du moins à l'intérieur de limites bien définies. Les mineurs du Nord décrits par Viseux (1991) se mesurent les uns aux autres par

leurs capacités à se faire de bonnes payes. La compétition est fortement teintée de connotations d'honneur et de machisme latent (ibid: 211 -220), mais elle reste limitée par l'exigence de ne pas faire baisser les tarifs comme le montre la célèbre analyse de Donald Roy. La stabilité relative des rémunérations repose alors sur la cohésion d'ensemble des acteurs susceptibles de porter les revendications des différents groupes. La prédominance en France des syndicats à vocation intercatégorielle sur les syndicats plus catégoriels contribuerait alors à l'explication de cette stabilité. Mais l'explication de la stabilité provient également de la décroissance du poids de ce mode de rémunération dans les formes salariales, sauf pour les salariés les moins payés.

La propriété individuelle des postes correspond le plus souvent à des mécanismes de justification des hiérarchies de revenus reposant sur la reconnaissance de qualités garanties par l'expérience et donc l'ancienneté. Sur un segment du marché interne, les travailleurs acquièrent, grâce à l'ancienneté les compétences spécifiques³² que leur promotion légitimera publiquement. De tels modes de fonctionnement des marchés internes restent prédominants dans nombre de situations des fonctions publiques qui, tout en reprenant des traditions militaires le mode de rémunération par le rang (souvent mesuré dans la pratique par l'ancienneté), ont repris de la tradition des charges³³ le modèle de la propriété individuelle du poste. On observe alors une combinaison d'un contrôle professionnel de l'accession au segment du marché du travail et d'une propriété individuelle des postes se traduisant par des disparités salariales importantes au fil de la carrière.

Les évolutions récentes des politiques de recrutement des entreprises françaises ont, semble-t-il accentué les pratiques de mise en concurrence des marchés internes par rapport à l'extérieur de l'entreprise. Les diplômes deviennent ainsi un mode de justification des compétences fréquemment utilisés (Eymard Duvernay 2003) en ce qu'ils facilitent le repérage de qualités standardisées sur les segments externes des marchés du travail. La différenciation des revenus salariaux est-elle pour autant justifiable par les investissements en formation auxquels ont consenti les travailleurs ? L'argument est souvent évoqué, mais des calculs simples montrent alors des différences de valorisation considérables. Ne serait-ce que du fait que les diplômes obtenus en cours d'emploi par la formation professionnelle sont moins bien valorisés que les diplômes initiaux (Caillaud 2003) ou du fait de l'inégalité de rendement salarial des diplômes selon les sexes. Dans les faits, plus qu'à la complexité relative des compétences reconnues, la différence de rémunération correspond plutôt à une reconnaissance du rang social auquel la reconnaissance des diplômes donnerait droit.

Les ajustements individualisés des recrutements pour tenir compte de qualités et de compétences plus personnalisées (Eymard Duvernay et Marchal 1997, Eymard Duvernay 2003) ne sont pas, comme on l'a vu pour l'allocation des postes dans la Marine Nationale, antinomiques avec une reconnaissance du rang comme élément clef de la détermination des statuts et des revenus. La "notoriété" des artistes serait également pour une part assimilable à cette notion de rang.

Dans l'ensemble de ces mouvements, l'établissement de la rémunération repose sur une distance établie entre le producteur et le marché des produits. Quand la rémunération tient compte des résultats sur le marché des produits et du bénéfice des transactions, c'est par le biais de l'évaluation du rendement de l'entreprise, et non directement du salarié producteur. Dans ces cas, on l'a vu, la stabilité de la hiérarchie des rémunérations peut s'expliquer pour une large part par le fait que le rang est le critère principal d'appréciation du niveau légitime

³² Doeringer et Piore 1971 ont donné une démonstration classique de ce point

³³ à moins que cela ne soit inspiré du modèle des magistrats du siège où l'inamovibilité du fonctionnaire est un droit garantissant l'indépendance des magistrats.

de la rémunération.

La diffusion du modèle de rémunération des artistes serait donc un élément susceptible de bouleverser cet équilibre traditionnel. Comme le montre bien Menger, ce modèle de rémunération, et son acceptation sociale, repose sur le fait que la propriété du producteur sur la chose produite est, au moins pour une part symbolique, non aliénée dans l'échange. C'est au contraire l'un des éléments importants de la valorisation des produits sur le marché. Il nous paraît peu probable qu'un tel modèle se diffuse largement, même s'il est vrai qu'il s'avère déjà pertinent dans certains secteurs très particuliers où la créativité individuelle du producteur est recherchée.

5) Une convention aristocratique

Examinant au début du XX^e siècle la distribution des revenus en France, Elie Halévy commençait par établir que les conventions de liens entre les modes de production des richesses et leur distribution étaient de peu de secours pour comprendre l'économie générale de la distribution. Il concluait cet examen en remarquant que les tendances aristocratiques restaient, en France, prédominantes en matière de distribution. Pour reprendre une catégorie institutionnaliste établie par Karl Polanyi (Polanyi et al, 1957), l'économie française était plus une économie fonctionnant selon le mode de la redistribution que sur celui de l'échange ou de la réciprocité. La permanence de cette caractéristique serait-elle une des explications de la stabilité des hiérarchies salariales constatée par Piketty ?

Tout se passe en effet comme s'il existait un critère dominant en matière de salaire : l'évaluation du rang prédomine sur celle du travail et de ses qualités. Dans la vigoureuse défense qu'il fait du salariat, Friot (1998) ne préconise d'ailleurs pas autre chose puisque la rémunération y est dissociée du travail effectif. La prise en considération de la production effective intervient éventuellement, mais en un second temps, une fois fixé le rang et donc la plage de rémunération légitime.

Qu'est-ce que cette stabilité des hiérarchies salariales nous enseigne sur le système français de relations professionnelles ? Traditionnellement, même si c'est un peu moins le cas sur la fin de la période, les conflits salariaux y sont fréquents, mais simultanément on peut penser que la négociation réelle sur les salaires est plus rare. Certains pourraient être tentés d'en déduire que les rigidités seraient moindres et, en conséquence, le système plus flexible et adaptable. C'est la thèse classique des néo-libéraux. En fait la situation est inverse : l'absence de négociations ou du moins leur faiblesse freinent les évolutions des hiérarchies salariales.

En même temps, on doit remarquer que les conflits salariaux ne signifient pas pour autant l'existence d'un fort courant de contestation de la hiérarchie salariale. Ce phénomène a probablement à voir avec la structure même des organisations syndicales : le fait que, notamment dans le public, tous les salariés, quelque soit leur niveau de salaire adhèrent au même syndicat (voire à la même section syndicale) est un des éléments qui permettent de comprendre la faiblesse de la contestation de l'ordre salarial en France.

Bibliographie citée

- Baraldi L, Durieux C. Monchatre S. 2002, " La gestion des compétences : quelle individualisation de la relation salariale ? ", in Brochier D. 2002
- Barreau J. 2003 (dir), *Quelle démocratie sociale dans le monde du travail ?*, Presses Universitaires de Rennes, 39-50
- Biernacki R. 1995, *The fabrication of Labor Germany and Britain, 1640 - 1914*,

- University of California Press, 569 p.
- Brochier D. (Coord) 2002, *La gestion des compétences Acteurs et Pratiques*, Economica
- Bunel J. 1973, *La mensualisation, une réforme tranquille*, Ed ouvrières, Paris, 1973
- Bunel J. 1986, "Le réenchantement de l'entreprise", *Sociologie du Travail*, N° 3/1986. 251-263
- Caillaud P. 2003, " Qualification professionnelle et valeur du diplôme ", in Dupray et al., 2003 115-128
- Cardini F. 1982, *Quell'antica festa crudele, Guerra e cultura della guerra dall'eta feudale alla Grande Rivoluzione*, Firenze, Sansoni, 1982, Trad fcse *La culture de la guerre*, Paris, Gallimard, 1992.
- Coase R.H. 1937, "The nature of the firm", *Economica*, N°4, 386-405.
- Del Sol M., Gouzien A., Souchard N, Turquet P. 1998, " Répartition du travail et identités salariales Marins pêcheurs, saisonniers, intérimaires, intermittents ", *Travail et Emploi*, 74, 63-76
- Doeringer P.B., Piore M 1971., *Internal labor markets and Manpower analysis*, 2° Ed. Sharpe, New York, 1985. (1° Ed. Heath, 1971)
- Dufoulon S., Saglio J. ,Trompette P. 1995, *Les marins du Georges Leygues, analyse du fonctionnement social d'un bâtiment de combat*, Rapport pour la DRET, 301 p.
- Dupray A, Guitton C. Monchatre S. 2003, *Réfléchir la compétence Approches sociologiques, juridiques, économiques d'une pratique gestionnaire*, Octarès
- Eymard-Duvernay F., Marchal E. (dirs) 1997, *Façons de recruter, Le jugement des compétences sur le marché du travail, Métailié*
- Eymard-Duvernay F. 2003, " L'évolution des conventions salariales ", in Dupray et al., 211-226
- Eyraud F., Jobert A., Rozenblatt P., Tallard M. 1989, *Les classifications dans l'entreprise : production des hiérarchies professionnelles et salariales*, Document Travail et Emploi, La documentation Française.
- Faugère D., Kramarz F. 2001, "La mobilité salariale en France de 1967 à 1999", *Inégalités économiques*, Rapport n° 33 du Conseil d'Analyse Économique, La Documentation Française.
- Friot B. 1998, *Puissance du salariat. Emploi et protection sociale à la française*, La Dispute.
- Gadrey J. 2002, " Croissance et productivité : des indicateurs en crise larvée ", *Travail et Emploi*, n° 91, 9 - 17
- Goffman E. 1968, *Asiles, Etudes sur la condition sociale des malades mentaux*, Paris, Minuit
- Halévy E. 1906, " Les principes de la distribution des richesses ", *Revue de métaphysique et de morale*, 4, 545-595
- Jobert A. 2003, " Quelles dynamiques pour la négociation collective de branche ? " *Travail et Emploi*, n° 95, 5-26
- Kalck P., Marquette C., Monchatre S. 2001, " L'histoire longue de la mise en œuvre d'un accord sur les compétences : quelques pistes d'analyse ", In Brochier 2001, 137 - 161

- Karpik L. 1995, *Les avocats Entre l'État, le public et le marché XIII^e XX^e Siècle*, Paris, Gallimard.
- Kerr C. 1954, "The Balkanization of Labor Market" In Bakke E.W. (Ed) 1954, *Labour Mobility and Economic Opportunity*, MIT Press, Boston
- Maurin E. 2002, *L'Égalité des possibles. La nouvelle société française*, Seuil
- Menger P-M. 2002, *Portrait de l'artiste en travailleur, Métamorphose du capitalisme*, Seuil.
- Paradeise C. 1986 "Les marchés du travail fermés", In *Le marché du travail, Cahiers du GRECO 041*.
- Paradeise C. 1987, "Des savoirs aux compétences : qualification et régulation des marchés du travail", *Sociologie du travail*, n°1, 35-46.
- Paradeise C. 1988, "Acteurs et Institutions. La dynamique des marchés du travail.", *Sociologie du Travail*, N°1, 79-105.
- Piketty T. 2001, *Les hauts revenus en France au 20^{ème} siècle - Inégalités et redistribution, 1901-1998*, Grasset, Paris.
- Polanyi K., Arensberg C., Pearson H.W. 1957, *Trade and market in the early empires, Economics in History and Theory*, The Free Press, Trad Fçse *Les systèmes économiques dans l'histoire et dans la théorie*, Larousse, Paris, 1975.
- Reynaud J-D. 1997, *Les règles du jeu L'action collective et la régulation sociale*, (3^e édition), A Colin, Paris.
- Saglio J. 1986, "Hiérarchies de salaires et négociations des classifications, France, 1900 1950 ", *Travail et Emploi*, N° 27
- Saglio J. 1999, "Les fondements sociaux des hiérarchies salariales en France", *Travail et Emploi*, N° 78, 21-39
- Saglio J. 2003, " Les spécificités de la négociation collective dans le système français de relations professionnelles ", in Barreau J. 2003.
- Sellier F., Tiano A. 1962, *Économie du travail*, PUF
- Styles J. 1983, " Embezzlement, Industry and the Law in England 1500-1800 ", In Berg M., Hudson P., Sonenscher M (eds) 1983, *Manufacture in Town and Country before the factory*, Cambridge University Press
- Viseux A. 1991, *Mineur de fond*, Plon
- Weil S. 1951, *La condition ouvrière*, Paris, Gallimard, 273 p.