

LA PRATIQUE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE DE 1981 À 1985

par

Francis GINSBOURGER et Jean-Yves POTEL (*)

Les données quantitatives fournies chaque année par la Commission Nationale de la Négociation Collective mettent en évidence une revitalisation de l'activité conventionnelle de branche depuis 1981. La couverture conventionnelle s'est élargie, le nombre de textes en vigueur — surtout les accords professionnels et interprofessionnels étendus — n'a cessé de progresser en particulier au niveau national.

Certes quelques indices traduisent à partir de 1983 une baisse de vitalité de ces textes : le nombre de conventions ayant enregistré au moins un avenant, est passé de 44,7 % en 1983 à 40 % en 1985 ; dans le domaine salarial cette tendance est surtout sensible pour les textes de branches au niveau infranational (1). Mais ces indices peuvent être relativisés si l'on prend en compte le poids démographique des conventions concernées. Ainsi une cinquantaine de conventions nationales n'avaient enregistré aucun avenant de 1977 à 1981 et à peu près le même nombre de conventions nationales n'en avait pas non plus enregistré de 1981 à 1985 (2). Or, dans le premier cas ces conventions représentaient 20 % des effectifs couverts tandis que dans le second elles ne regroupent plus que 2 % des salariés auxquels s'applique une convention nationale.

Les années 1981-1985 ont donc été favorables à une réactivation de la vie conventionnelle, et ce d'autant que les réformes sociales mises en œuvre durant cette période avaient, entre autres, pour but d'inciter à la négociation de branche et d'entreprise (en particulier la loi du 13 novembre 1982). Toutefois l'étude

qualitative dont nous rendons compte dans cet article (3) nous incite à penser que ce bilan positif doit être nuancé. Il ne suffit pas à rendre compte des modifications en profondeur du système de négociation depuis la fin des années 70. Derrière ces données quantitatives existent des stratégies et des modes de négociation que seule une étude qualitative nous a permis de mettre en valeur. Nous avons en effet étudié la pratique de la négociation dans huit branches (voir encadré sur les huit cas étudiés) qui regroupaient 729 000 salariés en 1981.

(*) Respectivement du Centre d'Etudes de l'Emploi, et de la Société ACT.

(1) En 1983, 238 textes de niveau infranational ont eu au moins un avenant salarial, en 1985 ils ne sont plus que 170.

(2) D'après les rapports à la Commission Nationale de la négociation collective de 1982 et 1985.

(3) Notre étude « Bilan de la négociation collective de branche dans huit secteurs, 1981-1985 » a été réalisée en 1985. Elle fait suite à deux études effectuées en 1983 et 1984, sur les mêmes secteurs pour la période 1972-1981. Une synthèse de ces trois études, réalisées à la demande du SES et de la DRT du Ministère du Travail, doit paraître fin 1986 dans les Documents Travail et Emploi, à la Documentation Française.

LES HUIT CAS ÉTUDIÉS

Pour chaque branche, nous nous sommes attachés à repérer l'activité des instances concernées, l'évolution de la norme conventionnelle et la façon dont les entreprises s'y réfèrent. Nous avons croisé une analyse des textes et documents relatifs à la négociation de branche et d'entreprise, des entretiens avec les partenaires sociaux et des enquêtes dans des entreprises significatives.

En ce qui concerne l'activité des instances conventionnelles, nous avons cherché à éclairer les circonstances de l'apparition de tel ou tel thème de négociation (une loi, un accord interprofessionnel, une initiative patronale ou syndicale, etc.) ; la fréquence et les thèmes de réunions ; les modalités de la négociation et la nature des accords signés.

En ce qui concerne les objets de négociation, nous avons étudié — dans la logique des études précédentes — l'évolution des minima conventionnels, la durée et l'aménagement du temps de travail, les classifications, la formation professionnelle et l'actualisation des conventions collectives.

Les huit situations conventionnelles choisies constituent un échantillon également réparti entre l'industrie et les commerces et services. Dans la mesure où nous voulions obtenir une vision contrastée de la négociation collective de branche sur une longue période, nous avons opéré un choix plus significatif que représentatif. Dans l'industrie : deux départements de la métallurgie (Isère, Maine-et-Loire), l'imprimerie de labeur, les industries d'habillement. Dans les commerces et services : les grands magasins et magasins populaires, le commerce de détail de la viande, la blanchisserie-teinturerie, les bureaux d'études techniques (convention SYNTEC). Nous nous sommes limités, pour tous ces cas, aux seuls employés et ouvriers.

Des situations conventionnelles qui concernent, au 1^{er} janvier 1981, environ 729 000 salariés dont 433 000 dans l'industrie, mais dont le taux de couverture est, comme nous le verrons, inégal.

Le choix de ces branches a correspondu au souci de combiner des situations très diverses. Dans l'industrie où généralement la couverture conventionnelle est assurée

par un faible nombre de conventions nationales à fort effectifs et par des conventions infranationales encadrées par des accords nationaux, nous avons opté pour deux grandes conventions nationales parmi les plus anciennes : l'imprimerie de labeur et l'habillement. La première est lourde d'une longue tradition paritaire tandis que la seconde renvoie à des relations plus conflictuelles. Le choix de la métallurgie s'imposait, ne serait-ce que par l'importance de cette branche dans la politique de tous les partenaires. L'inexistence d'une convention nationale pour les ouvriers et employés nous a porté vers deux départements assez différents : l'Isère et le Maine-et-Loire. Dans le premier, la convention départementale n'est pas étendue et les relations entre le patronat et le principal syndicat de salariés, la CGT, sont assez difficiles ; dans le second, la convention départementale est étendue et la CFDT, principale organisation de salariés, semble mieux négocier avec l'organisation patronale. Nous avons étudié ici la branche au niveau départemental.

Dans le commerce et les services, la couverture conventionnelle est plus morcelée et les vides plus importants. Nous avons donc choisi deux cas extrêmes dans le commerce : les grands magasins et magasins populaires où n'existaient pas de conventions nationales jusqu'en 1982, mais qui regroupent des grandes entreprises avec un mouvement syndical de vieilles traditions, bien que faible. Le commerce de détail de la viande (boucherie et charcuterie) est au contraire dominé par de très petites entreprises souvent artisanales, et malgré la quasi inexistence d'implantation syndicale, deux conventions nationales y ont été signées à la fin des années soixante-dix. Enfin, pour les services, nous retrouvions également deux extrêmes : la branche couverte par la convention SYNTEC (Bureaux d'études techniques) possède un fort taux d'encadrement et la blanchisserie-teinturerie où contrastent la blanchisserie industrielle et les teintureries plus artisanales, et où n'existe pas de convention nationale.

Au total, notre échantillon, sans correspondre à l'éventail de toutes les activités économiques françaises, devait mettre en valeur des problèmes de portée générale. Au 1^{er} janvier 1981, la situation dans ces branches était la suivante :

BRANCHES	Textes en vigueur au 1 ^{er} janvier 1981	Effectif salarié couvert (1)	Effectif salarié de secteur (1)	Signataires patronaux	Signataires salariés
INDUSTRIE					
- Métallurgie Isère	CDN des Métaux de l'Isère	42 088	56 000	UDIMEC	FO-CGC
- Métallurgie Maine & Loire	CDE des Métaux du M.L.	29 928	id.	GIMAR	FO-CGC
- Imprimerie de labeur	CNE de l'imprimerie de labeur	97 154	id.	FFIIG	CGT-CFDT-FO-CGC-CFTC
- Habillement	CNE de l'Habillement	193 946	250 000	UIH	CGT-CFDT-FO-CGC-CFTC
COMMERCES/ SERVICES					
- Grands Magasins Magasins	CDE des Employés GM de la R.P.	16 314	80 000	FNECM	CGT-CFDT-FO-CFTC
- Magasins populaires	CDE de la R.P. (employés Magasins populaires)	10 753			
- Boucherie	CNE Boucherie	6 886	id.	Confed. Boucherie	CGT-CFDT-FO-CFTC
- Charcuterie	CNE Charcuterie	6 762	id.	Conféd. Charcuterie	CGT-CFDT-FO-CFTC
- Blanchisserie/ Teinturerie	Convention Interrégionale (CRE)	14 484			
	2 CDE (13.44)	1 349	42 000	CNBT	CGC-FO-CFDT-CFTC
	5 CRE (Alsace, Lorraine, Nord, Normandie, Poitou)	9 392			
- Bureau études technique	Convention Syntec (CNE)	48 882	160 000	SYNTEC	CGC-FO-CGT

(1) Au 31.12.1981.

Légende.

CN : Convention nationale ; CR : Convention régionale ; CD : Convention départementale ; N : non étendue ; E : étendue.

I. — DEUX MOUVEMENTS CONTRADICTOIRES

Nous avons constaté que deux tendances contradictoires déjà repérées pour la fin des années soixante-dix, avaient continué à s'approfondir. Elles tiennent à la place qu'occupe la branche dans le système de la négociation collective.

● Nous retrouvons d'abord ce que nous analysons comme une **dégradation** de la négociation de branche, hypothèses que nous formulons à partir de nos précédentes recherches sur la période 1972-1981 (4). Nous avons constaté l'existence d'un tournant dans la pratique contractuelle, tournant, surtout perceptible à partir des années 1977/1978. Il nous paraissait devoir s'analyser comme le produit d'une double rupture dans le contexte de la crise économique : rupture dans les rapports de forces entre les deux principaux protagonistes, caractérisée par l'essoufflement du cycle conflit négociation-accord ouvert à la fin des années soixante ; rupture en 1976 dans la politique d'impulsion par les pouvoirs publics de la négociation de branche qui avait été alimentée dans la période précédente par la vague contractuelle issue de Mai 68 et de la mensualisation. A cela s'ajoutait une dégradation du climat au sein des instances de négociation, l'affaiblissement de la représentativité des organisations syndicales signataires, elles-même moins unitaires dans leurs démarches, et un changement très net de stratégie de la part des organisations patronales.

En poursuivant notre recherche sur la période 1981-1985, nous avons retrouvé la plupart de ces tendances, certaines s'accusant. Et malgré une nouvelle législation plus incitatrice à la négociation et une action plus déterminée de l'administration, nous en sommes venus à donner une portée plus générale au tournant constaté. La notion de « *blocage* » que nous évoquons pour caractériser cette dégradation du climat au sein des enceintes conventionnelles ne suffit plus à rendre compte de ce qui se passe. On assiste à des phénomènes plus complexes.

● La seconde tendance, déjà entrevue dans la période précédente, se situe apparemment en contradiction avec la première puisqu'elle insiste sur la branche comme « *cadre de régulation* » (5) et donc renforce son rôle. Nous l'avons repéré sous deux aspects :

— la branche est surtout dans la période récente, un relais des directives gouvernementales ou de la norme légale. Les pouvoirs publics peuvent prendre des mesures qui s'appliquent directement ou indirectement à une branche, sans que cela donne lieu à une négociation entre les partenaires ;

— la dévalorisation de l'enceinte conventionnelle de branche comme lieu de négociation ne signifie pas que les politiques sociales des partenaires ignorent désormais ce niveau. Bien au contraire. La valorisation de la branche comme lieu d'élaboration et de coordination des *pratiques patronales*, alimentée par la revitalisation de sa fonction économique dans la période récente, se dégage comme une constante dans les huit cas que nous avons étudiés.

Bien entendu, ce double mouvement — dégradation du contenu de la négociation, renforcement du rôle régulateur de la branche — doit être nuancé selon les thèmes, les enjeux et les branches. Mais il nous semble relever d'une modification en profondeur du système de négociation collective. C'est ce que nous voudrions démontrer à travers l'analyse de la pratique de la négociation de branche, de 1981 à 1985, dans nos huit secteurs.

II. — LES OBJETS DE LA NÉGOCIATION

On peut *grosso modo* distinguer deux séries d'objets de négociation : d'une part les objets dont le contenu quantitatif est facilement mesurable (6) (le salaire, la réduction du temps de travail à 39 heures et sa compensation salariale, la couverture conventionnelle), d'autre part les objets plus « *qualitatifs* » pour lesquels il est plus difficile d'apprécier la portée d'un accord. On pense dans ce cas à l'aménagement du temps de travail, aux classifications, à la formation professionnelle et à l'actualisation de la convention collective. Cette distinction nous paraît pertinente pour saisir les conséquences du double mouvement résumé plus haut, sur l'ensemble du système de négociation collective.

● Nous commencerons par les thèmes qui relèvent de la première série ; les salaires, la réduction de la durée hebdomadaire de travail à 39 heures et la couverture conventionnelle.

Les salaires

Nous pouvons réduire l'évolution de la négociation salariale dans les branches étudiées, à deux cas de figures :

● *dans le premier cas, la négociation est pratiquement bloquée sur toute la période et les recommandations patronales se conforment aux directives gouvernementales.*

C'est le cas de l'imprimerie de labour où la FFTL-CGT (7) n'a signé aucun accord depuis 1979. Les salaires conventionnels sont fixés sur la base de programmes annuels depuis 1980. De tels programmes ont été signés en 1981 et 1982 par la CFTD, FO et la CGC. Après la loi cadre du 28 juin 1982 imposant le blocage des salaires, le programme de 1982 est suspendu. Ensuite aucun autre accord n'est intervenu jusqu'à la fin 1985.

(4) Voir les conclusions de ce premier travail dans *Travail et Emploi* n° 20, juin 1984 : F. Ginsbourger et J.Y. Potel, « Négociations de branche et négociations d'entreprises de 1972 à 1981 ».

(5) Nous empruntons le terme à A. Jobert et P. Rozenblatt qui montrent à propos de la chimie pharmacie, que « le fait que la négociation de branche ait été en régression n'implique pas un affaiblissement de la branche comme cadre de régulation », *Travail et Emploi*, n° 20, juin 1984.

(6) En termes monétaires ou statistiques.

(7) qui est représentative de la grande majorité des salariés.

RAPPEL DE QUELQUES NOTIONS JURIDIQUES RELATIVES À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La négociation collective peut se dérouler à trois niveaux différents :

● le niveau interprofessionnel

La négociation se déroule entre confédérations patronales ou syndicales, au niveau national, régional ou local ;

● le niveau de la branche

La négociation se déroule au sein d'une branche d'activité dont la délimitation est faite par les organisations qui négocient compte tenu de leur représentativité, en termes d'activités économiques.

Elle peut se situer aux niveaux national, régional ou local ;

● le niveau de l'entreprise

La négociation se déroule entre l'employeur et les délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Elle peut se passer dans les mêmes conditions au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établissements.

La négociation peut aboutir à la conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de travail.

Entre convention et accord, la différence réside dans l'étendue des matières traitées.

La convention collective a vocation de traiter de l'ensemble des conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que de leurs garanties sociales. L'accord collectif traite un ou des sujets déterminés dans cet ensemble. Aussi bien les conventions que les accords peuvent être complétés ou modifiés par des annexes et des avenants.

Au niveau interprofessionnel, par hypothèse, seuls des accords peuvent être conclus.

Il existe une hiérarchie entre textes conventionnels selon leur niveau de conclusion : une convention ou un accord ne peut comporter de dispositions moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applica-

bles en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.

Les conventions ou accords collectifs s'appliquent aux salariés des entreprises dont d'employeur :

— *a conclu une convention ou un accord d'entreprise ;*

— *est membre d'une organisation patronale signataire ou adhérente à une convention ou un accord de branche, ou adhérente à une confédération patronale elle-même signataire ou adhérente à un accord interprofessionnel ;*

— *a adhéré individuellement à une convention de branche, ou à un accord de branche ou interprofessionnel.*

Lorsque ce n'est pas le cas, les salariés ne bénéficient pas d'une couverture conventionnelle même s'il existe une convention ou un accord de branche, ou un accord interprofessionnel, applicable dans le secteur professionnel (et territorial) qui est celui de l'entreprise considérée.

Aussi a-t-on prévu pour remédier à cette situation une procédure dite d'extension.

Un arrêté ministériel d'extension peut rendre obligatoire, dans toutes les entreprises entrant dans son champ d'application professionnel et territorial, une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel.

A la fin de l'année 1985, il existait 1 257 textes conventionnels de branche ou interprofessionnels, dont 465 étendus, se décomposant de la manière suivante, selon leur niveau territorial de conclusion :

— *472 textes nationaux, dont 246 étendus ;*

— *306 textes régionaux, dont 79 étendus ;*

— *479 textes locaux, dont 140 étendus.*

En 1985, 9 669 entreprises ont négocié au moins une fois. Un accord est intervenu dans 66,7 % des cas.

On retrouve une situation identique dans les grands magasins/magasins populaires où la négociation salariale de branche est totalement bloquée durant la période : avant 1982 le recours à un médiateur dans les magasins populaires ne changera pas la position patronale, en 1982 un accord signé par des syndicats représentant une minorité de salariés aura surtout pour but de permettre l'extension des deux CCN, mais quelques semaines plus tard comme les années suivantes, des négociations sur les salaires effectifs (en masse annuelle) échoueront.

Enfin dans l'industrie de l'habillement, après un accord signé par les syndicats représentatifs de la majorité des salariés en octobre 1982, il n'y aura aucun autre accord jusqu'à la fin de la période et même aucune recommandation patronale entre juillet 1983 et janvier 1985.

● *Dans le second cas, la négociation débouche assez régulièrement sur des accords signés par des syndicats*

inégalement représentatifs de la majorité des salariés, mais les augmentations adoptées restent là aussi conformes aux directives gouvernementales, voire inférieures. Nous avons observé cette situation dans les deux départements de la métallurgie étudiés — sauf en 1984 où il n'y a que des recommandations patronales —, dans les commerces de détail de la viande, avec une différence entre la boucherie et la charcuterie : dans la première, on se conforme aux directives gouvernementales mais l'écart est considérable entre les salaires conventionnels et ceux pratiqués dans les entreprises, dans la seconde on se situe plusieurs fois en deçà des directives gouvernementales ; dans la blanchisserie-teinturerie (où il n'y a pas de CCN) et dans les bureaux d'études techniques.

Si ces deux cas de figures se traduisent différemment dans les statistiques, ils n'en font pas moins ressortir une *tendance commune* quant à la portée de la convention collective en matière de salaires. On

constate, surtout après la sortie du blocage de 1982, une véritable *indexation* des augmentations conventionnelles (négociées ou non) sur les directives gouvernementales. De plus la volonté des organisations syndicales de parvenir à des minima professionnels supérieurs au SMIC et de négocier sur les salaires effectifs a en général échoué, et lorsqu'elle aboutit à des accords, leur portée demeure très circonscrite dans le temps.

La négociation salariale change donc de nature : l'espace du négociable se réduit à la programmation d'augmentations encadrées par les directives gouvernementales (avec une tendance à la programmation annuelle) et à leur distribution dans l'échelle hiérarchique (quelques accords instituent des grilles de raccordement favorisant la progression des bas salaires). De plus la hausse de la norme légale (SMIC) recouvre des parties plus ou moins importantes, selon les branches, de la grille conventionnelle.

Ainsi les minima conventionnels, négociés ou non, sont de plus en plus tributaires de normes élaborées *en dehors de la branche*, tandis que le patronat prône la négociation du salaire effectif au niveau de l'entreprise. Or il est frappant de constater l'écart entre ce discours et l'homogénéisation des niveaux de salaire de base dans les entreprises que nous avons étudiées. Si l'individualisation des rémunérations tend à se généraliser, elle reste limitée aux systèmes de primes qui, eux, ne sont pas négociés. Mais les directions d'entreprises ont tendance à indexer leurs propres augmentations du salaire de base sur l'accord ou la recommandation de branche. *La référence à la norme salariale de branche paraît donc plus forte que jamais*, alors même que cette norme est de moins en moins le produit d'un accord négocié tant au niveau de la branche que de l'entreprise.

La réduction du temps de travail

Dans la majorité des cas étudiés, la négociation de branche relative au temps de travail durant la période étudiée a porté sur la réduction de sa durée à 39 heures (8). Elle a été ponctuée par des initiatives extérieures aux branches provenant soit de l'accord cadre de juillet 1981 négocié au niveau interprofessionnel, soit des pouvoirs publics : ordonnances de février 1982, intervention présidentielle sur la compensation à 100 %.

La branche apparaît dans ce cas plus comme le lieu d'inscription des règles légales que comme le cadre de négociation de mesures originales ayant une portée normative propre.

Lorsqu'un accord est intervenu (cas de toutes les branches étudiées, exceptées l'imprimerie de laurier et la blanchisserie-teinturerie), la norme professionnelle s'est bornée à reproduire la norme légale. Dans la métallurgie, l'accord national du 23 février 1982 prévoyait, en plus, des négociations par département sur les conséquences en terme d'emploi de la réduction à 39 heures. Or, dans les deux départements de notre échantillon, celles-ci n'ont pas eu lieu malgré les demandes syndicales.

Lorsqu'il n'y a pas eu accord de branche, les ordonnances gouvernementales et la déclaration présidentielle (prônant la compensation à 100 % de la 40^e heure) ont servi de références dans les entreprises. C'est du moins ce que montre une enquête patronale pour l'imprimerie de laurier.

On verra plus bas comment les quelques clauses de modulation des horaires, négociées dans certaines branches, se situaient différemment.

La couverture conventionnelle

Préoccupation majeure des pouvoirs publics, l'extension de la couverture conventionnelle concernait, en 1981, quatre de nos branches : la blanchisserie-teinturerie, les grands magasins-magasins populaires, la métallurgie de l'Isère et les bureaux d'études techniques. En 1985, une seule situation a changé (GM-MP) tandis que dans l'Isère une procédure d'extension de la convention départementale des métaux est en cours d'examen. Si l'administration a été généralement fortement incitatrice, on a pu constater le rôle décisif joué par les organisations de la partie patronale dans l'issue de ces négociations.

- Dans la **blanchisserie-teinturerie**, la complexité de la couverture conventionnelle (9 textes infranationaux) résulte du refus de la partie patronale de négocier une CCN. En août 1980, la convention de Lyon avait été élargie aux régions non couvertes, en particulier à la région parisienne. Le préambule de cette convention dite « *inter-régionale* » contenait l'accord tacite des parties d'engager sans délai des pourparlers en vue d'une CCN. Cinq ans plus tard cette négociation n'avait pas commencé malgré les démarches des principales organisations syndicales et d'une fraction de la profession soucieuse d'harmoniser les conditions de la concurrence. Aussi la blanchisserie industrielle est-elle couverte par des textes dont le contenu se réfère à la teinturerie et aux pressings, c'est-à-dire à des professions de caractère artisanal. Or, ces textes sont négociés à Lyon en l'absence des représentants patronaux et syndicaux de la région parisienne où se trouvent les principales blanchisseries industrielles. Ici, l'élargissement de la couverture conventionnelle est bloquée par une fraction du patronat de la branche ;

- Dans la **métallurgie de l'Isère**, on assiste par contre, au déblocage d'une situation remontant à 1976. Depuis cette date la convention départementale n'était signée que par des syndicats représentant à peine 20 % des salariés de la branche aux élections professionnelles d'une part, et d'autre part, elle n'avait pu être étendue à l'ensemble du département du fait d'un désaccord au sein de l'UIMM entre les chambres patronales de l'Isère et du Rhône. Dix mille salariés environ n'avaient aucune couverture. Le déblocage de cette situation en 1984-1985 résultera d'une double

(8) Le travail posté, dans la métallurgie, a donné lieu à un accord national de branche. Mais son application n'a pas été négociée au niveau départemental dans les cas que nous avons étudiés, elle a seulement donné lieu à quelques accords d'entreprise.

FRÉQUENCES DES SIGNATURES SYNDICALES DE 1981 à 1985 (1)

	CGT	CFDT	FO	Nbre de textes négociés
I - INDUSTRIE				
Métallurgie de l'Isère (CD)				
● Représentativité des syndicats	55 %	25 %	15 %	
● Avenants salaires	0	0	5	5
● Convention actualisée	0	1	2	2
— Avenant 1984	0		1	1
— Avenant 1985	0	1	0	1
Métallurgie du Maine & Loire (CD)				
● Représentativité des syndicats	27 %	40 %	17 %	
● Avenants salaires	0	2	2	3
● Actualisation CD		1		1
Imprimerie de labour (CCN)				
● Représentativité des syndicats	60 %	30 %	6 %	
● Avenants salaires	0	2	2	6
● Acc. Formation professionnelle	1	1	1	1
Industrie de l'habillement				
● Représentativité des syndicats	40 %	21 %	6 %	
● Avenants salaires	0	1	4	4
● Avenant réduction temps de travail	1	1	1	1
● Acc. Formation professionnelle	1	1	1	1
II - COMMERCE ET SERVICES				
Grands Magasins et Magasins populaires				
● Représentativité des syndicats	50 %	20 %	20 %	
● CCN	0	4	4	4
● Accord Durée du travail	0	1	1	1
● Accord temps partiel	0	1	1	1
● Avenants salaires	0	2	4	4
● Accord formation professionnelle	0	1	0	1
Commerce de détail de la viande				
Boucherie (CCN)			Influence égale mais très faible	
● Représentativité des syndicats	majoritaire			
● Salaires	1	1	3	3
● Formation professionnelle	1	1	1	1
Charcuterie (CNN)			Influence égale mais très faible	
● Représentativité des syndicats	majoritaire			
● Salaires	2	7	8	8
● Durée du travail	0	1	1	1
● Formation professionnelle	1	2	2	2
Blanchisserie teinturerie (CIR)				
● Représentativité des syndicats	20%	10%	5%	
● Salaires	3	3	6	6
● Aménagement CC interrégionale	0	1	1	1
Bureau d'Etudes Techniques				
● Représentativité des syndicats	25%	25%	10%	
● Salaires	0	0	5	5
● Durée du travail	0	0	2	2

(1) La représentativité des syndicats est approximative et indicative. Elle s'appuie sur des estimations provenant de diverses sources et correspond grosso modo à l'état des rapports de forces en 1984-1985.

volonté : du côté patronal la chambre syndicale de l'Isère est décidée à engager une procédure d'extension et entreprend pour ce faire d'actualiser le texte pour qu'il soit en conformité avec les réformes législatives ; du côté des salariés, la CGT et la CFDT, exclues jusqu'à présent des négociations, s'introduisent autour de la table de négociation. Et alors que le texte ne connaîtra aucune modification importante, la CFDT le signera afin d'être présente « *là où l'on négocie* ». La procédure d'extension pourra donc être engagée à la mi-1985 tandis que le nombre de signataires de la convention se sera élargi ;

● Dans les **grands magasins-magasins populaires** où n'existait pas de CCN, l'année 1982 marque un tournant pour la branche ; sous l'impulsion des pouvoirs publics et suite aux ordonnances gouvernementales, on négocie successivement en commission mixte un accord national sur la durée du travail (en juin), un autre sur le temps partiel (en juillet) et l'élargissement à l'ensemble du territoire des conventions collectives de la région parisienne (en août). Seule la CGT ne signe pas ces textes. Or, depuis toujours la fédération patronale s'était refusée à négocier des CCN. Cependant, au cours des années 70, huit « *conventions d'entreprises* » avaient été négociées dans les principaux groupes et couvraient environ 80 % du personnel de la profession. Ces textes comprenaient des clauses jugées plus favorables que les conventions parisiennes. En 1982, la fédération patronale est très intéressée à des accords sur le temps de travail, en particulier sur le temps partiel. Les syndicats considèrent de leur côté nécessaire de régler le recours au temps partiel qui croît dangereusement dans les magasins (9). Mais ils estiment que les termes de l'ordonnance gouvernementale doivent être précisés. C'est dans ce contexte que la conclusion de CCN fait l'objet d'un « *marchandage* » entre une partie du mouvement syndical et le patronat : les syndicats (FO, CFTC et CFDT) vont accepter des textes sur le temps de travail qui se limitent à la norme légale en échange d'un élargissement à l'ensemble du territoire des CCN de la région parisienne (amputées de certaines clauses). Ils y voient un moyen de combler un vide conventionnel tout en conservant les acquis (80 % des salariés restant couverts par des conventions d'entreprises plus favorables) ; le patronat obtient pour sa part, satisfaction sur le temps partiel. Trois ans plus tard, les syndicats considèrent qu'ils n'ont pas atteint leur objectif. A l'exception d'un groupe qui a conservé une convention d'entreprise entérinant les acquis, les autres groupes ont dénoncé (ou n'appliquent plus) leurs accords et se réfèrent strictement à la nouvelle norme conventionnelle ; les accords sur le temps de travail ont été appliqués dans l'esprit patronal ; certaines catégories du personnel n'ont pas perçu la compensation de la 40^e heure, sans parler des salariés à temps partiel qui n'en ont pas bénéficié ; lequel travail à temps partiel a connu un développement vertigineux dans les plus basses catégories (jusqu'à 60 % dans les magasins populaires).

● Dans les **bureaux d'Etudes Techniques**, la révision entamée en 1976-1977 à l'initiative des organisations syndicales CGT puis CGC qui avaient lié celle-ci à la réforme des classifications (inexistantes dans l'informatique) et à l'élargissement du champ d'application des travaux à façon informatique encore non

couverte avait donné lieu, en 1980, à un premier projet patronal puis à un projet intersyndical en 1981.

Un nouveau cycle de négociation s'est ouvert, mais s'est bloqué sur plusieurs points avancés par la partie patronale, en particulier : le régime des contrats à durée déterminée « *contrats d'intervention* », l'introduction de clauses de mobilité dans le contrat de travail et de clauses de non concurrence (ces dernières étant au centre des préoccupations d'entreprises confrontées à un fort *turn-over* de certaines catégories de main-d'œuvre, notamment dans l'informatique).

Ces points avaient été délaissés ou fait l'objet de compromis, lorsque le texte — que la CFDT aurait été prête à signer — a été amendé en dernière minute par l'organisation patronale qui souhaitait incorporer un texte sur la protection du logiciel (loi de juin 1985). Cette initiative s'est soldée par un report *sine die* de l'échéance d'un accord et par là même de l'instauration d'une grille de classification, de la revalorisation substantielle des minima (de l'ordre de 25 %) prévue, et de l'élargissement du champ d'application de la convention.

L'évolution de la négociation sur cette première série d'objets met donc en évidence les deux mouvements évoqués plus haut :

- qu'elle aboutisse ou non à un accord, la négociation de branche apparaît comme un *relais de la norme légale ou interprofessionnelle* ;
- dans le même temps, la branche est valorisée la plupart du temps par l'acteur patronal comme *cadre de centralisation de sa politique sociale*.

● Abordons maintenant les thèmes que nous avons classés dans la seconde série d'objets.

L'aménagement du temps de travail

L'instauration de pratiques de modulation des horaires dans les entreprises n'a eu qu'indirectement la norme de branche pour référence. On a vu plus haut comment dans les grands magasins-magasins populaires l'accord sur le temps partiel s'est limité à reproduire la norme légale, laquelle dans le cas de cette branche, laisse une grande latitude aux entreprises. Le texte de branche devient alors un texte cadre peu normatif. Dans l'industrie d'habillement, l'accord sur le temps de travail est également très significatif : il « *autorise* » des assouplissements importants, il entérine le caractère « *saisonnier* » de la profession et rend, selon l'organisation patronale, manifeste « *l'inadéquation* » de la loi bien plus qu'il ne régleme effectivement l'organisation du temps.

Les classifications

La réforme des classifications apparaît comme un enjeu majeur et spécifique de la négociation de branche. Elle est de surcroît obligatoire (loi de 1982) au

(9) Le temps partiel n'est pas évoqué dans les CCN.

moins une fois tous les cinq ans. Dans quatre branches, on assiste à la fin de la période étudiée à de premières renégociations des systèmes de classifications. Mais il est trop tôt pour en discerner toutes les caractéristiques.

Les informations disponibles sur l'industrie de l'habillement fournissent cependant un éclairage intéressant. Le projet de grille repose sur des définitions de postes et non plus d'opérations. La nécessité, selon le syndicat patronal, de recourir à des organismes spécialisés pour assurer la mise en place de la nouvelle grille suggère la souplesse d'interprétation que permet le projet actuel.

L'élaboration des grilles de classification semble peu susceptible de sortir de l'enceinte conventionnelle de branche. Elle demeure un des domaines privilégiés de la convention collective (dans la métallurgie, elle relève pour les ouvriers et employés d'un accord national étendu). Mais les premiers indices relevés dans l'habillement comme le peu d'empressément du patronat à revoir des grilles très anciennes (10) laissent à penser que les textes souhaités par les organisations patronales s'apparentent plus à des « grilles cadres ». Ils donnent aux chefs d'entreprises la possibilité de concevoir leurs propres grilles.

Emploi et formation professionnelle

Pour autant que l'emploi ait jamais été un objet de négociation au niveau de la branche, les huit cas étudiés autorisent le même constat : que ce soit au niveau infranational (dans la métallurgie) ou national, les décisions touchant à l'emploi échappent à la négociation de branche. Les clauses d'information associées à l'obligation annuelle de négocier débouchent sur des discussions générales sans portée pratique. S'agissant y compris des mesures propres à la branche, telles que les contrats emploi-investissement dans l'habillement ou les « plans de restructuration » dans l'imprimerie de labeur, on remarque l'absence de suivi au niveau de l'instance conventionnelle. Dans la métallurgie les commissions départementales « emploi » ne se réunissent quasiment plus et sont sans portée.

En matière de formation, les accords de branche consécutifs à la loi Rigout de 1984, accords limités généralement aux termes de la loi, transfèrent le plus souvent les prérogatives des partenaires de branche à d'autres instances et d'autres niveaux.

L'actualisation des conventions collectives

On a vu comment les nouvelles conventions des grands magasins-magasins populaires se limitaient à des textes cadre minima supplantant des conventions d'entreprises « plus avantageuses » et dénoncées par les directions. En ce qui concerne les textes existants, leur actualisation s'est le plus souvent limitée à la mise en conformité avec les nouvelles normes légales et, dans certains cas, à l'introduction de nouvelles clauses correspondant à des accords nationaux de branche ou à des accords locaux (cas du droit syndical dans la métallurgie) (11). Mais dans l'ensemble, le texte de la convention collective de branche tend de

plus en plus à se rapprocher du code du travail, les clauses particulières à la branche étant de plus en plus minces. Sa portée normative propre s'en trouve donc réduite.

Pour cette seconde série d'objets de négociation, nous constatons que le résultat de la négociation a tendance soit à s'aligner sur la norme légale ou à sortir de la branche, soit à produire des « accords cadre » laissant une large autonomie à l'entreprise.

Dès lors nous pouvons préciser notre analyse générale de la place de la branche dans le système de la négociation collective.

- L'évolution du contenu de la négociation de branche n'est pas seulement mesurable en termes quantitatifs, c'est-à-dire à partir du nombre d'accords conclus. La dégradation que nous constatons renvoie en fait à trois types de situation, non exclusives l'une de l'autre : ou bien on ne conclut pas d'accord ou bien l'accord se borne à une simple reproduction de la norme légale, ou encore ce qui était négocié dans l'enceinte conventionnelle en sort et est négocié ailleurs ;
- La branche fonctionne comme cadre de régulation de manière différenciée selon les objets. Pour les uns (le salaire de base par exemple), la régulation se traduit par une plus grande centralisation et un alignement des entreprises sur la norme de branche ; pour les autres (aménagement du temps de travail par exemple), la régulation signifie une organisation de la décentralisation des pratiques d'entreprises, l'accord de branche devenant un accord cadre. Dans tous les cas étudiés, à ce mouvement correspondent des réorganisations de l'appareil des organisations patronales et en particulier une plus grande centralisation de leurs politiques sociales.

Reste à conclure en tentant d'apprécier la portée de cette évolution sur l'édifice de la négociation collective.

III. — L'ENJEU DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

Nous tirons trois conclusions de cette analyse de la pratique de la négociation de branche, dans huit secteurs, de 1981 à 1985.

(10) Le fait de conserver une grille de classification rendue obsolète par l'évolution technologique crée un « vide juridique » qui rend possible des « systèmes maison ». Cela est particulièrement net dans l'imprimerie de labeur.

(11) On ne saurait pour autant omettre la volonté des organisations syndicales d'inscrire dans le contrat collectif de branche des dispositions légales susceptibles d'être remises en cause par des changements politiques.

- Ce que nous analysons dans nos études sur la période précédente (1972/1981) comme un dépérissement conjoncturel à partir des années 1977/1978, « un blocage de la négociation », apparaît comme l'expression d'un changement durable des rapports de forces entre les partenaires et du rôle du conflit. A cet égard, il existe une relative continuité dans l'activité conventionnelle depuis la fin des années soixante-dix.

Certes, l'action des pouvoirs publics s'est voulue fortement incitative depuis 1981/1982. On a instauré l'obligation annuelle de négocier les salaires ; les classifications doivent être revues tous les cinq ans. Les « renvois à la branche » de la négociation des nouvelles dispositions légales ou les incitations plus ou moins formelles qui ont accompagné la sortie du blocage des salaires et des prix en 1982, ou encore l'action volontariste de l'administration du travail pour débloquer ou relancer des négociations, tout cela n'a pas réussi à inverser la tendance générale amorcée les années précédentes.

- Nous formulons l'hypothèse que ce changement produit et traduit un déplacement des objets de négociation. Dans la période précédente la branche était polarisée par l'enjeu salarial, tandis qu'aujourd'hui s'exprime une tendance globale au déplacement vers la loi et l'interprofessionnel de certains thèmes, vers l'entreprise de certains autres, au détriment de ce niveau intermédiaire qu'est la branche. En d'autres termes, certains thèmes ou objets qui donnaient lieu à codification par voie de négociation tendent à sortir de la convention collective de branche. Cette hypothèse a plusieurs implications.

D'abord, les positions des partenaires sociaux tendent à être moins homogènes d'une branche à l'autre, d'une région à l'autre, selon l'importance apportée au contenu ou à la méthode, au quantitatif ou au qualitatif, au court ou au long terme. Mais surtout les notions d'écart et d'application de la clause la plus favorable qui se réfèrent implicitement aux objets quantifiables ne rendent plus compte — s'agissant par exemple de l'aménagement du temps de travail ou de la formation professionnelle — des modifications du texte conventionnel.

Ensuite le développement de tels objets favorise l'émergence de stratégies globales visant à la décentralisation de la négociation au sein des branches ou de leurs sous-ensembles.

Enfin, et c'est l'implication majeure, l'articulation entre les niveaux de négociation change de signification. Lorsque la branche était polarisée par la négociation salariale, cette dernière était conçue par les organisations syndicales comme étroitement liée à la négociation d'entreprise. L'accord de branche donnait une portée légale à des acquis produits de rapports de forces dans des lieux et aux moments où la mobilisation était la plus forte. Un tel édifice favorisait une certaine unité entre les négociations de branche et d'entreprises en vue d'un même objectif. Le schéma qui s'instaure est caractérisé par la négociation de règles de négociations qui s'appliquent dans le champ des entreprises concernées. L'accord de branche s'apparente alors à un accord cadre, ce qui modifie la portée des accords de branche et leur articulation avec les accords d'entreprise ; ce qui rend particulièrement

décisive la délimitation du champ d'application de ces règles (découpage des branches, taille des entreprises).

- L'enjeu de la négociation de branche pour les deux principaux partenaires s'est donc modifié. Elle est la résultante de stratégies souvent contraires mais qui cherchent à maintenir le contact à ce niveau.

Les syndicats dans un contexte de démobilisation et d'affaiblissement de leur base d'influence, veulent demeurer des interlocuteurs centraux, et pour certains, être les partenaires d'une réelle contractualisation des relations du travail. Ils voient dans la négociation de branche une garantie pour la négociation d'entreprise et la protection des salariés des PME. Cette évolution est très nette pour la CFDT mais on la retrouve aussi, sous d'autres formes, dans la CGT et Force Ouvrière. Dans l'ensemble on note en effet une valorisation plus grande des textes de branche dans le discours syndical.

On le note dans les huit branches étudiées ; qu'il s'agisse pour les organisations patronales de s'affirmer comme agent économique vis-à-vis de l'Etat ; pour certains de leurs adhérents d'utiliser les revendications syndicales dans un souci d'« harmonisation » de la concurrence ; ou encore d'asseoir une unité professionnelle, l'image d'un métier, de jeter les bases d'une contractualisation des relations sociales au niveau qu'elles jugent optimal pour un tel projet ; qu'il s'agisse enfin pour une organisation patronale de s'assurer le leadership de la politique de la branche vis-à-vis d'autres organisations concurrentes ou potentiellement concurrentes : dans tous les cas une tendance se dégage au renforcement du « patronat de branche » comme acteur de la politique sociale. Un patronat qui supervise, selon l'expression du CNPF, une « gestion concurrentielle du progrès social ».

Ce qui ne signifie pas qu'il entende négocier à ce niveau. La volonté négociatrice, inégale selon les branches, dépend de la place que les organisations patronales réservent aux organisations syndicales, qu'elles valorisent comme acteur dès lors qu'elles concluent un accord. La volonté de traiter avec les syndicats au niveau de la branche apparaît nettement dans la métallurgie ; à l'inverse, le projet plus ou moins affiché de minorer le rôle du syndicalisme transparait dans la politique des organisations patronales de l'imprimerie de labeur, de l'habillement, de la blanchisserie teinturerie. Mais là encore les positions doivent être nuancées. La valorisation ou le rejet de l'interlocuteur syndical varie selon l'organisation concernée ; elle ne renvoie pas automatiquement à une même attitude au niveau interprofessionnel ou de l'entreprise. Valoriser l'interlocuteur syndical de branche n'est pas non plus contradictoire avec la recherche de le minorer à d'autres niveaux.

La seule logique dans le choix du niveau de négociation apparaît comme tactique sur le court terme. Mais elle indique aussi la marge de manœuvre que détiennent globalement les organisations patronales dans la période actuelle. Elle leur permet de choisir le niveau, les acteurs et l'objet de la négociation qu'elles veulent privilégier.