LA CONFLICTUALITÉ EN 1986
BILAN STATISTIQUE ET QUALITATIF

par

Daniel FURJOT et Catherine NOEL *

Avec un peu plus d'un million de journées individuelles non travaillées, la conflictualité, bien que légèrement supérieure à celle de 1985 est restée — en 1986 — à un niveau très modeste (cf. tableau 1). La très forte poussée en novembre-décembre dans le secteur public et nationalisé a expliqué l'importance prise cette année-là par les conflits généralisés.

Mais le volume des journées non ouvrées du fait des conflits localisés — 47.300 JINT en moyenne mensuelle — a été la plus basse jamais enregistrée depuis quarante ans (cf. tableau 2).

L'année 1986 s'est donc inscrite dans la tendance à la baisse de la conflictualité que l'on constate au cours de cette décennie.

Par-delà ce constat, certains faits, chiffrés ou non, certains événements renvoyaient à des pratiques — redifinition des stratégies syndicales en fonction du contexte de l'entreprise, autonomie croissante de la « base » par rapport aux organisations, multiplication des procédures judiciaires à l'encontre des grévistes — dont les conséquences plus ou moins directes — recours plus systématique aux débrayages, configurations revendicatives plus complexes, remise en cause par le juge de la légitimité des grèves ou de leurs motifs — paraissaient déjà porteuses d'orientations nouvelles.

(*) Daniel FURJOT fait partie de la division Conditions de travail et relations professionnelles du Service des Études et de la statistique du ministère des Affaires sociales et de l'Emploi. Catherine NOEL appartient au bureau N.C. 1 de la Direction des relations du travail.

TABLEAU 1

Données générales sur les conflits du travail - Années 1977 à 1986

	Conflits résolus						Nombre de journées individuelles non travaillées	
	Nombre de conflits résolus		Nombre d'établissements touchés		Effectifs ayant cessé le travail			
	Unités		Unités		Milliers		Milliers	
Année 1977	3 302		20 287		1 919,9		3 665,9	
dont : conflits localisés		3 247		4 090		583,8		2 434,4
Année 1978	3 206		12 178		704,8		2 200,4	
dont : conflits localisés		3 177		3 616		496,3		2 081,0
Année 1979	3 104		22 010		967,2		3 656,6	
dont : conflits localisés		3 040		4 271		509,8		3 172,3
Année 1980	3 542		4 829		500,8		1 674,3	
dont : conflits localisés		2 057		2 460		255,9		1 511,3
Année 1981	2 054		3 875		329,0		1 495,6	
dont : conflits localisés		2 405		2 533		265,8		1 441,9
Année 1982	3 240		4 086		467,9		3 327,2	
dont : conflits localisés		3 113		3 206		397,7		2 250,5
Année 1983	(1)		(1)		(2)		1 483,6	
dont : conflits localisés		2 837		2 837				1 320,9
Année 1984							1 357,0	
dont : conflits localisés		2 537		2 537				1 316,8
Année 1985							884,9	
dont : conflits localisés		1 901		1 901				726,7
Année 1986							1 041,6	
dont : conflits localisés		1 391		1 391				567,7

(1) A partir de 1983 les conflits sont décomptés par établissement. Le nombre de conflits localisés est donc égal au nombre d'établissements touchés.
(2) A partir de 1983 les effectifs sont calculés sur la base des conflits observés, ce qui exclut toute totalisation (en raison des risques de doubles comptes).

TABLEAU 2

Conflits localisés : Evolution des journées non travaillées, en moyenne mensuelle

Valeurs en milliers de journées

1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986
326	281	292	338	203	173	264	126	120	187	110	109	60,5	47,3

CONFLITS LOCALISÉS : LE DÉBRAYAGE, FORME DOMINANTE DE LA GRÈVE

Sur les trois années considérées, (cf. tableau 3) qu'il s'agisse du nombre de conflits, des effectifs globaux, des effectifs ayant cessé le travail ou des jours de grève, tous les indicateurs sont en baisse. Sur 1984 - 1986 cette chute est globalement d'environ 50 %. En revanche, entre 1985 et 1986, les variations sont moins nettes et plus disparates. Si les jours de grève baissent de 22 %, l'écart n'est que de 4,4 % pour les effectifs ayant cessé le travail.

La baisse du nombre des conflits s'est accompagnée d'une augmentation de la participation : la moyenne des grévistes par conflit est passée de 124 à 159, représentant 29 % des effectifs des établissements touchés contre 26 %. Quant à la moyenne des journées non travaillées par salarié en grève elle passe de 2,6 à 2,2.

Enfin, le nombre de journées non travaillées pour 100 salariés tous secteurs ou toutes régions confondus était de 30 jours en 1976, de 17 jours en 1982 et de 5,7 jours en 1985. En 1986, il ne dépasse pas les 4,5 journées.

Il paraît difficile, au vu de ces chiffres, de parler d'une banalisation de la grève. La tendance des dix dernières années est la suivante : les arrêts de travail sont de moins en moins fréquents, les effectifs qui y participent de plus en plus restreints et ces arrêts sont aussi de plus en plus courts. Un tel constat consacre le débrayage comme forme privilégiée sinon exclusive de la grève. Les analyses relatives aux aspects qualitatifs de la conflictualité ne feront que renforcer ce point de vue.

TABLEAU 3

Statistiques mensuelles des conflits localisés observés au cours des années 1984-1986

MOIS	Conflits observés ou établissements touchés			Effectifs des établissements touchés (en milliers)			Effectifs ayant cessé le travail (en milliers)			Journées non travaillées (en milliers)		
	1984	1985	1986	1984	1985	1986	1984	1985	1986	1984	1985	1986
Janvier	243	183	154	118,3	64,3	62,4	51,9	21,9	17,3	139,8	59,1	36,1
Février	398	216	135	212,7	76,8	66,9	78,5	28,0	12,5	145,3	63,7	38,2
Mars	415	236	119	249,6	112,8	65,6	81,4	25,7	12,0	175,8	50,6	23,3
Avril	259	201	123	120,3	62,4	55,7	30,7	18,5	16,7	70,5	50,1	28,4
Mai	277	184	117	131,9	97,2	88,1	39,9	17,1	23,3	116,2	35,8	36,6
Juin	268	223	197	102,9	82,3	132,0	38,8	27,0	59,3	108,4	40,4	74,4
Juillet	166	139	107	52,1	40,0	47,7	18,1	14,5	18,1	84,5	37,6	83,6
Août	36	62	28	10,5	17,8	16,3	2,8	6,4	3,2	14,9	30,2	7,5
Septembre	174	176	139	146,1	146,0	55,2	51,8	32,2	20,0	124,5	94,2	94,3
Octobre	288	292	219	178,8	233,7	131,0	56,2	60,3	34,0	155,0	222,6	71,0
Novembre	284	162	154	137,2	60,8	93,2	30,6	10,3	26,1	115,1	24,6	34,4
Décembre	192	124	157	83,5	47,1	97,3	24,8	11,4	19,1	66,4	17,3	39,6
Moyenne mensuelle de l'année (1)	250	183	137	128,6	86,6	76,0	42,1	22,8	21,8	109	60,5	47,3
TOTAL										**1 316,8**	**726,7**	**567,6**

(1) Parmi les conflits observés dans le mois de référence, une partie d'entre eux a déjà pu être observée au cours du mois précédent, une autre partie pourra l'être le mois suivant. Il n'est donc pas possible de faire un total annuel en raison des risques de double compte mais seulement de calculer une moyenne mensuelle.

Analyse sectorielle

La répartition par grands secteurs d'activité des journées non travaillées pour fait de grève montre une faible conflictualité dans le commerce et les services : ces activités qui regroupent 50 % des effectifs ne comptent que 7,5 % de journées non travaillées. Une certaine tension du climat social persiste dans les transports. Le secteur industriel reste prédominant (cf. tableau 4).

A un niveau plus fin, si l'on ajoute au B.T.P. et aux transports la construction navale et aéronautique, ces trois branches qui représentent 15 % des effectifs du champ totalisent à elles seules plus de 50 % des journées de grève. On retrouve là, les activités économiques où règne une forte tension sociale en raison soit des menaces sur l'emploi (construction navale et aéronautique), soit de l'attachement des salariés aux avantages acquis (Transports). On notera un certain recul dans la sidérurgie et une chute des journées de grève dans l'automobile, chute qui à elle seule peut expliquer la moindre part prise par le secteur industriel dans les conflits (cf. tableau 5).

Répartition par taille

D'une année sur l'autre, le nombre de J.I.N.T. pour 100 salariés dans les établissements de 500 salariés et plus reste constant (entre 18 et 19 journées).

En revanche la conflictualité baisse dans l'ensemble des établissements dont la population est inférieure à

TABLEAU 4

Journées non travaillées par grands secteurs d'activité

	1985			1986		
	JINT	en %	Effectifs en %	JINT	en %	Effectifs en %
Industrie	567.175	78,0	36,0	405.130	71,3	36,2
B.T.P.	24.308	3,3	9,8	41.817	7,3	9,7
Commerce	10.681	1,5	17,0	14.999	2,6	16,8
Transports	77.771	10,7	3,9	77.834	13,7	3,9
Services	46.842	6,5	32,4	27.909	4,9	33,4
TOTAL	**726.717**	**100**	**100**	**567.689**	**100**	**100**

TABLEAU 5

Conflits localisés - 1986

Répartition moyenne des journées individuelles non travaillées (JINT) par branche et pour 100 salariés de la branche (NAP 40)

ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES	Effectif salar. au 31.12.85 (UNEDIC) milliers	Nombre de JINT		
		Global	Pour 100 salariés	
			1986	1985
1. Agriculture	12.961	—	—	—
2. Viande et lait	138.663	780	0,6	1
3. Autres produits alimentaires	349.401	15.450	4,4	3,6
4. Combustibles minéraux solides	350	442	(a)	—
5. Pétrole-gaz naturel	34.741	105	0,3	—
6. Électricité-gaz-eau	28.957	—	—	1
7. Minerais et métaux ferreux	137.742	28.781	21,0	23
8. Minerais et métaux non ferreux	58.126	4.365	7,5	10,5
9. Matériaux de construction	145.621	5.641	3,9	11,5
10. Verre	57.719	6.790	11,8	13,5
11. Chimie de base, fibres artificielles	129.257	8.933	7,0	11,1
12. Parachimie - pharmacie	183.927	5.796	3,2	5
13. Fonderie	410.012	18.204	4,4	6,8
14. Construction mécanique	453.472	40.434	9,0	11
15. Construction électrique et électronique	555.997	17.376	3,1	3,2
16. Automobile	394.247	14.206	3,6	36,7
17. Construction navale et aéronautique	160.218	170.319	106,3	67,2
18. Textile	451.613	16.639	3,7	8,6
19. Cuir	93.250	9.294	10,0	4,0
20. Bois, meubles, divers	265.347	10.823	4,0	5,0
21. Papier carton	107.500	9.971	9,3	7,9
22. Imprimerie, presse, édition	209.654	11.042	5,3	10
23. Caoutchouc, matières plastiques	206.724	9.739	4,7	5,0
24. B.T.P.	1.224.314	41.817	3,4	2,0
25. Commerce de gros alimentaire	240.775	2.392	1,0	0,7
26. Commerce de gros non alimentaire	685.245	5.785	0,8	0,7
27. Commerce de détail alimentaire	517.422	1.779	0,3	0,5
28. Commerce de détail non alimentaire	698.083	2.553	0,4	0,2
29. Garages	328.878	1.529	0,5	3,0
30. Hôtels, cafés, restaurants	463.534	961	0,2	0,1
31. Transports	497.194	77.834	15,6	15.6
32. Télécommunications	5.978	(b)	(b)	—
33. Services marchands entreprises	1.108.528	5.374	0,5	0,8
34. Services marchands particuliers	992.653	12.697	1,3	1,4
35. Location, crédit-bail immobilier	32.476	—	—	1,7
36. Assurances	139.156	964	0,7	0,9
37. Organismes financiers	364.491	1.732	0,5	1,1
38. Services non marchands	802.500	7.142	0,9	1,0
ENSEMBLE	**12.686.726**	**567.689**	**4,5**	**5,7**

(a) Moyenne peu significative en raison de la faiblesse des effectifs.
(b) Le poste 32 n'est pas recensé dans les statistiques de conflits.

500 salariés. Une double tendance se confirme donc d'année en année : d'une part, la population salariée des grands établissements tend à décroître ; d'autre part, la conflictualité dans les petits et moyens établissements non seulement reste à un niveau faible mais diminue régulièrement. En un mot il y a toujours plus de salariés dans ces catégories d'établissements où il se produit de moins en moins de conflits.

Répartition géographique

En 1986, près de la moitié des J.I.N.T. se répartissent sur trois régions : Provence-Alpes-Côte d'Azur, Ile-de-France et Rhône-Alpes, la première de ces régions représentant à elle seule, avec 157.700 journées de grève, 27,7 % de l'ensemble national. Ce constat n'a rien pour surprendre : d'abord parce qu'il s'agit des zones qui comptent le plus de salariés. Ensuite parce que ce découpage géographique correspond assez bien au découpage sectoriel avec l'activité portuaire et les chantiers navals de la Méditerranée et le B.T.P. dans la région parisienne. (Rappelons que les grèves dans les transports — à quelques exceptions près — ne sont pas saisies sur une base territoriale).

TABLEAU 6

Conflits localisés - 1986

Répartition des effectifs salariés et des JINT par taille d'établissements

Nombre de JINT pour 100 salariés de chaque catégorie

Taille	moins de 50		de 50 à 99		de 100 à 499		+ de 500		TOTAL	
Années	1985	1986	1985	1986	1985	1986	1985	1986	1985	1986
JINT en unités	47 069	29 259	43 593	31 744	243 182	143 024	392 873	363 662	726 717	567 689
en %	6,4	5,2	6,0	5,6	33,5	25,2	54,0	64	100	100
Effectif salarié (UNEDIC) en unités :	6 364 211	6 407 818	1 415 055	1 433 731	2 926 973	2 883 681	2 058 834	1 961 496	12 765 073	12 686 726
en %	49,8	50,5	11,1	11,3	23	22,8	16,1	15,5	100	100
Pour 100 salariés	0,7	0,5	3	2,2	8,3	5	19	18,5	5,7	4,5

TABLEAU 7

Conflits localisés - Nombre de JINT - Répartition par régions et pour 100 salariés de la région

Moyenne sur la période 1980-1986

REGIONS	J. I. N. T. (en milliers)							Pour 100 salariés de la région							Effectifs UNEDIC (au 31.12.85)	Moy. 1980-1986
	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986		
Ile-de-France	170,0	245,5	674,3	373,2	184,9	66,9	74,8	5	7	19	11	5	2	2	3 378 086	7,3
Champagne-Ardenne	18,5	32,6	62,2	14,6	41,9	12,1	5,0	6	10	20	5	14	4	2	286 562	8,6
Picardie	33,5	19,7	96,3	41,1	42,1	18,0	12,2	8	5	25	11	11	5	3	356 314	9,7
Haute-Normandie	67,3	48,7	71,5	18,7	90,1	9,5	31,6	15	11	16	4	21	2	8	416 555	11,0
Centre	34,0	26,9	115,9	15,8	15,8	13,6	11,0	6	5	22	3	3	3	2	504 363	6,3
Basse-Normandie	30,3	28,7	39,2	9,4	22,9	22,3	18,3	11	11	14	3	8	9	7	262 557	9,0
Bourgogne	76,0	35,6	52,2	37,6	69,7	13,4	27,4	21	10	15	11	20	4	8	330 756	12,7
Nord Pas-de-Calais.	147,9	137,0	132,7	144,5	171,0	27,3	19,6	16	15	15	16	20	3	2	834 937	12,5
Lorraine	96,6	79,1	109,1	40,8	81,4	42,2	18,8	17	14	20	8	16	9	4	488 031	12,5
Alsace	24,6	29,6	20,3	66,7	20,6	11,8	9,2	6	7	5	16	5	3	2	417 212	6,3
Franche-Comté	24,4	39,1	29,1	13,5	9,0	3,7	4,8	9	14	11	5	3	2	2	247 967	6,5
Pays de la Loire	46,1	58,3	102,5	20,4	47,2	89,3	8,8	7	9	16	3	7	14	1	633 871	8,2
Bretagne	57,9	54,7	75,0	26,0	19,8	10,5	4,6	12	12	16	5	4	2	1	468 401	7,5
Poitou-Charente	23,8	24,5	30,6	19,2	10,0	11,3	4,8	8	8	11	7	3	4	2	273 605	6,1
Aquitaine	45,0	77,6	61,5	67,2	27,3	13,2	23,0	9	15	12	13	5	3	5	506 813	8,7
Midi-Pyrénées	29,3	90,0	86,2	29,6	21,5	9,0	8,8	7	21	20	7	5	2	2	428 833	9,2
Limousin	12,5	15,8	6,9	8,6	17,7	7,5	3,7	9	12	5	6	13	6	3	125 068	7,7
Rhône-Alpes	214,2	143,2	185,2	144,6	118,1	58,0	42,3	16	11	14	11	9	4	3	1 316 904	9,8
Auvergne	41,5	35,8	65,7	18,6	21,3	77,0	4,7	15	13	24	7	8	30	2	249 705	14,1
Languedoc-Roussillon	27,8	24,6	29,8	22,0	74,7	20,8	7,5	9	8	10	7	24	7	3	302 678	9,6
Provence - Alpes - Côte d'Azur	90,9	71,2	120,7	91,8	79,1	116,7	157,7	11	9	14	11	9	14	19	829 495	12,4
Corse	2,1	2,3	1,1	3,0	5,7	1,8	1,0	9	9	4	10	21	6	4	28 013	9,5
Activités non ventilées par région	197,0	132,1	82,5	94,0	124,4	70,7	68,1									
TOTAL	**1 511,3**	**1 441,9**	**2 250,5**	**1 320,9**	**1 316,8**	**7 26,7**	**567,7**	**11**	**10**	**17**	**10**	**10**	**6**	**5**	**12 686 726**	**9,7**

LES CONFLITS GÉNÉRALISÉS

Si du point de vue des mouvements sociaux l'année 1986 mérite de retenir l'attention, c'est bien dans ce domaine : 474.000 J.I.N.T. (cf. tableau 8) ont été dénombrées, soit trois fois plus qu'en 1985 et près de douze fois plus qu'en 1984. (Les données relatives aux effectifs sont trop approximatives pour que l'on puisse risquer des hypothèses sur l'évolution du taux de participation). La part relative des journées non travaillées imputables aux conflits généralisés par rapport à l'ensemble des journées de grève passe à 45,5 % alors que sur 10 ans — la distinction entre les deux catégories de conflit remonte à 1975 — la part des conflits généralisés représente en moyenne 17 % du total des J.I.N.T.

TABLEAU 8

Conflits généralisés 1984-1986

MOIS	Nomb. d'établissements			Effectifs totaux			Effectifs touchés			Journées individ. non travaillées		
	1984	1985	1986	1984	1985	1986	1984	1985	1986	1984	1985	1986
Janvier	16	1	40	7 505	2 023	16 148	3 064	785	3 302	1 730	785	1 731
Février	157	11	40	30 613	10 243	4 181	7 010	5 346	4 047	2 939	5 816	5 522
Mars	91	23	—	9 886	5 106	—	1 767	4 526	—	3 145	9 526	—
Avril	71	27	7	18 369	6 301	3 236	9 147	1 264	1 134	6 468	2 807	1 259
Mai	31	4	42	8 315	7 785	5 180	5 146	4 235	4 982	4 787	3 691	4 982
Juin	23	59	67	8 385	20 915	22 610	5 204	10 166	6 079	5 129	12 033	10 889
Juillet	—	4	28	—	8 060	8 744	—	2 043	4 259	—	1 809	4 695
Août	—	4	—	—	7 152	—	—	1 562	—	—	5 860	—
Septembre	8	6	55	1 804	5 962	9 400	1 083	3 936	5 661	726	3 894	8 746
Octobre	56	5 180	116	19 283	2 253 000	31 654	11 432	233 300	12 726	10 411	104 200	9 545
Novembre	14	5	96	6 159	3 847	29 885	1 324	3 671	7 981	646	3 726	4 711
Décembre	10	53	799	6 514	16 524	548 688	4 627	4 721	143 987	4 229	4 028	421 750
TOTAL	**477**	**5 377**	**1 290**	**116 833**	**2 346 918**	**679 726**	**49 804**	**275 555**	**194 158**	**40 210**	**158 175**	**473 830**

Même si le volume de ces journées de grève est important en valeur absolue (l'équivalent du cumul des cinq précédentes années), l'explication d'un tel rééquilibrage tient en partie au faible niveau des conflits localisés. Pourquoi alors l'évolution de ces deux formes de conflictualité est-elle aussi contradictoire ? Parce que, comme nous allons le voir, elles concernent des populations de salariés grévistes très différentes.

TABLEAU 9

Type de conflit	Nbr. de JINT secteur public	Pourcent. par rap. à l'ensemb. des J.I.N.T.
Conflits localisés	42 216	7,5 %
Conflits généralisés	411 390	87,0 %
TOTAL	453 606	43,5 %

Les grèves du secteur public

L'importance prise par les conflits généralisés en 1986 est due pour l'essentiel aux mouvements qui ont affecté le secteur public. En effet, la ligne de partage entre conflits localisés et conflits généralisés se confond pratiquement avec celle qui délimite les deux secteurs privé et public. C'est ce qui ressort du tableau 9 où il apparaît que les journées de grève de ce dernier secteur représentent 87 % des J.I.N.T. imputables aux conflits généralisés. Au total, près de deux journées sur cinq — 43,5 % exactement — de l'ensemble des journées chômées en 1986 relèvent du secteur public. Les entreprises concernées sont la RATP, l'EDF-GDF et surtout la SNCF avec 383.140 J.I.N.T. pour le seul mois de décembre.

*
* *

En raison même de l'ampleur des fluctuations qu'on peut constater d'une année sur l'autre dans le domaine de la conflictualité, il est toujours hasardeux de vouloir à tout prix tirer des conclusions d'un bilan statistique annuel. De ce point de vue, l'année 1986 est exemplaire : si le conflit de la SNCF n'avait pas eu lieu, ce bilan aurait eu un tout autre profil et les analyses s'y rapportant un tout autre contenu. Mais en même temps le fait qu'un conflit puisse à lui seul, modifier les données du problème est en soi révélateur : c'est que les ordres de grandeurs sont eux-mêmes statistiquement moins significatifs. Or c'est là que se trouve la donnée fondamentale : le nombre de conflits ne cesse de décroître. C'est sur cette toile de fond que les caractéristiques de l'année 1986 viennent s'inscrire : un niveau de conflictualité généralisée relativement élevé et très concentré puisque portant, pour l'essentiel, sur une seule période — le mois de décembre — un seul secteur — le secteur public et nationalisé — pour ne pas dire une seule entreprise — la SNCF — qui totalise plus de 38 % de l'ensemble des journées de grève pour l'année.

Un certain rééquilibrage des motifs de grève

En 1977, plus de deux conflits sur trois avaient pour motif essentiel une revendication salariale (cf. graphique 1). Une grève sur dix seulement était liée à l'emploi. En 1986, ces deux motifs se retrouvent dans des

proportions identiques : 35-36 % de l'ensemble des conflits alors que 15 points les séparaient encore en 1985.

Ce rééquilibrage ne joue cependant que sur le nombre des conflits et non sur la répartition des journées non travaillées. En effet, si les grèves liées à l'emploi sont relativement de plus en plus fréquentes, chacune entraîne, en moyenne, un nombre de journées perdues de plus en plus faible (cf. tableau 10) de sorte que la proportion globale de journées non travaillées pour ce motif change peu (cf. tableau 9).

L'importance relative de chacun des autres motifs demeure assez constante. On notera cependant une légère progression des grèves liées à des revendications de droit.

L'ensemble des arrêts de travail axés sur l'emploi et les salaires continue à lui seul d'être à l'origine de près de 90 % des J.I.N.T.

GRAPHIQUE 1

Répartition des conflits localisés selon le motif essentiel (en pourcentage)

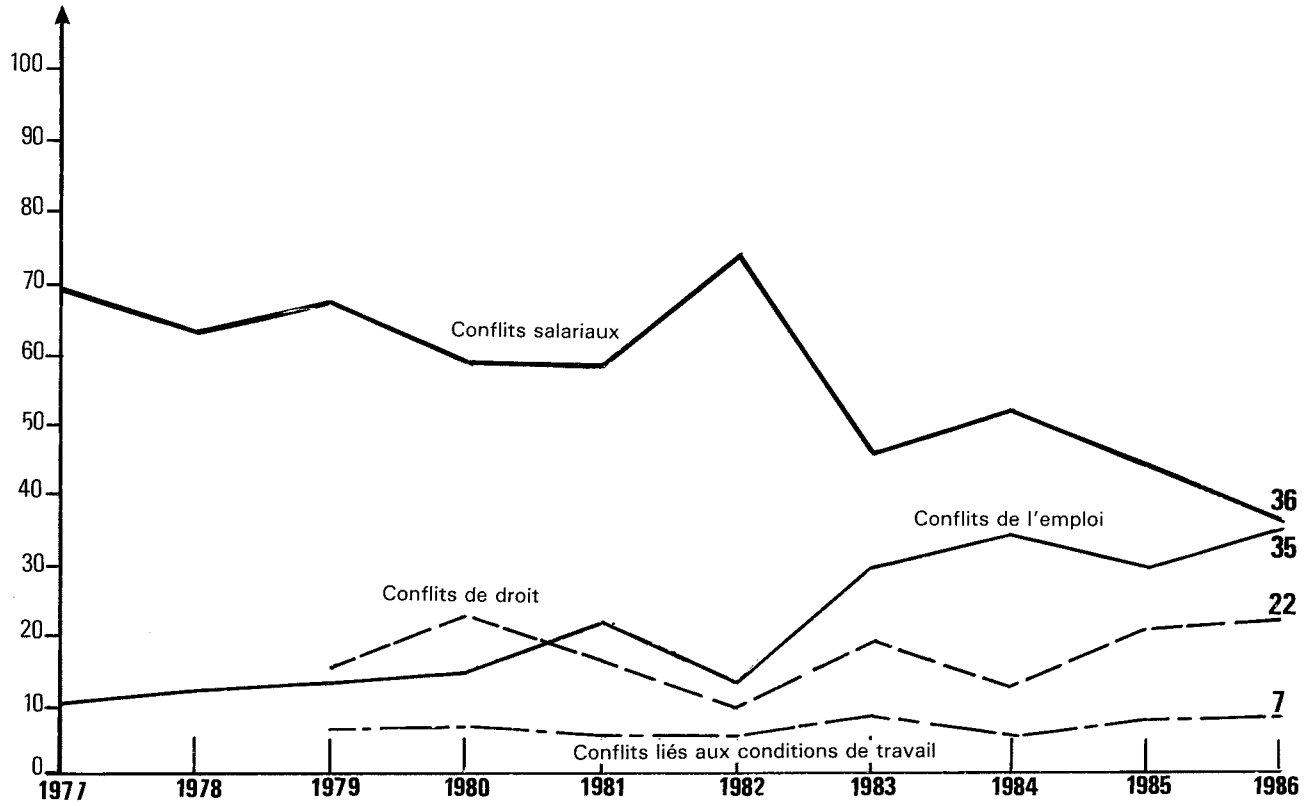


TABLEAU 10

Répartition des conflits localisés et des JINT selon l'origine du mot d'ordre

MOTIF	TOTAL			
	1985		1986	
	Conflits	JINT	Conflits	JINT
Emploi	29	45	35	44
Salaires	44	45	36	43
Conflits de droit	20	9	22	9
Conditions de travail	7	1	7	4
Tous motifs	**100**	**100**	**100**	**100**

L'incidence du motif sur l'ampleur du conflit (cf. tableau 11)

Quel qu'en soit le motif principal, l'ampleur moyenne des conflits décroît sur le moyen terme. L'effet du motif sur l'ampleur des grèves ne joue que sur le rythme de cette décroissance : c'est au niveau des conflits liés à l'emploi que cette diminution est la plus rapide. C'est ce qui explique que le nombre croissant de grèves ayant pour motif l'emploi n'entraîne aucune augmentation simultanée de journées non travaillées.

La modification des causes de conflit est donc secondaire par rapport à ce mouvement de reflux qui renvoie sans doute à des processus sociaux beaucoup plus globaux tels que la crise de la mobilisation et la désaffection syndicale.

TABLEAU 11

Incidence du motif sur l'ampleur du conflit

	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986
Nombre moyen de JINT par conflit de l'emploi ..... (a)	1 212	1 006	794	854	841	533	858	571	419
Nombre moyen de JINT par conflit salarial ..... (b)	690	1 227	788	561	808	356	423	370	391
$\frac{a}{b}$	1,8	0,8	1	1,5	1,1	1,5	2	1,5	1
Nombre moyen de JINT par conflit de droit	(1)	325	262	283	300	192	226	162	133
Nombre moyen de JINT par conflit sur les conditions de travail		555	342	447	454	216	188	84	171

(1) *Ces motifs ont été individualisés à partir de 1979*

Les signes d'un recul

Si les modalités de l'action revendicative ne sont pas la cause de ce recul de la conflictualité, du moins en fournissent-elles la preuve.

Les formes de l'action (cf. tableau 12)

On sait — c'est même là sans doute la principale cause de recours à ce type d'action — que les débrayages représentent, en journées non travaillées, une moindre perte par rapport aux arrêts continus. Or de 1985 à 1986 le pourcentage de débrayages est passé de 36 à 39 % et celui des arrêts continus de 64 à 61 %.

Si l'on rapporte ces modalités d'action aux motifs de grève, il apparaît que pour l'emploi les débrayages ont fortement augmenté alors qu'ils sont restés pratiquement constants pour les motifs salariaux (cf. tableau 12). Ce phénomène explique le fait que l'ampleur des grèves ait nettement diminué pour les conflits liés à l'emploi alors qu'elle augmentait légèrement pour ceux concernant les salaires.

De la même façon, on peut rendre compte de l'ampleur croissante des grèves sur les conditions de travail par la baisse importante entre 1985 et 1986 des débrayages par rapport aux arrêts continus (de 47 à 32 %).

Des conflits plus courts (cf. tableau 13)

En 1985, à peine plus d'un conflit sur quatre avait une durée inférieure à une journée. En 1986, la proportion augmente et est de l'ordre d'un sur trois.

La proportion des conflits très courts a sensiblement augmenté pour les conflits liés à l'emploi comme pour ceux liés aux salaires ou aux droits.

Quant aux grèves dues aux conditions de travail, elles confirment leur évolution à contre-courant : ce sont les seuls conflits où les arrêts très brefs sont en décroissance et où les grèves d'une durée supérieure à une journée sont plus fréquentes qu'en 1985.

Salaires/Emploi, un ensemble flou

Si l'on compare ces deux types de grève et leurs évolutions au cours de ces deux dernières années, que constate-t-on ? Un double rééquilibrage : dans la fréquence, puisqu'il y a autant de conflits pour cause d'emploi que pour cause de salaire ; dans l'ampleur, avec une réduction de l'écart entre ces deux types de conflit, réduction qui tient à la fois à l'accroissement plus rapide des débrayages et à un taux de participation certes plus élevé mais en plus net recul pour les conflits liés à l'emploi par rapport à ceux liés au salaire.

TABLEAU 12

Les formes de l'action - Répartition pour l'ensemble des conflits et par motifs

En %

Motifs	Forme de l'action	Ensemble 1985	Ensemble 1986
EMPLOI	Débrayages	42	47
	Arrêts continus	58	53
SALAIRES	Débrayages	36	35
	Arrêts continus	64	65
CONFLITS DE DROIT	Débrayages	23	32
	Arrêts continus	77	68
CONDITIONS DE TRAVAIL	Débrayages	47	32
	Arrêts continus	53	68
TOUS MOTIFS	Débrayages	36	39
	Arrêts continus	64	61
		100	100

Tant donc pour la fréquence que pour le volume évalué en J.I.N.T., les caractéristiques de ces deux types de conflit tendent à s'unifier. C'est là l'expression chiffrée d'un phénomène qui trouve ailleurs son explication : l'analyse qualitative des conflits montre que l'issue de ces derniers procède de plus en plus de compromis fondés sur le principe du « donnant-donnant ». Il s'ensuit une sorte de décloisonnement entre emploi et salaires, du fait notamment d'une contrepartie salariale toujours possible en retour d'une garantie d'emploi. Si les profils de ces deux types de conflit tendent à se rapprocher c'est que précisément la frontière qui les sépare est de plus en plus difficile à établir.

Les occupations

Il ressort du graphique 2 qu'une certaine forme de combativité est directement liée au niveau de conflictualité. Deux observations le confirment. Tout d'abord,

TABLEAU 13

Durée des conflits localisés en fonction du motif (1)

Durée \ Motifs	Tous motifs		Emploi		Salaires		Conflits de droit		Conditions de travail	
	1985	1986	1985	1986	1985	1986	1985	1986	1985	1986
Moins de 1 jour	27	32	37	42	21	26	20	28	40	26
1 jour à 1 semaine	56	54	48	50	62	55	58	57	50	60
1 à 2 semaines	11	9	9	3	12	14	12	8	7	10
2 semaines à 1 mois	4	4	4	4	3	4	5	6	2	1
1 à 3 mois	2	1	1	1	2	1	4	1	–	3
Plus de 3 mois	–	–	1	–	–	–	1	–	1	–
	100	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

(1) Cette durée n'est pas évaluée en jours calendaires. Elle représente la durée moyenne du ou des arrêts de travail par gréviste.

ce sont les conflits qui ont le plus d'ampleur — ceux relatifs à l'emploi — qui donnent lieu le plus fréquemment à occupation. Par ailleurs, cette tendance globale à occuper les lieux de travail chute dans des proportions importantes à partir de l'année 1983. Or c'est depuis cette date que l'on constate une baisse parallèle et importante de la conflictualité évaluée en journées de travail perdues.

On notera enfin que si, en 1979, les conflits qui donnaient proportionnellement le moins lieu à occupation étaient ceux concernant la défense ou le respect des droits, ce sont les mêmes qui, en 1986, manifestent la tendance la plus nette au durcissement de l'action.

D'une façon générale, et paradoxalement, les conflits s'accompagnant d'actions à caractère infralégal sinon illégal baissent dans des proportions considérables alors que parallèlement — ce point sera développé par la suite — les recours judiciaires se multiplient.

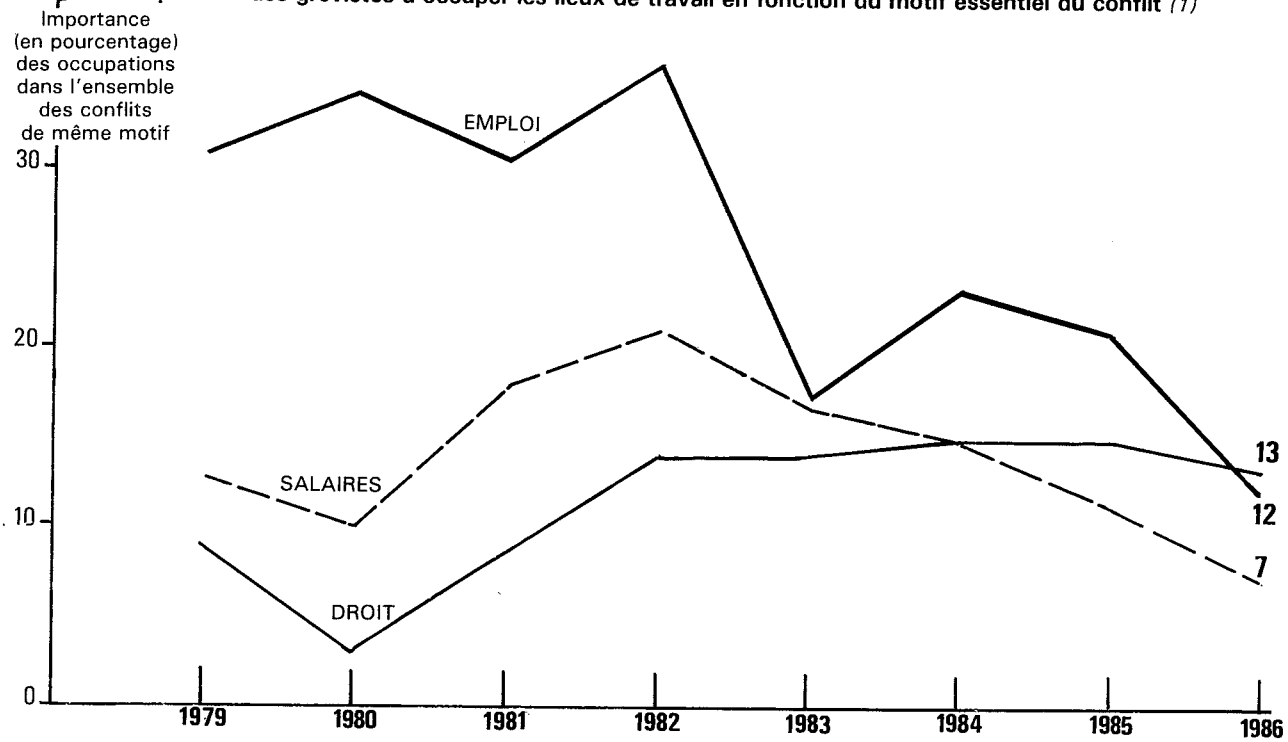
Le rôle des syndicats

En 1983, sur 100 conflits, 41 étaient à l'initiative de la C.G.T. Ce pourcentage passait à 43 en 1984 puis à 47 en 1985, ce qui représentait 51 % du total des J.I.N.T. En 1986 (cf. tableau 14), on note un certain recul : 45 % des conflits sont imputables à la C.G.T., ce qui correspond à 43 % des journées non ouvrées.

A qui profite cette baisse ? Aux actions plurisyndicales qui totalisent 25 % des conflits et surtout 43 % des journées perdues, soit autant que la C.G.T. Les initiatives non syndicales sont à l'origine de 19 % des conflits mais ne représentent que 7 % des journées non travaillées.

GRAPHIQUE 2

Propension des grévistes à occuper les lieux de travail en fonction du motif essentiel du conflit *(1)*



(1) — Les conflits liés aux conditions de travail sont trop peu nombreux pour qu'un calcul du pourcentage d'occupation ait statistiquement un sens.

TABLEAU 14

Répartition des conflits et des JINT selon l'initiative syndicale

Distribution des conflits de même motif selon l'initiative syndicale

Motif / Initiatives	Emploi				Salaires				Conflits de droit				Conditions de travail				Tous motifs			
	1985		1986		1985		1986		1985		1986		1985		1986		1985		1986	
	C.	JINT	C.	JINT	C.	JINT	C.	JINT	C.	JINT	C.	JINT	C.	JINT	C.	JINT	C.	JINT	C.	JINT
C.G.T. seule	51	66	49	31	50	40	45	56	34	37	37	46	42	27	42	37	47	51	45	43
C.F.D.T. seule	8	6	5	2	8	2	7	5	13	9	8	6	8	20	8	4	9	5	6	3
F.O. seule	1	1	2	<1	2	2	4	1	2	3	3	4	5	6	3	1	2	2	3	1
C.F.T.C. seule	<1	<1	<1	<1	<1	<1	1	<1	<1	<1	<1	<1	1	1	1	2	<1	<1	<1	<1
Autre syndicat	<1	1	1	<1	2	3	1	3	5	7	4	6	2	3	3	1	2	2	2	2
Initiative pluri-syndicale	26	21	33	60	20	45	23	29	10	15	15	22	13	18	19	44	19	31	25	43
Initiative non syndicale	11	4	9	6	15	7	19	6	31	22	32	15	22	23	23	9	17	7	19	7
Initiative non précisée	3	1	1	1	3	1	<1	<1	5	7	<1	1	7	2	1	2	4	2	1	1
TOTAL	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

L'emploi, thème unificateur

En journées de grève la C.G.T. a le plus souvent l'initiative sur les salaires et dans les conflits de droit. En revanche, si en 1985 66 % des journées non travaillées pour la défense de l'emploi étaient imputables à cette centrale, cette proportion passe à 31 % en 1986.

Il semblerait qu'en matière d'emploi les actions isolées soient moins crédibles et qu'en 1986 un déplacement se soit opéré sur ce thème au profit des initiatives plurisyndicales qui sont à l'origine d'un conflit sur trois et de 60 % des journées non travaillées. Ainsi la défense de l'emploi devient le thème le plus unificateur. D'une façon plus générale on remarquera que les initiatives plurisyndicales représentent une proportion de journées non travaillées bien supérieure à celle des conflits. Cela prouve que c'est ce type d'initiative qui mobilise le plus, même pour les salaires où l'écart est le plus faible et le nombre de J.I.N.T. en recul par rapport à l'année précédente. A l'inverse, c'est dans le domaine des conditions de travail que l'écart est le plus important et la progression la plus nette.

Quant aux actions non syndicales, elles semblent plus sensibilisées aux questions de droit. On peut faire l'hypothèse qu'il s'agit d'établissements de petite taille où l'implantation syndicale est faible ou inexistante et où, de ce fait, les atteintes aux droits des salariés peuvent être plus fréquentes. L'analyse des fiches de conflit a d'ailleurs révélé que la question des droits renvoie le plus souvent à celle des arriérés salariaux : compte tenu des difficultés que traversent nombre de ces entreprises, il arrive fréquemment que les salariés de celles qui sont menacées de fermeture cessent le travail pour obtenir le paiement des salaires qui n'ont pu être versés.

Le tableau 15 permet une analyse plus fine. Il fait apparaître que sur cent journées chômées sur initiative de la C.G.T., plus d'une sur deux l'est pour motif salarial et que pour la C.F.D.T. cette proportion passe à 60 %. Il montre surtout que pour les initiatives non syndicales, malgré l'importance accordée aux conflits de droit, là comme ailleurs les revendications liées à l'emploi — avec une très nette progression par rapport à 1985 — et aux salaires restent prioritaires.

TABLEAU 15

La répartition des conflits et des JINT selon l'initiative syndicale

Répartition des principaux thèmes selon l'origine du mot d'ordre

Initiative / Motif	C.G.T. seule				C.F.D.T. seule				Initiative plurisyndicale				Initiative non syndicale				TOTAL			
	1985		1986		1985		1986		1985		1986		1985		1986		1985		1986	
	C.	JINT	C.	JINT	C.	JINT	C.	JINT	C.	JINT	C.	JINT	C.	JINT	C.	JINT	C.	JINT	C.	JINT
Emploi	32	58	38	32	25	57	26	20	38	31	47	63	19	25	17	41	29	45	35	44
Salaires	48	35	37	55	39	21	38	60	47	64	34	29	38	43	37	34	44	45	36	43
Conflits de droit	14	6	18	10	30	16	28	15	10	4	13	4	35	27	37	20	20	9	22	9
Conditions de travail	6	1	7	3	6	6	8	5	5	1	6	4	8	5	9	5	7	1	7	4
Tous motifs	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Conflits et pratiques syndicales

Nous avons déjà noté à propos des formes de conflits (cf. tableau 12) une certaine progression des débrayages au détriment des arrêts continus. La lecture du tableau 16 fait apparaître que cette tendance résulte du seul choix de la C.G.T. En effet, d'une année sur l'autre les débrayages dont cette centrale a l'initiative passent de 39 à 44 %. En revanche, la répartition entre débrayages et arrêts continus relevant d'autres initiatives reste sans changement : un tiers/deux tiers pour la C.F.D.T., moitié/moitié pour les actions plurisyndicales, un cinquième/quatre cinquièmes pour les mouvements à caractère non syndical.

On remarquera encore que l'initiative qui a le plus tendance à fractionner l'action est celle d'origine plurisyndicale. C'est là, en effet, qu'on y rencontre le plus fort pourcentage de débrayages. Mais le thème qui fractionne le plus l'action est la défense de l'emploi (cf. tableau 12) avec 47 % de débrayages. Comme près d'un conflit sur deux d'origine plurisyndicale concerne l'emploi (cf. tableau 15) il est difficile de savoir à ce niveau si c'est la nature du thème ou celle de l'initiative qui détermine les modalités de l'action.

L'étude qualitative des fiches permet d'avancer l'hypothèse suivante : les débrayages d'initiative plurisyndicale coïncident le plus souvent avec l'annonce, puis la discussion dans le cadre du Comité d'Entreprise, de plans de suppression d'emplois. C'est donc à la fois la nature de l'enjeu — l'emploi — et la procédure adoptée pour en débattre — concertation avec les responsables de l'entreprise dans le cadre d'une institution représentative du personnel — qui déterminent et la forme de l'action — un débrayage comme mode de pression le mieux approprié — et le caractère plurisyndical de l'initiative, la mieux à même de rassembler le plus grand nombre de salariés, donc d'accroître la pression, et de réaliser l'unité des représentants du personnel au sein du Comité d'entreprise au moment de l'ouverture des discussions.

TABLEAU 16

Forme de l'action en fonction de l'initiative

Forme \ Initiative	TOTAL		C.G.T.		C.F.D.T.		Plusieurs syndicats		Sans mot d'ordre	
	1985	1986	1985	1986	1985	1986	1985	1986	1985	1986
Débrayage	36	39	39	44	35	35	50	49	18	18
Arrêt continu	64	61	61	56	65	65	50	51	82	82
	100	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

DES ÉVOLUTIONS DANS LES COMPORTEMENTS DES ACTEURS

Secteur public et secteur privé : la coupure

Parmi les conflits localisés de 1986, les plus importants ont affecté en priorité des entreprises du secteur public ou leurs filiales, notamment NORMED, SNIAS, SNECMA, DUBIGEON, ALSTHOM, CGCT, UNIMETAL, etc.

Les journées nationales d'action ont, à l'exception de quatre initiatives interprofessionnelles et de quelques journées d'action organisées dans la chimie, le Livre ou l'agro-alimentaire, concerné quasi exclusivement les salariés du secteur public. Dockers, cheminots, salariés de la RATP, d'EDF-GDF de la SEITA, des PTT ou des sociétés de l'audiovisuel public, ont fréquemment été sollicités au cours de l'année. Pas moins de onze journées d'action ont été recensées à la SNCF et sept à la RATP.

Enfin, l'année s'est achevée sur des conflits qui ont fortement entravé les activités économiques du pays : à la SNCF, à la RATP, à l'EDF et dans les ports maritimes.

Le premier élément qui permet d'expliquer la montée du mécontentement des salariés du secteur public réside dans le décalage en matière de salaires avec le secteur privé. Mais c'est davantage la combinaison de revendications salariales classiques et de revendications catégorielles qui a été le moteur des conflits du mois de décembre.

A la SNCF, à la pression de l'ensemble des cheminots pour le retrait de la grille des salaires sont venues s'ajouter les revendications déjà anciennes des « roulants » sur leurs conditions de travail (1). De même à la RATP, deux conflits ont été menés parallèlement : un conflit intercatégoriel, sur le maintien du pouvoir d'achat et un conflit catégoriel sur des revendications spécifiques aux conducteurs de métro. Enfin, si le conflit EDF de décembre est resté un conflit salarial classique, on rappellera qu'un autre mouvement était survenu trois mois auparavant parmi les personnels d'accueil et des services de traitement informatique de la région parisienne.

Certaines grèves encore ont eu un caractère purement catégoriel, telle celle des dockers défendant le statut de 1947 ou celle des mécaniciens d'Air Inter hostiles à la réduction des équipages sur les futurs Airbus A320.

(1) Limiter le conflit SNCF à ces deux aspects serait néanmoins réducteur : l'existence d'un profond malaise au sein de cette entreprise (qui avait déjà été constaté à l'occasion de la grève sauvage d'octobre 1985), a conduit certains commentateurs à parler de « crise de générations ».

Les conflits de l'hiver n'ont pas connu d'extension aux entreprises du secteur concurrentiel. Si les salariés de ce secteur ne sont pas entrés en action, c'est probablement parce qu'ils ne se sentaient pas suffisamment concernés par les revendications défendues par les agents d'EDF, de la SNCF ou de la RATP devant les directions et surtout les pouvoirs publics.

Les inquiétudes sur l'emploi pèsent probablement d'un poids trop important dans le secteur concurrentiel pour ne pas jouer le rôle de frein à l'action. Les restructurations industrielles en cours depuis le début des années 80 ont encore conduit à des réductions importantes d'effectifs en 1986. Des secteurs entiers de l'économie (construction navale, sidérurgie, construction mécanique, électronique) et de vastes bassins d'emploi (Lille, Dunkerque, le Havre, Toulon, Marseille) sont ainsi confrontés à la nécessité de réaliser leur reconversion.

Est-ce à dire que la solidarité du monde du travail serait devenue l'exclusivité des salariés bénéficiant de la garantie d'emploi ? Cette explication apparaît trop sommaire quand on connaît l'échec de la tentative (en janvier 1987) de la CGT pour mobiliser les travailleurs de l'État, les fonctionnaires et les salariés des services publics en soutien aux grévistes de la SNCF.

Relations syndicats/salariés : vers un réajustement des rôles ?

La capacité d'initiative de la base constitue peut-être l'amorce d'une tendance de fond de la conflictualité en France. Cette réalité, qui était déjà entrapercue en 1985, s'est confirmée en 1986 de façon spectaculaire en ce qui concerne le conflit SNCF, de façon plus diffuse mais plus représentative en ce qui concerne les conflits localisés.

Organisations syndicales et « base » : un certain effet de distance (2)

La multiplication, tout au long de l'année, de journées d'action dont l'impact fut le plus souvent limité a illustré un contexte de désunion des organisations syndicales. Divisés entre eux, les syndicats apparaissent également parfois isolés par rapport aux salariés. La faible participation à des initiatives pouvant apparaître davantage comme l'affirmation de leur identité n'en est pas la seule manifestation. Il convient d'y ajouter le recours à des formes d'action minoritaires, telles les opérations de « mise sous surveillance » dont les caractéristiques ont déjà fait l'objet d'une description en 1985 (3).

Ces actions, dont la plupart sont décidées au moment des congés d'été, sont conduites par des équipes réduites de militants syndicaux motivés par la volonté d'empêcher des déménagements de machines ou de matériel en l'absence des salariés. Les sections syndicales CGT se sont particulièrement illustrées dans ce type d'intervention à l'EDF, RENAULT-BILLANCOURT, UNIMETAL et sur les sites de la NORMED.

Les organisations syndicales sont également quelquefois confrontées à des divergences internes opposant des militants de base à leurs instances supérieures. A l'entreprise GENSOLLEN, où l'ensemble du personnel a été licencié, un piquet de grève a été maintenu par une minorité de militants CGT pour empêcher la reprise de l'usine par d'autres salariés soutenus par leur syndicat CGT. Les syndicats FO, CFDT, CGC et CFTC de NORMED ont désavoué leurs fédérations respectives qui s'orientaient vers la signature de la prolongation des congés-conversion dans la métallurgie. Le 1er octobre, au cours d'une assemblée générale, les salariés de cette entreprise ont manifesté leur désaccord avec la signature du plan social par FO, la CFTC et la CGC dont les élus d'entreprise se sont opposés aux négociateurs mandatés par cette organisation.

Mais on assiste parallèlement à des tentatives de réajustement au niveau des rapports entre les syndicats et les salariés : poussée unitaire impulsée par la base, autonomisation de celle-ci par rapport aux appareils syndicaux, et enfin développement des consultations des salariés par les syndicats.

Les contours de nouvelles relations entre syndicats et salariés

On peut ainsi constater, dans une série d'entreprises, le dépassement par les organisations syndicales des divergences qui les opposent, sous la pression de la base. C'est dans cet esprit que se constituèrent des intersyndicales à la SNECMA et à la RATP. Cette poussée unitaire s'est également manifestée à l'occasion de journées d'action comme celles du 17 juin et du 21 octobre dans la Fonction Publique, où des appels non unitaires mais volontairement convergents ont été lancés.

Les coordinations

Cependant, l'événement qui a sans doute été le plus spectaculaire aura été la création de deux coordinations de cheminots dont la plus célèbre a été celle des agents de conduite de Paris-Nord. Bien que disposant d'une assise confortable parmi le personnel de la SNCF, les organisations syndicales ont été contournées par une base qui a su spontanément faire preuve d'une réelle capacité d'organisation.

Si la coordination Paris-Nord a été précédée par une autre coordination, celle des étudiants et des lycéens, elle ne constitue cependant pas la première coordination de salariés. En effet, et quoiqu'elle ait été d'une représentativité peu comparable à celle des cheminots, la coordination nationale des secrétaires médicales du secteur hospitalier, qui a appelé à des débrayages le 17 avril pour demander l'accès à la catégorie B de la Fonction Publique, a été la première en 1986.

---

(2) La notion de « base » recouvre tantôt les salariés dans leur ensemble face aux délégués syndicaux, tantôt ces derniers face aux instances syndicales supérieures.

(3) *Les conflits du travail en 1985*, Travail et Emploi n° 28, juin 1986.

Au-delà de la spécificité du conflit SNCF, le désir d'autonomie des salariés constitue-t-il une nouvelle donne dans les relations sociales ? S'ils n'ont pas tous créé leur coordination, les salariés en grève ont souvent pris en charge leur mouvement. Assemblées générales souveraines, comités de grève élus ont constitué des formes d'organisation couramment observées, que ce soit à la RATP, à EDF, à NORMED ou dans les chaînes de télévision.

Les consultations

Quand ils n'en ont pas pris l'initiative, les salariés ont été consultés par les organisations syndicales sur le type d'actions à mener, ou sur la conduite à tenir par rapport à des propositions patronales. Face aux divergences existant entre les syndicats, ils ont parfois été amenés à départager ces derniers. La liste des consultations organisées en 1986 est trop longue pour être donnée in extenso. On se contentera de donner quelques exemples permettant d'illustrer la dialectique des relations syndicats/base.

Pour ce qui concerne les formes d'action, on citera un exemple faisant figure de symbole : la rentrée sociale chez RENAULT a débuté par une consultation des salariés sur les modalités de la journée d'action CGT du 9 septembre.

A la NORMED, le plan social négocié avec les pouvoirs publics a été rejeté par les salariés lors d'une consultation organisée par les syndicats.

En revanche, ceux de l'établissement MESSIER-BUGATTI à BIDOS ont accepté, après deux mois de grève, la proposition de rééquilibrage des salaires avec ceux de l'usine de Molsheim, contrairement à la position défendue par les syndicats.

On a également pu relever un certain nombre de cas où l'initiative de la consultation est revenue à l'employeur, comme à l'établissement THOMSON d'Angers. Les salariés ont majoritairement repoussé la proposition de la direction de diminuer les salaires de 10 % en échange de l'engagement de ne procéder à aucun licenciement pendant un an.

L'avenir des relations syndicats/base

Qu'elles soient de simples « prises de pouls » ou des référendums en bonne et due forme, les consultations sont le reflet de la volonté des organisations syndicales de mieux prendre en compte les aspirations des salariés. Confrontés à de nouvelles difficultés, dont les causes sont diverses (restructurations industrielles dans les « bastions » ouvriers, modification de la structure de l'emploi au profit des PME faiblement syndicalisées, montée du secteur tertiaire...) (4), elles réagissent en se rapprochant de leur base. Trois facteurs guident l'évolution de leur démarche : d'une part, la volonté de renforcer leur crédibilité auprès des salariés ; d'autre part, la nécessité d'obtenir un mandat pour des négociations de plus en plus fondées sur le principe du « donnant-donnant » ; enfin la compétition qu'elles se livrent entre elles.

Si elles sont le plus souvent mises en place par les sections syndicales d'entreprise, les consultations ne sont pas la conséquence exclusive d'une plus grande écoute de la base par les militants d'entreprise. On observe à tous les niveaux une telle prise de conscience. Les appels fédéraux ou confédéraux aux journées d'action laissent très souvent une grande souplesse quant aux modalités d'action. Celles-ci sont laissées à l'appréciation des instances locales, des formules du type « journée de grèves et de manifestations », « arrêts de travail pouvant aller jusqu'à 24 h », étant privilégiées par rapport aux appels centraux à la grève.

On peut formuler une hypothèse sur l'avenir des relations entre les organisations syndicales et leur base : Ce dont le conflit SNCF serait le plus révélateur réside peut-être dans le fait que les syndicats apparaîtraient désormais plutôt comme des « experts » mettant leur expérience, leur infrastructure et leurs compétences techniques à la disposition des grévistes qui conserveraient le contrôle de leur mouvement, se prononceraient sur la poursuite ou non de la grève, en un mot seraient les « décideurs ».

Nouvelles revendications et nouveaux modes de règlement des conflits

On peut se demander si la nature des conflits n'aurait pas changé et si leur mode de règlement ne serait pas, lui aussi, en évolution.

Les revendications deviennent interdépendantes

Elles ont tendance à devenir de plus en plus complexe compte tenu, d'une part, de l'influence des choix économiques des entreprises et, d'autre part, du développement de la négociation d'entreprise. On constate une imbrication de plus en plus étroite entre les enjeux sur les salaires, l'emploi et les conditions de travail.

Cette complexité se retrouve en premier lieu au niveau de la formulation des revendications : confrontés à des plans sociaux accompagnant les réductions d'effectifs, les salariés et leurs représentants ne peuvent plus se contenter de dire « pas de licenciement ». Ils doivent aussi se prononcer sur les mesures d'accompagnement, telles les conventions FNE, les congés-conversion et les aides au départ. Il n'est pas rare également que, face aux choix d'investissement des entreprises, les syndicats soient amenés à élaborer des contre-propositions (comme chez RENAULT) ou à contester les décisions des pouvoirs publics (comme à NORMED).

En matière salariale, la remise en cause des acquis, l'introduction de dispositions individualisant les rémunérations ou liant les augmentations de salaires aux résultats de l'entreprise élargissent le champ de la négociation salariale à la discussion des questions concernant la marche de l'entreprise, la performance des salariés ainsi que l'organisation du travail.

---

(4) Les difficultés actuelles du syndicalisme proviennent davantage d'une baisse des effectifs syndiqués que d'une baisse d'audience, les syndicats recueillant encore 80 % des suffrages aux élections professionnelles. Voir *Une analyse chiffrée des audiences syndicales,* Travail et Emploi n° 30, décembre 1986.

A partir de là, tous les compromis sont possibles. Tout devient négociable. Aucune des solutions susceptibles, même à court terme, d'assurer la survie de l'entreprise, de sauvegarder tout ou partie des emplois n'est à exclure. On peut citer quelques exemples assez éclairants : les employés du CASINO FORGES THERMAL ont accepté de verser une partie de leurs pourboires pour aider l'employeur à payer les charges sociales. Les syndicats de l'AFP ont fini par accepter le transfert du « desk » allemand de Paris à Bonn en échange d'une augmentation des effectifs de ce service et d'une suspension provisoire de 75 licenciements. La CGT de NORMED, bien qu'étant opposée à la mise en application du plan social, a appelé les salariés à reprendre le travail afin d'achever les commandes en cours et de préserver l'avenir des chantiers.

On peut dès lors s'interroger sur la pertinence qu'il y a aujourd'hui à opérer une distinction entre revendications « quantitatives » et « qualitatives ». Est-il même encore possible de distinguer entre différents types de revendications, quand elles sont si étroitement imbriquées qu'elles finissent, dans la dynamique de la négociation, par devenir interchangeables ?

Une tendance à la judiciarisation des conflits

Le recours aux procédures réglementaires de résolution des conflits est de plus en plus rare. Seules cinq réunions de Commissions régionales de conciliation ont été recensées au cours de l'année (contre 11 en 1985 et 42 en 1982), et aucune procédure de médiation n'a été engagée, alors qu'on en a compté trois en 1985 et huit en 1984. Quant à la procédure d'arbitrage, elle n'est plus utilisée depuis 1983.

La désaffection des partenaires sociaux pour ces procédures ne signifie cependant pas qu'ils aient moins recours aux services de l'Administration pour tenter de résoudre les conflits. En effet, plus du tiers des conflits donnent lieu à une intervention amiable des services de l'inspection du travail et 70 % d'entre elles aboutissent à des transactions.

Mais l'Administration n'est pas la seule institution à pouvoir intervenir dans les conflits. Les tribunaux sont fréquemment appelés à rendre des décisions les concernant. Le rôle du juge, qui est appelé à sanctionner les abus pouvant être commis à l'occasion des conflits collectifs du travail, tend à s'accroître.

La répression pénale des actes délictueux (violences, déprédations, menaces et voies de fait), s'appuie sur une loi datant de 1864 (art. 414 du Code pénal).

En 1986, quelques affaires peuvent être citées : six salariés de l'entreprise PUBLICOMM ont été condamnés à deux mois de prison avec sursis, vingt et un syndicalistes de l'entreprise DUCELLIER ont été inculpés pour coups et blessures, violences et dégradations. La plus connue est l'affaire CITROEN : treize salariés se sont vus confirmer le 17 janvier 1986 par la Cour d'appel de Paris les peines prononcées en première instance en 1985 suite aux violences et voies de fait commises lors des événements du 2 février 1983.

Cependant, la mise en jeu de la responsabilité civile des grévistes, de représentants du personnel et de syndicats, retient davantage l'attention. On assiste depuis quelques années, à un accroissement du nombre d'actions intentées par les employeurs, et à une évolution de la jurisprudence.

En 1986, deux jugements peuvent être cités :

- l'arrêt de la Cour d'appel de Paris du 17 janvier 1986 dans l'affaire CITROEN : 13 salariés sont condamnés solidairement à verser un million de dommages-intérêts à la direction pour l'indemniser de la perte de production subie du fait de l'entrave à la liberté du travail au cours de la grève de février 1983 ;

- l'arrêt de la Cour d'appel d'Amiens du 5 mars 1986 dans l'affaire DELSEY : 24 salariés sont condamnés in solidum à verser 254.685 F à des non-grévistes pour les indemniser de la perte de salaire subie du fait de l'entrave à la liberté du travail au cours de la grève de juin 1983.

L'orientation de la jurisprudence depuis 1982 tend à faciliter la mise en cause de la responsabilité civile, tant sur le plan de la procédure que sur le fond :

- sur le plan de la procédure, l'action des non-grévistes est recevable, l'employeur peut demander réparation du dommage causé par une entrave à la liberté du travail, un syndicat peut voir sa responsabilité engagée pour des actes délictueux commis par des grévistes,

- sur le fond, la jurisprudence étend les cas d'exercice fautif de la grève :

Certaines atteintes à la liberté du travail sont qualifiées de fautes lourdes. Ainsi par un arrêt du 7 juillet 1983 (FNCL et Coopérative de Vente de Lait des Trois Vallées contre PEYRIDIEUX), la Cour de Cassation retient comme fautive la simple rétention des clés de véhicules de l'entreprise. Enfin, le refus d'obtempérer à une décision de justice ordonnant l'expulsion des occupants engage la responsabilité civile de ses auteurs. Or précisément, les juges des référés admettent plus facilement les arguments des employeurs pour ordonner l'évacuation des locaux.

Mais le rôle du juge ne se borne pas à intervenir a posteriori pour sanctionner les abus du droit de grève. Il lui arrive également d'influer sur le cours d'un conflit par le biais des jugements en référé. Il s'agit alors :

- de mettre fin à un « trouble manifestement illicite » causé par l'entrave à la liberté du travail : ce sont les nombreuses ordonnances d'expulsion,

- et aussi de permettre une issue négociée au conflit : c'est ainsi que le juge des référés désigne de plus en plus souvent des mandataires de justice en même temps qu'il ordonne l'expulsion des occupants, ou qu'il surseoit à statuer,

- enfin, et c'est une nouveauté, la Cour de Cassation a confirmé en 1986 que le juge des référés peut empêcher le déclenchement d'un mouvement de grève au motif que les revendications sont « excessives » et « déraisonnables ». Par un arrêt du 4 juillet, la Cour de Cassation a confirmé en effet un arrêt rendu par la Cour d'appel de Versailles qui suspendait les effets d'un préavis de grève déposé par les syndicats catégoriels de trois compagnies aériennes.

Le caractère novateur de cet arrêt réside dans le fait

que le juge des référés se voit conférer le pouvoir de porter une appréciation qualitative sur les revendications à l'origine de la grève, alors que jusqu'à présent il devait se contenter de vérifier l'existence de revendications professionnelles (interdiction de la grève politique), auxquelles l'employeur refuse de donner satisfaction (l'employeur devant cependant être en mesure de les satisfaire, d'où le refus de la grève de solidarité externe à l'entreprise).

*
* *

VERS DE NOUVEAUX RAPPORTS SOCIAUX ?

Si la conflictualité s'est beaucoup affaiblie au cours de ces dernières années, cette évolution s'est accompagnée de changements qualitatifs sur le plan des modalités d'action, des revendications, des formes de recours et des procédures de résolution.

Usage croissant du débrayage au détriment de l'arrêt continu, coupure entre secteur privé et secteur public, recentrage de l'action revendicative sur l'entreprise, redéfinition des rapports entre syndicats et salariés, interdépendance toujours plus étroite des revendications, tendance à la judiciarisation des conflits : tels sont les traits les plus saillants des transformations en cours.

S'en tenir au seul bilan chiffré — la conflictualité diminue — ou ne retenir que les données qualitatives — la conflictualité change de forme et de contenu — serait une erreur.

En fait, ces évolutions sont étroitements liées. Ainsi le recours aux débrayages fait que les effectifs concernés et le nombre de journées non travaillées diminuent plus vite que le nombre des conflits. D'un déclenchement aisé et rapide, facile à moduler au gré des circonstances et des catégories concernées, efficace et moins coûteux en termes de perte de salaire, le débrayage est un type d'action adapté au contexte socio-économique actuel.

Les pratiques d'affrontement se sont ainsi mises à l'heure de la flexibilité : prise en compte du caractère multiforme de la revendication et des intérêts catégoriels, recentrage des contenus revendicatifs sur le contexte de l'entreprise, réajustement des relations entre la base et l'appareil syndical afin de préserver l'initiative de la première sans nuire à la légitimité du second.

Mais cette apparente souplesse exprime aussi l'impossibilité de mettre en œuvre des stratégies d'action plus globales. Le fractionnement de l'initiative est plus subi que voulu. Le débrayage n'est que la gestion au jour le jour d'un mécontentement auquel manque un élan fondé sur des solidarités profondes et durables. Sans mémoire, il est aussi, la plupart du temps, sans lendemain.

Ainsi le débrayage situe les limites de l'action revendicative. Il reflète les divergences d'intérêts, l'hétérogénéité du monde salarial, les clivages catégoriels, les divisions de toutes sortes.

C'est sans doute parce qu'ils sont condamnés à des actions défensives s'inscrivant dans un rapport de forces qui leur est peu favorable que les syndicats risquent davantage d'être tenus pour juridiquement responsables de leurs initiatives, quand ce n'est pas au juge même à devoir trancher sur le bien-fondé des motifs invoqués.

Les grèves de type plus traditionnel portent elles-mêmes la marque de cette nouvelle donne économique et sociale. Si, en 1986, les conflits du secteur nationalisé ont été si suivis, c'est qu'il s'agissait d'abord de grèves d'entreprise. Et c'est pour cette même raison qu'en dépit de leur ampleur, elles n'ont eu aucun effet d'entraînement sur le secteur privé. Même lorsque la mobilisation est forte, les solidarités restent locales.

N'y aurait-il pas là l'amorce de modifications en profondeur des rapports sociaux ? Sans chercher à construire une typologie, on peut classer les situations de conflit en trois catégories.

Tout d'abord il existe deux cas limites. Celui où la sauvegarde de l'emploi n'est pas à l'ordre du jour : c'est l'exemple des grèves du secteur public. L'autre situation limite se rencontre dans les secteurs en crise où les négociations portent plus sur les modalités que sur le principe d'une réduction des effectifs. Reste une zone intermédiaire où viennent s'inscrire des revendications dont les contenus seraient interchangeables — y compris l'emploi et le salaire — délimitant ainsi un champ de concessions réciproques.

C'est précisément à l'intérieur de cet espace que viennent s'articuler phases de négociation et phases d'affrontement.

Nous avons déjà noté à propos de la concertation à laquelle donnaient lieu les plans de licenciements — mais cela se vérifierait pour tout autre type d'enjeu négocié à l'intérieur des institutions représentatives — que le recours au débrayage n'avait d'autre but que de créer ponctuellement un réajustement du rapport des forces avant l'ouverture des discussions.

De ce point de vue donc la pratique du débrayage est révélatrice de quelque chose de plus profond : de l'institutionnalisation progressive du système des relations professionnelles. Sous l'effet dominant, sinon exclusif, de contraintes économiques croissantes qui modifient les enjeux du dialogue social, les relations entre partenaires sociaux semblent connaître de nouvelles formes de régulation : le rapport conflit-négociation ne s'inscrit plus dans le même contexte et change de sens. Auparavant, la négociation apparaissait davantage comme la phase résolutive du conflit. Désormais, c'est la grève qui semble introduire une rupture dans un processus de négociation soumis à l'obligation annuelle. En somme, c'est moins la conflictualité qui régresse que ses formes et modes d'expression qui tendent à s'institutionnaliser.