Négociations de classifications et régulation salariale dans le système français de relations professionnelles

par Jean Saglio (*)

« La convention collective, c'est la classif, et la classif, c'est le salaire. Pour apprécier une convention collective, il faut regarder la classif ». Dans la bouche d'un permanent syndical, une telle formulation ne donnait guère dans la nuance, mais rendait bien compte de l'importance des avenants classification dans le système français de relations professionnelles. Certes, d'autres éléments sont indispensables pour que le texte d'un accord puisse devenir convention collective de branche. Mais on peut estimer qu'à ce niveau, les négociations portant sur la régulation des salaires ont toujours été les négociations clefs. Une analyse comparative des divers avenants classification en cours et de leur origine historique peut-elle donc nous amener à une compréhension meilleure du rôle et du fonctionnement du niveau des branches dans les systèmes français de relations professionnelles ?

Certes, d'un point de vue strictement juridique, la négociation professionnelle de branche en France ne porte que très rarement sur les niveaux des salaires effectifs. Les avenants classification sont, dans la plupart des cas, définis dans les conventions comme des règles de minima salariaux. Dans la pratique, il apparaît qu'ils fixent aussi des normes hiérarchiques de référence. Si les salaires sont bien au centre de la négociation collective de branche, il n'en reste pas moins que celle-ci n'en détermine pas directement le niveau, du moins dans la plupart des branches industrielles. La négociation en minima de salaires est une norme courante : ce n'est cependant pas une règle généralisable. Car ce que l'on observe pour la quasi totalité des branches couvrant les industries de production dominées par des entreprises privées n'est pas transposable systématiquement ; notamment à l'ensemble de la fonction publique où, à l'exception de certaines primes, les négociations portent de fait sur les salaires effectifs. De plus, il est des branches en situation intermédiaire de ce point de vue, comme celle des banques AFB, où la relation entre la négociation des minima de branche et l'évolution des salaires effectifs est inscrite dans la convention collective elle-même.

(*) Chercheur CNRS, Glysi, université Lyon 2.

La relation entre classification et salaire n'est pas directe : c'est un fait juridiquement incontestable dans la quasi totalité des branches industrielles. Pour autant, des relations entre classifications négociées et salaires réels existent bel et bien. Des analyses statistiques montrent en effet que les évolutions de ces deux éléments sont liées[1]. A court et moyen terme au moins on peut constater que les salaires effectifs suivent les résultats de négociations conventionnelles qui, en théorie et en droit, ne portent que sur les salaires minima. Et ceci serait d'autant plus vrai que la négociation est plus fréquente, quelle que soit la différence entre minima et effectifs. Il en va de même en matière de hiérarchie de salaire : les classements et écarts relatifs prévus par les conventions collectives servent fréquemment de références aux pratiques des entreprises. Les avenants classifications des conventions collectives joueraient ainsi le rôle de norme commune par rapport auxquelles les salaires effectifs seraient décalés, mais en un rapport plutôt stable.

La dichotomie simple qui distingue un secteur public où les salaires réels seraient négociés et un secteur privé où la négociation ne porterait que sur les minima n'est donc pas tenable. Distinguer les industries de production des services, ne suffit pas non plus à expliquer les rôles effectifs, et les logiques internes des avenants classifications. Comme bien souvent en matière de relations professionnelles, la signification de la règle pour les différents acteurs n'est pas appréhendable à partir de son seul énoncé ou de la description des environnements. Il s'agit plutôt d'une construction historique progressive, dont l'émergence transforme le champ des rapports entre acteurs, et dont la signification est intimement liée aux rapports de force historique.

Deux exemples permettent de saisir ce poids symbolique des contextes historiques dans les négociations et positions en matière de classifications. Ainsi, pendant longtemps dans les années cinquante et soixante, la Fédération CGT de la métallurgie a défendu « les Arrêtés Parodi » contre les tentatives patronales de réduction du rôle des classifications dans la détermination des salaires. A tel point qu'aux yeux de beaucoup, le texte de base des classifications de la métallurgie aurait eu son origine dans la période de la Libération. Or, une simple lecture attentive du texte de référence tel que publié au Journal Officiel dès 1945 suffit pour se convaincre que tel n'est pas le cas puisque l'auteur y reconnait explicitement qu'il s'agit tout simplement d'une reprise de la classification adoptée en 1936 dans la métallurgie de la région parisienne. Il est difficile de saisir le poids et le rôle d'une telle référence sans prendre en compte la signification politique et symbolique de cette période de la Libération dans l'imaginaire syndical.

Survalorisation de certaines périodes ou de certaines décisions, mais aussi dévalorisation d'autres. Dans le cas de la métallurgie encore, l'histoire racontée par les acteurs semble bien souvent commencer en 1936. C'est méconnaître ou oublier les accords précédents et notamment celui de 1919 dont l'examen montre qu'il préfigure déjà le canevas de hiérarchie salariale qui sera repris dans l'accord de 1936. Mais, entre ces deux dates, l'orientation des syndicats ne privilégiait guère la négociation ; et peut-être les militants préfèraient-ils ne plus avoir à revenir sur cette période douloureuse. Les « conquêtes de juin 1936 » n'apparaissent-elles pas d'autant plus éclatantes qu'on oublie qu'elles ne sont que des reprises et des améliorations ?

Tenter d'appréhender les fonctions et les rôles des avenants classification dans le système français de relations professionnelles impose donc de ne pas se limiter aux arguments avancés par les protagonistes dans leurs conflits et de chercher à comprendre plus précisément leur construction historique dans les diverses branches. Pour ce faire, nous analyserons rapidement, dans un premier temps, les diverses sources et les types d'avenants qu'elles produisent ; dans un second temps, nous reviendrons plus précisément sur l'historique de la classification de la métallurgie parisienne ; enfin, à partir de ces quelques constats, nous tenterons d'esquisser les hypothèses d'interprétation sur les différents éléments de contexte qui pèsent sur l'évolution des systèmes de classification.

L'hétérogénéité relative des sources et des principes de classification

Dans un premier temps, nous avons donc cherché à identifier les diverses origines historiques des avenants classifications actuellement en vigueur. L'hypothèse étant ici que les différents modèles ou techniques de classement utilisés renverraient chacun à des configurations historiques d'acteurs et de contexte significatives.

Quatre types d'avenants classification

En examinant l'ensemble des textes des avenants classification des branches couvrant plus de 20 000 salariés en 1981, on a été amené à proposer une typologie à quatre pôles principaux[2]. Certes, cette typologie repose pour l'essentiel sur l'analyse de la forme des textes, c'est-à-dire sur la technique de classement que ceux-ci laissent percevoir.

1. Cf. C. AFSA : « Les rélèvements salariaux de branche : Quels impacts sur les salaires réels ? » In *Travail et Emploi,* N° 34, décembre 1987.

2. Cf. J. SAGLIO : « Les négociations de classification et l'unité du système français de relations professionnelles », *Droit social,* n° 1/1987.

De plus, il s'agit en quelque sorte de types idéaux dans la mesure où, dans bien des cas, les avenants concrets apparaissent comme des collages de sous ensembles qui ne relèvent pas tous de la même logique de classement. Par exemple, dans le texte de la Convention Collective de la Métallurgie parisienne de 1936, la grande majorité des postes sont énoncés sans plus de précision (« fraiseur outilleur »), mais quelques- uns d'entre eux ont des définitions beaucoup plus précises : ainsi en va-t-il de l'ensemble des professions de la fabrication des ressorts ; on a alors supposé qu'il y avait là un ensemble professionnel homogène qui avait eu, avant cette date, son histoire de relations professionnelles particulière.

La source la plus connue, et la plus courante jusque dans les années quatre-vingts, serait les célèbres « arrêtés Parodi » ou « Parodi- Croizat ». Ces arrêtés, qu'ils soient des textes originaux ou de simples reprises d'accords antérieurs, ont servi effectivement de base à la plupart des avenants classification des conventions collectives des industries privées signées dans les années cinquante en application de la loi du 11 février 1950.

Nous appellerons ici ***« accord de type Parodi »*** ceux de ces textes qui se présentent de la même façon que la quasi-totalité de l'arrêté relatif à la métallurgie. Il s'agit de listes d'emplois, simplement énoncés selon des applications génériques. Ici l'énumération des dénominations suffit à la description et à la définition des classes de postes. De même, les salaires ou les coefficients salariaux correspondants sont énoncés sans autre forme de justification ou d'exploitation. Les principes donc, tant en matière de définition des postes qu'en matière d'évaluation des salaires, ne sont pas explicités.

Ces arrêtés Parodi peuvent être considérés comme une « source » historique, non pas au sens où il s'agissait à l'époque d'une innovation radicale, puisque dans un certain nombre de cas les rédacteurs ont repris des textes antérieurs issus de la période 1936-1939 voire de la période vichyste, mais au sens où nombre de ces avenants sont restés pratiquement inchangés pendant plus de trente ans après leur parution et que les négociateurs ultérieurs s'y sont fréquemment référés.

La seconde source historique est, manifestement, ***le système de salaire de la fonction publique.*** Car la technique de classement et les règles spécifiques mises en œuvre pour les fonctionnaires se retrouvent, au moins pour partie, dans des branches professionnelles régissant des entreprises privées. Si les contenus techniques des tâches ne sont pas répertoriés avec précision, par contre les responsabilités, voire l'organisation du travail apparaissent ici clairement à la lecture des textes de classification. De plus, les diplômes, et aussi l'ancienneté, jouent un rôle prééminent dans la définition des postes et la fixation des salaires. Enfin, les salaires sont déterminés avec une précision plus grande que dans les accords de type Parodi.

De tels accords semblent donc s'inspirer largement des techniques de classement et d'évaluation en cours dans la fonction publique. Effet de proximité ou d'inspiration, on peut estimer que dans des branches professionnelles qui, pour la plupart, appartiennent à la large catégorie du « travail social », les négociations des avenants classifications se sont largement inspirées des principes des hiérarchies de salaires qui régissent l'emploi dans le secteur public. On peut ajouter que, bien souvent, ces accords apparaissent dans les années cinquante et soixante, dans les branches qui, jusque là, ne connaissaient guère le principe de la régulation par moyen de convention[3].

La troisième source correspondrait à la ***négociation proprement dite.*** Dans les branches où celle-ci est traditionnelle, fortement légitime, y compris au cours des années cinquante et soixante, on constate fréquemment que les classifications issues des arrêtés Parodi sont progressivement complétées, affinées, voire transformées, au moins quant à la précision de la définition des postes occupés. Elles sont complétées et affinées au sens où les appellations ou les définitions sommaires des arrêtés Parodi sont explicitées et précisées, adaptées à des transformations soit en matière technique, soit issues de l'organisation du travail. Les évolutions sont multiples, et relativement variées, dans la mesure où elles s'originent dans une dynamique de branche qui reste spécifique, assez peu influencée par des facteurs ou des politiques plus globaux, qui incluraient des considérations plus larges que celle du seul métier (de la branche).

La quatrième source historique est la plus récente. A partir du début des années soixante dix, et surtout après l'accord clef de la métallurgie en 1974, apparaît un nouveau type d'avenants classification, fondé cette fois sur une ***technique de « critères classants »*** dérivée des techniques de « job évaluation ». Même si cette pratique de classification est, quinze années après son apparition dans la métallurgie, encore limitée, elle s'est assez largement répandue dans nombre de branches industrielles classiques, en remplaçant des avenants bâtis sur le mode des arrêtés Parodi ou des « Parodi améliorés ». Elle semble pourtant n'avoir que peu débordé dans le champ des accords de classification calqués sur la Fonction Publique.

3. Cf. les travaux d'Alain Rugo et notamment : *Analyse du développement des relations professionnelles dans le champ sanitaire et social,* Rapport MIRE AREPS, à paraître.

Types d'avenants et diversité des branches

Les raisons qui permettent d'expliquer l'existence de tel ou tel type de classification dans une branche déterminée n'apparaissent pas d'évidence. On évoque parfois un ***effet d'entraînement*** de certains accords, qui ferait que l'on aurait en quelque sorte des grappes de profession, ou plutôt de branches professionnelles fonctionnant de manière coordonnée ou du moins avec une forte influence d'une branche leader sur les autres. Les négociateurs se réfèrent à de tels modèles, mais c'est parfois pour expliquer qu'ils cherchent à prendre de la distance par rapport à une proximité considérée comme insatisfaisante. Il semble que, dans les branches de type industriel qui n'ont pas une tradition de relations professionnelles autonomes, la métallurgie joue fréquemment ce rôle de référence : dans le travail social, ce serait plutôt la convention de l'enfance inadaptée dite « de 1966 » ; dans le secteur des banques et institutions financières, la convention des banques AFB...

On peut aussi à certaines périodes parler d'un ***effet de mode,*** articulé à cet effet d'entraînement. Les dates de signature ne sont pas sans influence : dans la foulée de la loi de 1950 nombre de négociations de branche ont eu lieu et semblent avoir utilisé le modèle de la métallurgie et donc avoir conclu des accords de type Parodi. Les premiers accords en critères classants sont signés à la fin des années soixante dans des branches plutôt marginales ; ce mode de classification se développe véritablement, quoique relativement lentement, après l'accord métallurgie de 1974. Les accords de type Parodi amélioré apparaissent assez tôt, mais ce modèle ne diffuse guère au-delà de certaines branches particulières. Enfin les accords de type Fonction Publique aménagée n'apparaissent que vers la fin des années cinquante.

Les ***caractéristiques techniques*** des branches ne sont pas tout à fait sans influence sur le type d'accord. Les industries de production connaissent peu les accords de type fonction publique aménagée que l'on rencontre plutôt dans des secteurs de services, souvent fortement structurés par la tutelle de l'État. Les accords de ce type seraient donc plus adaptés à des branches de type administratif ou para-administratif, dans lesquelles les règles de type bureaucratiques s'avèreraient efficaces.

L'explication par la technologie et ses changements est couramment invoquée par les acteurs pour justifier leurs positions dans le processus de négociation. Le présupposé sous-jacent de ces positions consiste à établir un lien entre technique de production et organisation du travail, tout en laissant en suspens le niveau de contrôle où ce lien doit être formalisé. Ainsi, les techniques de production détermineraient le type d'organisation du travail, et fixeraient donc les types et les niveaux de qualification requis des salariés. Dans les demandes de révision des classifications régulièrement posées par les organisations syndicales au cours des années soixante, cette argumentation est fréquemment utilisée. Mais elle n'est pas l'apanage des seules organisations syndicales. Dans les années trente, le patronat de la métallurgie parisienne utilisait le même type d'arguments pour s'opposer à la signature d'un avenant classification, et d'une convention collective contraignante pour l'ensemble de la branche. Selon eux, il importait en effet que le patron gardat une certaine latitude dans l'organisation du travail, de façon à adapter rapidement l'organisation productive en fonction des mutations technologiques.

Une telle argumentation ne résiste cependant pas à une analyse sur longue période. La plupart des systèmes de classifications ne connaissent guère de changements entre 1945, et les arrêtés Parodi-Croizat et la seconde moitié des années soixante-dix, période pendant laquelle l'ensemble des industries connaît de profondes transformations structurelles, et des changements techniques non négligeables. Dans le cas particulier, mais important, de la métallurgie il faut remonter encore dix années plus avant, aux accords de 1936 pour trouver l'origine formelle des textes de classification. Et cette date ne représente qu'une butée minimale : compte tenu de la forme de la négociation de l'époque, et notamment de la rapidité de signature, il est plus que probable que les nomenclatures et hiérarchies retenues ont une origine plus ancienne. Sur certains points, on l'a vu, et notamment sur la question des abattements de zones, l'origine remonte au moins à la réglementation de la première guerre mondiale.

Au minimum quarante ans, plus probablement une soixantaine d'années sans évolution majeure du système de classification de la métallurgie, voilà donc un constat qui oblige à remettre en cause l'hypothèse d'un lien fort et déterminant entre système de classifications et technologie.

Rendre compte des dynamiques récentes en matière de signature de nouveaux avenants amène à utiliser ces différentes explications : on constate une diffusion progressive des systèmes fondés sur des techniques d'évaluation des postes à partir de critères classants. La métallurgie a adopté ce modèle dès juin 1974. Par la suite, d'autres branches ont repris la même technique, avec souvent les mêmes critères et les mêmes niveaux. Dans certains cas, comme le commerce et la réparation automobile et des cycles, ou la réparation et le commerce de tracteurs et de matériel agricole, on peut admettre que la proximité technologique serait le critère déterminant. Dans d'autres, comme la transformation des matières plastiques ou le nettoyage des locaux, cette explication devient difficilement tenable.

Dans certains cas, les acteurs utilisent explicitement l'argumentation de la proximité technologique dans un sens inverse : ainsi, les négociateurs patronaux de l'accord dans l'industrie de la Transformation des Matières Plastiques reconnaissent la proximité des techniques et des connaisances nécessaires à leurs techniciens avec celles des chimistes. Néanmoins, ils s'affirment soucieux de défendre l'identité de leur branche. C'est donc de façon délibérée qu'ils ont choisi d'aligner leur accord de classification sur l'accord de la métallurgie plutôt que sur celui de l'industrie chimique.

Ces différents exemples amènent donc à souligner l'importance des stratégies d'acteurs dans la construction des logiques d'action en matière de classifications salariales. A tout le moins, les acteurs disposent d'une certaine marge de manœuvre qui permet une dissociation entre d'une part les contraintes techniques, économiques et juridiques et les techniques de classification utilisées. La fixation ***du niveau de contrôle de la régulation salariale*** est un bon indicateur de la façon dont la profession gère cette articulation entre technologie et organisation du travail.

Dans les classifications de type Parodi, comme dans celles utilisant les critères classants, le responsable de l'entreprise joue un rôle clef dans cette articulation entre système technique de production et organisation du travail. A l'opposé, les accords de type Parodi amélioré ou les accords de type fonction publique aménagée ne laissent au chef d'entreprise qu'une latitute assez réduite en matière d'organisation de la production. Le lien entre changement technique et évolution des classifications, s'il existe est au minimum contraint par le type d'accord lui-même, c'est-à-dire par la définition du niveau admis de contrôle de la régulation salariale.

Ainsi, contrairement à ce qui peut se passer dans d'autres pays, et notamment en Angleterre, les syndicats français n'ont pas systématiquement cherché à contrôler le pouvoir patronal en matière d'organisation du travail au niveau de l'atelier. Néanmoins, il faut remarquer qu'il s'agit là, dans le système français des relations professionnelles, d'une spécificité des branches correspondant à l'industrie privée. Dans d'autres branches relevant plutôt des services, ou dans la fonction publique, les classifications sont fixées avec une précision telle que leur détermination pèse directement sur l'organisation du travail. Dans le cas de la fonction publique, en particulier, la définition des qualifications requises, strictement articulée sur le critère des diplômes, ou parfois aussi sur l'ancienneté, fait explicitement partie de la norme négociée (même si, formellement, elle est arrêtée par le législateur). Dans de tels cas néanmoins, c'est plutôt la forme bureaucratique du processus de recrutement que les exigences techniques du procès de travail proprement dites, qui sont invoquées par les acteurs pour expliquer la force du lien entre classifications et qualifications.

La ***dynamique même de la négociation*** semble aussi une variable à prendre en compte. Les accords de type « Parodi Améliorés » correspondraient à des secteurs et à des moments où les organisations syndicales de branche sont puissantes et privilègient la régulation de branche et par voie conventionnelle. Pour les accords de ce type, comme pour ceux du type fonction publique aménagée, l'effet de la négociation est de réduire l'autonomie de l'entreprise et de l'employeur dans la détermination de la classification individuelle tant les énoncés conventionnels sont précis et contraignants. Ces deux types d'accords se rencontrent donc plutôt dans les branches où le niveau national de branche joue un rôle prédominant en matière de gestion des conditions d'emploi et de salaires.

On ne peut donc parler au singulier du système français de classification salariale. A tout le moins celui-ci se réfracte en plusieurs types différents faisant appel à des techniques de classement variées, quoique loin d'être aussi nombreuses que les techniques disponibles en théorie. En examinant, dans un cas particulier l'historique de la négociation, on tentera de mettre à jour des hypothèses plus précises sur la nature de cette négociation et sur les contraintes qui pèsent sur les différents acteurs en cause.

Rapports de forces et dynamiques des conflits de branche

A ces explications qui reposent sur les caractéristiques économiques et techniques des branches et des procès de travail, on oppose fréquemment des hypothèses fondées sur les rapports de force entre syndicats et patronat. La détermination des formes et des niveaux de salaires, mais aussi celle de la hiérarchie salariale serait la résultante des interactions directes dans les conflits salariaux. Tant qu'ils sont en situation de faiblesse, c'est-à-dire quand ils ne parviennent pas à mobiliser l'ensemble des salariés dans de larges conflits ouverts, les syndicats ne réussissent pas à faire changer la norme salariale édictée dans les classifications de branche. Dans une telle circonstance, les seuls niveaux où ils peuvent intervenir efficacement sont plus limités, restreints aux entreprises particulières où des mobilisations locales sont possibles. Leur efficacité consiste alors à briser l'unité patronale en obtenant des avantages notables dans une des entreprises de façon à contraindre l'organisation patronale à intervenir pour restaurer des conditions de concurrence supportables entre les différentes firmes de la branche.

Une telle explication stratégique permet de

rendre compte de la stabilité relative des systèmes de classification. Pour obtenir une négociation nationale de branche sur ce thème, les organisations syndicales seraient contraintes de réaliser un large front, c'est-à-dire d'unifier derrière des revendications simples et fortes l'ensemble des salariés de la branche. Pour ce faire, l'objectif le plus opportun porte plutôt sur le niveau général des salaires que sur une modification de la hiérarchie des rémunérations, laquelle ne peut satisfaire pleinement et simultanément l'ensemble des groupes professionnels. Et cette contrainte est redoublée, dans le système français, par le fait que les syndicats ne sont pas spécialisés dans la défense de certains groupes particuliers, mais entendant au contraire représenter l'ensemble des salariés de la branche. Contrairement à des systèmes comme celui de l'Angleterre, la revendication catégorielle est difficilement prise en charge par l'organisation syndicale française dans le cadre d'une large mobilisation inter-entreprise.

La négociation de 1936 : innovation ou reprise d'accords antérieurs ?

Une telle interprétation s'applique efficacement à certaines périodes clefs de l'histoire des relations professionnelles françaises. Dans la presse et la mobilisation, la négociation porte plutôt sur le niveau que sur la structure du système de salaires. A l'inverse, les négociations de classification sont affaires de longue haleine et de négociateurs patentés. Ce n'est donc pas dans les moments de grande mobilisation syndicale que l'on obtiendrait de nouvelles classifications.

L'exemple des négociations de la métallurgie permet de corroborer cette hypothèse. Des négociations qui se conclurent par l'accord de juin 1974, on a dit qu'il s'agissait de « la fin des classifications Parodi ». Ce qui est tout à fait pertinent pour signifier la stabilité des classifications dans cette branche entre 1945 et 1974. Par contre, l'expression serait moins heureuse s'il s'agissait de cerner l'origine des classifications de la métallurgie puisque le rédacteur de l'arrêté Parodi de la métallurgie reconnaissait lui-même qu'il n'avait fait que reprendre les classifications de 1936. La mobilisation syndicale de la Libération ne conduit donc pas à une refonte des classifications.

Mais la négociation de 1936 dans ce secteur de la métallurgie n'avait pas non plus produit de véritables changements dans les normes de référence en matière de salaires. Certes, avant cette date la convention collective était pour le moins tombée en désuétude. L'initiative dans cette négociation appartient à la partie syndicale et les représentants syndicaux sont arrivés à la table de négociation avec une proposition fort élaborée de grille de salaire. Celle-ci avait été publiée quelques jours avant la signature des accords Matignon, et donc avant la signature de la Convention collective de la métallurgie parisienne[4]. Aux dires d'un responsable syndical de l'époque, cette grille était le fruit d'un travail long, patient et systématique d'enquête sur les salaires dans les établissements industriels concernés. Il semblerait même que Georges Friedman ait, à l'époque, participé à la réalisation de cette enquête.

La comparaison entre cette proposition de la CGT et le barême des salaires signé quelques jours plus tard en annexe de la Convention Collective de la Métallurgie parisienne montre que les catégories et les hiérarchies proposées par le syndicat furent conservées. Par contre, les niveaux de salaires retenus à l'issue des négociations furent abaissés par rapport aux niveaux préconisés par la CGT.

Y eut-il, pour autant, à cette occasion une véritable refonte des classifications antérieures sur la base de la proposition syndicale ? Déjà la rapidité avec laquelle les négociations aboutirent à un accord permet de douter que l'ensemble du dossier salarial ait été remis en chantier : entre la signature des Accords Matignon et celle des avenants salariaux fixant l'ensemble des salaires de la métallurgie parisienne, moins d'une semaine s'écoule.

Le texte même de l'accord, pas plus que celui de la proposition CGT, que nous avons pu retrouver, ne donnent de grands éclaircissements sur les sources utilisées pour élaborer la proposition. Le responsable syndical de l'époque que nous avons pu interroger se souvient de l'existence de l'enquête, mais n'avait pas participé à son élaboration. La seule source explicitement mentionnée dans le texte des avenants salariaux à la convention collective se trouve dans le sixième additif qui concerne les zones d'abattement de salaires dans le département de la Seine-et-Oise (de l'époque) : le texte se réfère explicitement à la réglementation de la Première Guerre Mondiale :

« (le barême) est établi pour les zones qui ont été déterminées par la décision du Ministère de l'Armement et des Fabrications de guerre en date du 17 février 1917 ».

Une autre source peut néanmoins être retrouvée. Pour ce qui concerne les bases de salaire elles-mêmes, c'est-à-dire les dénominations de postes et les hiérarchies de taux de salaires, on constate que la plupart des catégories reprises dans le texte même de l'accord du 12 juin 1936 correspondent à des catégories existant dans le barême des salaires publié en juin 1919, à la suite des accords d'avril et mai de la même année, à l'exception de deux catégories nouvelles que sont les « régleurs sur machines automatiques » et les « régleurs machines et divers » qu'on ne retrouve pas antérieurement. Quant aux hiérarchies de salaires de base, elles paraissent approximativement respectées, du moins si l'on suit les quelques exemples clefs que nous exposons dans le tableau ci-après.

4. Cf. L'Humanité du 5 juin 1936.

Dénominations de 1919 et salaires journaliers correspondants (sans prime de vie chère)		Dénominations de 1936 et salaires horaires correspondants	
Ouvrière la moins payée	7,50	Manœuvre femme	4,25
Ouvrier le moins payé	10,00	Manœuvre homme (ordinaire)	5,00
Manœuvre spécialisé	11,50	O.S. homme (montage et divers)	6,10
Ajusteur, monteur, vérificateur	14,00	Ajusteur	7,00
Tourneur professionnel	14,50	Professionnels machines fabrication (tourneurs, fraiseurs, rectifieurs, aléseurs, mortaiseurs, raboteurs	7,20
Fraiseur	14,00		
Rectifieur	14,00		
Mortaiseur, raboteur	14,00		
Ajusteur outilleur (en atelier outillage)	17,50	Professionnels d'outillage (traceurs outilleurs, graveurs outilleurs, tourneurs outilleurs, fraiseurs outilleurs, rectifieurs outilleurs, ajusteurs outilleurs)	7,75
Tourneur outilleur (en atelier outillage)	18,00		
Fraiseurs outilleurs (en atelier outill.)	17,50		

Pour 1936, on peut donc estimer que l'accord s'est fait sur la base de l'accord de 1919, dont les grandes catégories et les hiérarchies de base semblent respectées 17 ans plus tard, à l'exception du cas des régleurs qui n'étaient pas répertoriés comme catégorie en 1919 et apparaissent en 1936 sous la forme de deux catégories génériques.

Avril à juin 1919 : la première négociation de référence dans la métallurgie ?

On doit donc regarder de plus près les textes de 1919. Nous disposons à cet effet de trois documents distincts[5], dont deux, datés du 17 avril et du 21 juin sont des accords de bonne et due forme, et le troisième présenté comme un document de l'UIMM, s'intitule « Région parisienne, Tarif des Salaires, Accords des 17 avril et 24 mai 1919 ». Les deux accords sont signés par « Les représentants de l'UIMM, de la Construction Mécanique électrique et des Industries qui s'y rattachent » (Charles Laurent, président, de Wendel, Richemond, Cordier, Th. Laurent, Fournier, Vice-présidents et membres du bureau) et pour les « représentants de la Fédération des Ouvriers en Métaux de France » (les secrétaires Merrheim, Labe, Lenoir, Blanchard).

Le texte du 17 avril fait état en liminaire de plusieurs entretiens les 5, 10, 16 avril 1919. Il énumère ensuite les différents points d'accords qui ont résulté de ces discussions.

• Le premier point porte sur l'acceptation par les patrons de la journée de huit heures. La négociation sur ce point avait été préconisée lors du dépôt et des discussions sur la loi des huit heures dont le vote proprement dit ne devait intervenir que quelques jours plus tard, le 23 avril. Il faut néanmoins souligner que les discussions dans la métallurgie ont donc dépassé le cadre strict de la réglementation des horaires de travail ainsi qu'en témoignent les articles suivants de l'accord et les accords complémentaires ultérieurs. On est donc ici en présence d'une dynamique de négociation débordant la seule contrainte institutionnelle.

• Le second point est intitulé « Maintien de la production ». Sous ce titre, il est fait état d'une déclaration des représentants syndicaux qui s'engagent à ne s'opposer ni au taylorisme, ni au machinisme, dans un but de coopération à l'effort économique global : *« Les représentants de la Fédération des Métaux ont déclaré de leur côté « qu'il rentre bien dans l'esprit des organisations ouvrières que les travailleurs devront sympathiquement s'adapter au développement du machinisme et aux méthodes rationnelles de travail pour que la production retrouve rapidement un équilibre indispensable au bien-être général ».*

• Le troisième point a pour intitulé : « Rémunération du travail ». Il fait état des positions respectives des deux délégations, et de leur convergence limitée : *« Étant donné que le travail aux pièces, à la prime ou aux bonifications est indispensable au maintien et au développement de la production, les représentations de la Fédération des Métaux, après avoir exposé que l'hostilité et l'opposition rencontrées par ce genre de travail, largement appliqué actuellement en France, étaient surtout provoquées par l'absence de règles et de contrôle dans l'élaboration des tarifs, ont demandé que les industriels donnent à leurs ouvriers, travaillant aux pièces, des garanties sérieuses telles que la garantie d'un taux d'affutage, la possibilié pour l'ouvrier travaillant consciencieusement de s'assurer une majoration de gain répondant légitimement à l'activité et aux efforts qu'il consent, et que les tarifs, une fois établis, les ouvriers aient la certitude que leur production intensifiée n'aura pas pour conséquences successives des diminutions qui découragent l'effort et se retournent contre les méthodes d'intensification de la production.*

Les représentants de l'Union se sont déclarés d'accord et prêts à intervenir dans ce sens, si besoin est, auprès de leurs adhérents. Ils ont ajouté que la réduction de la journée de travail à huit heures ne devra entraîner aucune diminution des salaires. La rémunération des ouvriers travaillant à l'heure sera

5. L'ensemble de ces documents conventionnels, qu'il s'agisse de la Convention de 1936 ou des textes de 1919 nous ont été signalés et communiqués par le service de documentation du Groupement des industries métallurgiques de la région parisienne.

majorée en conséquence, mais il n'y aura lieu à révision des prix aux pièces que dans le cas où, sans modification d'outillage, ces prix ne permettraient pas aux ouvriers, justifiant d'une activité normale, de maintenir leur gain ».

• Le point suivant de l'accord porte sur l'égalité de traitement réservé à la main-d'œuvre étrangère, dont le recrutement doit répondre aux nécessités de l'industrie.

• Les points suivants portent sur les diverses conditions de date, de délais et de dérogations prévues pour la mise en application de l'accord sur la réduction du temps de travail.

Toutefois, en matière de salaire proprement dit, la position arrêtée ne s'avèra guère tenable et les discussions continuèrent pour aboutir, dès le 24 mai 1919, à un accord sur le tarif des salaires débouchant sur des « Instructions sur les conditions de travail » arrêtées par le groupe des industriels de la région parisienne. Celui-ci prévoit une formule de salaire binôme, incluant le salaire de base, qui pour les hommes débute au salaire journalier de 10 F, et pour les femmes à 7,50 F et une « indemnité de vie chère journalière » dégressive allant de 5 F pour un salaire journalier de 10 F à 0 pour un salaire de 25 F pour les hommes et de 3 F pour un salaire journalier de 7,50 F à 0 pour un salaire de 18 F pour les femmes.

Pour les hommes, une catégorie intermédiaire de manœuvre spécialisé (salaire minimum journalier, hors prime de vie chère, 11,50 F) est prévue. Quant aux salaires des ouvriers professionnels, il est établi par référence aux tarifs arrêtés par le Ministère de l'armement.

« Le salaire horaire minimum de tous les ouvriers professionnels comprendra dorénavant l'ancien taux d'affûtage augmenté de la prime professionnelle, tels que les ont fixées les barèmes les plus récents du Ministère de l'Armement, majorés de 25 % en exécution des accords des 17 avril et 24 mai 1919 et de la loi du 23 avril 1919 ».

Le texte poursuit en énonçant une liste de dénominations d'ouvriers professionnels et les salaires minimum journaliers de ces ouvriers « pour huit heures de travail effectif ». Cette liste comprend 91 lignes de dénomination d'ouvriers professionnels, répartis en 7 rubriques ou secteurs professionnels :

- mécanique générale ;
- forges ;
- chaudronnerie ;
- tôlerie ;
- fonderie ;
- métallurgie ;
- carrosserie et industries aéronautiques.

Les salaires journaliers prévus pour les ouvriers professionnels démarrent à 11,50 F (trois catégories dans la fonderie, 11 sur 23 dans la métallurgie). Ils correspondent donc à un raccordement avec la catégorie des manœuvres spécialisés prévue auparavant. Au-delà, on trouve quelques spécialités particulières, comme les « modeleurs mécaniciens » à 18,00 F, ou les « héliciers » à 17,00 F, mais aussi tout l'ensemble des outilleurs de la mécanique « lorsqu'ils travaillent à l'atelier d'outillage ».

Toutefois, pour le salaire des ouvriers professionnels, il est bien spécifié au sixième paragraphe du même texte, que ces barèmes ne sont que des minima, puisque *« lorsqu'un ouvrier professionnel qualifié, travaillant habituellement aux pièces, sera occupé à des travaux qui, par leur nature, ne pourront être exécutés aux pièces, son salaire horaire sera au moins égal au salaire horaire minimum de sa catégorie professionnelle, majoré de 20 % ».*

Ces premiers accords ne suffisent probablement pas à résoudre toutes les difficultés. Aussi, le 21 juin, intervient un troisième accord, qui tout en se référant aux précédents pour la fixation des minima, tente de préciser les normes en matière de marchandages individuels. Les taux doivent alors être établis de telle manière qu'un ouvrier travaillant normalement gagne le taux garanti précédemment augmenté de 25 %. L'accord stipule donc que les minima (taux du ministère de l'Armement majorés de 25 %) *« ne seront plus alloués qu'à titre d'indemnité pour la durée de présence à l'atelier imposée à l'ouvrier en cas d'arrêt accidentel du travail ou pour les essais non suivis d'embauchage ».*

Dans ce cas précis de la métallurgie parisienne, il y eut bien une négociation suivie sur les salaires à l'issue de la Première Guerre mondiale. Les négociateurs de 1919 se sont fortement inspirés des échelles de salaires fixées par le ministère de l'Armement à partir de janvier 1917. Leur effort principal consiste à codifier les conditions de raccordement des différents modes de rémunération, sur cette grille unique ouvrière. Toutefois, l'accord de 1919 et le texte de janvier 1917 diffèrent sur un point important qui est la disparition de la catégorie des « petites mains ».

Débats et contestations syndicales pendant la Première Guerre

La décision du 16 janvier 1917 fixait de façon impérative les salaires ouvriers. Dans la première phase de la Guerre, les salaires des ouvriers des usines d'armement et notamment les salaires des ouvriers mobilisés et réaffectés à la production étaient fixés par application des décrets Millerand du 10 août 1899 sur les marchés de l'État. Une telle procédure n'était néanmoins plus tenable à partir du moment où l'État était devenu le principal, voire quasi unique, client de ces industries et donc que les résistances patronales aux augmentations de salaires s'affaiblissaient. Pour cette raison, la

décision de janvier avait redonné le contrôle de la détermination des salaires au seul ministre de l'armement. Cette décision avait été suivie d'un règlement plus précis le 28 février, émis par le Comité permanent de Conciliation et d'Arbitrage. Ce texte explicitait les définitions utilisées dans la décision ministérielle : deux critères sont utilisés pour définir les ouvriers professionnels d'un côté et les manœuvres spécialisés de l'autre. Mais il ne s'agit pas pour autant d'une opposition terme à terme.

Pour les manœuvres spécialisés, la définition précise : *« Les ouvriers non professionnels, c'est-à-dire ceux qui n'ont pas fait d'apprentissage, seront, lorsqu'ils auront été adaptés à un travail déterminé, classés dans la catégorie des manœuvres spécialisés pour lesquels un taux spécial de salaire est prévu au tarif général ».*

Il s'agit donc ici d'articuler un double critère : en premier lieu, ils n'ont pas fait d'apprentissage, et donc ne sont pas des professionnels, mais aussi ils ont connu une période d'adaptation à un travail déterminé, sans que celle-ci ne soit précisée ou limitée. Notons qu'en 1937, dans une proposition émanant de l'organisation patronale, ces durées seront précisées : le manœuvre spécialisé effectue des travaux ne nécessitant pas de connaissance technique, et *« à l'exécution desquels suffit un entraînement de quelques heures ou de quelques jours »*, et l'ouvrier spécialisé, exécute des opérations ne nécessitant pas de CAP et *« à l'exécution desquelles suffit un entraînement de quelques semaines »*[6].

La catégorie des ouvriers professionnels est définie en 1917 par les compétences requises : *« est considérée comme ouvrier professionnel proprement dit, quiconque possède les aptitudes que réclame l'exercice normal de la profession et qui, par suite, est capable d'exécuter l'essai prévu par sa profession »*. L'apprentissage, dont l'absence définissait la catégorie précédente n'est plus mentionné ici comme condition ni nécessaire, ni suffisante.

Enfin, la définition qui est donnée pour la catégorie des « petites mains » se réfère à un troisième critère : celui de l'état d'ouvrier : *« est considéré comme petite main, quiconque possède des notions de la profession sans être ouvrier »*. Ce qui, en l'absence d'indications complémentaires, n'est pas particulièrement clair.

Le syndicat contestera vivement ces définitions, à l'élaboration desquelles il prétend ne pas avoir été associé[7]. En particulier, il revendiquera que le temps d'adaptation des manœuvres spécialisés soit considéré comme un temps d'apprentissages. Mais le syndicat invoquera deux autres arguments pour demander la transformation de cette catégorie de manœuvres spécialisés. En premier lieu, le fait qu'ils remplacent des ouvriers professionnels du fait de la *« division de plus en plus grande du travail »* pour des travaux en série, et en second lieu le fait qu'ils sont tenus pour responsables du travail et de la qualité des productions. Pour ces diverses raisons, le syndicat demandera donc que les taux de salaires des professionnels soient appliqués aux manœuvres spécialisés lorsqu'ils travaillent aux pièces en suppléance ou en remplacement de ceux-ci.

La génèse des classifications de la métallurgie : esquisse

A partir de cette remontée dans l'histoire de l'élaboration des classifications de la métallurgie parisienne, il nous semble donc que l'on peut tracer les grandes phases suivantes :

– Des « décrets Millerand » d'août 1899 à l'entrée en guerre, se mettent en place des structures locales et provisoires de négociations de tarifs de salaires, qui repris dans les « bordereaux de salaires » contribuent à faire connaître et unifier les pratiques locales et à définir des normes générales publiques. A l'époque, il existe bien un courant d'opinion favorable à la signature de conventions collectives contraignantes en matière salariale. Alexandre Millerand, ministre du Commerce, mais aussi Arthur Fontaine, le directeur du Travail nommé par Millerand et qui deviendra ensuite un des collaborateurs écoutés d'Albert Thomas, s'y rattachent. C'est au sein de la CGT que cette position ne rencontre guère d'échos. Merrheim lui-même reconnaît tous les avantages d'une telle législation, mais préconise pourtant que le syndicat ne s'engage pas dans cette voie qui ne correspond pas à sa conception politique du changement social nécessaire[8]. Dès lors, les « bordereaux de salaires » prévus par les décrets Millerand, correspondent bien à des normes reconnues, mais patronat et syndicats, pour des raisons différentes s'opposent à ce que ces normes soient transformées en règles formalisées de la profession.

– De l'entrée en guerre au 16 janvier 1917, du fait de l'application de la Loi Dalbiez sur les salaires à verser aux ouvriers mobilisés affectés à la production, ces normes deviennent plus contraignantes. Avec l'Union Sacrée, les syndicats ont accepté une plus large participation, même conflictuelle, dans la régulation salariale. Mais ils peuvent aussi s'appuyer sur l'État qui devient pro-

6. *Rapport sur les bases de la tarification des salaires dans la convention collective des ouvriers métallurgistes de la région parisienne,* (Cf. p. 24 et 25).

7. Cf. Note au ministre de l'Armement de la Fédération des ouvriers en métaux et similaires de France, datée du 26 avril 1918 et dont un double se trouve dans le dossier du GIM, avec des annotations manuscrites marginales retraçant la position patronale.

8. Ce point nous a été signalé par Madeleine RÉBÉRIOUX qui faisait référence à un texte de MERRHEIM paru dans les documents préparatoires au Congrès d'Amiens.

gressivement l'un des protagonistes principaux de la négociation tant économique que salariale. Par l'affectation des ouvriers mobilisés l'État maîtrise en effet le marché du travail, par les commandes d'armement, il est aussi devenu le principal client de l'industrie. Néanmoins, au moins dans un premier temps, il tente de ne pas se substituer aux acteurs et cherche plutôt à renforcer le poids des normes négociées. Le texte de la circulaire du ministre du Travail du 5 février 1915 signale explicitement ce rôle régulateur des bordereaux de salaires : *« Les bordereaux de salaires (...) font connaître un cours des salaires, une durée normale du travail fondés sur la pratique et le consentement général et dont chacun, patron et ouvrier, sait qu'il représente la durée normale, le cours régulier pour la région. Patrons et ouvriers les prennent tout naturellement pour base de leurs contrats, et même lorsqu'ils s'en écartent, en subissent l'influence régulatrice »*[9].

— Du 16 janvier 1917 à la fin de la guerre, le ministère de l'Armement s'arroge le pouvoir de détermination des salaires, et pour ce faire, il s'appuie sur les conclusions tirées de l'analyse des bordereaux de salaires antérieurs, et sur les débats de commissions mixtes réunissant syndicalistes et patrons. Le ministère produit alors une série complète de grilles de rémunération. Face aux dérapages de prix créés par le système précédent, et face à l'affaiblissement de l'Union Sacrée, l'État transforme en règles ce qui n'était auparavant qu'une norme indicative. Ce faisant il contribue à unifier le système de rémunération et surtout, il légitime des bases de classement et de hiérarchies salariales auxquelles il donne une large publicité.

— Ces grilles sont utilisées comme référence de la première convention collective signée immédiatement à la fin de la guerre. Toutefois, dans le cadre de la loi sur les conventions collectives de 1919, il s'agit alors simplement de normes négociées qui ne s'imposent pas aux entreprises qui restent susceptibles de ne pas appliquer de telles normes de référence. Dès le début des années vingt, les négociations ne sont pas poursuivies, et les tarifs tombent en désuétude. Pourtant ces normes négociés demeurent des références pour les acteurs. Elles seront reprises comme bases indirectes de la négociation de 1936, et de ce fait, comme bases secondaires des arrêtés Parodi de 1945. De ce fait leur influence débordera la seule branche de la métallurgie, dans la mesure où les Arrêtés Parodi de la métallurgie serviront aussi de modèle de référence pour d'autres secteurs économiques. Dans la seule métallurgie, leur effet se fera sentir donc au moins jusqu'à la mise en place des nouvelles classifications, après juin 1974.

A retracer ainsi sommairement l'histoire des classifications dans la métallurgie, on constate que l'hypothèse de leur détermination par l'état du rapport de forces entre les deux partenaires que sont le patronat et les syndicats n'est pas suffisante. On l'a dit, la structure des syndicats français permet d'expliquer que la négociation à chaud à la suite d'une grande mobilisation ne débouche guère sur une remise en cause fondamentale des classifications. Mais la permanence de la structure salariale de référence sur une longue période où les rapports de forces se modifient largement et à plusieurs reprises amène à penser que d'autres facteurs sont nécessaires pour expliquer son fondement.

Avenants classifications et interventionnisme étatique

L'origine première des classifications, a-t-on vu, se trouve dans la dynamique de négociations instaurées par les « décrets Millerand » du 10 août 1899. L'objectif poursuivi par ces textes était double. En premier lieu, il s'agissait d'obtenir l'établissement d'une norme salariale, alors même que les patrons s'opposaient à l'édiction de règles contraignantes, et que les syndicats, quand à la suite d'un conflit, parvenaient à obtenir la fixation de « tarifs », ne parvenaient pas à l'imposer durablement. Cet objectif de « paix sociale » concorde aussi avec la tactique prônée par les ingénieurs saint simoniens qui consiste à utiliser l'influence économique de l'État pour promouvoir des expériences innovatrices en matière de relations sociales[10].

En second lieu, il s'agissait d'organiser les modalités de gestion des conséquences sociales de l'intervention économique de l'État puisque ces décrets portaient sur les modalités d'adjudication des marchés publics. Ce qui pût apparaître dans un premier temps comme un moyen tactique pour imposer une procédure à laquelle les chefs d'entreprise, mais aussi certains juristes, étaient fortement opposés, deviendra progressivement le cadre de référence en matière d'intervention de l'État. Constamment, le ministre de l'Armement, durant la Première Guerre se réfèrera à cette expérience originelle.

C'est quand cet interventionnisme étatique deviendra le plus fort, durant la Première Guerre mondiale, que les classifications de la métallurgie prendront leur forme quasi définitive. A contrario, quand, entre la fin de la Première Guerre mondiale et 1936, l'État sera faiblement interventionniste, le problème des classifications disparaîtra de la scène des relations professionnelles. Avec la politique de relance keynesienne de 1936 ou la politique planificatrice de 1945, de nouveau les

9. Cité in OUALID et PICQUEMARD : *Salaires et tarifs*, Paris 1929, (Cf. Note de la p. 164).

10. Sur ce point nous nous inspirons de la communication orale présentée par P. FRIDENSON au Colloque « Logiques d'entreprise et formes de légitimité », janvier 1988, Paris.

partenaires sociaux se préoccuperont d'actualiser ces barêmes de salaires. Dans les deux cas, on peut penser que, dans la presse du moment, la nécessité de signer rapidement entraînera la non remise en cause fondamentale des textes de base.

Une telle datation, et surtout une telle origine, permet de penser qu'en l'occurence, c'est l'interventionnisme étatique plus que l'apparition des formes nouvelles de division du travail et notamment le fordisme, qui serait à l'origine du système unifié de classification. En témoigne particulièrement le fait, que nous avons noté plus haut, que l'apparition des catégories de régleurs date de la négociation de 1936 et non des textes de base de l'immédiat après-guerre.

A partir de 1974, une autre technique de classification est mise en œuvre dans la métallurgie. Pour la première fois, le texte de référence en matière de salaire ne sera plus le texte de décisions ministérielles de 1917, mais un accord entre patrons et salariés. Mais la technique d'évaluation des classifications évolue aussi, et fait apparaître le niveau de l'entreprise comme important dans le classement concret des individus et des postes.

La structure des avenants classification traditionnels dans la métallurgie trouvait donc son origine dans l'économie de guerre et dans l'interventionnisme étatique en matière économique. Mutatis mutandis, peut-on en déduire que la nouvelle technique de classification correspond mieux à une économie plus ouverte sur la concurrence internationale, et dans laquelle le rôle de l'État irait donc décroissant ? Une telle proposition ne nous ramène-t-elle pas simplement à constater que le mode de régulation des marchés, et le jeu d'acteurs qui se noue à cette occasion, est plus déterminant que les technologies de production pour comprendre les formes de régulation salariale.

En proposant une telle interprétation, nous nous inspirons ici fortement des thèses développées par Commons aux débuts de ce siècle dans son analyse célèbre de la formation des salaires chez les cordonniers et bottiers américains[11]. Dans cette analyse, Commons lie étroitement la forme de la négociation des salaires à la forme de la négociation des prix sur le marché. L'analyse qu'il propose n'est pas mécaniste au sens où tout serait déterminé par le processus inexorable de l'extension des marchés. Il décrit plutôt des stratégies d'acteurs qui les amènent à contrôler plus ou moins strictement et directement ces deux négociations. La thèse qu'il préconise est donc celle de l'articulation entre la régulation salariale et la régulation de la concurrence des entreprises sur le marché des produits.

Une telle thèse n'est-elle pas applicable dans le cas qui nous intéresse ici. Dans la métallurgie, la forme de la régulation salariale est dépendante du rôle et du poids que joue l'État, tant en matière sociale de contrôle du niveau des salaires, qu'en matière économique selon qu'il est ou non l'acteur économique principal de la branche. Mutatis mutandis, ne peut-on aussi expliquer par un schéma semblable les autres formes de système de classification utilisés dans les autres branches. Quand la concurrence économique entre firmes est fortement encadrée ou régulée au centre, comme c'est le cas dans des branches de type corporatiste ou, a fortiori dans les « établissements » de la fonction publique, les salaires et les hiérarchies salariales sont fortement contraints par des accords de branche précis. Quand, au contraire, la concurrence se fait plus sauvage, les classifications sont nettement moins contraignantes et le niveau de l'entreprise devient prédominant dans la fixation des salaires.

Les accords de type fonction publique aménagée conviendrait donc aux situations du premier type, dans lesquelles la concurrence est réglée à l'extérieur de la profession proprement dite par l'intervention de l'État (en l'occurence par les services sociaux). Les accords de type Parodi améliorés correspondraient à des branches où la régulation économique est forte au niveau de la branche elle-même. Dans un tel schéma, le passage d'accords de type Parodi à des accords en termes de critères classants correspondrait donc à un affaiblissement de la régulation par la branche, à une stratégie dans laquelle le niveau de l'entreprise devient le niveau principal, sinon unique.

11. J.R. COMMONS : « American Shoemakers, 1648-1895 » in *Labor and Administration* I^e édition : 1913. Reprint A M Kelley New York, 1964. Le texte initial de cet article est paru en novembre 1909 dans le *Quarterly Journal of Economics*. Il est repris dans cet ouvrage de référence dont il constitue le dixième chapitre.