Les conflits du travail en 1988 : reprise économique et... retombées sociales

par Daniel Furjot et Catherine Noël *

La remontée de la conflictualité en 1988 par rapport à 1987 a pour cause principale une poussée des grèves salariales. Ces actions revendicatives au niveau du salaire ne relèvent pas du hasard : en 1988, le contenu des accords est loin de correspondre aux attentes des salariés qui souhaitaient bénéficier des fruits de la reprise économique. Aussi assiste-t-on parfois à un déclenchement de conflits après la conclusion de négociations et à une révision de ces négociations en fin de conflit. Quant aux grèves pour l'emploi, l'enjeu porte davantage sur l'obtention de garanties pour l'avenir que sur la défense de l'emploi au jour le jour. La précarité devient également un motif de conflit. Au terme de ce bilan 1988, la question qui se pose est celle de l'articulation entre le social et l'économique et de leur effet d'entrainement réciproque dans les négociations.

Ces quelques exemples expliquent pourquoi l'année 1988 marque un arrêt dans la baisse de la conflictualité qui se poursuit depuis le milieu des années 70. On ne peut encore parler de renversement de tendance : les poussées de 1979 et 1982 ne s'étaient pas poursuivies l'année suivante. Mais la remontée des grèves est nette par rapport aux trois années précédentes (graphique A). En 1988, elles concernent principalement les entreprises du secteur concurrentiel, (publiques et privées) et non plus les entreprises publiques « à statut ».

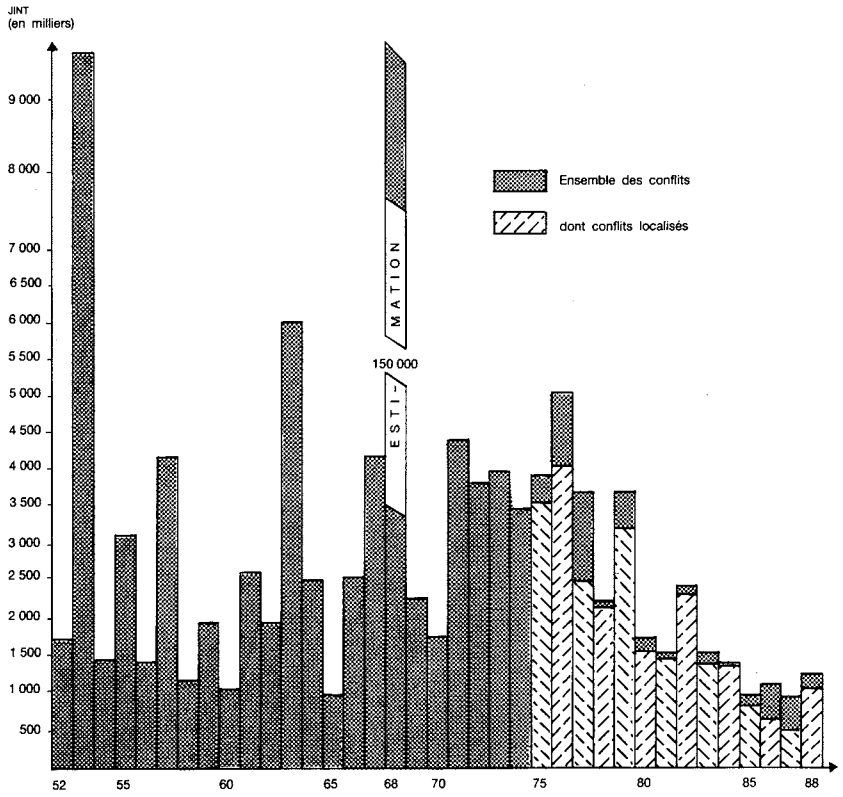
« Mille francs par mois pour tous ». Le 15 février 1988, un mouvement est déclenché autour de cette revendication à l'usine Chausson de Gennevilliers. Trois jours plus tard le conflit s'étend à l'établissement de Meudon. Le travail ne reprendra pas avant un mois.

En mars, c'est au tour des salariés de la SNECMA de cesser le travail pour obtenir « 1 500 F d'augmentation uniforme pour tous ». Le conflit s'étend rapidement à plusieurs usines de la région parisienne, puis à certaines filiales du groupe aéronautique (Sochata-Snecma, Hispano, Messier, etc.).

Après le conflit Michelin de même nature que les précédents, ce sont les mineurs des Houillères de Gardanne (Bouches-du-Rhône) qui se mettent en grève en avril. Ils « tiendront » pendant quatre mois et occuperont le fond de la mine pendant trois mois. Leurs revendications sont plus diversifiées mais toujours axées sur les salaires : rattrapage des pertes de pouvoir d'achat depuis 1982 ; prime de 1 500 F ; salaire minimum garanti de 6 600 F pour les mineurs du « jour » et de 7 800 F pour ceux du « fond ».

Graphique A

LES CONFLITS DU TRAVAIL – 1952-1988
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE JOURNÉES INDIVIDUELLES NON TRAVAILLÉES (hors Fonction publique)



L'année 1988 se caractérise par une certaine remontée des conflits. Le niveau atteint rejoint celui de l'année 1984. Les chiffres concernant la période intermédiaire 1985-1987 semblent correspondre à des valeurs-plancher.

(*) Daniel Furjot et Catherine Noël appartiennent à la division Conditions de Travail et Relations Professionnelles du SES.

Questions de méthode

Les procédures statistiques distinguent deux sortes de conflits : les conflits localisés et les conflits généralisés. Les premiers sont comptés sur la base de l'établissement et les seconds sur la base de l'entreprise. C'est la nature du mot d'ordre qui permet d'établir la distinction :

— si ce mot d'ordre est interne à un établissement quelconque. on considère qu'il s'agit d'un conflit localisé. Il y aura donc autant de conflits localisés que d'établissements en grève, même s'ils appartiennent à la même entreprise ;

— si ce mot d'ordre est commun à plusieurs entreprises, il s'agit alors d'un conflit généralisé. Sont à classer dans cette catégorie, entre autres exemples, les grèves survenant sur un site industriel si limité soit-il ou encore les grandes journées nationales d'actions.

Ce sont les sections d'inspection du travail territorialement concernées par le conflit qui sont chargées d'en signaler l'existence et de fournir tous les renseignements concernant cette grève. Ce dispositif est relativement satisfaisant pour les conflits localisés, mais est mal adapté aux conflits généralisés. En effet, en dehors des grèves survenant sur des sites ou des zones bien définis, ces conflits ne sont pas territorialement du ressort d'une seule instance administrative locale. La distinction entre conflits localisés et généralisés soulève deux séries de problèmes :

— *ceux relatifs à sa mise en œuvre.* Dans la pratique, en effet, cette différenciation n'est pas toujours évidente. Certaines entreprises sont si vastes, d'autres sont constituées d'établissements jouissant d'une telle autonomie que l'on peut légitimement comptabiliser les grèves qui les affectent comme des conflits généralisés. Ces choix sont parfois lourds de conséquences. Ainsi, si le grand conflit de la SNCF avait été recensé en décembre 86 et janvier 87 comme conflit localisé, toute l'analyse portant sur la conflictualité relative à ces deux années en eût été profondément modifiée. Et les comparaisons avec l'année 1988 n'auraient pas eu tout à fait le même sens ;

— *ceux relatifs à la fiabilité de l'information.* Sous ce rapport conflits localisés et conflits généralisés sont en position inverse : s'il n'est pas toujours aisé de repérer les premiers, une fois ce repérage effectué, les informations collectées par les services d'inspection sur le conflit sont à la fois riches et précises. Le repérage des conflits généralisés, lui, ne soulève guère de difficulté. Mais les informations les concernant sont plus succinctes, et les données chiffrées plus proches de l'estimation. Cependant, les opérations effectuées à partir de ces données ne sont pas toutes de même nature :

Certains critères, certaines variables, certains ratios utilisés ou calculés pour les conflits localisés perdraient toute pertinence si on voulait les appliquer aux conflits généralisés. Il est évident en effet qu'une seule grève de ce type peut regrouper plusieurs entreprises de toutes tailles, réparties sur plusieurs régions impliquant plusieurs branches ou secteurs sur la base de revendications multiples et non hiérarchisables.

La distinction entre conflits localisés et conflits généralisés n'était pas, à l'origine, légitimée par des considérations seulement techniques de collecte et de vérification de l'information. En effet, les conflits généralisés présentent certains traits spécifiques :

— ils affectent, le plus souvent, des entreprises du secteur public dites « à statut » ;

— la mobilisation des salariés ne se fait pas sur les mêmes bases : elle prend fréquemment la forme de journées d'action visant à satisfaire un catalogue de revendications très diversifiées.

Cependant depuis quelques années, cette distinction semble moins pertinente. Le fractionnement de l'action — recours au débrayage — et l'émiettement des solidarités — repli sur l'entreprise — affectent aussi les conflits généralisés. En 1988, la CGT n'a pas organisé plus d'une huitaine de journées nationales, dont l'une à Renault et l'autre à la RATP. Ces journées, si elles ont donné lieu à de larges manifestations de rue, n'ont provoqué qu'un faible nombre d'arrêts de travail (cf. tableau).

Au niveau de l'analyse, il est encore trop tôt pour passer outre cette distinction et confondre ces deux types de conflit. Rien ne permet d'affirmer que les changements constatés ont en effet un caractère durable.

CONFLITS GÉNÉRALISÉS – 1984-1988

MOIS	Nombre d'établissements					Effectifs totaux				
	1984	1985	1986	1987	1988	1984	1985	1986	1987	1988
Janvier	16	1	40	795	39	7 505	2 023	16 148	241 890	6 330
Février	157	11	40	64	68	30 613	10 243	4 181	654	5 958
Mars	91	23	—	13	142	9 886	5 106	—	2 597	26 447
Avril	71	27	7	78	135	18 369	6 301	3 236	7 794	13 804
Mai	31	4	42	188	101	8 315	7 785	5 180	58 501	25 378
Juin	23	59	67	59	29	8 385	20 915	22 610	7 676	8 363
Juillet	—	4	28	1	1	—	8 060	8 744	705	1 840
Août	—	4	—	21	16	—	7 152	—	1 184	3 550
Septembre	8	6	55	2	19	1 804	5 962	9 400	1 442	16 012
Octobre	56	5 180	116	183	238	19 283	2 253 000	31 654	37 640	57 324
Novembre	14	5	96	21	48	6 159	3 847	29 885	9 336	7 945
Décembre	10	53	799	41	56	6 514	16 524	548 688	4 597	7 453
TOTAL	477	5 377	1 290	1 466	892	116 833	2 346 918	679 726	374 016	180 444

MOIS	Effectifs touchés					Journées individ. non travaillées				
	1984	1985	1986	1987	1988	1984	1985	1986	1987	1988
Janvier	3 064	785	3 302	81 700	2 754	1 730	785	1 731	394 585	2 525
Février	7 010	5 346	4 047	575	5 970	2 939	5 816	5 522	575	6 006
Mars	1 767	4 526	—	1 357	12 442	3 145	9 526	—	1 357	13 443
Avril	9 147	1 264	1 134	7 059	10 141	6 468	2 807	1 259	7 451	24 399
Mai	5 146	4 235	4 982	17 820	8 492	4 787	3 691	4 982	24 396	23 844
Juin	5 204	10 166	6 079	4 155	4 181	5 129	12 033	10 889	7 771	24 887
Juillet	—	2 043	4 259	226	920	—	1 809	4 695	8	18 400
Août	—	1 562	—	600	1 171	—	5 860	—	75	6 337
Septembre	1 083	3 936	5 661	1 335	3 564	726	3 894	8 746	1 335	1 553
Octobre	11 432	233 300	12 726	16 592	18 454	10 411	104 200	9 545	14 862	17 859
Novembre	1 324	3 671	7 981	1 992	4 258	646	3 726	4 711	1 945	3 927
Décembre	4 627	4 721	143 987	1 899	4 484	4 229	4 028	421 750	3 158	4 420
TOTAL	49 804	275 555	194 158	135 310	76 831	40 210	158 175	473 830	457 518	147 600

La remontée de la conflictualité

Des indicateurs en hausse

Le nombre de journées non travaillées par suite de conflits localisés a progressé de 114 % par rapport à 1987 (1). Si le nombre de grèves augmente (cf. tableau 1), surtout elles se durcissent : le nombre moyen des journées chômées par gréviste passe, entre 1987 et 1988, de 2,3 à 3,3. La mobilisation des grévistes est donc très forte, bien supérieure à celle des années précédentes (cf. graphique B).

Le volume de ces conflits s'accroît également : de 314 JINT (journées individuelles non travaillées) par conflit en 1987 on passe à 484 (cf. graphique B). Cet accroissement est principalement dû à l'allongement des grèves. On peut noter que celles prenant la forme d'arrêts continus progressent légèrement (cf. graphique E). Cet accroissement tient aussi au fait que les gros établissements sont plus concernés : ceux de 500 salariés et plus totalisent 64 % des JINT (cf. graphique B).

En revanche, la participation demeure faible : un salarié sur quatre dans les établissements en grève a cessé le travail. Les mouvements ont donc été tantôt peu suivis, tantôt limités à certaines catégories de personnel.

Les effets de la conjoncture salariale

Les revendications sont très majoritairement axées sur les salaires,

(1) Le nombre de journées de grève des conflits généralisés est, lui, en très forte chute. Dans la suite de l'article, et sauf mention expresse du contraire, il ne sera question que des conflits localisés. Les conflits généralisés, la part prise, parmi eux, par les grèves du secteur public, les comparaisons avec la fonction publique, etc. font l'objet d'une publication séparée dans un prochain DSTE.

Tableau 1

STATISTIQUES MENSUELLES DES CONFLITS LOCALISÉS OBSERVÉS AU COURS DES ANNÉES 1984-1988

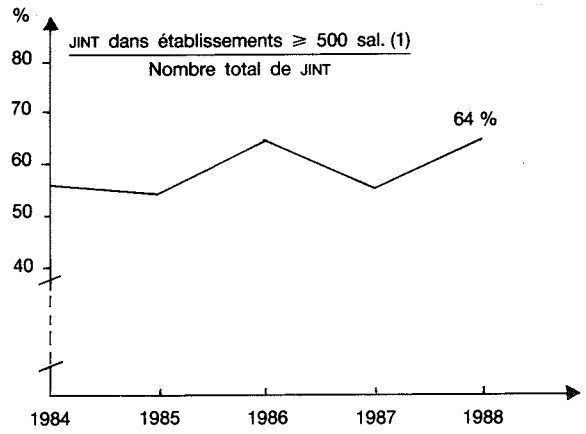
MOIS	Conflits observés ou établissements touchés					Effectifs des établissements touchés (en milliers)				
	1984	1985	1986	1987	1988	1984	1985	1986	1987	1988
Janvier	243	183	154	141	139	118,3	64,3	62,4	183,6	73,5
Février	398	216	135	147	185	212,7	76,8	66,9	111,0	91,6
Mars	415	236	119	158	204	249,6	112,8	65,6	70,1	148,2
Avril	259	201	123	150	173	120,3	62,4	55,7	75,5	119,0
Mai	277	184	117	135	176	131,9	97,2	88,1	62,6	157,6
Juin	268	223	197	127	194	102,9	82,3	132,0	61,3	118,0
Juillet	166	139	107	118	99	52,1	40,0	47,7	78,1	61,9
Août	36	62	28	35	29	10,5	17,8	16,3	12,2	4,7
Septembre	174	176	139	131	183	146,1	146,0	55,2	80,1	85,6
Octobre	288	292	219	196	376	178,8	233,7	131,0	104,3	161,7
Novembre	284	162	154	137	314	137,2	60,8	93,2	105,9	176,7
Décembre	192	124	157	155	187	83,5	47,1	97,3	62,9	189,3
Moyenne mensuelle de l'année (1)	250	183	137	136	188	128,6	86,6	76,0	84,0	115,6
TOTAL										

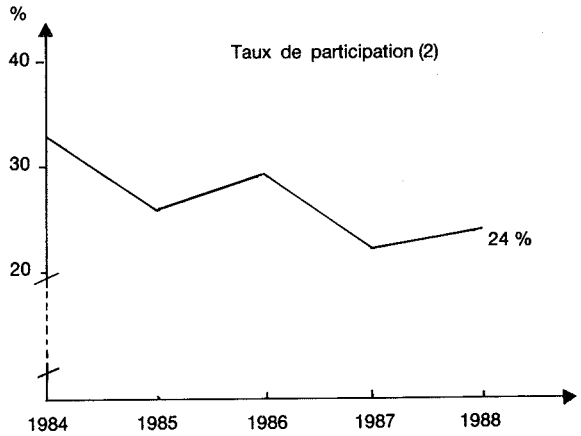
MOIS	Effectifs ayant cessé le travail (en milliers)					Journées non travaillées (en milliers)				
	1984	1985	1986	1987	1988	1984	1985	1986	1987	1988
Janvier	51,9	21,9	17,3	28,7	11,9	139,8	59,1	36,1	70,2	27,5
Février	78,5	28,0	12,5	22,7	21,3	145,3	63,7	38,2	43,0	52,2
Mars	81,4	25,7	12,0	21,3	33,5	175,8	50,6	23,3	38,7	108,2
Avril	30,7	18,5	16,7	18,1	26,0	70,5	50,1	28,4	40,3	117,8
Mai	39,9	17,1	23,3	15,4	36,0	116,2	35,8	36,6	38,7	119,0
Juin	38,8	27,0	59,3	15,9	34,5	108,4	40,4	74,4	44,8	112,5
Juillet	18,1	14,5	18,1	13,8	22,8	84,5	37,6	83,6	35,0	81,4
Août	2,8	6,4	3,2	1,9	1,4	14,9	30,2	7,5	5,3	2,5
Septembre	51,8	32,2	20,0	16,4	18,1	124,5	94,2	94,3	40,3	35,9
Octobre	56,2	60,3	34,0	27,8	43,8	155,0	222,6	71,0	56,7	143,0
Novembre	30,6	10,3	26,1	26,5	52,6	115,1	24,6	34,4	42,6	186,4
Décembre	24,8	11,4	19,1	15,4	25,0	66,4	17,3	39,6	56,0	108,2
Moyenne mensuelle de l'année (1)	42,1	22,8	21,8	18,7	27,2	109	60,5	47,3	42,6	91,2
TOTAL						1 316,8	726,7	567,6	511,5	1 094,6

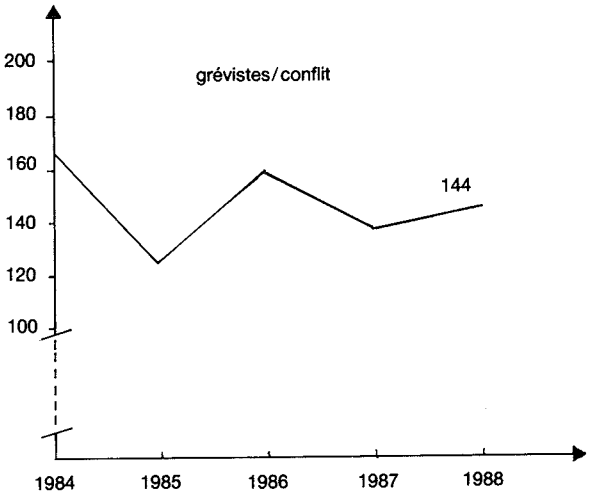
(1) Parmi les conflits observés dans le mois de référence, une partie d'entre eux a déjà pu être observée au cours du mois précédent, une autre partie pourra l'être le mois suivant. Il n'est donc pas possible de faire un total annuel en raison des risques de double compte mais seulement de calculer une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

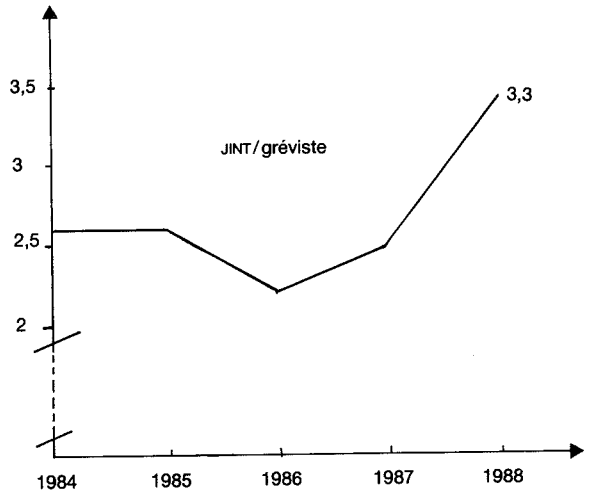
Graphique B

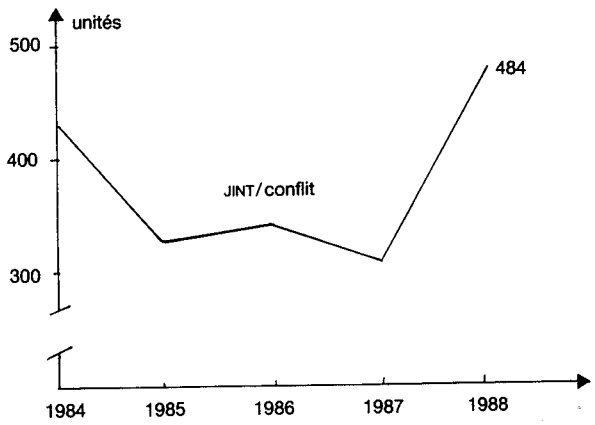
QUELQUES RATIOS SIGNIFICATIFS 1984-1988











(1) JINT = journées individuelles non travaillées.

(2) = effectif ayant cessé le travail / effectif total des établissements concernés

alors que l'emploi occupait les années précédentes une large place dans les motifs de conflit.

Durant la dernière décennie, le niveau de la conflictualité liée à l'emploi est faible et varie peu. (cf graphique C). Chaque remontée conjoncturelle du niveau d'ensemble des grèves provient d'une poussée des grèves salariales : c'est précisément ce qui s'est passé en 1988.

On admet en général qu'une situation de l'emploi particulièrement défavorable a un effet dissuasif sur la mobilisation des salariés et abaisse le niveau de combativité. En revanche, elle est génératrice de situations où des conflits liés à l'emploi peuvent éclater. La relative stabilité de la conflictualité liée à l'emploi peut s'expliquer par un équilibre entre ces tendances. La tendance de long terme à la baisse de la conflictualité salariale s'explique sans doute par la dégradation du marché de l'emploi. Cette tendance s'accompagne de fluctuations considérables qui traduisent les variations de la « conjoncture salariale » : conditions d'application du passage à la semaine de 39 heures en 1982, amélioration de la situation économique en 1988.

Les conflits salariaux sont plus nombreux (cf. graphique D) et surtout d'une plus grande ampleur : de 368 JINT par grève en 1987, on passe à 695 journées en 1988, soit une progression de 89 %. Elle n'est que de 33 % pour les grèves liées à l'emploi qui, d'une année sur l'autre, passent de 483 à 642 JINT par conflit.

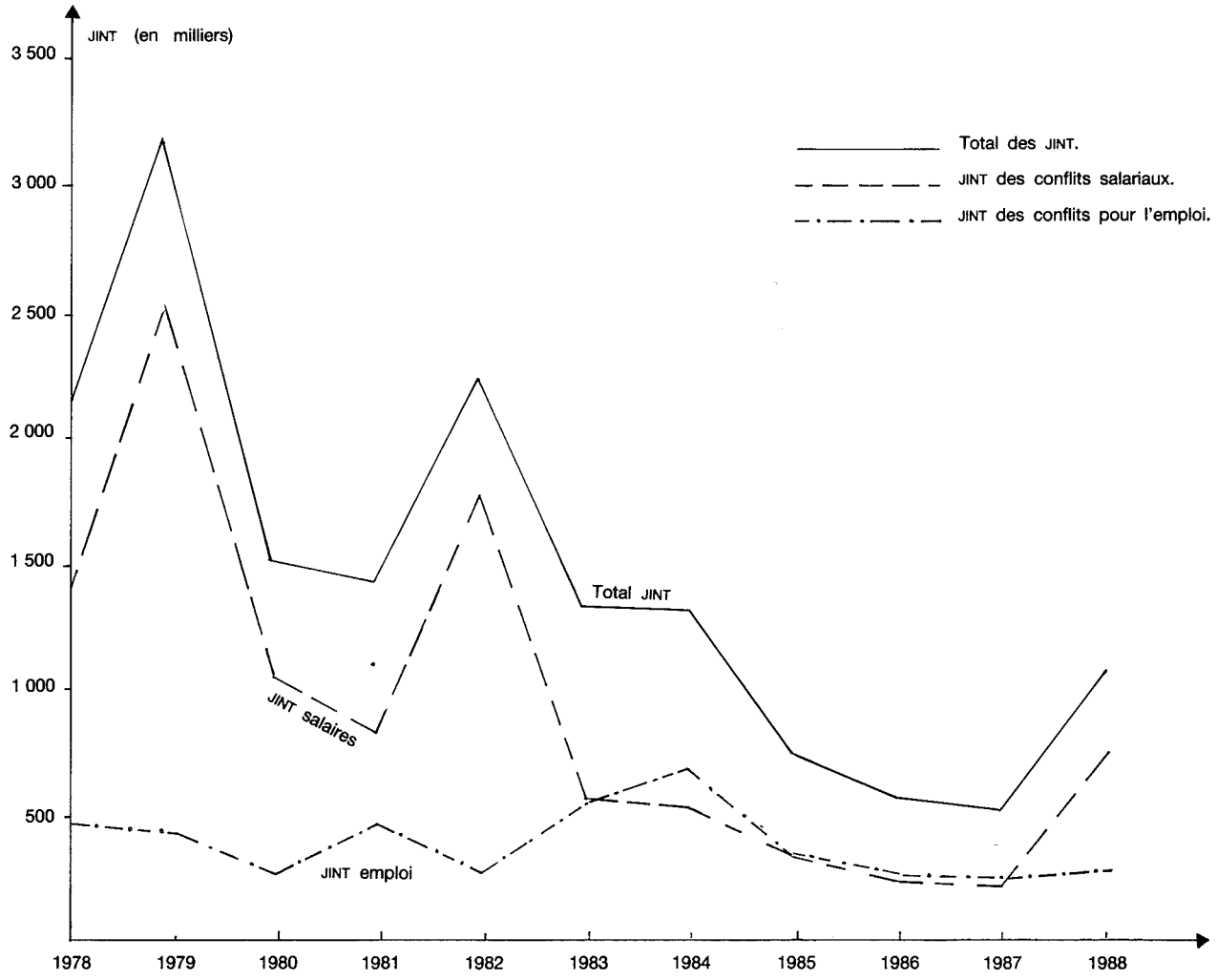
Preuve supplémentaire de la tendance au durcissement, la relative fréquence de l'occupation des locaux : en 1988, près de 10 % des conflits salariaux ont donné lieu à occupation, contre 6 % en 1987 et 7 % en 1986 (cf. graphique F).

Une offensive en deux temps

En 1988, les mouvements sociaux ont connu deux vagues successives : en début d'année, une série de conflits durs, portant le plus souvent sur les salaires, éclatent dans un nombre assez limité d'établisse-

Graphique C

CONFLITS LOCALISÉS. RÉPARTITION DES JINT PAR MOTIFS – 1978-1988

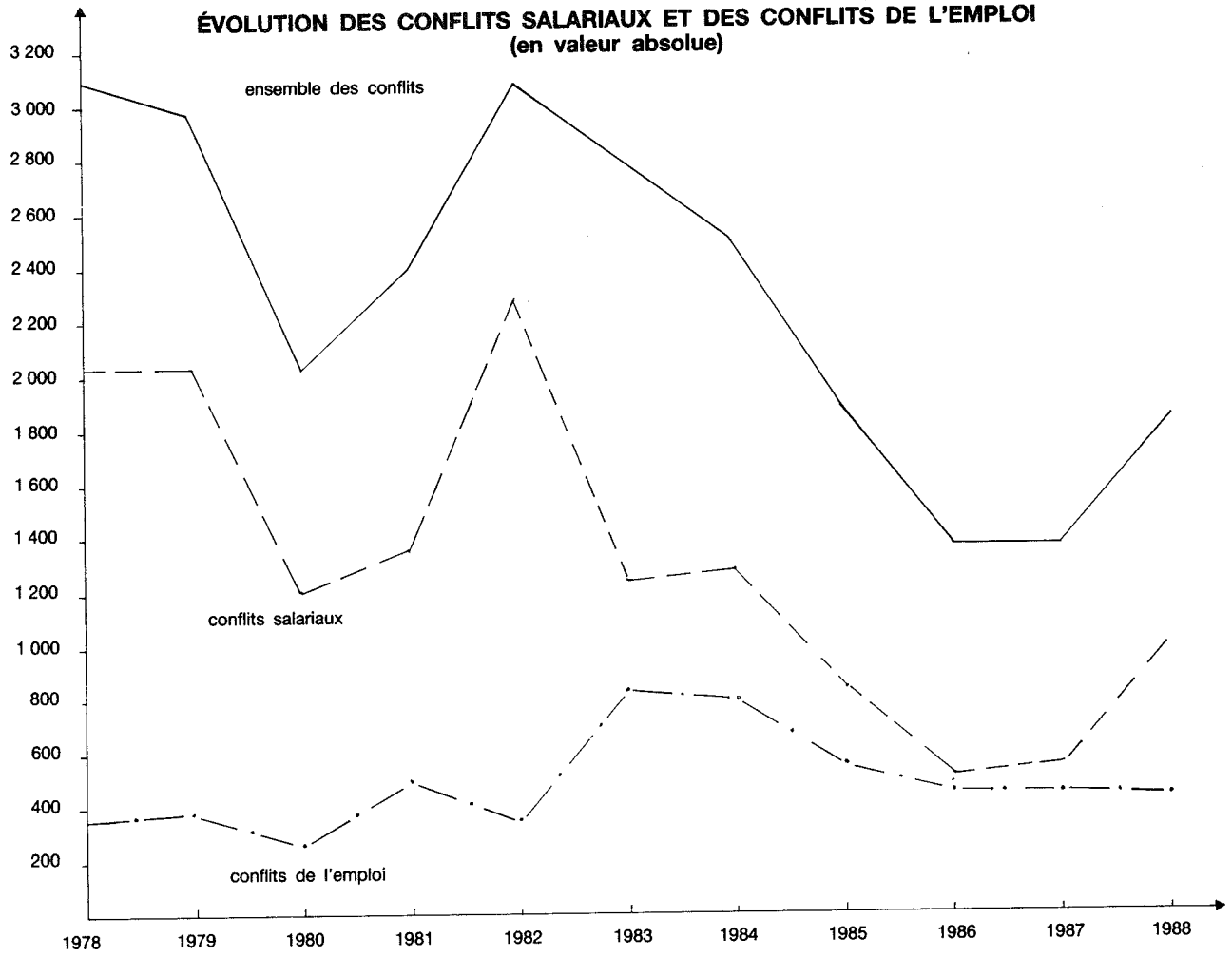


Guide de lecture : au cours de la période 1978-1988, le nombre annuel de journées de grève liées à l'emploi varie, entre les années extrêmes dans un rapport proche de 1 à 3, celui des grèves portant sur les salaires dans un rapport de 1 à 12. Les fluctuations d'une année sur l'autre du nombre total de JINT proviennent presque entièrement des fluctuations du nombre de JINT liées aux salaires.

Remarque : la ventilation des JINT par motifs résulte d'une extrapolation effectuée à partir des données individuelles sur les conflits recueillies au niveau de la Direction des Relations du Travail. Selon les années, le taux de couverture entre les chiffres de la DRT et ceux du SES varie entre 85 % et 55 % (en 1988). Les résultats présentés ici ne revêtent donc pas un caractère de totale fiabilité.

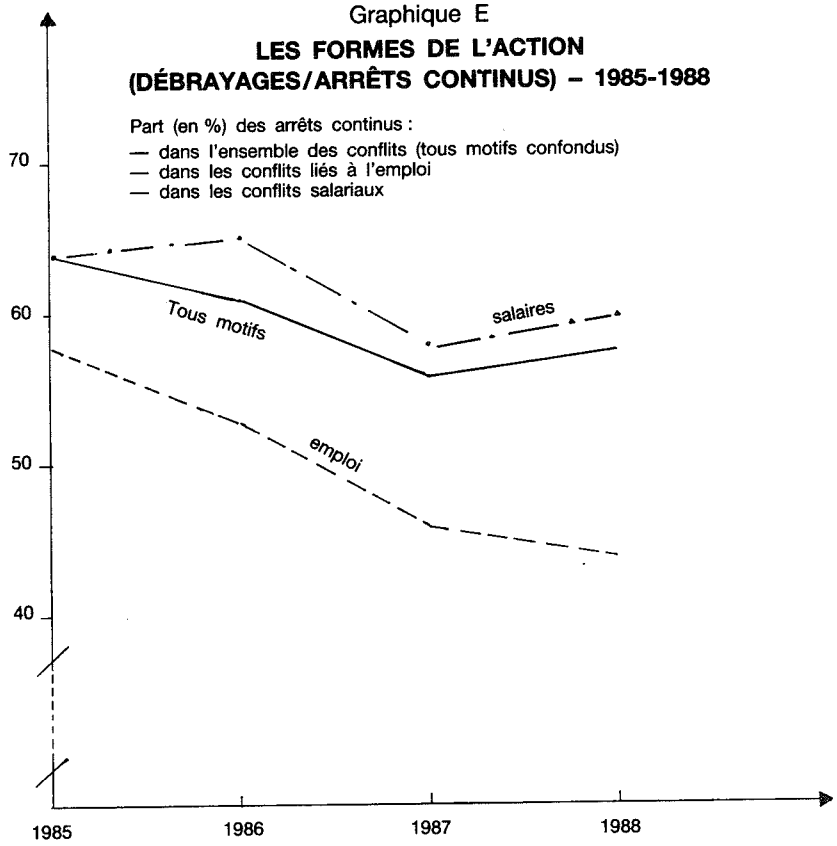
Graphique D

ÉVOLUTION DES CONFLITS SALARIAUX ET DES CONFLITS DE L'EMPLOI
(en valeur absolue)



Graphique E

LES FORMES DE L'ACTION
(DÉBRAYAGES/ARRÊTS CONTINUS) – 1985-1988



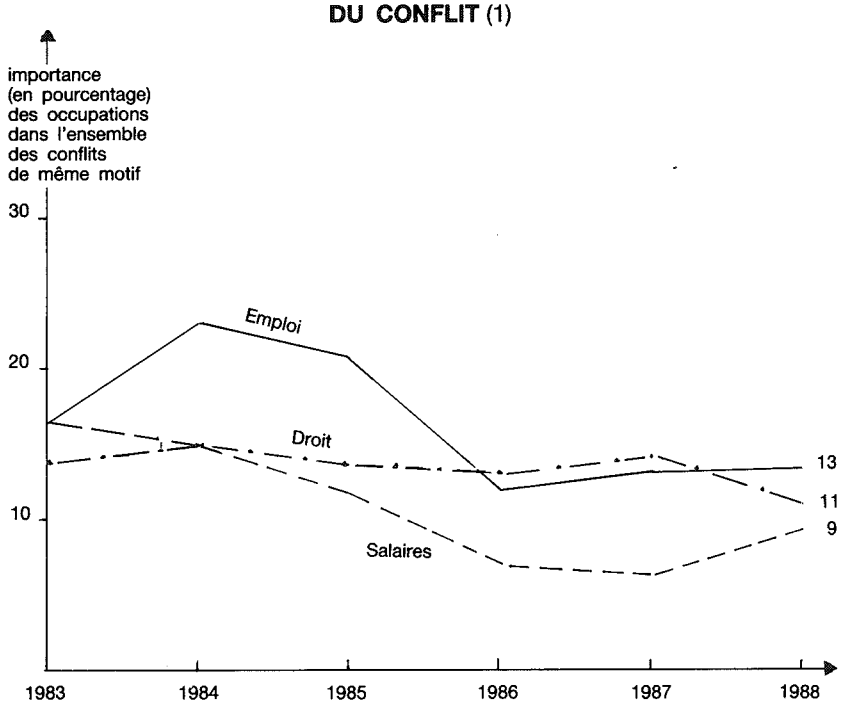
ments généralement de grande taille (cf. l'encadré sur les conflits de plus de 10 000 JINT). C'est dans les entreprises du secteur concurrentiel (privé ou nationalisé) qu'a pris naissance le mouvement revendicatif. Mais en septembre, le relais est assuré par les conflits qui agitent la fonction publique. Ceux-ci ont vraisemblablement réactivé la poussée du mécontentement dans les entreprises privées (cf. encadré sur secteur public et fonction publique). Le mouvement reste axé sur les salaires, mais change alors de forme : à la différence du premier semestre, il s'élargit et se diffuse dans une multitude d'entreprises souvent de taille modeste et beaucoup plus diversifiées du point de vue de l'appartenance sectorielle.

1 500 F pour tous !

Les grandes grèves du premier semestre ont été des « conflits phares », moins à cause de la nature des revendications avancées que de la forme sous laquelle elles se sont exprimées. Les « 1 500 F

Graphique F

PROPENSION DES GRÉVISTES A 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 de pourcentage d'occupation ait statistiquement un sens.

pour tous » n'auront pas été simplement la revendication symbole du conflit SNECMA, mais l'enjeu de toute une série de grèves du secteur privé. Cette revendication, à côté de laquelle sont apparues des demandes de rattrapage du pouvoir d'achat (de l'année précédente voire même au-delà) ainsi que la revalorisation du « SMIC à 6 000 F » (en écho à une campagne nationale de la CGT), est l'expression d'une contestation assez large des politiques salariales menées par les entreprises. En effet, celles-ci ont, parallèlement à la désindexation des salaires sur les prix décidée au niveau des branches, mis en place des systèmes d'évolution différenciée des salaires. Systèmes basés sur des évolutions en masse et non plus en niveau et laissant une place parfois importante aux critères du mérite individuel. Si la prévision de hausse des prix sur l'année reste la référence principale pour le calcul des augmentations générales, elle n'est plus sa base unique. La prise en compte des résultats de l'entreprise et des gains de productivité est de plus en plus fréquente pour la détermination de l'évolution de la masse salariale. Le développement de formules d'intéressement (légal ou propre à l'entreprise) et de primes liées à la productivité concourrent à rendre plus complexes et moins automatiques encore les mécanismes d'évolution des salaires.

Ainsi, la différenciation croissante des pratiques salariales jointe aux incertitudes engendrées par l'absence de garantie du pouvoir d'achat ont provoqué, par contrecoup, un vaste mouvement fondé sur des revendications salariales unifiantes.

Néanmoins, un décalage assez net existe : la rigueur salariale dure déjà depuis plusieurs années, l'individualisation des salaires s'est développée à partir de 1984-1985, et ce n'est vraiment qu'en 1988 que réapparait cette pression revendicative plus homogène. Si en 1987, des tensions salariales étaient déjà perceptibles dans les entreprises, les conflits étaient davantage « défensifs » : refus d'une individualisation trop marquée des rémunérations, réactions à la remise en cause d'avantages acquis (prime d'ancienneté par ex...).

Rigueur et croissance

La reprise économique, les marges qu'elle permet de dégager réaménagent les conditions dans lesquelles s'articulent logique économique et logique sociale. Il y a davantage de conflits tout simplement parce qu'il y a plus « de grain à moudre ». De ce point de vue, la remontée des grèves est sans doute moins le signe d'une détérioration du contexte social que celui d'un retour à une certaine prospérité. Dans le monde du travail le discours sur la rigueur est plus difficilement reçu.

La publicité faite aux indicateurs macro et micro-économiques, ont en effet alimenté un nouveau débat : le retour à la croissance, l'amélioration des résultats des entreprises justifient-ils l'abandon de la rigueur salariale ? Quelle part des fruits de la croissance retrouvée doit revenir aux salariés ?

Dans un certain nombre d'entreprises, la réponse a été donnée par la grève. Ainsi, chez CBL à Civray, les salariés ont cessé le travail pour obtenir 5 % d'augmentation suite à la présentation au CE des comptes de l'entreprise faisant apparaitre une multiplication par quatre des bénéfices.

Toutefois, les problèmes propres aux entreprises concernées ont, dans certains cas, joué un rôle dans la mobilisation des salariés ou le déroulement des conflits. A la SNECMA, les difficultés de carrière rencontrées par les jeunes ouvriers professionnels qui avaient remplacé des salariés partis avec un contrat de solidarité, ne sont pas étrangères au fait que la barre des revendications ait été placée très haut. Chez Michelin, le blocage de la négociation collective et l'absence de dialogue expliquent pour une large part la difficulté à trouver une issue au premier grand conflit survenu dans ce groupe depuis 1977.

Une base active

La base a souvent joué un rôle actif dans nombre de conflits allant, à l'occasion, jusqu'à déborder les organisations syndicales. Des coordinations se sont constituées, à l'exemple de la SNCF en 1986-1987. A la SNECMA, les grévistes ont créé une coordination regroupant syndiqués et non syndiqués et qui est apparue comme l'organe d'animation et d'extension du mouvement. Mais il existe aussi d'autres cas où la mobilisation de « la base » a donné lieu à la création de comités de grève, à des assemblées

LES CONFLITS * AYANT ENTRAÎNÉ PLUS DE 10 000 JINT EN 1988

Raison sociale	Activité économique	Localisation	Date du conflit	Nombre de JINT	Initiative du conflit	Principales revendications	Résultats
CFMF	fabrication de matériel de transport	Loire	du 5-2 au 19-5	12 000	CGT	opposition au licenciement de 156 salariés (entreprise en redressement judiciaire)	échec entreprise reprise par la Société Trouillet, maintien des 156 licenciements
SBFM (filiale Renault)	fonderie	Morbihan	du 10-2 au 21-3	13 000	CGT	opposition à un projet de chômage partiel contestation de la politique salariale de l'entreprise annulation d'une procédure disciplinaire à l'encontre de 3 élus du personnel	acceptation des propositions de la direction suite aux négociations : plusieurs mesures salariales aboutissant à une augmentation moyenne de 4 % pour 1988
Chausson	équipement automobile	Hauts-de-Seine (usines de Gennevilliers et de Meudon)	du 15-2 au 21-3	24 000	CGT CFDT FO	augmentation mensuelle des salaires de 1 000 F pour tous	augmentation des salaires ouvriers de 228 F/mois à Meudon et de 193 F/mois à Gennevilliers (+ 2,5 % environ)
SNECMA	construction aéronautique	Hauts-de-Seine Essonne Seine-et-Marne	du 16-3 au 6-6	90 000	CGT CFDT	augmentation mensuelle des salaires de 1 500 F pour tous	décisions unilatériales de la direction, notamment 3,8 % d'augmentation de salaires pour 1988
Houillères du Bassin Centre Midi	mines de charbon	Bouches-du-Rhône	du 7-4 au 11-8	71 000	CGT CFDT	rattrapage des pertes de pouvoir d'achat depuis 1982 ; prime de 1 500 F ; relèvement du salaire minimum garanti	acceptation des propositions du Ministère de l'Industrie suite à négociations : notamment indemnités de reprise du travail (1 500 F auxquels s'ajoutent 9 000 F)
Michelin	fabrication de pneumatiques	Puy-de-Dôme Indre-et-Loire	du 19-4 au 30-5	18 000	CGT CFDT FO	augmentation générale de 1 500 F/mois (pour la CGT) augmentation de 3 F/h (pour la CFDT et FO)	échec maintien des décisions initiales de la direction : 3,8 % d'augmentation de la masse salariale en 1988
Primisteres	distribution alimentaire	région parisienne	4 jours en mai	16 000	UFT	opposition à un plan de réduction d'effectifs (195 licenciements et 119 passages à temps partiel)	démission de la direction gel du plan de licenciement par l'Administration provisoire
Vallourec	fabrication de tubes d'acier	Nord	du 10-6 au 15-7	36 000	CGT	augmentation salariale de 5 F/h arrêt des heures supplémentaires et des mutations de personnel	décisions unilatérales de la direction, notamment garantie d'un salaire de base minimum de 5 000 F/mois, hors primes
Alsthom Atlantique	construction navale	Loire-Atlantique	du 14-6 au 11-7	35 000	CGT CFDT FO	refus d'un projet de suppression de 212 emplois (départs en pré-retraite et congés conversion)	signature d'un « constat de discussion » par les syndicats (sauf FO) : amélioration du plan social et mise en place d'une cellule de conversion suspension des mises à pied conservatoires visant 19 salariés et abandon des poursuites judiciaires
Jean Didier	imprimerie	Essonne	du 13-6 au 1-8	10 000	CGT	annulation du licenciement de 2 salariés à la suite d'une rixe révision des conditions de travail et d'embauche	accord : paiement des salaires des 2 salariés licenciés jusqu'à fin 1988 annulation de la procédure de licenciement de 19 délégués CGT réexamen des conditions de travail réunions de concertation sur les projets industriels de l'imprimeur
CMP-Kleber	industrie du caoutchouc	Nièvre (2 ets) Puy-de-Dôme	du 27-9 au 25-10	12 000	intersyndicale CGT CFDT FO	augmentation du salaire de base (de 400 à 1 425 F) avancement de la date d'ouverture des négociations annuelles prévues en novembre	échec dans 1 établissement (Decize) accord dans 1 autre (Nevers) versement d'une prime de 200 F en octobre et en novembre

* Pour plus de commodité, c'est la notion d'entreprise qui a été retenue ici, et non celle d'établissement.

Les conflits les plus importants de l'année 1988 ont concerné en premier lieu les salaires (6 conflits), puis l'emploi (3 conflits). Un seul d'entre eux est un conflit de droit. Quant au dernier, il porte à la fois sur ces trois thèmes.

C'est le conflit SNECMA qui aura été le conflit « phare » de l'année, par son impact tant médiatique qu'économique (près de 90 000 JINT). Mais c'est le conflit survenu aux Houillères de Gardanne qui aura été le plus long, puisqu'il aura duré quatre mois.

Plusieurs secteurs industriels ont été affectés par ces conflits : la construction navale et aéronautique, l'automobile, les mines, la métallurgie et l'industrie du caoutchouc.

Parmi les entreprises concernées, certaines appartiennent au secteur public et nationalisé : SBFM, SNECMA, Houillères et Alsthom Atlantique, les autres sont privées.

Un seul de ces conflits (CMP-Kleber) a débuté après la rentrée de septembre ; les dix autres se sont étalés entre les mois de février et d'août.

Secteur public et fonction publique

Secteur public : retour au calme

Le nombre de journées de grève par salarié est presque toujours beaucoup plus élevé dans les entreprises « à statut » que dans celles du secteur privé (1). Les revendications liées aux salaires (souvent exprimées de manière catégorielle) apparaissent le plus souvent comme le motif dominant de ces conflits.

Pourtant ils connaissent en 1988 une évolution contraire à ceux du secteur privé puisqu'ils régressent fortement (cf. graphique).

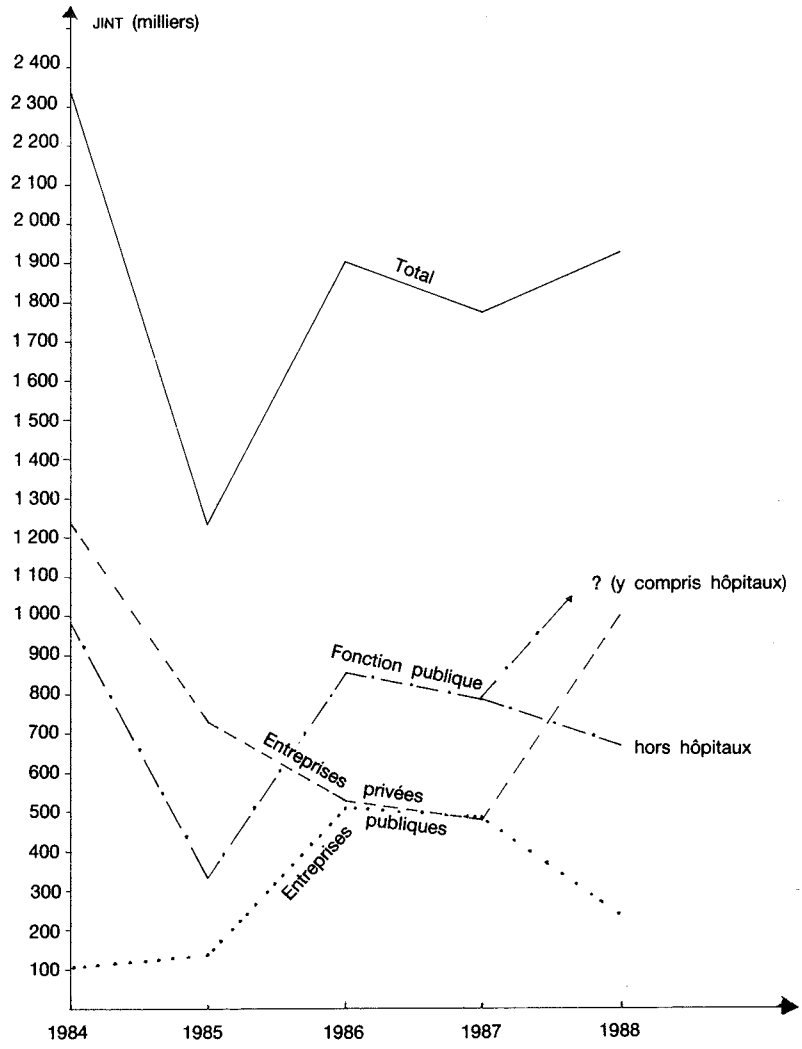
Avec 246 000 JINT (conflits localisés et généralisés confondus), ils ne représentent plus que 20 % du volume total de journées non travaillées, contre 488 000 (50 %) en 1987 et 509 000 (49 %) en 1986.

En 1988, seuls les transports urbains de province auront été affectés par un conflit ayant une certaine ampleur : 53 300 JINT sur le dernier trimestre de l'année.

Le haut niveau de 1986 et 1987 était dû à deux conflits majeurs : la RATP et surtout la SNCF.

La grève des infirmières : un impact non mesuré

Si on tient compte des grèves des personnels de santé, les conflits dans la Fonction Publique (2) ont été plus importants en 1988 qu'en 1987. Malheureusement, les grèves du secteur hospitalier n'ont pu faire l'objet d'aucun dénombrement : l'autonomie de fonctionnement des établissements hospitaliers n'a pas permis l'agrégation des données au plan national. Le chiffre de 670 000 JINT en 1988 pour l'ensemble de la Fonction Publique est donc très sous-estimé.



(1) Sont reconnus ici comme appartenant au secteur public les seules entreprises dites « à statut » ou en position de monopole, à l'exclusion donc de celles relevant du secteur concurrentiel, type Régie Renault ou banques nationalisées.

(2) La Fonction Publique ne fait pas partie du champ de la statistique du Ministère du Travail qui couvre, rappelons-le, l'ensemble des entreprises privées et publiques de tous les secteurs d'activité hormis l'Agriculture.

générales régulières au cours desquelles étaient votées les décisions, avec participation des non syndiqués... Chez Spie-Trindel à Caen, par exemple, les grévistes ont constitué un comité de grève et ont demandé aux délégués syndicaux CGT et CFDT de rester en retrait. Aux Ateliers Mécaniques de Saint-Gaudens, l'accord de fin de conflit signé entre la direction et les représentants du personnel (CGT) a été rejeté par la base qui a jugé les résultats de la négociation insuffisants. Après la reprise du travail, les RP ont démissionné de leur mandat.

Ce dernier exemple illustre bien la détermination des salariés à ne reprendre le travail que sur la base d'acquis réels proches des revendications initiales. Ceci explique la durée de certaines grèves et la difficulté à conclure des accords ratifiés par la majorité des grévistes. D'autant que, dans certains cas, les conflits ont été déclenchés après qu'un accord salarial eut été signé dans le cadre de la négociation annuelle.

S'il est vrai que dans certains cas les salariés ont été les principaux protagonistes des conflits, le rôle joué par les « coordinations » et autres comités de grève reste difficile à évaluer. Les statistiques officielles en minorent les effets dans la mesure où la plupart des initiatives non syndicales sont très vite relayées par les partenaires institutionnels chargés de canaliser l'action et de conduire la négociation. Au moment où les sections d'inspection recueillent les données concernant les mouvements, la plupart du temps ils sont déjà encadrés. A l'inverse, en raison de la publicité faite autour de leurs actions par ces coordinations ou comités, les médias ont tendance à amplifier la portée du phénomène.

Un rééquilibrage des mouvements unitaires

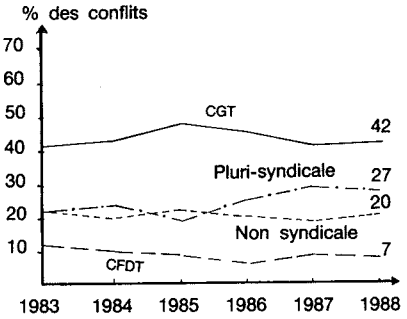
Sur 10 conflits, 8 restent d'origine syndicale : 4 pour la CGT, 3 pour les initiatives plurisyndicales, 1 à peine pour la CFDT (cf. graphique G). Pour l'année 1988, la nouveauté ne réside pas là. Ni même dans le fait que, du point de vue du nombre de JINT, les mots d'ordre plurisyndicaux n'ont plus qu'une majorité relative (45 % des JINT, cf. graphique H).

Ce qui caractérise l'année 1988 sous ce rapport, c'est la remontée des mots d'ordre plurisyndicaux dans le domaine des salaires, remontée qui compense, en partie, seulement, la chute massive de ces mêmes mots d'ordre dans le domaine de l'emploi (graphique I). On assiste donc à un transfert partiel des formes de solidarité s'opérant depuis les conflits liés à l'emploi vers les conflits axés sur les salaires.

Cette évolution peut être le signe d'une orientation moins nettement catégorielle de ce type de grève. On peut y voir la traduction de cette poussée unitaire à la base autour de revendications plus unifiantes.

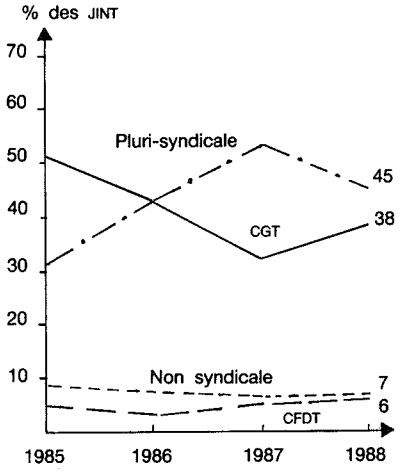
Graphique G

RÉPARTITION DES CONFLITS SELON L'INITIATIVE SYNDICALE



Graphique H

RÉPARTITION DES JINT SELON L'INITIATIVE SYNDICALE



Le chaud et le froid

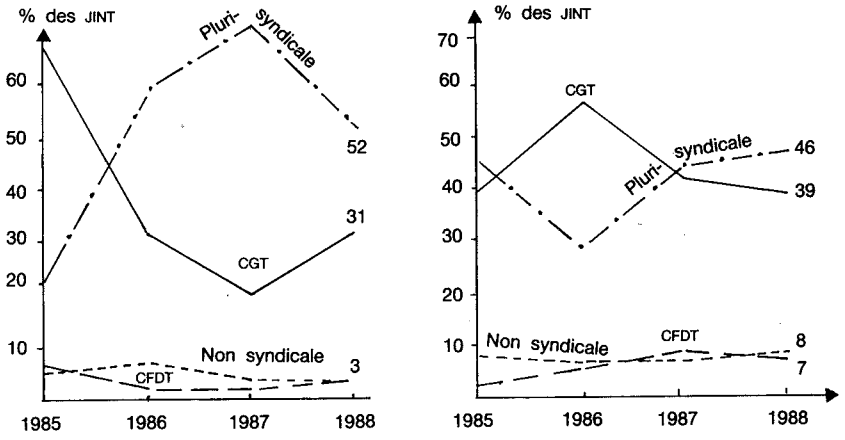
L'action revendicative a débouché dans bien des cas sur une révision à chaud du niveau des augmentations annuelles prévues à l'issue de la négociation « à froid », ou décidées de manière unilatérale. En 1988, la négociation salariale « à froid » du point de vue du nombre d'accords signés, était en net recul par rapport à l'année précédente. Quant au contenu de ces accords, il était encore plus en décalage avec les attentes des salariés (cf. encadré).

Des accords de fin de conflit souvent avantageux

En moyenne, les augmentations accordées à la suite de conflits se situent autour de 2 %. Certains accords prévoient des augmentations générales de 3 %. Compte tenu des relèvements déjà intervenus en cours d'année, le montant total des augmentations s'élève dans plusieurs cas à 5 % envi-

Graphique I

RÉPARTITION DES JINT RELATIVES AUX MOTIFS DE GRÈVE SELON L'INITIATIVE SYNDICALE



Les accords salariaux en 1988

En 1988, les accords salariaux représentent 55,5 % de la totalité des accords signés. Ils sont cependant en très nette diminution par rapport à 1987 (– 19 %) *.

Parallèlement, le nombre de PV de désaccord à l'issue de la négociation annuelle s'est accru.

La négociation salariale se caractérise par :

— des augmentations générales d'un faible montant : de l'ordre de 2 à 3 % (pour une hausse des prix annuelle de 3,3 %) ;

— peu de clauses de révision des bas salaires ;

— l'instauration fréquente de primes liées aux résultats de l'entreprise ou à la productivité des salariés ;

— un développement sensible de l'intéressement.

Le maintien à un niveau limité des augmentations prévues en début d'année, et le développement conjoint des clauses de rendez-vous, ont laissé ouverte une « brèche » dans laquelle ont pu s'engouffrer les revendications salariales (puisque les hausses de salaires devaient être revues en fin d'année). Loin de calmer le jeu et de freiner l'action, ces accords ont plutôt joué un rôle incitatif. Ils ne sont sans doute pas étrangers à la recrudescence des mouvements revendicatifs au dernier trimestre.

* Cf. Bilan de la négociation collective 1988, Ministère du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

ron (2). On citera à nouveau l'entreprise PBL à Civray : les salariés ont obtenu 3 % d'augmentation au 1er octobre en plus des 1,2 % versés en juin et 1,1 % prévus en décembre : soit au total 5,3 %.

Sous des formes très variées, des mesures spécifiques ont également été prises en faveur des catégories les moins favorisées. Chez Rosi à Nanterre, 1 % supplémentaire a été octroyé pour les salaires inférieurs à 7 000 F.

(2) En 1987, les accords conclus à la suite de conflits prévoyaient des augmentations plus faibles : entre 1 et 2 % en moyenne, et le total des augmentations annuelles dépassait rarement 3 %.

Contredisant la poursuite de la désindexation des salaires sur les prix, les clauses de sauvegarde sont assez fréquentes dans les accords de fin de conflit. On mentionnera encore l'entreprise Rosi où les salariés ont obtenu un rattrapage des salaires au titre de 1987 : 2,5 % d'augmentation pour 1988 et la garantie du maintien du pouvoir d'achat en 1988 et 1989.

Cependant nombreux sont les accords de fin de conflit comportant, sous forme de primes, des formules de revalorisation salariale liées aux résultats de l'entreprise, à la productivité, ou à l'amélioration de la qualité. Les tendances actuelles de la négociation ne sont donc pas complètement abandonnées au profit d'un retour pur et simple aux mécanismes d'indexation : les salariés employés sur le chantier SNCF Montparnasse avaient suspendu pendant deux mois les travaux de couverture de la gare. Ils ont mis fin à leur mouvement de grève après avoir obtenu une augmentation mensuelle de 600 F et le versement de primes en 1988, 1989 et 1990, date prévue de l'achèvement du chantier. L'accord prévoit également l'octroi de primes d'objectif qui, elles, sont liées à la production : 1 500 F fin 1988 pour 8 000 m^3 de béton coulé et 3 000 F un an plus tard pour une production de 34 000 m^3 de béton.

L'intéressement, qui connait actuellement un rapide essor (3), est également un élément de transaction dans certains conflits : chez Péchiney Electrométallurgie en Savoie, la grève s'est achevée sur l'ouverture d'une négociation en vue de l'attribution d'une prime d'intéressement et de résultat se substituant à l'augmentation de salaire demandée. Cette multiplication des systèmes de primes de stimulation au travail traduit en fait une flexibilité salariale croissante. Elle présente le double avantage de consentir des augmentations non intégrées aux salaires d'une part, et l'autre, de faire dépendre une fraction de ces gains de la conjoncture économique, des résultats de l'entreprise ou de la performance des individus.

(3) D'un peu plus de 400 000 à la fin 1985, le nombre de salariés concernés par l'intéressement légal est passé à près d'un million à la fin 88. Selon une enquête statistique réalisée par le SES, le montant des sommes perçues au titre de l'intéressement dépassait 4 500 F par salarié en 1988 *(Source :* Bilan de la négociation collective 1988).

Des primes exceptionnelles liées à la reprise du travail ont été, dans certains cas, le facteur clé de la résolution des conflits. Ainsi, les mineurs de Gardanne ont cessé leur mouvement sur la base d'une indemnité de reprise du travail de 1 500 F auxquels s'ajoutent 9 000 F dont la moitié a été versée immédiatement, et l'autre sous forme de versements mensuels.

L'existence de ces primes, beaucoup plus nombreuses qu'en 1987, est révélatrice de la manière dont les directions d'entreprise, contraintes de « lâcher du lest » sous la pression de conflits sociaux extrêmement coûteux, parviennent cependant à limiter les concessions aux salariés. L'exemple du conflit aux Houillères de Gardanne est de ce point de vue également intéressant : des négociations nationales devaient s'ouvrir en septembre dans le groupe Charbonnages de France, soit à peine un mois après la fin de la grève. Concéder des augmentations de salaires aux mineurs de Gardanne eût été, dans ces conditions, une porte ouverte à des concessions beaucoup plus importantes par la suite.

De surcroît, l'effet psychologique des « grosses sommes » n'est pas à négliger compte tenu du niveau élevé des revendications. On peut ainsi trouver une issue au conflit, autorisant les uns à se dire gagnants sans obliger les autres à se déclarer perdants.

Des contreparties aux augmentations accordées

Dans quelques cas, les directions d'entreprises sont parvenues à assortir les augmentations accordées de contreparties :

• Les salariés de la Société Française Redland ont dû accepter le principe d'une modulation du temps de travail ; ceux de l'entreprise Lebre-Lecante l'allongement de la durée du travail et la mise en place d'une prime d'assiduité. Même s'il s'agit d'un phénomène très exceptionnel, un autre type de contrepartie mérite d'être signalé : chez Avisa, un accord de « paix sociale » d'une durée de six mois a été signé en retour des augmentations salariales (4,3 %) et des primes accordées.

• La direction de Renault-Le Mans a octroyé une prime de 700 F aux ouvriers de l'atelier de montage

de la R 19 sous deux conditions : que la production perdue soit rattrapée au cours des six prochaines semaines (travail le samedi) ; que chaque ouvrier participe à des réunions de travail avec la direction en vue de « recenser toutes les idées d'amélioration des conditions de travail, d'organisation, de productivité, afin de mettre en place un plan d'action ».

• Enfin, certains conflits parmi les plus importants n'ont même pas trouvé de solution négociée et se sont soldés, au regard des revendications initiales, par un échec pour les salariés. A la SNECMA, après 69 jours de grève, la direction a décidé d'appliquer unilatéralement ses propositions (augmentation de salaire de 3,8 % en 1988 dont 1,7 % au titre des promotions individuelles, versement aux non-cadres d'une prime de 1 400 F dès la reprise du travail, prime d'intéressement de 1 500 F). Quant aux salariés de Michelin, ils n'ont pas réussi à faire fléchir la direction qui avait fixé à 3,8 % l'augmentation de la masse salariale sur l'année (elle a néanmoins attribué par la suite une augmentation supplémentaire de 0,50 F/h au 1er septembre ; soit 1,3 % du salaire moyen).

De la négociation au conflit

Les liens entre conflit et négociation se sont distendus en 1988. Les salariés ne font plus seulement grève pour peser sur le résultat de la négociation obligatoire (par des débrayages ponctuels respectant le calendrier des discussions), ils vont jusqu'à remettre en cause les règles de la négociation institutionnelle. Des accords sont parfois contestés aussitôt après leur signature, par un syndicat non signataire ou directement par la base. Les salariés réclament et obtiennent quelquefois la réouverture des négociations, en cas d'échec ou d'accord non satisfaisant. Des mouvements éclatent avec, pour objectif, d'avancer le calendrier des négociations, et donc d'anticiper les éventuelles augmentations de salaires.

Si, dans les précédents bilans (4), l'idée a été avancée que la conflictualité, en s'adaptant aux formes et aux rythmes de la négociation, s'inscrivait de plus en plus dans le cadre d'une institutionnalisation des relations sociales, en 1988 les grèves parviennent à contrarier le jeu habituel des relations contractuelles. La négociation, dont le conflit était devenu une étape, redevient une étape du conflit. Du côté des salariés, l'issue de la négociation dépend alors davantage de la volonté des acteurs du conflit — les grévistes — que de celle des acteurs de la négociation — les syndicats :

Un mouvement de grève éclate à la fin du mois d'octobre sur plusieurs sites de la COGEMA (enrichissement d'uranium), notamment à la Hague et à Pierrelatte (Drôme). L'intersyndicale CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC, et SPAEN, à l'initiative de l'action, revendique 8 % d'augmentation pour l'année 1988. L'accord salarial signé en début d'année prévoyait 2,2 % d'augmentation en niveau et 2,8 % en masse pour 1988. La direction, d'abord inflexible, accepte de relancer la négociation face au durcissement du conflit, et avance une proposition d'augmentation globale sur deux ans dont 2,2 % en 1989. Mesures complétées par un projet de revalorisation des salaires des nouveaux embauchés. Enfin, le GVT n'est plus pris en compte dans le calcul. La plupart des organisations syndicales firent alors savoir qu'elles donneraient suite dans la mesure où la majorité des salariés avaliserait ces propositions jugées de toute façon insuffisantes par la CGT (minoritaire). Consultés par l'intersyndicale puis par la direction de l'usine, les salariés ont majoritairement repoussé les propositions de la direction. Les syndicats ont alors immédiatement appelé à une reprise du mouvement.

L'emploi : préserver l'avenir

Pour la première fois de son histoire, le numéro un français des automatismes industriels, Télémécanique, a connu des arrêts de travail pour mettre en échec l'OPA lancée par le groupe Schneider. Plusieurs journées de grève générale ont été organisées et massivement suivies, après 64 ans de paix sociale, dans cette entreprise qui est un modèle d'intégration (et qui est détenue à près de 15 % par son personnel).

Loin d'être un affrontement classique entre les salariés et la direction, ce « conflit » a révélé une convergence d'intérêts entre les deux parties (5). Convergence dans le refus d'un rachat de l'entreprise par Schneider, perçu comme un « agresseur » dangereux du point de vue de la préservation des emplois ; convergence aussi dans la préférence donnée à un autre repreneur Framatome, qui paraissait offrir de meilleures garanties d'emploi et de respect des acquis sociaux ; convergence encore vis-à-vis de l'attachement au projet d'entreprise et à son système de relations sociales.

La solidarité des télémécaniciens n'était alors pas seulement celle des salariés entre eux mais celle d'un groupe habitant un monde à part, jusque là protégé des incursions venant de l'extérieur. Ainsi, cette solidarité particulière s'est manifestée à travers des formes d'action originales comme la « grève à la japonaise » ou des opérations « portes ouvertes » organisées par certaines directions d'établissements.

Au-delà du conflit, la surenchère à laquelle se sont livrés deux grands groupes industriels aura entraîné un débat public autour de certaines pratiques boursières et sur la nécessité d'introduire des règles de bonne conduite dans le domaine des OPA. Les salariés de Télémécanique, en prenant partie dans ce débat, ont voulu montrer que l'avenir d'une entreprise ne se joue pas toujours sur le seul terrain de la guerre économique entre détenteurs de capitaux.

Défendre l'emploi d'aujourd'hui et de demain

En 1988, l'enjeu des conflits pour l'emploi n'est plus tant de défendre l'emploi au jour le jour que d'obtenir des garanties pour l'avenir.

Même dans un secteur comme la construction navale, confronté depuis des années à des restructurations de grande envergure, le conflit d'Alsthom-Atlantique s'écarte du schéma traditionnel du combat le dos au mur. Un mois de grève pour 135 départs en congés de conversion dans un établissement de 4 800 salariés : l'ampleur du conflit

(4) Cf. Travail et Emploi n° 28, juin 1986 et n° 34, décembre 1987.

(5) Les mots d'ordre de grève ont été lancés par une intersyndicale regroupant les syndicats FO (37,4 % des voix) ; CAT (20,1 %) et CFE-CGC. Au plan national, la CGT et la CFDT ne se sont pas jointes au mouvement estimant que le choix d'un employeur ne relève pas du rôle du syndicat.

peut paraître dépasser son enjeu. Il faut remonter à 1976 pour retrouver une action comparable (et encore avait-elle duré moins longtemps). Les ouvriers étaient-ils poussés par le désespoir, comme ceux de Normed en 1986 (6), pour être à ce point mobilisés ? Non, mais par la peur devant ce qu'ils considéraient être des « licenciements déguisés » et qui surtout étaient... les premiers. Peur devant ce qu'ils ont ressenti comme le début d'un processus inéluctable : aujourd'hui 135, demain 250, puis 500... et finalement la fermeture du chantier. N'avaient-ils pas sous les yeux l'exemple tout proche des chantiers Arno, qui employaient 1 000 personnes il y a quelques années et n'en occupent même pas 100 aujourd'hui ?

Le conflit visait surtout à obtenir des assurances sur l'avenir du chantier, allant au delà du carnet de commandes du moment, qui ne garantissait qu'un an de travail aux chantiers. Assurances allant aussi au-delà des promesses officielles : une commande de six frégates légères de surveillance pour la Marine Nationale avait pourtant été annoncée en avril (elle sera confirmée à la fin du mois de juillet — donc après la fin du conflit — et garantira un volant d'activité de 20 % d'ici à 1992 aux Chantiers de l'Atlantique).

Enfin, il visait aussi à obtenir l'assurance que l'indispensable rattrapage de productivité (estimé à 20 %) ne passe en aucun cas par de nouvelles compressions de personnel, contrairement à l'opinion de la direction qui avait notamment justifié les suppressions d'emploi par la nécessité de se séparer des salariés jugés « inaptes » aux métiers de la construction navale. Mais la combativité de la base peut s'expliquer en partie aussi par le fait que la direction avait inclu sur la liste des départs en congé — conversion un nombre important de militants syndicaux.

Les grèves motivées par le souci de l'emploi à court terme tendent en 1988 à se cantonner dans les PME ou le secteur tertiaire.

Un mouvement de grève a eu lieu en mai dans le groupe Primisteres (magasins Félix Potin et Radar). Cette entreprise, qui emploie plus de 6 000 salariés, a connu de grosses difficultés financières et un plan de restructuration a été mis en place. Celui-ci prévoyait notamment 235 licenciements et la fermeture d'un entrepôt employant 400 personnes. Ces décisions ont amené le principal syndicat du groupe, l'UFT, qui s'opposait à toute perspective d'éclatement du groupe, à lancer un appel à la grève en région parisienne. Celle-ci n'aura duré que quatre jours, la démission de la direction ayant mis fin à un mouvement d'une ampleur sans précédent. Mais si le plan de licenciement a été gelé ensuite par l'administrateur provisoire, l'avenir de l'entreprise reste incertain.

La précarité en question

La précarité de l'emploi devient un motif de conflit. Bien qu'ils ne représentent qu'une infime proportion des conflits localisés (2 %), les arrêts de travail au cours desquels apparaissent des revendications telles que l'intégration d'intérimaires ou la transformation de contrats à durée déterminée (CDD) en contrats à durée indéterminée (CDI), sont en augmentation par rapport à l'année dernière.

Dans certains cas, très rares, ce type de revendications est le motif essentiel voire unique du conflit : une partie des 4 000 salariés des Trois Suisses à Tourcoing ont observé un débrayage à l'appel de la CGT et de la CFDT, motivé par la situation des nombreux intérimaires travaillant dans l'entreprise. Les résultats des discussions ont donné partiellement satisfaction aux grévistes, la direction ayant accepté l'embauche de 100 intérimaires sous certaines conditions. Le plus souvent ces revendications sont comprises dans un catalogue revendicatif axé essentiellement sur les salaires : une grève avec occupation des locaux a mobilisé une partie des employés d'un entrepôt de la société Habitat en région parisienne. Outre une augmentation de 600 F pour tous, les grévistes demandaient l'embauche définitive des salariés sous CDD avec priorité aux plus anciens. Un accord a mis fin au conflit prévoyant notamment l'embauche prioritaire des salariés temporaires présents depuis plus d'un an dans l'entreprise.

Mais dans une majorité de cas, aucune réponse positive n'est apportée à ces revendications : les moniteurs de plusieurs centres sportifs UCPA qui avaient cessé le travail en vue d'une amélioration de leur statut de travailleurs saisonniers, n'ont pas obtenu de garanties en matière de stabilité de l'emploi. Ce type de problèmes se retrouve aussi parfois dans le secteur du bâtiment.

D'une façon plus générale, le recours de plus en plus fréquent à ces formes particulières d'emploi est fortement contesté par les organisations syndicales. Que ce soit au moyen de campagnes publiques ou d'actions dans les entreprises, elles accordent aujourd'hui au thème de la précarité une place privilégiée parmi leurs axes d'intervention.

Conflits de droit : des questions de protection

Les conflits de droit ne progressent pas en 1988 et conservent leurs caractéristiques essentielles.

Ces conflits regroupent plusieurs types de revendications n'ayant pas d'autre rapport entre elles que de concerner des thèmes relevant de l'application de la législation du travail : paiement d'arriérés de salaires, vie et fonctionnement des institutions représentatives du personnel et protection des représentants du personnel, pouvoir disciplinaire de l'employeur, politique conventionnelle.

En 1988, deux conflits importants, Jean Didier et TECHNIP, concernent respectivement ces deux derniers aspects :

• Le premier a opposé pendant une partie de l'été le syndicat du Livre CGT et l'imprimeur Jean Didier. C'est une rixe entre deux salariés suivie de sanctions à leur encontre qui a été à l'origine de la grève survenue à l'usine de Massy dans l'Essonne. Mais ce motif est rapidement apparu comme un prétexte si l'on en juge par la tournure que prirent les évènements : lockout de l'employeur, procédure de licenciement envers 19 délégués CGT, actions en référé, incidents mutiples jusqu'aux affrontements violents entre 400 militants du livre et une quarantaine de vigiles dans

(6) Depuis le début de 1985, Normed a mis en application 6 859 congés de conversion pour les trois sites de l'entreprise (Dunkerque, La Seyne et La Ciotat). Elle comptait 10 028 salariés fin 1984 et 2 380 fin 1987. Un violent conflit du travail a paralysé les chantiers Normed en 1986 après confirmation de leur fermeture par les pouvoirs publics.

les locaux de l'entreprise. En réalité, d'autres enjeux étaient au centre de ce conflit à l'occasion duquel s'est engagé un véritable bras de fer entre un syndicat puissant et un employeur déterminé. C'est en fait le projet de transfert des activités de l'imprimerie de Massy sur un site plus moderne qui a été à l'origine de ce conflit.

• Chez TECHNIP, c'est le changement de convention collective qui a provoqué l'appel à la grève lancé par les syndicats CGT, CFDT, et CFTC. Le mécontentement des salariés était motivé par le fait que la nouvelle convention collective applicable à l'entreprise — la convention des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseils — s'avérait nettement moins avantageuse que la convention du pétrole jusqu'alors appliquée dans cette entreprise d'ingénierie. Selon les syndicats, le changement de convention collective devait entraîner la diminution de 30 à 40 % des « minima » salariaux, la suppression de la prime d'ancienneté pour les non-cadres (1 % par an), la disparition de la progression automatique des coefficients pour les cadres et une généralisation de l'individualisation des salaires. Par ailleurs, ils ont saisi les tribunaux estimant que la direction n'avait pas dénoncé la convention du pétrole dans les délais légaux.

Les conflits Jean Didier et TECHNIP ont tous deux donné lieu à des procédures disciplinaires à l'encontre de certains représentants du personnel pour des fautes qu'ils auraient commises pendant la grève. A ce propos, la campagne publique menée par la confédération CGT en faveur de la réintégration des « 10 de chez Renault », a connu un nouvel essor en 1988 après le vote de la loi d'amnistie. Un débat national a été engagé, mêlant aux questions d'ordre juridique et social, des polémiques de nature politique .

Les conditions de travail : une question... déplacée

Aucun conflit important sur les conditions de travail n'a été observé en 1988. En fait, rares sont les conflits où n'apparaissent pas à un moment ou à un autre une revendication sur les conditions de travail. Mais il est tout aussi rare qu'elle soit avancée comme motif prioritaire (7).

Il existe aussi toute une micro-conflictualité liée à ces préoccupations et dont l'issue est négociée sur place, au niveau de l'équipe ou de l'atelier. De ce fait, elle n'apparait jamais dans les bilans chiffrés et le plus souvent ne parvient pas à la connaissance des services d'inspection du travail, ni même à celle des directions d'entreprise. En revanche, il est fréquent que les motifs de ce type fassent l'objet d'un déplacement. Ils finissent par se dissoudre dans les autres revendications, notamment salariales, tant il est vrai qu'il est plus facile de parvenir à un compromis sur une contrepartie financière plutôt que d'obtenir la suppression des facteurs de nuisance. L'avantage salarial correspond souvent, quel qu'en soit le montant, à la solution du problème au moindre coût. Par delà l'économie immédiate réalisée, l'idée ne semble pas encore totalement admise que l'amélioration des conditions de travail est aussi un facteur d'accroissement de la productivité du travail.

Le déficit social

D'entrée de jeu une relation de cause à effet a été établie entre le retour à une relative croissance et la remontée de la conflictualité.

Le déclenchement de conflits après la conclusion des négociations est déjà un signe du grippage des mécanismes de concertation. Mais il existe, nous l'avons vu, d'autres indices ;

— l'accroissement des PV de désaccord à l'issue de la négociation annuelle par rapport à 1987 (cf. Bilan de la négociation collective 1988) ;

— la survivance de pratiques — comme celle du « donnant-donnant » — relevant d'un autre âge. Au plus fort de la crise, il arrivait que des entreprises passent des « accords » au terme desquels les salariés renonçaient, en retour d'une garantie d'emploi, à des avantages financiers. Mais vouloir encore assortir les concessions de certaines contreparties ne semble pas être le meilleur gage de paix sociale ;

— l'apparition de deux types d'accords qui, négociés dans des conditions différentes, ont des contenus différents.

A côté du redressement de la situation économique, le déficit social n'est pas moins évident. Ces tendances contradictoires obligent à s'interroger sur l'efficacité des modes de régulation mis en place.

Dans l'esprit du législateur en 1982, les lois Auroux visaient aussi, à terme, à transformer le système des relations professionnelles en cherchant à faire prévaloir l'engagement contractuel sur l'affrontement direct, la négociation sur le conflit. Il se trouve qu'au même moment, pour des motifs d'ordre économique, la conflictualité a reflué d'elle-même.

Le fait qu'elle remonte au moment où se relâchent les contraintes liées à la crise ne permet pas de parler de dysfonctionnement des mécanismes de concertation : on ne sait pas quelle aurait été, sans les lois Auroux, l'évolution de la conflictualité au cours des six années écoulées. Une telle conclusion serait par ailleurs prématurée, la tendance constatée demandant à être confirmée.

Si la négociation formalisée n'a pas été capable de prendre la mesure des changements intervenus dans l'ordre économique, on peut en revanche y voir la preuve d'un décalage, d'un retard : le social est bien à la remorque de l'économique. La cause du déficit social n'est sans doute pas de nature institutionnelle. C'est une affaire de contenu. Pour remédier à ce déficit point n'est besoin de développer le dialogue social. Il suffirait de le faire porter sur les vrais enjeux, de lui permettre des avancées sociales capables de produire, à leur tour, un effet d'entraînement sur la dynamique économique. Tel est le principal enseignement de ce bilan 1988. Et il semble que certains partenaires en ont déjà tiré les leçons.

(7) La plupart du temps chaque conflit renvoie à plusieurs revendications. Mais lorsque les conflits ou les journées de grève sont classées par motif, le SES et la DRT ne retiennent que le motif prioritaire.