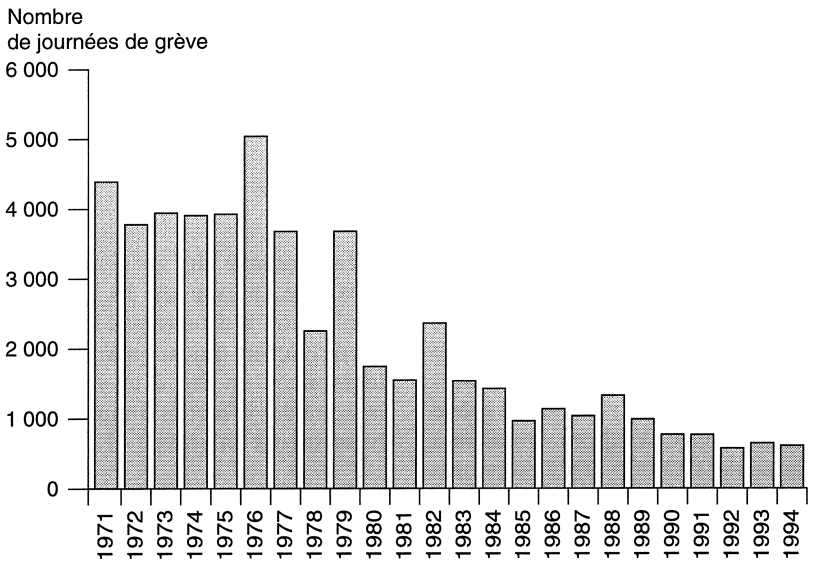
# Les conflits du travail en 1994 : *retour de l'enjeu salarial ? (*)*

par Daniel Furjot (**)

***En 1994 le niveau de la conflictualité reste à la fois faible et stable. Par rapport à 1993, les grèves ont été un peu plus fréquentes, plus courtes, avec un taux de participation toujours élevé malgré la légère baisse des effectifs ayant cessé le travail. Si la reprise économique a pu influer sur la conflictualité en 1994, c'est moins sur son volume que sur son contenu : à l'inverse des années 1990-1993, où la part des revendications liées à l'emploi n'avait cessé d'augmenter, pour devenir majoritaire en 1993, l'année 1994 se caractérise par une remontée des conflits salariaux. Cette poussée, très nette au cours du dernier trimestre, se traduit, non par un renversement dans l'ordre des priorités revendicatives, mais par un rééquilibrage des motifs de conflits par rapport à la période antérieure.***

Avec 521 000 journées individuelles non travaillées (JINT), l'année 1994 se situe sensiblement au même niveau de conflictualité que les deux années précédentes (1). Ainsi, la baisse tendancielle du nombre de jours de grève, baisse régulière depuis plus d'une décennie, et continue entre 1989 et 1992, se stabilise pour la deuxième année consécutive (graphique 1) (2). Cette année encore la conjoncture sociale semble donc, en termes de jours de grève, peu affectée par le renversement de la conjoncture économique et le retour à un taux de croissance positif. Il est toutefois possible que ce palier corresponde à une situation d'attente, la reprise n'ayant pas été dans un premier temps suffisante pour provoquer un regain significatif de la pression revendicative.

Graphique 1
**Le reflux des conflits**




Source : MTDSP-DARES.

Durant la période 1976-1980, le nombre des journées de grèves diminue ; trois millions contre près de quatre en moyenne au cours des cinq précédentes années. Le reflux des conflits s'accélère au début des années quatre-vingt : 1,5 million de journées de grève en moyenne entre 1981 et 1985. Le nombre de journées de grève passera en dessous du million, en moyenne, au cours des cinq années suivantes, et même en dessous du demi-million en 1992.

Autre point commun avec l'année 1993 : la quasi-inexistence des conflits généralisés (3) qui représentent, en nombre de jours de

(*) Ce texte a déjà été publié dans le n°104 de la collection Premières Synthèses de la DARES.

(**) DARES.

(1) - La très légère baisse constatée par rapport à l'année dernière (12 144 jours de grève en moins) est d'autant moins significative que l'absence de certaines données régionales transmises par les Services administratifs déconcentrés a été plus fortement ressentie en 1994 qu'au cours des années antérieures. Les chiffres dont dispose la DARES doivent donc être considérés comme des valeurs minimales.

(2) - Ce recul n'est pas propre à la France : il se vérifie au sein de l'Union Européenne et même dans les onze états de l'Espace Economique Européen (cf. Eurostat - Statistiques Rapides - 2-1994).

(3) - Sur le rappel des définitions, voir l'encadré.

Tableau 1
**Les grèves dans les entreprises - 1993-1994**

| | 1993 | 1994 |
|---|---|---|
| CONFLITS LOCALISÉS | | |
| Nombre de conflits observés | 1 472 | 1 671 |
| Nombre de conflits résolus | 1 351 | 1 468 |
| Effectif moyen des établissements touchés | 595 | 462 |
| Effectif ayant cessé le travail (moyenne par conflit) | 177 | 146 |
| Effectif ayant cessé le travail | 238 675 | 215 200 |
| Taux de participation * | 27 % | 28 % |
| JINT par gréviste ** | 2,1 | 2,3 |
| Nombre de JINT ** | 510 874 | 500 500 |
| *- dont survenus dans des établissements > 500 salariés* | *70 %* | *53 %* |
| **Effectifs totaux** | **875 927** | **772 600** |
| CONFLITS GÉNÉRALISÉS | | |
| JINT par gréviste ** | 1,2 | 0,8 |
| Nombre de JINT | 22 270 | 20 500 |
| TOUS CONFLITS | | |
| Établissements concernés | 1 723 | 1 959 |
| Effectif total | 920 816 | 817 300 |
| Effectif ayant cessé le travail | 257 077 | 240 700 |
| Nombre de JINT ** | 533 144 | 521 000 |

* *Ce total est égal à* $\frac{\textit{Effectif des grévistes}}{\textit{Effectif des établissements}}$

** *JINT : Journées individuelles non travaillées.*

Source : MTDSP-DARES.

grève, 4 % du total des JINT. D'une année sur l'autre, la conflictualité présente donc des analogies, mais aussi certaines disparités. L'année 1994 offre, en effet, un profil fortement déséquilibré : une seule grève - celle de Gec-Alsthom - totalise à elle seule 107 000 JINT, soit près d'un cinquième du total des journées non travaillées imputables aux conflits localisés.

## Plus de grèves, moins de grévistes

Parmi les variables retenues pour décrire les conflits localisés, l'indicateur qui a le plus augmenté d'une année sur l'autre est le nombre de grèves : les conflits observés en fin de mois sont passés de 1 472 à 1 671, et les conflits résolus de 1 351 à 1 468, soit une progression de 13 % pour les premiers et de 9 % pour les seconds (tableau 1).

Le nombre de grévistes a, en revanche, baissé de 10 %. Cette diminution n'affecte pas le taux de participation qui augmente même légèrement du fait d'un recul plus marqué des effectifs totaux des établissements en grève (- 13 %).

Les grèves ont donc rassemblé, en moyenne, moins de salariés : 146 grévistes contre 177 en 1993. Le volume annuel des journées non travaillées étant resté pratiquement constant, le nombre de JINT par conflit a également diminué, passant d'une moyenne de 378 à 341 jours. On assiste donc à un net raccourcissement des conflits (4). Et si le nombre moyen de jours d'arrêt de travail par gréviste s'est légèrement accru - il passe de 2,1 à 2,3 jours - cela signifie que les salariés se sont mis, non pas plus longtemps, mais plus souvent en grève.

La proportion des jours d'arrêt de travail dénombrés dans les grands établissements - plus de 500 salariés - chute de 17 points, passant de 70 % à 53 % du total des JINT relevant des conflits localisés. Ce chiffre est d'autant plus inattendu qu'il inclut les 107 000 journées du conflit Gec-Alsthom. Ce chiffre de 53 % est cependant plus conforme à la répartition moyenne des JINT selon la taille des établissements telle qu'elle a été observée au cours des années 1989 - 1992, soit 52 % de l'ensemble des journées de grèves localisées.

(4) Cette tendance est, elle aussi, générale : on la constate dans la plupart des pays de la Communauté (cf. Eurostat - ibid.).

### Rappel de quelques définitions

Les statistiques de conflits sont établies mensuellement. Elles portent seulement sur les conflits donnant lieu à arrêts de travail - les grèves stricto sensu - touchant l'ensemble des activités à l'exclusion de l'agriculture, de la Fonction Publique et des collectivités locales.

Une distinction est instituée entre conflits localisés et conflits généralisés selon l'origine du mot d'ordre de grève : s'il est interne à l'établis- sement, il s'agit d'un conflit localisé; s'il est commun à plusieurs entreprises, il s'agit d'un conflit généralisé.

La collecte des données s'effectue dans des conditions très différentes selon qu'il s'agit d'un simple débrayage d'atelier ou d'une journée nationale d'action interprofessionnelle. Cependant cette distinction n'est pas toujours facile à établir, le jeu des solidarités pouvant, à tout moment, transformer un conflit localisé en conflit généralisé.

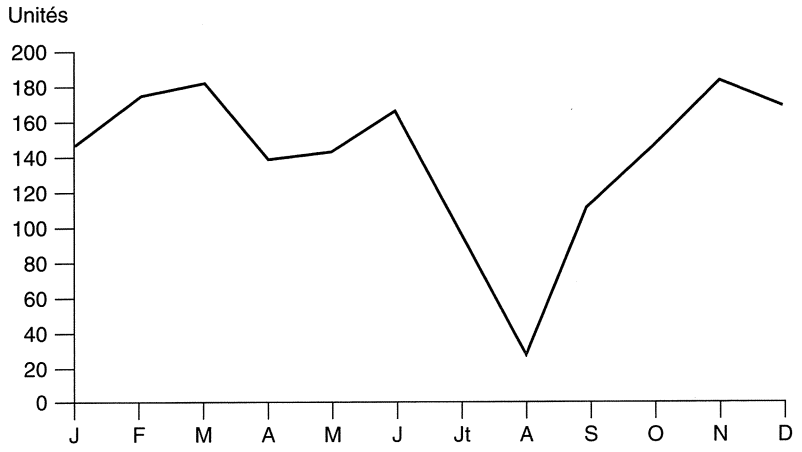
## Nette poussée des revendications salariales au second semestre

La répartition mensuelle des conflits observés et celle des journées de grève présentent des profils assez voisins (graphique 2) : un premier semestre regroupant 56 % des arrêts de travail survenus en cours d'année et 50 % des journées non travaillées, avec de faibles amplitudes mensuelles ; un second semestre avec des évolutions mensuelles très contrastées. Cette configuration est assez classique, avec notamment la forte poussée qui survient fréquemment à l'automne, entre la pause estivale et la «trève» de fin d'année. Mais en 1994, la remontée de la pression revendicative en fin d'année ne s'inscrit pas dans le même contexte que celle des deux années antérieures. C'était la multiplication des plans sociaux qui avait, alors, provoqué la réaction des salariés contre des mesures de licenciement parfois planifiées sur plusieurs années. En 1994, le second semestre a été, au contraire, marqué par une forte progression des conflits salariaux, alors que les grèves liées à la défense de l'emploi connaissaient un relatif tassement. La configuration revendicative s'est donc profondément modifiée à partir de la mi-1994 : l'emploi était à l'origine d'un conflit sur deux en 1993, et d'un sur trois seulement en 1994. Simultanément, les grèves à motif salarial sont remontées de 25 % à 41 % de l'ensemble. On retrouve ainsi une structure revendicative assez voisine de celle de 1992 - 39 % de conflits pour l'emploi et 35 % de conflits salariaux - mais qui s'inscrit dans une tendance qui s'est inversée (graphique 3).

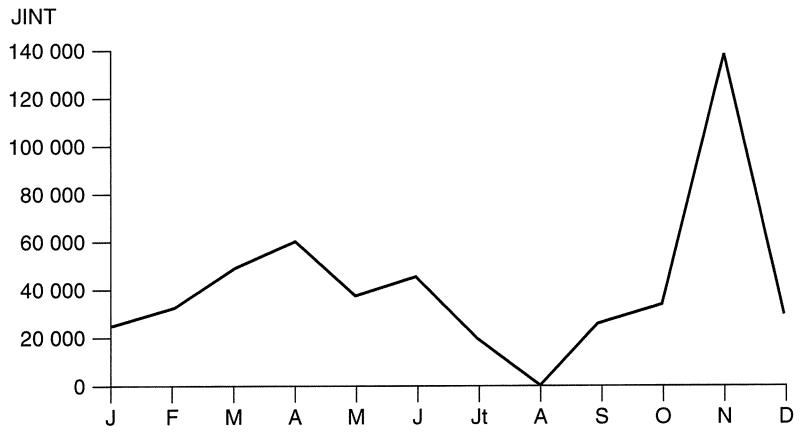
Si la reprise économique n'a pas provoqué, en 1994, de «dérive salariale», elle a cependant, en deuxième partie d'année, focalisé l'attention et l'action des salariés de certaines entreprises performantes sur la question du partage des fruits de la croissance. Cette mobilisation, restée relative, a atteint son point culminant en novembre avec les

Graphique 2
**Les conflits localisés en 1994**

***Répartition mensuelle des conflits observés***

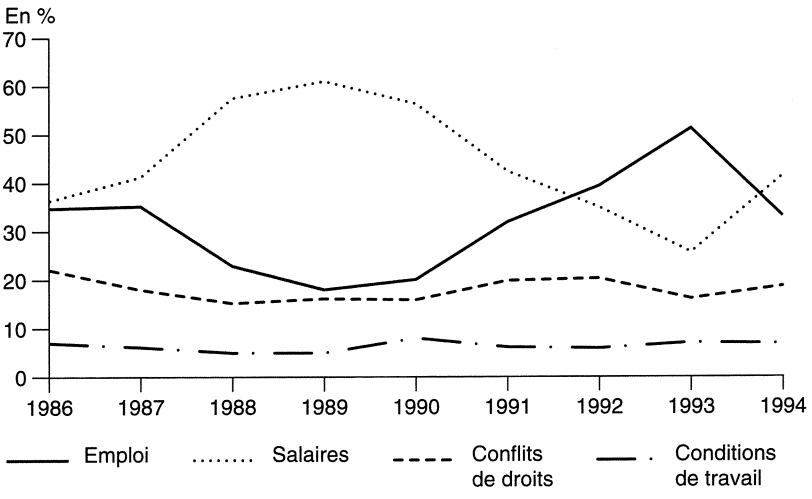



***Répartition mensuelle des jours de grève (JINT)***




Source : MTDSP -DARES

Graphique 3
**Répartition des conflits localisés selon le motif essentiel, de 1986 à 1994**




Source : MTDSP-DRT.

conflits Péchiney à Dunkerque et Gec-Alsthom à Belfort au cours desquels, d'ailleurs, - comme dans la plupart des autres grèves - les enjeux ne se sont pas limités aux seuls aspects salariaux.

## Conflits généralisés : une mobilisation difficile

Le bilan des conflits généralisés se résume, pour 1994, à quelque 20 000 JINT réparties sur 14 grèves (tableau 2). Deux d'entre elles - celles des dockers et de la sidérurgie lorraine - totalisent 75 % de cet ensemble.

Les rassemblements organisés par les confédérations n'ont pas connu plus d'ampleur. Les quelques initiatives prises dans ce domaine proviennent surtout de la CGT : manifestations, en avril, contre la loi quinquennale, et en septembre contre la privatisation partielle de Renault. Mais l'appel, lancé en août, à l'unité d'action «pour une initiative de grande envergure», est resté sans effet. La seule véritable journée nationale d'action fut celle organisée le 23 novembre par la CGT et FO, concernant la défense du Service Public.

Tableau 2
**Conflits généralisés**

| Années | Effectifs totaux | Effectifs touchés | JINT *(2)* |
|---|---|---|---|
| 1986 | 679 726 | 194 158 | 473 830 |
| 1987 | 374 016 | 135 310 | 457 518 |
| 1988 | 180 444 | 76 831 | 147 600 |
| 1989 | 106 228 | 54 950 | 104 190 |
| 1990 | 108 000 | 55 800 | 165 700 |
| 1991 | 694 000*(1)* | 183 000*(1)* | 168 200 |
| 1992 | 397 300*(1)* | 123 000*(1)* | 131 300 |
| 1993 | 44 889 | 18 400 | 22 270 |
| 1994 | 44 700 | 25 500 | 20 500 |

*(1) - Les chiffres relatifs aux effectifs sont peu significatifs du fait des modalités d'action adoptées par les dockers : il s'agissait d'un seul et même conflit à répétition. Mais, conformément aux procédures de décompte en usage, chacun de ces débrayages a été considéré comme un nouveau conflit ; d'où un gonflement artificiel des effectifs totaux comme du nombre de grévistes.*

*(2) - Journées individuelles non travaillées.*

Source : MTDSP-DARES.

Tableau 3
**Les grèves dans la Fonction Publique et les entreprises (privées et nationalisées)**
***En nombre de journées individuelles non travaillées (JINT)***

| Années | Fonction Publique * (1) | Entreprises privées et publiques nationalisées (2) | Total (1)+(2) | (2) / (1)+(2) |
|---|---|---|---|---|
| 1982 | 126 000 | 2 327 200 | 2 453 200 | 95 % |
| 1983 | 333 000 | 1 483 500 | 1 816 500 | 81 % |
| 1984 | 974 900 | 1 357 000 | 2 331 900 | 58 % |
| 1985 | 341 000 | 884 900 | 1 226 000 | 72 % |
| 1986 | 853 000 | 1 041 500 | 1 894 500 | 55 % |
| 1987 | 784 900 | 969 000 | 1 753 900 | 55 % |
| 1988 | 686 000 | 1 242 200 | 1 928 200 | 64 % |
| 1989 | 2 322 000 | 904 400 | 3 226 400 | 28 % |
| 1990 | 573 900 | 693 700 | 1 267 600 | 55 % |
| 1991 | 239 000 | 665 500 | 904 500 | 74 % |
| 1992 | 218 000 | 490 500 | 708 500 | 70 % |
| 1993 | 388 500 | 533 200 | 921 700 | 58 % |
| 1994 | 226 600 | 521 000 | 747 600 | 70 % |

* - Il s'agit de la Fonction Publique de l'État, à l'exclusion de la Fonction Publique Territoriale et de la Fonction Publique Hospitalière (les chiffres de 1988 ne comprennent donc pas la grève des infirmières).

Source : MTDSP-DARES, DGAFP.

## Fonction Publique : moins d'actions mais plus diversifiées

Si, dans les entreprises du secteur concurrentiel le niveau de la conflictualité s'est maintenu en 1994, dans la Fonction Publique il a nettement baissé : les 226 600 jours de grève recensés correspondent à un recul de plus de 40 % par rapport à 1993 (tableau 3).

Les journées non travaillées imputables aux grèves des «exploitants publics» (Poste et Télécommunications) ont encore plus fortement chuté : avec 41 300 unités, elles ne couvrent plus que 18 % du total, contre 43 % en 1993 et plus de 50 % en 1992. La mobilisation a donc été plus faible, mais aussi plus diversifiée.

Cette baisse a pour conséquence d'accroître la part relative des jours de grève recensés dans les secteurs marchands non agricoles par rapport à l'ensemble des journées chômées pour fait de grève, tous secteurs confondus. Cette proportion remonte de 58 % en 1993 à 70 % en 1994. Mais sur longue période, c'est la tendance inverse qui se confirme : de 1982 à 1987, la part des entreprises du secteur concurrentiel représente en moyenne 70 % du total des jours de grève recensés; elle n'est plus que de 60 % sur la période 1988-1994. Si globalement la conflictualité évaluée en nombre de jours de grève tend à diminuer, le rythme de cette baisse est plus lent dans la Fonction Publique, c'est-à-dire là où les salariés ont moins à craindre de la détérioration du marché du travail.

## Salaires et emploi : de la négociation au conflit

A mesure qu'elles s'institutionnalisent, les pratiques en matière de conflits et de négociations d'entreprise tendent à se rapprocher (5) :

(5) - Les sources utilisées dans ce paragraphe sont les suivantes :

Le Bilan de la négociation collective 1994, DRT.

«Structures et tendances de la négociation salariale en France»- O. Barrat, T. Coutrot, S. Mabile. Document interne-DARES.

grèves et négociations ont toutes deux lieu plutôt dans le secteur industriel et les grandes entreprises, c'est-à-dire là où il existe, du côté des entreprises, une direction du personnel ou des ressources humaines et, du côté des salariés, des instances de représentation bien implantées et bien organisées (6). Une analyse fine de ces pratiques fait mieux comprendre l'articulation entre phases de négociation et phases d'affrontement.

Le bilan annuel de la négociation d'entreprise montre qu'il existe des thèmes plus consensuels et d'autres - tel l'emploi - vis à vis desquels certains syndicats restent plus réticents. On constate, en effet, que les accords sur l'emploi restent encore très minoritaires - à peine 10 % de l'ensemble des accords signés en 1994 - alors que les grèves pour l'emploi regroupent encore un tiers des motifs de conflit recensés. Si, par ailleurs, les accords sur l'emploi ont tendance à diviser les organisations syndicales, les grèves déclenchées sur ce même thème ont, au contraire, tendance à renforcer leur unité : un conflit sur trois est d'origine plurisyndicale, mais cette proportion est encore plus élevée dans les grèves liées à l'emploi.

D'une façon plus générale, il apparaît que les données se rapportant aux grèves reflètent fortement les évolutions de la conjoncture économique et sociale : l'année 1993 enregistrait la perte d'environ 230 000 emplois ; elle fut aussi celle au cours de laquelle les motifs de grève pour l'emploi devinrent, pour la première fois, majoritaires. En 1994, malgré un solde de création d'emplois redevenu légèrement positif, les questions d'emploi sont restées prioritaires, avec des plans sociaux comme ceux de Chausson, Bull, BNP, Perrier, Findus, Lafarge, Crédit Lyonnais, Michelin, Renault, Dim ou Citröen. Ces suppressions d'emplois s'inscrivaient dans un contexte de reprise. La dimension conflictuelle de telles stratégies apparaît à la fois à travers les grèves qui ont encore mobilisé sur l'emploi et à travers le fait que les Tribunaux de Grande Instance ont été amenés dans quelques cas - Poclain, Lafarge, Michelin, Bull, Périer, etc. - à annuler les plans sociaux qui leur étaient soumis.

Les convergences statistiques entre conflits et négociations en matière de salaires apparaissent plus évidentes.

Dans ces deux domaines, avec près de 50 % des accords d'entreprise et 41 % des motifs de grève, le thème salarial est dominant. Les augmentations négociées ou revendiquées revêtent des formes identiques; dans les deux cas, il s'agit majoritairement d'augmentations générales uniformes touchant le salaire de base (7).

Quant au contenu des accords salariaux, il peut à lui seul expliquer la montée de la pression revendicative telle qu'elle s'exprime à travers la multiplication des conflits axés sur ce thème : par rapport à 1993, les accords débouchant sur des augmentations inférieures à 2 % sont plus nombreux et ceux portant sur des augmentations supérieures à 4 % sont plus rares. Pour l'année 1994, le taux moyen d'augmentation est de l'ordre de 1,9 %. Dans le secteur privé, le gain en pouvoir d'achat du salaire de base mensuel est d'environ 0,6 %. Cette progression des salaires, la plus faible de ces dix dernières années, a, sans doute, été mal perçue par les salariés au moment où le retournement de la conjoncture économique donnait aux entreprises de nouvelles marges de manoeuvre.

Ceci semble confirmé par l'évolution chronologique des conflits salariaux qui se situent surtout en fin d'année, mais aussi sur la période de mars à mai 1994, c'est-à-dire en léger décalage par rapport au calendrier habituel de la négociation obligatoire.

Il apparaît, enfin, qu'en matière de stratégie syndicale, grèves et négociations continuent de maintenir les oppositions classiques entre acteurs : la confédération pour laquelle la propension à signer est la plus forte est la CFDT. Cette tendance est en constante progression, avec 55 % des accords signés en 1994. On observe, parallèlement, que les mots d'ordre de grève émanant de cette centrale sont très peu nombreux. A l'opposé, la CGT, relativement à son implantation, signe moins d'accords, mais appose fréquemment sa signature au bas des procès-verbaux de désaccord. En même temps, cette centrale est à l'origine d'un mot d'ordre de grève sur trois; elle est même à l'initiative de 35 % des consignes d'arrêt de travail liées à des revendications salariales. Le dialogue social n'implique donc pas nécessairement unanimisme ou aspiration au consensus : il se noue, au quotidien, dans cet incessant va-et-vient entre revendications et accords, entre conflits et négociations. ■

(6) - C'est aussi ce qui explique l'extrême concentration du champ de la régulation sociale dans le monde du travail, pour autant qu'il se limite à l'entreprise : en 1994, un cinquième du total des jours de grève enregistrés relève d'un seul conflit ; 14 % des accords signés concernent 65 % des salariés couverts.

(7) - On note cependant que la part croissante des clauses sur les primes fait que les accessoires du salaire deviennent à leur tour une réelle cause de conflit (17 % des motifs recensés par la DRT en 1993 et 1994). Une tendance se dégage qui consiste à privilégier cette forme de concession salariale en raison de son extrême souplesse : dans un environnement mal maîtrisé, elle permet de satisfaire certaines demandes tout en limitant les risques pour l'entreprise. Mais ces avantages, en raison de leur caractère ponctuel et réversible, n'assurent qu'une amélioration transitoire du climat social. Il n'est donc pas sûr que, désormais, les avantages salariaux accordés sous cette forme constituent encore pour les entreprises des augmentations consenties «au moindre coût».