LA DURÉE DES GRÈVES EN FRANCE

Étude des fiches de conflit du travail de 1976

par

Sami DASSA*

PRÉSENTATION DE LA RECHERCHE

1. Objet de la recherche et contexte socioéconomique de 1976.

Cette recherche a été réalisée dans le cadre de l'action-programme de la DGRST: « Conflits et négociations ». Notre laboratoire se proposant de faire l'étude monographique des conflits de longue durée, il nous a paru nécessaire de replacer la notion de durée dans sa dimension sociologique et statistique. Il s'agit donc ici, compte tenu du matériel dont nous disposons, de repérer les variations synchroniques de la durée des grèves et de rechercher les localisations, les explications et les effets de ces variations. Les variations diachroniques (comparaison sur plusieurs années) n'ont pas été étudiées faute de moyens.

En ce qui concerne la méthode employée, il s'agit de l'analyse multivariée. Le croisement de plus de deux variables permet de préciser une relation primitivement repérée entre deux variables; cette relation peut être annulée comme parasitée par des variables intermédiaires; elle peut même se transformer en variation de sens inverse. Il arrive, comme on le verra, qu'une absence de relation provienne de deux sous-relations dont les effets, en sens contraire, s'annulent. Par ailleurs, des relations qui apparaissent évidentes à certains acteurs sociaux ne sont pas considérées comme telles par tous les acteurs. En outre, les observateurs extérieurs ne peuvent pas se contenter des évidences. Pour un sociologue, une évidence ne devient une vérité que si elle est rigou-

reusement démontrée. S'il est évident que la durée de la grève est fonction du taux de grévistes, on peut tout aussi bien penser qu'un fort taux de grévistes est un élément favorable à l'écourtement d'une grève par une accélération de la négociation et de la recherche d'un dénouement et/ou qu'un petit nombre de grévistes résolus occupant des postes de travail-clés dans un processus de fabrication mènent une grève « dure » et longue. Or, dans le cas présent, c'est bien la première de ces évidences qui est démontrée, pas la seconde.

L'année 1976 a été choisie comme étant, au moment de l'étude, la dernière pour laquelle on pouvait disposer d'un nombre important de fiches de conflit du travail, modèle CF 1. Afin de restituer le contexte dans lequel se situaient ces conflits, on résumera brièvement les principales caractéristiques sociales et économiques de cette année-là.

L'année 1976 voit, à la fois, une augmentation du nombre des conflits, principalement au cours des six premiers mois, et du nombre des journées perdues par suite de grèves. Par rapport à 1975, la durée moyenne des conflits localisés s'allonge : 4,22 jours en 1976 au lieu de 2,74 l'année précédente. La progression s'avère particulièrement forte pour les conflits généralisés. Parmi les actions les plus notables figurent : le conflit du *Parisien Libéré* qui se termine après dix-neuf mois d'occupation de l'imprimerie du journal, celui de la Caisse d'épargne de Paris qui a duré douze semaines et la journée d'action CGT, CFDT et FEN du 7 octobre contre « le plan Barre ».

^{*} Chargé de recherche au CNRS-CNAM (laboratoire de sociologie du travail).

Du point de vue politique, l'année se divise en deux parties : le 24 août, le Gouvernement de Raymond Barre succède à celui de Jacques Chirac.

Malgré une reprise de la production industrielle au premier semestre, l'emploi continue de se détériorer et c'est là un phénomène nouveau : la croissance n'a pas d'effet sensible sur l'emploi car les investissements ont comme objectifs principaux la rationalisation économique et le remplacement du travail par du capital en vue d'assurer une meilleure compétitivité aux produits nationaux. Le chômage progresse de 11 % par rapport à 1975 et concerne 4,5 % de la population active; la part des jeunes et des femmes dans la population des demandeurs d'emploi continue de croître.

L'augmentation du coût de la vie qui avait atteint 13,7 % l'an en 1974 est ramenée à 9,5 % en 1976, mais l'économie française demeure très vulnérable au regain des tensions inflationnistes. Le pouvoir d'achat moyen du salaire des ouvriers, compte tenu de l'évolution des prix et de la diminution de la durée du travail, a augmenté de 4,2 % en un an.

Le plan gouvernemental de lutte contre l'inflation publié en septembrre vise à ralentir la hausse des prix, à rééquilibrer la balance du commerce extérieur, à rétablir la valeur du franc et à encourager les investissements. Il s'agit d'arriver à une modération coordonnée des prix et des rémunérations. Ce plan prévoit, notamment, un strict maintien du pouvoir d'achat des salaires.

2. Les statistiques nationales.

Il n'est pas possible, à partir des statistiques officielles d'avoir une analyse, autre que globale, de la durée des grèves. Il faut donc effectuer un travail sur les fiches de conflits remplies par les inspecteurs du travail. Il est toutefois utile de présenter ces statistiques nationales et de les comparer au matériau de la recherche afin d'avoir une idée de la fiabilité de ce dernier.

D'après les données enregistrées par le ministère du Travail, il y a eu en 1976, toutes grèves confondues, 4 700 000 journées de travail perdues par 2 millions de grévistes. Sur cette base, la durée moyenne des grèves s'est donc élevée à 2,3 jours par gréviste. Si l'on s'en tient aux seuls conflits d'entreprises résolus en 1976 (conflits localisés par opposition aux conflits généralisés), on a dénombré 4 300 grèves, 880 000 grévistes et 3 700 000 journées perdues dans 5 000 établissements occupant 2 980 000 travailleurs. Pour les conflits localisés, la durée moyenne s'élève donc à 4,2 jours par gréviste (1).

Ces statistiques de grève ne donnent qu'une image approchée de la réalité sociale qu'elles mesurent. Les principales causes de distorsion nous paraissent être les suivantes :

— le secteur de la fonction publique n'est pas couvert, l'agriculture non plus. En gros, la statistique

ne couvre que 12 millions de salariés sur 17. Cette omission est regrettable quand on connaît l'importance qu'a le secteur administratif public pour les grèves et pour le climat social (PTT, enseignants...);

— l'Administration arrête le décompte des journées perdues au jour de la fermeture juridique des entreprises qui cessent leurs activités productives. La poursuite de la grève au-delà de ce jour, n'a pas de statut clair; la grève perd son existence administrative en même temps que l'entreprise son existence juridique. Là encore, on sait l'importance qu'ont pris, ces dernières années, sur le plan social les conflits de longue durée liés aux fermetures d'entreprises;

le mode de dénombrement administratif peut être discuté et on peut lui préférer un dénombrement qui serait plus fidèle à la réalité sociologique. Dans deux cas de figure au moins, le mode de dénombrement administratif mesure mal à la fois le nombre des conflits et/ou leur durée réelle : celui des conflits communs à plusieurs établissements d'une même entreprise non situés dans la même circonscription administrative et celui des conflits à caractère répétitif. Pour le premier cas, la différence entre dénombrement administratif et dénombrement sociologique ne joue que sur le décompte du nombre de conflits; pour le second, il joue à la fois sur le nombre des conflits et sur le calcul de la durée moyenne de ces conflits. Pour un même conflit, du point de vue sociologique - par exemple, débrayages tous les samedis matins pour obtenir la suppression du travail ce jour - l'Administration dénombre autant de grèves que de samedis dans la période considérée. La règle administrative est de compter comme conflit terminé, toute grève interrompue pendant plus de quarante-huit heures. Cela conduit, dans le cas des conflits répétitifs à compter plusieurs fois les mêmes grévistes et donc à attribuer un certain nombre de journées perdues à un nombre plus grand de personnes que le nombre réel. En combinant ces deux « erreurs » et d'après nos estimations, le calcul administratif augmente d'environ 9 % le nombre réel des conflits et diminue d'environ 12 % la durée moyenne des conflits exprimée en nombre de journées ouvrables perdues par gréviste (2). Sur l'ensemble des fiches de conflits localisés de l'année 1976 dont nous avons eu communication (une fois éliminés les quelques conflits dont la durée est inconnue), il apparaît que la durée moyenne d'un conflit s'établit à 4,9 journées perdues par gréviste selon le mode de calcul utilisé par l'Administration et à 5,5 journées après réduction des différentes fiches d'un même conflit répétitif à un seul conflit. Le mode de comptage de l'Administration aboutit donc à une réduction sensible de la durée moyenne des conflits.

⁽¹⁾ A ces chiffres, il faut ajouter 39 conflits et 327 279 journées perdues du fait des conflits non résolus qui se poursuivaient en fin d'année. Cf. Travail Information, n° 14, 9-15 mai

⁽²⁾ En revanche, le fait que les conflits très courts sont probablement les moins bien enregistrés provoque une déformation en sens contraire : minoration du nombre de conflits et majoration de leur durée moyenne.

3. Le matériau et les limites de la recherche.

La recherche dont cet article rend compte a été réalisée à partir des fiches de fin de conflit de l'année 1976 qui nous ont été fournies par le ministère du Travail. Ces fiches ont été codées, transformées en banque de données et chargées sur ordinateur au CIRCE (3). Pour le traitement informatique, nous avons distingué les sous-ensembles de conflits suivants :

— conflits localisés simples (limités à un seul établissement ou à une entreprise à établissement unique, ou à plusieurs établissements situés dans une même localité);

- conflits localisés répétitifs (arrêts de travail répétés, espacés par des reprises d'activité d'une durée supérieure à 48 h.);
- conflits localisés communs à plusieurs établissements d'une même entreprise ou d'un même groupe économique (quand ces établissements ne sont pas situés dans la même localité);
- conflits généralisés (conflits professionnel ou inter-professionnel, local, régional ou national du type journées ou semaines d'action avec arrêts de travail).

Indiquons, pour ne plus y revenir, les principales caractéristiques de ces différents groupes de conflits :

	Nombre de conflits (lieux de conflits)		(lieux de conflits) moyenne de entreprises		moyenne des entreprises	noyenne des entreprises de		Durée moyenne des conflits
	N	- %	de salariés)	(%)	(en %)	(jours)		
Conflits localisés simples	2 259 71 154	90,9 2,9 6,2	418 972 631	31,4 28,5 37,1	73,5 2,4 7,3	5,7 2,8 4,7		
Total des conflits localisés	2 484	100	447	31,7	83,3	5,4		
Conflits généralisés	-	-	_	38,1	16,7	1,5		
TOTAL GÉNÉRAL	-	_	_	34,1	100	3,8		

Tous conflits confondus, le « stock » s'établit à 2 302 761 journées perdues par 610 849 grévistes, soit en moyenne, une durée de 3,8 jours par gréviste. Pour les seuls conflits localisés, on relève 2 484 lieux de conflits (2 390 conflits au sens sociologique, 2 629 au sens administratif) dans des entreprises employant 1 511 511 travailleurs, avec 352 400 grévistes et 1 917 249 journées perdues. Dans cet échantillon de conflits, la durée moyenne est donc de 5,4 jours par gréviste (si l'on élimine les conflits pour lesquels on ne connaît pas le nombre de journées perdues, ou le nombre de grévistes, ou les deux, la durée moyenne des conflits localisés s'élève à 5,5 jours).

Dans les analyses qui suivent, nous avons, pour des raisons de clarification, abandonné le groupe des conflits généralisés. D'autre part, pour des raisons tenant au mode de traitement informatique des données, tel que nous l'avons effectué, nous avons dû également abandonner les 71 conflits répétitifs présents dans l'échantillon. L'ensemble étudié comporte donc les conflits localisés simples et les conflits localisés communs à plusieurs établissements d'une même entreprise. Dans ce dernier cas, l'unité de dénombrement retenue a été, non pas le conflit, mais l'établissement en grève (ou plus exactement la fiche de fin de conflit remplie par l'inspecteur du travail); si le conflit est le même, mais avec distinction des acteurs et des lieux, il n'y a pas - comme dans le cas des conflits répétitifs — risque de comptabiliser plusieurs fois les mêmes travailleurs et les mêmes grévistes à l'occasion d'un seul et même conflit.

Au total, et compte tenu de l'exclusion de 17 conflits pour lesquels il n'est pas possible, faute de données, de calculer la durée, demeure comme support de recherche pour analyser la durée des conflits localisés, le matériau ainsi décrit :

- 2 403 conflits (dont 160 conflits d'établissement qui ne forment, en réalité, que 63 conflits d'entreprise);
- dans 2 867 établissements (dans quelques cas, quand les différents établissements touchés par une même grève sont situés dans la même localité ou dans la même circonscription administrative, il peut y avoir plusieurs établissements pour un seul conflit localisé simple);
 - occupant 1 034 296 travailleurs;
 - avec 330 173 grévistes;
 - 1860532 journées de travail perdues.

Pour cet ensemble de grèves :

— la taille moyenne des entreprises est de 430 travailleurs (la taille se définissant dans ce cas comme le rapport du nombre de travailleurs au nombre de conflits et non pas au nombre d'établissements; cela donne de la grandeur des entreprises, une idée quelque peu surestimée, puisqu'en fait, il y a en moyenne 1,2 établissement par conflit localisé);

⁽³⁾ Le traitement informatique a été effectué par Jean Coursol et Marie Cottrell.

— le taux moyen de grévistes se situe à 31,9 % et la durée moyenne (en nombre de journées ouvrables perdues par gréviste) atteint 5,6 jours.

Nous avons mentionné plus haut l'écart entre la réalité sociale et son enregistrement statistique; il convient d'y ajouter l'écart entre les statistiques nationales et l'échantillon qui sert de support à la recherche. C'est ainsi que pour les conflits localisés, nous constatons un grave déficit de fiches pour les quatre premiers mois de l'année 1976 et pour certains départements : par rapport aux statistiques officielles du ministère du Travail, nous avons 18 % des conflits et 19 % des journées perdues pour les quatre premiers mois de l'année contre respectivement 74 % et 76 % pour les huit mois suivants. Les départements les plus mal représentés sont le Nord, les Hauts-de-Seine, l'Aisne et la Côte-d'Or.

Par ailleurs, les grèves ne représentent qu'une partie de l'ensemble des phénomènes de conflictualité ayant leur source dans les rapports sociaux de travail. D'autres modalités d'expression de l'antagonisme social sont moins explicites et moins formalisées, et parmi elles le freinage, le gaspillage, les rebuts, l'absentéisme et le turn-over. Une étude complète des conflits du travail ne pourrait pas se limiter à la seule analyse des grèves.

De même, la durée des grèves ne peut être considérée ni comme le seul indicateur de mobilisation et d'âpreté des luttes sociales, ni même comme le seul indicateur de la dureté des grèves. Il y a une stratégie de la grève pour laquelle l'usage de la durée n'est qu'un élément parmi d'autres.

Ces indications restrictives visent à délimiter le champ et l'objet de l'étude. Les valeurs relatives et les corrélations tendancielles ont ici plus de sens et de véracité que les valeurs absolues et que les totalisations.

RÉSULTATS DE LA RECHERCHE

1. Données générales sur la durée des grèves en France.

Les conflits les plus courts (les débrayages de moins d'un jour) représentent 16,9 % des conflits et seulement 1,2 % des journées perdues tandis que les conflits les plus longs, ceux qui durent 20 jours et plus, et en moyenne 34,4 jours ouvrables, représentent 5,3 % seulement des conflits mais 27,3 % des journées perdues. L'intérêt d'étudier les conflits du travail en fonction de leur durée et pas seulement en fonction de leur fréquence paraît donc manifeste.

— Tendance générale : remontée de la taille des entreprises concernées et diminution du taux des grévistes vont de pair avec la baisse de la durée des conflits.

Tableau 1

	Moins d'un jour	1 jour à moins de 2 jours	2 jours à moins de 4 jours	4 Jours à moins de 6 jours	6 Jours à moins de 10 jours	10 jours à moins de 20 jours	20 jours et plus	Total
Nombre de conflits	407	409	427	329	376	327	128	2 403
Nombre de travailleurs	311 754	211 559	133 601	84 146	128 044	109 676	55 516	1 034 296
Nombre de grévistes	67 962	71 505	50 765	34 719	46 879	43 562	14 781	330 173
Nombre de journées perdues	21 969	80 672	144 718	163 641	358 264	582 963	508 305	1 860 532
Pourcentage de conflits	16,9	17,0	17,8	13,7	15,6	13,6	5,3	100
Pourcentage de journées perdues	1,2	4,3	7,8	8,8	19,3	31,3	27,3	100
Taille moyenne des entreprises	766	517	313	256	341	335	434	430
Nombre de grévistes/conflit	167	175	119	106	125	133	115	137
Nombre de journées perdues/conflit	54	197	339	497	953	1 783	3 971	774
Taux de grévistes	21,8	33,8	38,0	41,3	36.6	39.7	26,6	31,9
Nombre de journées perdues/travailleur.	0,1	0,4	1,1	1,9	2,8	5,3	9,2	1,8
Nombre de journées perdues/gréviste (durée moyenne)	0,3	1,1	2,9	4,7	7,6	13,4	34,4	5,6

La lecture du tableau 1 permet de dégager une double tendance générale à l'augmentation de la durée des grèves à mesure que la taille des entreprises diminue et à l'accroissement du taux de grévistes avec la progression de la durée des conflits. Toutefois, il ne s'agit là que d'une première approximation qui souffre plusieurs exceptions :

 si les conflits les plus courts se rencontrent dans les entreprises les plus grandes, la durée des conflits n'est pas strictement inversement proportionnelle à la taille de l'entreprise concernée;

- la co-variation de la durée de la grève et du taux de grévistes résulte-t-elle de la taille de l'entreprise ou se maintient-elle encore à égalité de taille?
- La durée des grèves est très différente selon les branches.

Tableau 2

Branches		Pourcentage de conflits	Durée moyenne (jours)	
Pêche	2	0.1	2,3	
Industries agricoles et alimentaires	76	3,2	5,2	
Production et distribution d'énergie	ğ	0,4	2,8	
Industries des biens intermédiaires	636	26.5	5,8	
Industries des biens d'équipement	478	19,9	6,3	
Industries des biens de consommation courante	344	14.3	5,5	
Industries des diens de consommation courantes	271	11,3	6,5	
Commerce	161	6,7	6,2	
Transports	197	8,2	2,5	
Services marchands	176	7,3	6,4	
Assurances	8	0,3	1,2	
Organismes financiers	14	0,6	4,1	
Services non marchands	29	1,2	4,5	
TOTAL	2 401	100	5,6	

Regroupées selon la nomenclature INSEE en 14 postes, les branches connaissant des conflits plutôt longs sont : le bâtiment, les services marchands et les industries de biens d'équipement puisque la durée moyenne des conflits y est comprise entre 6,3 et 6,5 jours. Les transports, la pêche et les assurances, au contraire, connaissent des conflits particulièrement courts (moins de 2,6 jours en moyenne).

Une analyse plus fine utilisant la nomenclature détaillée en 38 postes montrerait que sont plutôt longs les conflits éclatant dans les branches suivantes : production et première transformation des métaux ferreux, parachimie et pharmacie, mécanique, hôtelscafés-restaurants et plutôt courts ceux des transports, de la chimie et de l'industrie du verre.

2. Durée des grèves, taille des entreprises, taux de grévistes, catégories de personnel concernées et formes du conflit.

a. Durée moyenne des grèves en fonction du nombre de grévistes, du nombre de journées perdues par conflit et du nombre de journées perdues par travailleur de l'entreprise.

Tableau 3

-	Nombre de conflits	Pourcentage de conflits	Durée moyenne des conflits (en journées perdues pa gréviste)
ombre de grévistes :			
1 à 49	1 048	43.6	6,8
50 à 199	916	38,1	6,1
200 à 999	399	16,6	5,8
1 000 et plus.	40	1,7	3,9
ombre de journées perdues par conflit :			
1 à 9	123	5,1	0,2
10 à 99	784	32,6	0,7
100 à 499	81 4	33,9	2,4
500 à 999	269	11,2	4,6
1 000 à 1 999	189	7,9	5,6
2 000 à 4 999	157	6,5	9,3
5 000 et plus	67	2,8	12,6
ombre de journées perdues par travailleur de l'entreprise :			
Moins d'un jour	958	40,4	1,1
1 à moins de 2 jours	341	14,4	3,2
2 à moins de 4 jours	435	18,4	5,0
4 à moins de 6 jours	224	9,5	8,0
6 à moins de 10 jours	205	8,7	10,7
10 à moins de 20 jours	154	6,5	17,3
20 jours et plus	51	2,1	41,2
oyenne générale	(2 403) *		5,6

Les données récapitulées ci-dessus mettent en évidence la relation directe entre la longueur du conflit et la faiblesse du nombre de grévistes, confirmant ainsi ce que montrait le tableau 1 quant à l'importance du nombre de conflits occasionnant un nombre de journées perdues très faible : moins de 500 journées de travail sont ainsi perdues par 71,6 % des conflits alors que plus de 5000 journées sont perdues à la suite de 2,8 % seulement des conflits.

Si l'on considère que le nombre de journées perdues par travailleur peut, jusqu'à un certain point, constituer un indicateur global du coût de la grève pour l'entreprise, on voit que 40,4 % des grèves « coûtent » aux entreprises moins d'une journée perdue par travailleur alors que 17,3 % des conflits équivalent à des arrêts complets d'une semaine et plus.

b. Durée des conflits en fonction de la taille des entrepises.

Tableau 4

Nombre de travailleurs	Nombre de conflits	Pourcentage de conflits	Durée moyenne des conflits (en journées perdues par gréviste)
1 à 49	543	22,6	6,7
50 à 199	878	36,6	6,6
200 à 999	753	31,4	6,3
1 000 à 1 999	136	5,7	5,7
2 000 à 4 999	70	2,9	3,1
5 000 et plus	18	0,8	1,4
ENSEMBLE	2 398	100	5,6

Il existe une tendance régulière à l'allongement de la durée des conflits avec la diminution de taille des entreprises concernées. Cependant cette relation n'est réellement significative qu'à partir du seuil de 2 000 travailleurs : les conflits apparaissent en moyenne beaucoup plus courts dans les entreprises se situant au-delà et très au-delà de ce seuil.

Autre mesure du même phénomène, les conflits de durée moyenne courte qui sont le fait des entreprises de 2 000 salariés et plus, représentent moins de 4 % de l'ensemble des conflits.

c. Durée des conflits en fonction des formes d'action.

Tableau 5*

Formes d'action	Nombre de conflits	Pourcentage de conflits	Durée moyenne des conflits (en jours)
Simples débrayages (1 seul arrêt de moins d'un jour)	306	12,7	0,3
Débrayages répétés	306	12,7	2,9
Grèves de 24 heures	232	9,7	1,0
Plusieurs arrêts de 24 heures ou plus	19	0,8	6,1
Débrayages + grèves continues	44	1,8	6,8
Grèves continues de plus de 24 heures	1 494	62,2	8,8
ENSEMBLE	2 401	100	5,6

* On a regroupé sous le nom de « débrayages », les arrêts simples et répétés, et sous le vocable « grèves continues », l'ensemble des autres catégories de grèves.

La majorité des arrêts de travail sont des grèves continues de plus de 24 heures et celles-ci durent en moyenne près de 9 jours ouvrables. Les débrayages

quant à eux ne forment qu'un quart du nombre des conflits et les grèves de 24 heures moins de 10 %.

d. Durée des conflits en fonction du personnel concerné par (ou appelé à) la grève.

Tableau 6

	Nombre de conflits	Pourcentage de conflits	Durée moyenne des conflits (en jours)
Sont concernés par la grève :			
L'ensemble du personnel	1 575	65,7	5,6
Les ouvriers	369	15,4	6,1
Les employés, ETDAM, cadres	27	1,1	3,7
Grèves sectorielles (atelier)	213	8,9	5,9
Grèves catégorielles (profession)	125	5,2	4,2
Autres cas (équipes postées, immigrés, intérimaires, femmes)	87	3,6	3,7
ENSEMBLE	2 396	100	5,6

Les grèves les plus longues sont celles qui concernent les ouvriers, l'ensemble du personnel et les grèves d'atelier; les plus courtes impliquent les mensuels, les catégories diverses et les mouvements catégoriels. On note que les grèves qui interviennent sur la base d'un atelier sont plus longues et plus nombreuses que celles qui regroupent un métier ou une profession dans une entreprise.

Si l'on récapitule les rubriques du tableau 6 en distinguant d'une part les grèves qui concernent l'ensemble du personnel ou l'ensemble des ouvriers et d'autre part toutes les autres, on a schématiquement d'un côté les conflits visant à réunir l'ensemble

des travailleurs et de l'autre des grèves spécifiques limitées à des secteurs ou à des catégories. Nous appelons les premières « grèves totalisantes », et les secondes « grèves particularisantes ».

Sur cette base, les grèves totalisantes sont au nombre de 1 944, soit 81,1 % de l'ensemble des conflits et durent en moyenne 5,7 jours; les grèves particularisantes sont au nombre de 452 soit 18,9 % de l'ensemble et se prolongent en moyenne 4,7 jours.

La durée des grèves totalisantes apparaît donc plus longue que celle des grèves particularisantes, avec une différence de l'ordre de la journée.

e. Durée des conflits en fonction du taux de grévistes.

Tableau 7

	Nombre de conflits	Pourcentage de conflits	Durée moyenne des conflits (en jours)
ourcentage de grévistes :			
10 % et moins	238	10,0	5,2
Plus de 10 % à 25 %	238	10,0	3,2
Plus de 25 % à 50 %	550	23,0	4,4
Plus de 50 % à 75 %	646	27,0	6,1
Plus de 75 %	717	30,0	6,6
ENSEMBLE	2 389	100	5,6

Il semble y avoir une relation de même sens entre taux de grévistes et durée des conflits : la durée moyenne des conflits croît avec le degré de participation des salariés. La relation ainsi observée entre durée des conflits et taux de grévistes n'existe cependant pas dans le cas des conflits auxquels seuls

10 % des personnels participent, qui s'avèrent plus longs que ceux à taux de participation plus élevé. Cette apparente anomalie est éclaircie par l'introduction de l'analyse multi-variée (cf. tableaux suivants).

f. La durée des conflits en fonction du taux de grévistes et du caractère totalisant ou particularisant de la grève.

Tableau 8

	Durée mo	yenne des con	flits (jours)	No	nbre de conflits		Pourcentage de conflits		
% de grévistes	Ensemble	Grèves totalisantes	Grèves particu- larisantes	Ensemble	Grèves totali- santes	Grèves particu- larisantes	Ensemble	Grèves totali- santes	Grèves particu- larisantes
10 % et moins	5,2 3,2	2,3 3,1	6,5 3,5	238 238	49 135	189 103	10,0 10,0	2,1 5.7	7,9 4,3
Plus de 25 à 50 %	4,4 6,1	4,7 6,1	2,6 6,1	550 646	455 607	95 39	23,0 27,0	19,0 25,4	4,0 1,6
Plus de 75 %	6 ,6	6,6	7,3	717	692	25	30,0	29,0	1,0
ENSEMBLE	5,6	5,7	4,7	2 389	1 938	451	100,0	81,1	18,9

La liaison entre durée des conflits et taux de grévistes devient en effet plus claire. Les conflits avec moins de 10 % de grévistes qui ont une durée moyenne de 5,2 jours recouvrent en fait, d'une part des conflits réellement très minoritaires qui ont une durée moyenne de 2,3 jours et d'autre part, des conflits catégoriels/sectoriels beaucoup plus longs puisqu'ils atteignent une durée moyenne de 6,5 jours. Cette distinction entre grèves totalisantes et grèves particularisantes permet de montrer que pour les conflits totalisants, plus le taux de grévistes est élevé et plus la durée du conflit est longue, alors que c'est l'inverse pour les conflits particularisants. Pour ces derniers la durée décroît quand le taux augmente. Mais il faut noter l'exception des conflits particularisants suivis par plus de 50 % de grévistes, qui ont pour ainsi dire la même durée moyenne que les conflits totalisants connaissant une participation identique. En fait, il semble que si les conflits totalisants très minoritaires sont quand même des conflits totalisants mais peu suivis, par contre les conflits particularisants qui regroupent des fractions importantes du personnel peuvent être considérés comme

des conflits quasi-totalisants puisqu'ils regroupent la majorité du personnel et pas seulement la majorité d'une catégorie ou d'un secteur. Il y aurait donc deux types de grèves minoritaires, la grève à visée majoritaire mais peu suivie et la grève de la majorité d'une catégorie très minoritaire dans l'entreprise. En revanche, il n'y aurait qu'un type de grève majoritaire : celle d'une catégorie/secteur majoritaire se confondant avec la grève à visée majoritaire suivie par la majorité du personnel. De ce point de vue, on est amené à distinguer trois types de grèves et non pas quatre : les grèves minoritaires, les grèves majoritaires et les grèves partielles limitées à une catégorie ou à un secteur réellement minoritaire. Sur cette base, les grèves majoritaires (plus de 50 % de grévistes) constituent 57 % des arrêts de travail et durent en moyenne 6,4 jours. Les grèves réellement minoritaires (totalisantes avec moins de 50 % de grévistes) forment 26,7 % des grèves et durent en moyenne 4,2 jours. Enfin, les vraies grèves partielles (particularisantes avec moins de 50 % des travailleurs de l'entreprise) représentent 16,2 % des grèves et durent en moyenne 4 jours.

g. Durée des conflits en fonction de la taille des entreprises et du taux de grévistes.

Tableau 9

Unité : jour

-	Nombre de travailleurs							
Taux de grévistes	Moins de 200	200 à 999	1 000 et plus	Ensemble				
25 % et moins	7,0	4,8	3,1	3,8				
Plus de 25 à 50 %	5,9	5,5	2,9	4,4				
Plus de 50 à 75 %	6,8	5,7	6,1	6,1				
Plus de 75 %	6,8	7,4	4,9	6,6				
ENSEMBLE	6,7	6,3	4,2	5,6				

Deux constatations se dégagent du tableau précédent :

- à égalité de taux de grévistes, les conflits sont

généralement plus longs quand la taille des entreprises diminue;

— à égalité de taille, les conflits sont généralement plus longs quand augmente le taux de grévistes.

Il semble donc que l'élévation du taux de participation à un mouvement revendicatif et la petite taille des entreprises constituent des facteurs favorables à la prolongation des conflits. Les anomalies par rapport à ces deux tendances générales sont jusqu'à un certain point clarifiées dans le tableau suivant (tableau 10).

h. Durée des conflits totalisants et particularisants en fonction de la taille des entreprises et du taux de grévistes.

Tableau 10

Unité : jour

	Taux de grévistes								
Taille des entreprises et types de grèves	25 % et moins	Plus de 25 à 50 %	Plus de 50 à 75 %	Plus de 75 %	25 % et moins (rappel)	Plus de 25 %	Ensemble		
Entreprises de moins de 200 travailleurs : Grèves totalisantes	5,6	5,8	6,8	6.8	5,6	6,7	6,7		
Grèves particularisantes	8,2	6,2	7,0	6,8 5,7	8,2	6,3	6,7		
Ensemble	7,0	5,9	6,8	6,8	7,0	6,6	6,7		
De 200 à 999 travailleurs : Grèves totalisantes	4,1	5,8	5,8	7,4	4,1	6,6	6,5		
Grèves particularisantes	5,5	3,5	4,2	6,1	5,5	4,2	4,7		
Ensemble	4,8	5,5	5,7	7,4	4,8	6,4	6,3		
1 000 travailleurs et plus : Grèves totalisantes	2,3 4,3	3,3 1,0	6,0 7,2*	4,6 10,8*	2,3 4,3	4,5 4,2	4,2 4,2		
Ensemble	3,1	2,9	6,1	4,9	3,1	4,5	4,2		
Total: Grèves totalisantes	3,1	4.7	6,1	6,6	3.1	6,0	5,7		
Grèves particularisantes	5,0	2,6	6,1	7,3	5,0	4,5	4,7		
Ensemble	3,8	4,4	6,1	6,6	3,8	5,9	5,6		

On observe toujours la relation de sens inverse entre la taille des entreprises et la durée des conflits. Par contre, la relation de même sens entre la durée des conflits et le taux de grévistes ne se vérifie plus que pour les grèves totalisantes. Cette relation s'inverse pour les grèves particularisantes : leur durée s'allonge quand décroît le taux de grévistes et inversement. On remarquera également que les grèves catégorielles ou sectorielles à taux de grévistes bas sont nettement plus longues que les grèves de même taux concernant l'ensemble du personnel. On peut donc admettre que ce qui intervient pour prolonger ou écourter la durée des grèves, c'est moins la proportion de grévistes en soi que la proportion de grévistes par rapport au personnel appelé à la ces-

sation de travail. De ce point de vue, on constate ici encore que les grèves particularisantes n'entrent pas réellement dans la catégorie des grèves minoritaires.

Les grèves particularisantes sont évidemment très peu nombreuses au-delà de 50 % de grévistes et doivent être considérées comme des cas non significatifs liés à la méthode de codage des fiches. On a en effet confondu la dimension totale/partielle et la dimension « identification des grévistes » et l'on a codé en « employés et Etam » aussi bien les employés dans une usine où ils sont une catégorie minoritaire que les employés dans une banque où ils représentent la la quasi-totalité du personnel.

i. Le taux de grévistes en fonction de la durée des conflits et de la taille des entreprises.

Tableau 11

Unité:%

Taille des entreprises	Durée -						
Taille des entreprises	Moins d'un jour	1 à moins de 6 jours	6 à moins de 20 jours	20 jours et plus	Total		
Moins de 200 travailleurs	58,5	59,6	61,9	58,7	60,1		
200 à 999 travailleurs	43,4	44,1	47,2	43,7	44,8		
1 000 et plus	11,3	26,4	22,0	12,9	19,3		
TOTAL	21,7	36,5	37,9	27,0	31,9		

Le taux de grévistes varie beaucoup moins en fonction de la durée des conflits qu'en fonction de la taille des entreprises. A taille égale, ce taux reste à peu près le même quelle que soit la durée des conflits.

On a vu précédemment (tableau 9) que, lorsque la taille de l'entreprise et le taux de grévistes sont pris en considération, une liaison s'établit entre la durée des conflits et les deux variables contrôlées. En ne retenant que les tendances essentielles, les deux propositions suivantes avaient été avancées :

- i. A taille constante (surtout pour les entreprises moyennes et grandes), plus le taux de grévistes est élevé et plus la durée du conflit est longue;
- ii. A taux de grévistes constant, plus l'entreprise est grande et plus la durée du conflit est courte.

En revanche, lorsque les variables retenues sont la taille des entreprises et la durée des conflits (tableau 11), le taux de grévistes n'a de liaison qu'avec l'une d'entre elles : la taille des entreprises. On peut, alors, formuler deux autres propositions :

- iii. A durée de grève égale, le taux de grévistes décroît quand la taille de l'entreprise augmente;
- iv. A taille d'entreprise égale, l'allongement de la durée des conflits ne fait pas sensiblement varier le taux de grévistes.

Les première et quatrième propositions qui peuvent apparaître contradictoires s'unifient dans la proposition suivante :

— tout se passe comme si, la taille de l'entreprise étant maintenue constante, l'augmentation du taux de grévistes fait croître la durée des conflits alors que l'augmentation de la durée des conflits ne fait pas progresser le taux de grévistes.

Autrement dit, une proportion élevée de grévistes est un élément favorable à la prolongation d'un conflit, mais la prolongation d'un conflit n'a pas d'effet sensible (ni dans un sens, ni dans l'autre) sur la proportion de grévistes engagés dans ce conflit.

j. Le taux de grévistes en fonction de la durée des conflits, du caractère totalisant ou particularisant de la grève et de la taille des entreprises.

Tableau 12

Taux moyen de grévistes (nombre de grévistes pour 100 travailleurs)

	Durée						
Taille et personnel concerné	Moins d'un jour	1 à moins de 6 jours	6 à moins de 20 jours	20 jours et plus	Ensemble 3		
Entreprises de moins de 200 travailleurs :							
Grèves totalisantes	60,7	64,5	66,4	66,7	64,6		
Grèves particularisantes	38,1	29,4	33,9	15,4	30,5		
ENSEMBLE	58,5	59,6	61,9	58,7	60,1		
Entreprises de 200 à 999 travailleurs :							
Grèves totalisantes	49,2	55,0	57,1	60,3	54,4		
Grèves particularisantes	23,7	14,9	17,7	4,6	17,0		
ENSEMBLE	43,4	44,1	47,2	43,7	44,8		
Entreprises de 1 000 travailleurs et plus :							
Grèves totalisantes	12,3	44,4	42,6	56,8	28,8		
Grèves particularisantes	8,4	7,7	7,2	2,1	7,2		
ENSEMBLE	11,3	26,4	22,0	12,9	19,3		
ENSEMBLE des grèves totalisantes	24,7	52,0	54,5	61,0	43,3		
ENSEMBLE des grèves particularisantes	12,5	10,5	11,3	2,9	10,4		
TOTAL GÉNÉRAL	21,7	36,5	37,9	27,0	31,9		

La prise en compte du caractère totalisant ou particularisant des grèves dans la relation entre durée des grèves et taux de grévistes introduit un élément de clarification. Pour les grèves totalisantes, plus le conflit est long et plus le taux de grévistes s'élève. Pour les grèves particularisantes, la relation apparaît moins nette, mais la tendance générale est bien inversée : l'allongement de la durée des grèves conduit, dans ce cas, à une baisse du taux de grévistes. Cette dimension complémentaire permet donc de rectifier les propositions qui ressortaient des tableaux 9 et 11 :

- la première proposition « A taille constante, plus le taux de grévistes est élevé, plus la durée du conflit est longue » n'est vraie que pour les conflits totalisants; elle est inversée pour les conflits particularisants (limités à un atelier ou à une catégorie);
- la seconde « A taux de grévistes constant, plus l'entreprise est grande, plus la durée du conflit est courte » demeure vraie;
- la troisième « A durée de grève égale, le taux de grévistes décroît quand la taille de l'entreprise augmente » se vérifie dans tous les cas;

— la dernière proposition — « A taille d'entreprise égale, l'allongement de la durée des conflits ne fait pas sensiblement varier le taux de grévistes » - doit être rectifiée. Elle ne se révèle fondée ni pour les grèves totalisantes, ni pour les grèves particularisantes. Ce qui apparaissait comme une stabilité du taux de grévistes par rapport à la durée des conflits semble maintenant recouvrir deux mouvements de sens contraire. Le mouvement des grèves totalisantes qui met en évidence une montée des taux de grévistes avec la durée des conflits (le redressement du taux de grévistes dans le cas des conflits de plus de 20 jours est tout à fait net); et d'autre part, celui des grèves particularisantes qui semble aller en sens contraire : diminution du taux de grévistes avec l'allongement de la durée des conflits. Outre l'information sociologique qu'elle apporte, cette rectification démontre l'intérêt de la méthodologie utilisée. Une absence de liaison entre deux variables est en fait le produit de deux relations qui s'annulent : le zéro final ne résulte pas d'une addition de zéros, mais de l'addition d'un élément positif avec un élément négatif.

k. taille moyenne des entreprises suivant la durée des conflits et le taux de grévistes

Tableau 13

Nombre de travailleurs par entreprise.

	Durée des conflits						
Taux de grévistes	Moins d'un jour	1 à moins de 6 jours	6 à moins de 20 jours	20 jours et plus	Ensemble		
25 % et moins	1 920	888	850	1 309	1 137		
Plus de 25 à 50 %	557	346	329	187	378		
Plus de 50 à 75 %	247	215	227	166	220		
Plus de 75 %	196	206	177	226	196		
ENSEMBLE	770	370	340	430	432		

Une liaison très nette s'établit entre le taux de grévistes et la taille des entreprises. Les conflits comportant des proportions élevées de grévistes sont le fait d'entreprises de taille moyenne, beaucoup plus petite que celle des entreprises connaissant des conflits à taux de grévistes faible, et ceci se vérifie pour toutes les durées de conflit.

On constate également une relation entre la durée des conflits et la taille moyenne des entreprises, à taux de grévistes constant, mais elle est moins nette et régulière que la première. La tendance générale est à la diminution de la taille des entreprises avec l'allongement de la durée des conflits.

Si l'on regroupe les enseignements des tableaux 9 et 13, on parvient à cette formulation : les conflits, y compris quand l'effet du taux de grévistes est contrôlé, apparaissent en moyenne plus longs dans les petites entreprises que dans les grandes; mais les conflits les plus longs, à taux de grévistes le plus bas, s'observent dans les entreprises qui, en moyenne, sont de plus grande taille que celles où éclatent les conflits à durée intermédiaire.

Pour ces derniers, jusqu'à un certain seuil, l'allongement de la durée correspond à une diminution de la taille des entreprises, au-delà de ce seuil la tendance s'inverse. On tentera, ultérieurement, d'expliquer cette irrégularité.

Tableau 14

Nombre de travailleurs par entreprise.

	Durée						
Taux de personnel concerné	Moins d'un jour	1 à moins de 6 jours	6 à moins de 20 jours	20 jours et plus	Ensemble		
Conflits avec 25 % et moins de grévistes :							
Grèves totalisantes	2 483	763	518	449	1 235		
Grèves particularisantes	1 267	953	1 033	1 670	1 075		
ENSEMBLE	1 920	888	850	1 309	1 137		
Conflits avec plus de 25 à 50 % de grévistes :							
Grève totalisantes	542	356	364	197	391		
Grèves particularisantes	645	301	173	(90)*	318		
ENSEMBLE	557	346	329	187	378		
Conflits avec plus de 50 à 75 % de grévistes :							
Grèves totalisantes	250	211	219	169	216		
Grèves particularisantes	205	273	345	(67)*	278		
ENSEMBLE	247	215	227	166	220		
Conflits avec plus de 75 % de grévistes :							
Grèves totalisantes	195	208	173	226	196		
Grèves particularisantes	(227)*	108	254	_	197		
ENSEMBLE	196	206	177	226	196		
Conflits avec 25 % et moins de grévistes :							
Grèves totalisantes	2 483	763	518	449	1 235		
Grèves particularisantes	1 267	953	1 033	1 670	1 075		
ENSEMBLE	1 920	888	850	1 309	1 137		
Conflits avec plus de 25 % de grévistes :							
Grèves totalisantes	338	245	236	197	254		
Grèves particularisantes	475	270	229	(82)*	289		
ENSEMBLE	351	247	236	193	257		
Ensemble des conflits :							
•							
Grèves totalisantes	719	287	257	216	347		
Grèves particularisantes	983	725	700	1 454	798		
TOTAL GENERAL	770	370	340	430	432		

Là encore, la distinction opérée entre grèves totalisantes et grèves particularisantes introduit une certaine cohérence par rapport aux irrégularités constatées dans le tableau 13. Pour l'ensemble des grèves totalisantes, la taille moyenne des entreprises diminue quand la durée des conflits s'allonge. Cette tendance se vérifie pour les taux de grévistes ne dépassant pas 75 %. Au-delà, il semble y avoir une indépendance de la durée des conflits par rapport à la taille des entreprises; quelle que soit cette durée. à taux de grévistes élevé, on est toujours en présence de petites entreprises. La principale irrégularité relevée dans le tableau 13 (augmentation de la taille moyenne des entreprises à faible taux de grévistes pour les conflits les plus longs) s'explique par l'existence d'un petit nombre de conflits particularisants longs dans des entreprises particulièrement grandes.

En revanche, on constate que les conflits très courts à taux de grévistes faible, s'ils sont toujours

le fait de grandes entreprises, se situent dans des entreprises plus grandes encore quand il s'agit de grèves catégorielles ou sectorielles.

On a donc comme pour le taux de grévistes deux mouvements de sens contraire. Le mouvement est beaucoup plus net pour les grèves totalisantes que le mouvement de sens inverse des grèves particularisantes. Si l'on prend le cas des grèves qui ne regroupent pas plus de 25 % des travailleurs de l'entreprise, il est clair, pour les grèves totalisantes, qu'au fur et à mesure que la durée augmente, on rencontre des entreprises de plus en plus petites. Pour ce même taux de grévistes, mais pour les grèves particularisantes, la tendance de sens inverse est voilée par le cas des conflits très courts (moins d'un jour), mais si l'on fait abstraction de ce cas, on rencontre bien des entreprises de plus en plus grandes au fur et à mesure que l'on s'élève dans les tranches de durée.

3. Durée des grèves, actions des grévistes, actions patronales.

a. La durée des grèves selon les modes d'actions des grévistes (grèves avec ou sans occupation).

Tableau 15

	Grèves avec occupation	Grèves sans occupation	Total
Ensemble: Nombre de conflits	201 8,4 29,8 468 43,8 13,4	2 188 91,6 70,2 429 30,7 4,5	2 389 100 100 432 31,9 5,6
Taille des entreprises :			
·			
Nombre de conflits (en %) : < 200 salariés	7,3	92.7	100
200 à 999. 1 000 et plus	10,8 7,6	89,2 92,4	100 100
Durée des conflits (en jours) :			
< 200 salariés	15,3 15,6 9,2	5,8 4,7 3,5	6,7 6,3 4,2
Tactique de grève :	·	,	
Nombre de conflits (en %) :			
Débrayages	2,0 10,6	98,0 89,4	100 100
Durée des conflits (en jours) :			
DébrayagesGrèves continues	2,9 14,5	1,5 6,1	1,6 7,5
Personnel concerné :			
Nombre de conflits (en %) :			
Grèves totalisantes	9,1 5,3	90,9 94,7	100 100
Durée des conflits (en jours) :			
Grèves totalisantes	13,9 7,9	4,5 4,4	5,7 4,7
Durée des conflits :		·	
	1,5	98,5	100
Nombre de conflits (en %) :	5,1	94,9	100
Moins d'un jour	14,8 26,0	85,2 7 4 ,0	100 100
Taille moyenne des entreprises (nombre moyen de salariés des entreprises concernées) :			
Moins d'un jour	1 135	765	770
1 à moins de 6 jours	361	371	370
6 à moins de 20 jours	561 244	301 495	340 430
Taux de grévistes :			*
Moins d'un jour	30,0 44.7	21,5 36,1	21,7 36,5
1 à moins de 6 jours	44 ,7 4 0,4	37,2	36,5 37,9
20 jours et plus	77,0	18,3	27,0

Les grèves avec occupation n'apparaissent pas très nombreuses [moins de 10 % des conflits] (4). Elles se rencontrent dans les entreprises en moyenne un peu plus grandes que les entreprises en grève sans occupation, et connaissent des taux de participation et des durées beaucoup plus élevés que les grèves sans occupation. Par rapport aux résultats précédents, en ce qui concerne les indicateurs de mobilisation, on constate encore une concordance avec le taux de

grévistes et la durée des conflits; par contre, la petite taille des entreprises comme facteur favorable à la mobilisation des grévistes n'est pas entièrement confirmée ici. Il y a proportionnellement plus d'occupations d'entreprises moyennes que de petites entreprises. Mais la durée des grèves avec occupation est plus longue dans les entreprises petites et moyennes que dans les grandes.

b. Durée des conflits et actions - réactions patronales.

Tableau 16

Réactions patronales	Nombre de conflits	Pourcentage de conflits	Durée moyenne (jours)
Fermeture économique de l'entreprise, liquidation judiciaire	33	1,4	26,3
Lock-out, chômage technique	24	1,0	11,8
Constat d'huissier, référé, plaintes en justice	30	1,2	10,9
Autres réactions : sanctions, appel à des non grévistes, expulsion des grévistes	30	1,2	10,5
Pas de réactions mentionnées	2 286	95,1	5,1
TOTAL	2 403	100	5,6

Les conflits liés à la fermeture d'entreprises sont particulièrement longs. Les actions patronales à l'encontre de la grève ou des grévistes interviennent dans plus de 3 % des conflits, ceux d'ailleurs dont la durée apparaît relativement grande.

c. Durée des conflits et négociations.

Tableau 17

Durée des conflits	Moins d'un jour	1 à moins de 2 jours	2 à moins de 4 jours	4 à moins de 6 jours	6 à moins de 10 jours	10 à moins de 20 jours	20 jours et plus	Total	Durée moyenne (jours)
1. Nombre de conflits									
Il n'y a pas d'indication de négo-									
ciation ou d'accord	255	188	88	62	92	68	24	777	2,8
Il y a eu négociation ou accord .	150	221	339	266	284	258	103	1.621	7,5
Ensemble des conflits	405	409	427	328	376	326	127	2.398	5,6
2. Pourcentage des conflits									
Il n'y a pas d'indication de négo- ciation ou d'accord	63,0	46,0	20,6	18,9	24,5	20,9	18,9	32.4	2,8
Il y a eu négociation ou accord	37,0	54,0	79,4	81,1	75,5	79,1	81,1	67,6	7,5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	5,6

On observe une relation nette entre durée des conflits et ouverture de négociations et/ou conclusion d'accords. Les conflits qui n'ont connu ni négociation ni accord ont une durée moyenne de 2,8 jours contre 7,5 jours pour les conflits avec négociation. Il reste que le taux maximum de conflits comportant une issue négociée (environ 80 % du total) s'observe

dans le cas des conflits de plus de 2 jours. Seuls les conflits très courts ont des taux de négociation très

⁽⁴⁾ La mention de l'occupation des lieux de travail n'est pas obligatoire dans les fiches, il s'agit donc ici d'un nombre minimum. Par ailleurs, les cas relevés comptent pour près d'un tiers de l'ensemble des journées perdues.

inférieurs à la moyenne et ne sont pas pour l'essentiel des conflits écourtés par la négociation, mais des

grèves achevées sans qu'intervienne négociation ou accord.

4. Durée des conflits en fonction des revendications exprimées.

Tableau 18

Revendications regroupées (8 items)	Nombre de revendications	Pourcentage de conflits concernés par ces revendications	Pourcentage des revendications	Durée moyenne (jours)
Salaires	1 782	74,8	44,6	6,6
Indemnités	351	14,7	8,2	8,1
Conditions de travail	356	14,9	8,7	8,0
Durée du travail	415	17,4	11,2	6,1
Emploi	385	16,2	12,5	6,1
Sanctions	234	9,8	3,9	3,4
Relations professionnelles, droits syndicaux	419	17,6	10,0	5,9
Divers	56	2,3	0,9	1,1
TOTAL des revendications	3 998	167,8	100	
TOTAL des conflits	2383	100		5,6

Tableau 19

Revendications regroupées (3 items)	Nombre de conflits	Pourcentage des conflits	Durée moyenne (jours)
Conflits ne comportant que des revendications de salaires et/ou d'indemnités	967	40,7	5,8
Conflits ne comportant que des revendications non salariales	550	23,2	3,6
Conflits comportant des revendications salariales et non salariales	858	36,1	7,1
ENSEMBLE	2 375	100	5,6

La prédominance des conflits salariaux apparaît nettement à la lecture des tableaux 18 et 19 ainsi que du tableau A 1, en annexe, dans lequel les revendications ont été détaillées selon 43 items. Ils sont toutefois loin d'être les seuls puisqu'on en trouve encore 23 % sans revendication salariale et 36 % avec des revendications mixtes.

En ce qui concerne la modulation de la durée des conflits en fonction des revendications exprimées, on ne note qu'une seule variation véritablement conséquente : les grèves qui visent à s'opposer à la fermeture économique d'une entreprise sont particulièrement longues (26 jours en moyenne). Pour le reste, on relève des durées moyennes relativement importantes pour les revendications concernant les

compensations salariales de réduction d'horaires de travail, les demandes d'avantages en nature et le paiement des heures de grève. Au contraire, font l'objet de conflits plutôt courts les revendications suivantes : les grèves de solidarité, l'avancement de l'âge de la retraite et les demandes de levée de sanctions disciplinaires. D'une manière générale, les conflits salariaux se situent, du point de vue de la durée, entre les conflits non salariaux et les conflits à revendications mixtes qui se révèlent les plus longs. Mais ce qu'il y a de plus remarquable dans ces tableaux, c'est finalement la faiblesse des variations de durée en fonction du type de revendication, d'où l'idée d'une relative indépendance entre ces deux notions.

5. Durée des grèves et issues des conflits.

a. Réussite, transaction ou échec des conflits et durée des grèves.

Tableau 20

	Réussite	Transaction favorable	Transaction défavorable	Échec	Total des conflits à issue connue et classable
Nombre de conflits	264	651	511	613	2 039
Pourcentage de conflits	12,9	31,9	25,1	30,1	100
Pourcentage de journées perdues	9,9	38,3	31,7	20,1	100
Pourcentage des conflits de moins d'un jour	12,5	13,6	11,1	62,7	100
Pourcentage des conflits de 1 à moins de 6 jours	15,6	32,5	24,6	27,3	100
Pourcentage des conflits de 6 à moins de 20 jours	9,0	39,8	29,9	21,3	100
Pourcentage des conflits de 20 jours et plus	12,9	29,3	37,1	20,7	100
Durée moyenne (en jours)	7,3	7,8	8,6	3,7	6,5
Taille moyenne de l'entreprise (Nombre de salariés)	228	274	375	598	391
Taux moyen de grévistes (ensemble)	37,6	45,9	31,8	24,8	32.2
Taux moyen de grévistes (grèves totalisantes)	59,0	57,3	53,9	32,7	45,1
Taux moyen de grévistes (grèves particularisantes)	10,3	8,3	17,7	6,8	10,1

Il apparaît nettement que les conflits courts sont, pour l'essentiel, des conflits ayant cessé alors que les grévistes n'ont rien obtenu. Ainsi, 63 % des conflits de moins d'un jour se terminent par un échec contre seulement 21 % des conflits de 20 jours et plus. La durée sépare, en fait, les conflits en deux groupes : d'un côté, ceux qui ont totalement échoué et qui, en moyenne, se trouvent être des conflits relativement courts, de l'autre ceux qui ont débouché sur l'obtention de résultats et qui, en moyenne, sont des conflits relativement longs, quelle que soit l'importance de ces résultats. Tout se passe comme si un certain nombre de conflits s'interrompaient assez rapidement, soit parce qu'il s'agit plutôt de conflitsmenace ou de conflits-protestation que de conflitspression, soit parce que la mobilisation a été insuffisante pour établir un rapport de force favorable et durable. Parmi les conflits qui se prolongent vient d'abord le groupe des conflits ayant totalement réussi : dans ce cas, la durée est entièrement déterminée par le résultat; puis vient le groupe des conflits à transaction favorable qui durent en moyenne un peu plus que les précédents et enfin les conflits à transaction défavorable qui sont en moyenne les plus longs. Cet alignement des uns et des autres dans la durée montre bien une relation entre celle-ci et l'issue du conflit. On voit, par ailleurs, que cette issue est d'autant plus favorable aux grévistes que le taux de participation se révèle élevé (une fois mises à part les grèves catégorielles/sectorielles) et que l'entreprise est petite.

b. Durée des conflits selon les thèmes revendicatifs ayant été satisfaits (en totalité ou en partie).

Tableau 21

Revendications satisfaites (8 items)	Nombre de résultats	Pourcentage de conflits concernés par ces résultats	Pourcentage des résultats	Durée moyenne (jours)
Salaires	1 193	49,6	52.8	8,0
Indemnités	234	9,7	10,4	9,2
Conditions de travail	153	6,4	6,8	10,7
Durée du travail	205	8,5	9,1	9,2
Emploi	142	5,9	6,3	11,9
Sanctions	105	4,4	4,6	5,8
Relations professionnelles, droits syndicaux	219	9,1	9,7	7,3
Résultats divers	<u>8</u>	0,3	0,3	0,7
TOTAL des résultats	2 259	94.0	100	_
Conflits sans résultat	568	23,6	_	3,8
Conflits avec résultats	1 491	62,0	_	7,9
Conflits à résultats inconnus	344	14,3		2,1
TOTAL des conflits	2:403	100	_	5,6

Tableau 22

Revendications satisfaites regroupées (3 items)	Nombre de conflits	Pourcentage des conflits	Durée moyenne (jours)
Conflits avec des résultats salariaux et/ou des indemnisations	820	34,1	7,0
Conflits avec résultats non salariaux	256	10,7	7,4
Conflits avec résultats salariaux et non salariaux	415	17,3	9,5
Conflits sans résultats	568	23,6	3,8
Conflits à résultats inconnus	344	14,3	2,1
ENSEMBLE DES CONFLITS	2 403	100	5,6

Les tableaux précédents ainsi que celui figurant en annexe (A2) révèlent que les conflits aboutissant à un résultat sont beaucoup plus longs (moyenne : 7,9 jours) que ceux n'en comportant pas (moyenne : 3,8 jours), Inversement, les conflits courts sont pour l'essentiel des conflits sans résultat et non pas des conflits arrêtés par l'obtention d'avantages. Dans les conflits de moins d'un jour, pour 100 revendications exprimées, il y a 25 résultats acquis alors que la proportion atteint 72 % dans les conflits d'au moins 20 jours. Les résultats les plus longs à obtenir concernent les thèmes suivants : résultats de type industriel ou gestionnaire, embauche, retraite, réduction du nombre de licenciements économiques, baisse des

cadences et charges de travail. Les résultats dus à des conflits courts intéressent les sanctions disciplinaires contre des travailleurs, les demandes de négociation et les questions de formation professionnelle. D'une manière générale, les résultats en matière de sanction s'obtiennent par des conflits de durée moyenne alors que ceux qui sont relatifs à l'emploi et aux conditions de travail viennent à la suite des conflits les plus longs. Les résultats salariaux se situent du point de vue de la durée, dans la moyenne des conflits avec résultats. Il semble plus facile d'avoir satisfaction en matière salariale (67 % des revendications ont une issue favorable, totale ou partielle) que dans les autres domaines.

c. Taux d'échec des conflits en fonction de la taille des entreprises concernées.

Tableau 23

(% d'échecs).

	 		<u> </u>	(/o d echecs).
Taille des entreprises	Moins de 200 travailleurs	200 à 999	1 000 et plus	Ensemble
1. La durée étant contrôlée : Moins d'un jour	 50 22 22 22 22	74 32 19 19	76 55 29 20	62 27 21 21
2. Le taux de grévistes étant contrôlé : 25 % et moins de grévistes	 31 26 23	41 37 18	57 42 38	42 30 22

La première ligne du tableau 23 doit se lire ainsi : sur 100 conflits de moins d'un jour dont on connaît le résultat, on enregistre 50 échecs dans les entreprises de moins de 200 travailleurs, 74 échecs dans les entreprises de 200 à 999 travailleurs et 76 échecs dans les entreprises de plus de 1 000 travailleurs. Pour l'ensemble des conflits de moins d'un jour à résultat connu, il y a 62 % d'échecs. Il apparaît donc que le taux d'échec progresse en fonction de la brièveté du conflit et de la faiblesse du taux de grévistes. D'autre part, à durée égale comme à taux de grévistes égal, il y a moins d'échec dans les petites entreprises que dans les grandes.

Quelques enseignements et problèmes se dégagent de cette étude :

 la durée des grèves fait l'objet d'une sousestimation statistique: d'après nos calculs, il faut augmenter de 12 % la durée administrative pour parvenir à une durée plus proche de la réalité sociologique. Par ailleurs, il faut nettement distinguer les conflits localisés en moyenne relativement longs et les conflits généralisés en moyenne relativement courts. En outre, si les grèves apparaissent tout à fait insignifiantes rapportées à l'ensemble des activités économiques et comparées à d'autres formes de journées de travail perdues (absentéisme, chômage, accidents du travail), en revanche leur impact économique et social n'est pas négligeable si on le rapporte aux entreprises concernées et aux grévistes. En fait, la majorité des grèves sont des mouvements sociaux de plus de 24 heures et ceux-ci durent en moyenne 9 jours ouvrables, soit près de deux

— l'ensemble des conflits localisés constitue une masse statistique très hétérogène. Ainsi, les conflits de moins d'un jour forment 17 % du total de ceux-ci et 1 % du nombre des journées perdues, alors que les conflits d'au moins 20 jours en représentent respectivement 5 % et 27 %. On ne peut donc se contenter de mesurer le phénomène des grèves en termes de nombre de conflits, car c'est mettre sur le même plan des éléments ayant un poids très différent. La mesure en termes de durée de la grève, de taux de grévistes et de taille de l'entreprise permet jusqu'à un certain point de pallier cet inconvénient;

— les conflits se révèlent d'autant plus longs que le nombre absolu de grévistes est petit. L'explication tient au fait que les conflits durent plus longtemps dans les petites entreprises que dans les grandes : durée de la grève et taux de grévistes augmentent quand la taille de l'entreprise diminue;

— la grande majorité des grèves visent à rassembler l'ensemble du personnel de l'entreprise. On dénombre 6 % des grèves sectorielles (atelier) et 4 % de grèves catégorielles (profession). En ce qui concerne la durée, aucune différence sensible n'apparaît entre grèves totalisantes et grèves particularisantes. Cependant, pour les secondes, la mobilisation semble plus facile et plus durable sur la base de l'atelier que sur la base de la profession;

— les grèves totalisantes ont une durée d'autant plus longue que le taux de grévistes est élevé: c'est-à-dire que plus le nombre relatif de grévistes atteint un niveau important, plus la grève se prolonge. En revanche, les grèves particularisantes sont d'autant plus longues que le taux de grévistes est faible; elles durent d'autant plus qu'est accentué leur caractère particularisant;

— à égalité de taux de grévistes, plus l'entreprise est petite et plus la grève est longue et, à égalité de taille, plus le taux de grévistes s'élève plus la grève se poursuit;

— la durée des conflits semble relativement indépendante de la nature des revendications. Les conflits avec résultats quelles que soient leur nature et leur importance sont beaucoup plus longs que les conflits n'en comportant pas. Les résultats salariaux apparaissent plus faciles à obtenir (en proportion et en durée) que ceux qui visent à modifier la situation en matière d'emploi, de conditions de travail et de durée du travail;

— la durée des conflits comme les résultats obtenus s'expliquent plus en termes de rapport de forces qu'en termes de négociation autonome. Les conflits qui échouent complètement sont essentiellement des conflits brefs et à faible participation alors que les résultats apparaissent d'autant meilleurs pour les grévistes que le taux de participation est plus élevé. Par contre, il est vrai que parmi les conflits longs, s'arrêtent les premiers ceux qui ont totalement réussi. C'est l'insuffisance des résultats qui détermine ensuite la prolongation des conflits. Ceux qui donnent lieu à des transactions favorables durent, en moyenne plus longtemps que les conflits réussis et moins que les conflits à transactions défavorables;

— Il est clair que le taux d'échec des conflits diminue avec l'augmentation de la mobilisation et de la combativité des travailleurs. De même, si ce taux apparaît moindre dans les petites entreprises en grève que dans les grandes, c'est aussi que la mobilisation semble y être plus forte et plus durable. Dans les mêmes lieux se rencontrent en effet le plus de combativité et le plus de négociations-accords La durée des grèves explique mieux l'obtention de résultats que ceux-ci n'expliquent celle-là. C'est parce qu'il dure que le conflit aboutit ou n'échoue pas complètement, et celui qui s'achève rapidement n'est pas un conflit interrompu par des résultats, mais un mouvement social qui n'a pas réussi à établir un rapport de forces suffisant pour se prolonger.

Si les grèves à l'intérieur des petites entreprises

connaissent moins d'échecs que dans les grandes, y compris à égalité de mobilisation, cela tient sans doute à ce que les premières accusent une plus forte sensibilité à la grève et une moindre capacité de résistance patronale.

On aboutit dès lors à une remise en question des idées reçues concernant la négociation et le conflit en fonction de la taille des entreprises. Pour ce qui est des petites entreprises en grève (5), la combativité des travailleurs y semble plus forte, la mobilisation plus grande, la négociation plus fréquente, les résultats plus importants et la résistance patronale moindre que dans les grandes entreprises (6).

(5) Il reste que les petites entreprises sont proportionnellement moins souvent en grève que les grandes. Par rapport aux statistiques INSEE de répartition du nombre des entreprises selon leur taille, nous avons dans l'échantillon étudié 0,5 % des entreprises de 10 à 49 salariés et 31 % des entreprises de 2 000 à 4 999 salariés.

(6) Jean-Daniel Reynaud propose une autre interprétation de ce phénomène. La grève dans les petites entreprises continuerait à être régie par le rapport des forces, alors que dans les grandes entreprises la plupart des grèves courtes notées comme étant des échecs pourraient être, en fait, des grèves dont le contenu revendicatif est pris en charge dans un système de négociation permanent, mais non officiel. Il n'y aurait pas de négociation ou d'accord formels et les résultats ne seraient ni très visibles pour l'extérieur, ni immédiats. Dans cette optique, la combativité s'exprimerait de manière différente dans les grandes entreprises et dans les petites.