LES CONFLITS DU TRAVAIL EN 1985

Par

Daniel FURJOT et Élizabeth FEUERBACH *

---

884 892 journées individuelles non travaillées (JINT) ont été recensées en 1985. Après le calme des années précédentes (1980-1984), le climat social sombrerait-il dans l'apathie ? Un chiffre résume à lui seul la situation : 726 717 jours de grève pour les conflits localisés (tableau I). Il faut remonter 39 ans en arrière pour trouver un niveau de conflictualité encore plus faible : 312 000 jours de grève en 1946.

Les précédents bilans faisaient déjà état de cette tendance à la baisse qui s'accentue d'année en année. On y remarquait également que cette décroissance s'effectuait par paliers successifs (graphique A). Mais en 1985, la moyenne mensuelle de journées non travaillées tombe à 60 500 (tableau II), soit à peine plus de la moitié de la moyenne des années 1983 et 84 ; et le quart de la moyenne établie sur la décennie 1973-1982 (230 000 JINT par mois). L'écart confirme donc bien l'évolution générale. Mais il est d'une telle ampleur qu'on peut se demander s'il ne marque pas en même temps une rupture. Rupture qui tient sans doute à de multiples causes sur lesquelles il conviendra d'avancer quelques hypothèses.

DES CONFLITS PEU NOMBREUX, PLUS COURTS, MOINS BIEN SUIVIS :

En 1985, tous les indicateurs de conflictualité sont à la baisse : le nombre de journées non travaillées nous l'avons dit, mais aussi le nombre de conflits résolus (1 901 contre 2 537 en 1984, tableau I), et les moyennes mensuelles concernant aussi bien les conflits observés (183 au lieu de 250 l'année précédente, tableau III) que les effectifs des établissements concernés (86 800 au lieu de 128 600 en 1984, tableau III) ou les salariés ayant cessé le travail (qui tombent de 42 100 à 22 800 en 1985, tableau III). Tel est le constat qui s'impose d'emblée. On ne peut pas dire que cette évidence première masque des évolutions, voire des contre-tendances qu'une analyse plus

---

Les années précédentes, cet article était publié dans le Bilan de l'emploi D.S.T.E. Ministère du Travail.

* Daniel Furjot appartient à la division Conditions de travail et relations professionnelles du Service des études et de la statistique du Ministère des affaires sociales et de l'emploi. Elisabeth Feuerbach fait partie du bureau N.C.1 de la Direction des Relations du Travail du même ministère.

fine révélerait. Une remarque cependant : d'une année sur l'autre la baisse de la moyenne mensuelle de jours de grève est de 45 %. Celle de la moyenne des effectifs en grève est aussi de 45 %. C'est pourquoi, malgré un nombre de jours de grève et un nombre de grévistes nettement plus faibles, le nombre moyen de jours chômés par salarié ayant cessé le travail demeure constant : 2,6 JINT.

Par contre, la moyenne mensuelle des conflits observés a proportionnellement moins décru (27 %). Il en résulte donc une diminution du nombre de journées de grève par conflit observé, la moyenne passant de 438 à 331 JINT. Le fait que le nombre de conflits observés chaque mois ait proportionnellement moins diminué que la moyenne des effectifs en grève fait que le nombre moyen de grévistes par conflit baisse à son tour, passant de 168 à 124 salariés. Enfin, le taux de participation est en régression sensible, comme l'atteste l'évolution des effectifs totaux, population qui certes diminue, mais dans une proportion plus faible que celle des grévistes (moins 33 % pour la première et, rappelons le, moins 45 % pour la seconde).

Quant au nombre de JINT pour 100 salariés, il chute également : 5,7 jours contre 10 en 1984 et une moyenne de 12 journées pour la période 1980-1984.

En somme, on peut dire qu'en 1985 il y a eu, par rapport à 1984 — et a fortiori par rapport aux années précédentes — moins de conflits ; que ces grèves étaient elles-mêmes plus courtes avec un taux de participation plus faible.

TABLEAU I

Données générales sur les conflits du travail – Années 1977 à 1985.

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

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

TABLEAU II

Évolution des journées non travaillées, en moyenne mensuelle (conflits localisés)

Valeur en milliers de journées

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

GRAPHIQUE A

Évolution du nombre de journées non travaillées à l'occasion des conflits de travail (localisés et généralisés)

Années 1975 à 1985

TABLEAU III

Statistiques mensuelles des conflits (localisés et généralisés) observés au cours des années 1984 et 1985.

MOIS	Conflits localisés								Conflits généralisés	
	Conflits observés ou établissements touchés		Effectifs des établissements touchés (en milliers)		Effectifs ayant cessé le travail (en milliers)		Journées non travaillées (en milliers)		Journées non travaillées (en milliers)	
	1984	1985	1984	1985	1984	1985	1984	1985	1984	1985
Janvier	243	183	118,3	64,3	51,9	21,9	139,8	59,1	1,7	0,8
Février	398	216	212,7	76,8	78,5	28,0	145,3	63,7	2,9	5,8
Mars	415	236	249,6	112,8	81,4	25,7	175,8	50,6	3,1	9,5
Avril	259	201	120,3	62,4	30,7	18,5	70,5	50,1	6,5	2,8
Mai	277	184	131,9	97,2	39,9	17,1	116,2	35,8	4,8	3,7
Juin	268	223	102,9	82,3	38,8	27,0	108,4	40,4	5,1	12,0
Juillet	166	139	52,1	40,0	18,1	14,5	84,5	37,6	–	1,8
Août	36	62	10,5	17,8	2,8	6,4	14,9	30,2	–	5,8
Septembre	174	176	146,1	146,0	51,8	32,2	124,5	94,2	0,7	3,9
Octobre	288	292	178,8	233,7	56,2	60,3	155,0	222,6	10,4	104,2
Novembre	284	162	137,2	60,8	30,6	10,3	115,1	24,6	0,6	3,7
Décembre	192	124	83,5	47,1	24,8	11,4	66,4	17,3	4,2	4,0
Moyenne mensuelle de l'année (1)	250	183	128,6	86,8	42,1	22,8	109	60,5	3,3	13,2
TOTAL							1 316,8	726,7	40,2	158,1

(1) Comme il s'agit des conflits observés dont la durée est indépendante du découpage en mois, il n'est pas possible de faire un total annuel mais seulement une moyenne mensuelle pour l'année considérée.

DES ÉVOLUTIONS PLUS CONTRADICTOIRES QUE CONTRASTÉES

Cette tendance, pour ample qu'elle soit, n'est cependant pas rigoureusement uniforme. Certaines caractéristiques socio et géo-économiques en modulent les effets. C'est notamment le cas pour les journées individuelles non travaillées et leur répartition selon la taille des entreprises, la branche d'activité et la région.

L'an dernier, l'analyse de cette variable sous ce triple rapport avait fait apparaître un mode de ventilation très différencié donnant de la conflictualité une image fortement contrastée. Cette année la réalité conflictuelle est-elle plus homogène ? Rien ne permet de le penser car les déterminants sociaux et surtout économiques qui concourent au renforcement des disparités continuent d'agir dans le sens d'une différenciation croissante. Paradoxalement, c'est sans doute cette extrême différenciation qui réduit les écarts par un effet d'écrasement, de nivellement par le bas, les évaluations les plus faibles pouvant désormais difficilement descendre en dessous du niveau atteint.

La taille

Ainsi la comparaison des chiffres concernant la ventilation des journées de grève selon la taille des établissements (tableau IV) fait apparaître une moindre amplitude des valeurs extrêmes : on compte ainsi 6,4 % des JINT dans les établissements de moins de 50 salariés contre 4,8 % en 1984 et 54 % au lieu de 56 % pour ceux de plus de 500 personnes. Compte tenu du léger glissement qui s'opère dans la répartition des effectifs salariés selon la taille des unités, on obtient des moyennes pour 100 salariés qui, selon la tranche de taille, varient entre 0,7 et 19 JINT alors qu'en 1984 les chiffres correspondants se situaient entre 0,9 et 34,3 JINT, la moyenne nationale passant de 10,1 à 5,7 JINT en 1985.

TABLEAU IV

Nombre de journées individuelles non travaillées (à l'occasion des conflits localisés) selon la taille des établissements (ensemble et pour 100 salariés de chaque groupe). Comparaison 1984/1985.

Taille	Moins de 50		De 50 à 99		De 100 à 499		Plus de 500		Total	
Année	1984	1985	1984	1985	1984	1985	1984	1985	1984	1985
JINT, en unités	63 007	47 069	94 234	43 593	424 625	243 182	734 954	392 873	1 316 820	726 717
En pourcentage	4,8	6,4	7,1	6,0	32,1	33,5	56	54,0	100	100
Effectifs salariés (UNEDIC) En unités	6 371 794	6 364 211	1 427 036	1 415 055	3 036 458	2 926 973	2 141 103	2 058 834	12 976 391	12 765 073
En pourcentage	49,1	49,8	11	11,1	23,4	23,0	16,5	16,1	100	100
Pour 100 salariés	0,9	0,7	6,6	3	14	8,3	34,3	19	10,1	5,7

Le secteur et la branche.

Le tableau V fait apparaître tout d'abord un déséquilibre intersectoriel croissant. En effet, alors que d'une année sur l'autre les effectifs du secondaire ne cessent de décroître au profit du tertiaire, en matière de conflit la part de l'industrie s'est accrue avec 78 % des JINT en 1985 contre 75,7 % en 1984 alors qu'au contraire celle du commerce est passée de 2 % à 1,5 %. On constate par ailleurs un léger renforcement des différenciations : pour 100 salariés du secteur, les évaluations oscillent entre 0,5 JINT pour le commerce et 15,6 JINT pour les transports. Pour les mêmes secteurs (à l'exclusion de l'agriculture où les effectifs sont trop peu nombreux pour être significatifs), elles se situaient entre 1,2 et 27 JINT en 1985.

TABLEAU V

Comparaison par grands secteurs des effectifs salariés et des journées individuelles non travaillées.

Secteurs	J.I.N.T.	Pourcentage de l'ensemble des J.I.N.T.	Effectifs salariés	Pourcentage des effectifs	J.I.N.T. pour 100 salariés
Agriculture	—	—	13 538	0,1	—
Industrie	567 175	78	4 708 371	36,3	12
B.T.P.	24 308	3,3	1 249 823	9,8	2
Commerce	10 681	1,5	2 158 321	17,0	0,5
Transports	77 711	10,7	495 650	3,9	15,6
Services	46 842	6,5	4 125 554	32,4	1,1
TOTAL	726 717	100 %	12 765 073	100 %	5,7

TABLEAU VI

Répartition moyenne des journées non travaillées, par branche et pour 100 salariés de la branche (NAP 40) 1984/1985

	Activités économiques	Nombre de J.I.N.T.		Effectifs salariés		Pour 100 salariés	
		1984	1985	au 31.12.83	au 31.12.84	1984	1985
01	Agriculture, sylviculture, pêche	160	—	16 136	13 538	1	—
02	Industrie de la viande et du lait	4 371	1 479	140 213	141 342	3	1
03	Autres industries alimentaires	31 691	12 902	356 012	355 189	9	3,6
04	Combustibles minéraux solides et cokéfaction	3 982	—	(1) (336)	(1) (325)	(1 185) (1)	—
05	Pétrole et gaz naturel	567	30	36 018	35 304	2	—
06	Electricité, gaz distribué, eau	273	322	29 165	29 730	1	1
07	Minerais et métaux ferreux	75 372	33 576	152 839	146 230	49	23
08	Minerais et métaux non ferreux	16 005	6 247	61 390	59 182	26	10,5
09	Matériaux de construction, minéraux divers	28 149	17 361	160 998	151 888	17	11,5
10	Industrie du verre	8 412	8 034	61 993	59 869	14	13,5
11	Chimie de base, fibres artificielles	36 912	14 496	131 176	130 612	28	11,1
12	Parachimie et pharmacie	14 535	9 273	187 375	187 409	8	5
13	Fonderie et travail des métaux	118 234	28 918	444 836	421 896	27	6,8
14	Construction mécanique	107 326	50 124	478 256	458 351	22	11
15	Construction électrique	83 696	18176	572 449	565 844	15	3,2
16	Matériel de transport terrestre	225 916	155 520	451 754	423 002	50	36,7
17	Construction navale et aéronautique	91 201	112 315	170 339	167 117	53	67,2
18	Industrie textile et habillement	52 462	40 366	488 646	468 547	11	8,6
19	Industrie du cuir et de la chaussure	7 700	3 907	101 921	96 881	7	4
20	Bois, meubles, industries diverses	26 181	13 588	289 656	276 883	9	5
21	Papier - carton	33 941	8 766	113 917	110 963	30	7,9
22	Imprimerie, presse, édition	8 724	21 138	210 131	209 331	4	10
23	Caoutchouc et matières plastiques	22 140	10 637	217 609	212 476	10	5
24	Bâtiment, génie civil et agricole	88 757	24 308	1 340 499	1 249 823	7	2
25	Commerce de gros alimentaire	5 845	1 805	254 042	246 218	2	0,7
26	Commerce de gros non alimentaire	9 700	4 692	694 478	685 339	1	0,7
27	Commerce de détail alimentaire	4 602	2 588	511 262	517 874	1	0,5
28	Commerce de détail non alimentaire	5 917	1 596	722 646	708 890	0,8	0,2
29	Réparation et commerce de l'automobile	10 148	10 007	349 831	339 729	3	3
30	Hôtels, cafés, restaurants	3 014	488	454 177	461 248	0,6	0,1
31	Transports	135 372	77 711	498 828	495 650	27	15,6
32	Télécommunications	—	—	(2) (5 705)	(2) (5 795)	—	—
33	Services marchands rendus aux entreprises	19 699	9 014	1 018 194	1 045 367	2	0,8
34	Services marchands rendus aux particuliers	23 433	13 929	951 617	973 271	2,5	1,4
35	Location et crédit - bail immobilier	644	532	31 514	31 620	2	1,7
36	Assurances	3 060	1 262	138 390	139 099	2,2	0,9
37	Organismes financiers	1 068	3 930	353 091	358 042	0,3	1,1
38	Services non marchands	7 611	7 680	778 952	777 178	1	1
	Ensemble	1 316 820	726 717	12 976 391	12 765 073	10,1	5,7

(1) *Chiffres non significatifs compte tenu de la taille de l'échantillon.*
(2) *Secteur hors champ.*

L'analyse par branche (tableau VI) fait apparaître des moyennes dont la valeur plancher est de 0,1 à 0,2 journée de grève pour 100 salariés dans l'hôtellerie-restauration ou le commerce de détail non alimentaire et qui plafonnent dans la construction navale et aéronautique avec 67,2 JINT. En 1984, pour une valeur moyenne bien supérieure, les écarts étaient contenus entre 0,3 JINT pour les organismes financiers et 53 JINT dans la construction navale et aéronautique. Mais, toute proportion gardée, la structure d'ensemble de la conflictualité reste, du point de vue sectoriel, pratiquement inchangée d'une année sur l'autre. D'une part, les branches industrielles où les tensions s'expriment : la construction navale et aéronautique (67,2 JINT), l'automobile (36,7 JINT), la sidérurgie (23 JINT), plus les transports (15,6 JINT). De l'autre, l'ensemble du secteur tertiaire, et plus précisemment les branches du commercé. On note cependant une progression continue dans les matériaux de construction, branche dont l'activité est fortement liée à celle du B.T.P. On remarque aussi une poussée dans l'industrie du verre et l'imprimerie. En revanche, on enregistre une nette baisse, par rapport aux deux années précédentes, de la tendance à la grève dans la fonderie et le travail des métaux et la construction électrique.

La région

La ventilation régionale (tableau VII), comparée à celle de l'année précédente, fait apparaître une double discontinuité. Tout d'abord celle des écarts qui prennent des proportions extrêmes puisque les moyennes s'étagent entre 1,5 JINT pour 100 salariés (Franche-Comté) et 30 JINT (Auvergne). Cette dernière moyenne régionale est d'ailleurs la plus élevée de tou-

TABLEAU VII

Nombre de journées individuelles non travaillées (à l'occasion de conflits localisés) selon la région (ensemble et pour 100 salariés de la région) Année 1980 à 1985

REGIONS	J.I.N.T. (en milliers)						Pour 100 salariés de la région						Effectifs UNEDIC (en milliers) au 31.12.84	Moyenne sur 6 ans 1980-1985
	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1980	1981	1982	1983	1984	1985		
Ile-de-France	170,0	245,5	674,3	373,2	184,9	66,9	5	7	19	11	5	2	3 367,8	8,2
Champagne Ardenne	18,5	32,6	62,2	14,6	41,9	12,1	6	10	20	5	14	4	291,1	9,8
Picardie	33,5	19,7	96,3	41,1	42,1	18,0	8	5	25	11	11	5	358,8	10,8
Haute Normandie	67,3	48,7	71,5	18,7	90,1	9,5	15	11	16	4	21	2,2	423,1	11,5
Centre	34,0	26,9	115,9	15,8	15,8	13,6	6	5	22	3	3	2,7	507,4	7,0
Basse Normandie	30,3	28,7	39,2	9,4	22,9	22,3	11	11	14	3	8	8,5	264,4	9,2
Bourgogne	76,0	35,6	52,2	37,6	69,7	13,4	21	10	15	11	20	4	333,4	13,5
Nord Pas-de-Calais	147,9	137,0	132,7	144,5	171,0	27,3	16	15	15	16	20	3,2	847,2	14,2
Lorraine	96,6	79,1	109,1	40,8	81,4	42,2	17	14	20	8	16	8,5	496,3	14
Alsace	24,6	29,6	20,3	66,7	20,6	11,8	6	7	5	16	5	2,8	420,6	7
Franche Comté	24,4	39,1	29,1	13,5	9,0	3,7	9	14	11	5	3	1,5	253,6	7,2
Pays de la Loire	46,1	58,3	102,5	20,4	47,2	89,3	7	9	16	3	7	14	636,2	9,3
Bretagne	57,9	54,7	75,0	26,0	19,8	10,5	12	12	16	5	4	2,2	475,8	8,5
Poitou-charente	23,8	24,5	30,6	19,2	10,0	11,3	8	8	11	7	3	4	276,3	6,8
Aquitaine	45,0	77,6	61,5	67,2	27,3	13,2	9	15	12	13	5	2,6	509,7	9,4
Midi-Pyrénées	29,3	90,0	86,2	29,6	21,5	9,0	7	21	20	7	5	2,1	425,5	10,3
Limousin	12,5	15,8	6,9	8,6	17,7	7,5	9	12	5	6	13	5,8	128,4	8,4
Rhône Alpes	214,2	143,2	185,2	144,6	118,1	58,0	16	11	14	11	9	4,3	1 334,2	10,8
Auvergne	41,5	35,8	65,7	18,6	21,3	77,0	15	13	24	7	8	30	256,4	16,1
Languedoc-Roussillon	27,8	24,6	29,8	22,0	74,7	20,8	9	8	10	7	24	6,9	301,8	10,8
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	90,9	71,2	120,7	91,8	79,1	116,7	11	9	14	11	9	14	828,5	11,3
Corse	2,1	2,3	1,1	3,0	5,7	1,8	9	9	4	10	21	6,4	28	9,9
Activités non ventilées par région	197,0	132,1	82,5	94,0	124,4	70,7								
TOTAL	1 511,3	1 441,9	2 250,5	1 320,9	1 316,8	726,7	11	10	17	10	10	5,7	12 765,0	10,6

tes celles observées pour l'ensemble des régions au cours de ces six dernières années alors que la moyenne nationale, elle, est la plus faible. Seconde rupture : on ne trouve aucune des régions où en 1984 la conflictualité avait été la plus forte. Quelles explications fournir ? L'observation des écarts se justifie aisément : elle est d'ordre purement arithmétique. Dans un niveau de conflictualité globalement aussi faible la moindre grève localement plus suivie fait immédiatement monter la moyenne régionale dans des proportions importantes. Or c'est très précisement ce qui s'est produit pour l'Auvergne avec le conflit dans la fabrication de pièces et équipement pour l'automobile chez Ducellier. Comme en 1982 d'ailleurs, mais avec une acuité encore plus grande puisqu'en 1985 l'enjeu était la survie même de l'entreprise. De ce fait, les ruptures d'une année sur l'autre ne prouvent pas grand chose. Il est sans doute plus significatif de rapporter les plus fortes moyennes 1985 à celle obtenue par chaque région, sur une certaine période (dernière colonne du tableau VII). On y retrouve en premier lieu l'Auvergne. La région Provence-Alpes Côte d'Azur arrive en seconde position pour 1985 (14 JINT pour 100 salariés). Or la moyenne sur six ans de cette région la place dans les premiers rangs. Plus étonnante est la position de la région des Pays de la Loire qui, pour l'année 1985, obtient le même score que la P.A.C.A. alors que sa moyenne sur la période considérée — 9,3 JINT — est inférieure à la moyenne nationale (10,6 JINT). On trouve ensuite la Lorraine (8,5 JINT), ce qui est peu surprenant puisque cette région se situe à un niveau en général nettement supérieur à la moyenne nationale. Plus curieuse est l'absence du Nord-Pas-de-Calais, région où la mobilisation est de tradition comme l'atteste sa deuxième place pour la moyenne régionale sur six ans (14,2 JINT). A l'autre bout de l'échelle, on retrouve, avec respectivement 2 et 1,5 JINT pour 100 salariés, l'Ile de France où dominent les activités tertiaires et la Franche Comté, région proportionnellement la plus industrialisée de toutes (55 %, de la population salariée) mais sans doute aussi la plus démunie de traditions ouvrières.

Maintenant si l'on rapproche les régions « à conflits » des secteurs également « à conflits », on s'aperçoit que la concordance est parfaite. En effet, la Provence-Alpes-Côte d'Azur et les Pays de Loire, ce sont d'abord les chantiers navals où de nombreuses grèves ont eu lieu (67,2 JINT pour 100 salariés, soit rappelons-le, le secteur le plus conflictuel pour l'année 85). Quant à l'Auvergne, nous l'avons vu, c'est avant tout le conflit Ducellier à Issoire où des actions très dures se sont développées en 1985. Or le secteur de l'automobile, rappelons-le, arrive en seconde position avec une moyenne sectorielle de 36,7 JINT pour 100 salariés.

CONFLITS GÉNÉRALISÉS : UNE AMPLEUR PLUS APPARENTE QUE RÉELLE

Atypique, l'année 1985 l'est encore du point de vue de la conflictualité généralisée (cf tableau VIII). Mais, contrairement aux apparences, ce n'est pas à cause de la journée nationale d'action du 26 octobre qui pourtant modifie profondément la répartition entre conflits localisés et conflits généralisés. Il est vrai que cette grève va à l'encontre d'un certain schéma empiriquement établi à partir d'observations faites sur moyenne période et dont il a été fait état dans un précédent bilan. Il ressortait de ce constat que les conflits généralisés diminuaient eux aussi et que le rythme de cette baisse était plus rapide que celui des conflits localisés. En effet, entre 1975 — date à laquelle a été établie la distinction entre ces deux types de conflit — et 1984 le nombre de journées non travaillées du fait des conflits généralisés représentait 15,8 % du nombre des journées non travaillées du fait des conflits localisés. Mais si l'on découpe cette décade en deux sous périodes, cette moyenne passe à 20,7 % pour les années 1975 / 1979 et tombe à 6,3 % pour les cinq dernières années. Certes, pour la seule année 1985, le rapport remonte à 21,7 %. Autrement dit, les grèves généralisées représentent, en journées non travaillées, le cinquième des conflits localisés. C'est un score sans doute supérieur à la moyenne de la décade (15,8 %, rappelons-le) mais, inférieur à celui de l'année 1976 (23,5 %) et très en-deçà de celui de 1977 (51 %).

TABLEAU VIII

Les conflits généralisés – Comparaison 1984/1985

MOIS	Effectifs totaux		Effectifs touchés		Journées individuelles non travaillées	
	1984	1985	1984	1985	1984	1985
Janvier	7 505	2 023	3 064	785	1 730	785
Février	30 613	10 243	7 010	5 346	2 939	5 816
Mars	9 886	5 106	1 767	4 526	3 145	9 526
Avril	18 369	6 301	9 147	1 264	6 468	2 807
Mai	8 315	7 785	5 146	4 235	4 787	3 691
Juin	8 385	20 915	5 204	10 166	5 129	12 033
Juillet	—	8 060	—	2 043	—	1 809
Août	—	7 152	—	1 562	—	5 860
Septembre	1 804	5 962	1 083	3 936	726	3 894
Octobre	19 283	2 253 000	11 432	233 300	10 411	104 200
Novembre	6 159	3 847	1 324	3 671	646	3 726
Décembre	6 514	16 524	4 627	4 721	4 229	4 028
	116 833	2 346 918	49 804	275 555	40 210	158 175

Plus étonnant semble être le double décalage par rapport à l'année 1984 : une très forte baisse des conflits localisés parallèle à une hausse très nette des conflits généralisés. Mais lorsque l'on compare l'année 1983 avec l'année 1982 on retrouve le même cas de figure.

Il est vrai également que d'une année sur l'autre les fluctuations peuvent être encore plus fortes dans le domaine des conflits généralisés. Il suffit bien souvent d'une seule grève de grande ampleur. Ce fut le cas en 1985 avec la journée du 26 octobre, comme ce le fut aussi, deux ans auparavant, avec la grève de l'E.D.F. Et si l'on retranche les journées non travaillées imputables à ces actions, on retrouve des scores proches des valeurs moyennes : environ 60 000 JINT pour 1983 et 54 000 pour 1985.

L'anomalie est donc à chercher ailleurs, dans le fait que le phénomène, malgré son ampleur, reste flou dans ses contours : habituellement, ce type de conflit donne en effet lieu à des évaluations voisines les unes des autres, qu'il s'agisse des effectifs totaux, des effectifs touchés ou des journées chômées. Or que constate-t-on pour 1985 ? Un nombre de grévistes à peine supérieur à 10 % des effectifs totaux. Ce qui prouve à la fois que les mots d'ordre ont connu une très large extension et ont été assez peu suivis. Quant à l'estimation des jours de grève elle ne représente guère plus de 50 % des effectifs concernés. Ce qui veut dire que les consignes ont été appliquées à l'économie. Considérées sous l'angle des arrêts de travail, les grandes « journées » nationales ne seraient peut-être plus vraiment des journées (cf. infra).

Le flottement qui semble accompagner la mise en œuvre de tels mots d'ordre permet de penser que la thèse avancée à l'occasion du bilan 1984 n'a rien perdu de sa pertinence, même si les dernières données paraissent l'infirmer ; thèse selon laquelle les lieux de conflictualité sont aussi les lieux de la négociation, ce qui expliquerait la simultanéité des mouvements de décentrage-recentrage. L'hypothèse avait alors été avancée que la baisse des conflits et leur déplacement vers l'entreprise, voire l'établissement ou l'atelier — mouvement amorcé en 1980 — étaient liés à la tendance à la décentralisation de la négociation, rendue de surcroît obligatoire. Il est vrai aussi que d'autres déterminants ont leur part dans la génèse et l'explica-

tion des processus en cours, notamment certains facteurs d'ordre politique. En effet 1985 est une année préélectorale. Cette conjoncture peut expliquer, en partie du moins, et le recul des conflits localisés du fait d'un déplacement des enjeux sociaux vers le terrain électoral et l'augmentation des grèves généralisées dont le caractère « politique » est souvent plus marqué.

DES STRUCTURES REVENDICATIVES PLUS COMPLEXES :

Il est intéressant de constater (graphique B) que depuis 1983, la fréquence des principaux thèmes — salaires / emploi — ne varie plus en raison inverse l'un de l'autre. Ces deux thèmes ne sont plus en relation d'exclusion. Cela veut dire que les structures revendicatives deviennent plus complexes. Ce rééquilibrage se traduit par :

- une relativisation des motifs salariaux qui cessent d'être majoritaires (44 %) ;
- une évolution quasi parallèle, en hausse ou en baisse, des deux principaux motifs.
- la remontée relative des revendications de droit.

En résumé, la poussée des revendications qualitatives se confirme (l'exception que représente, face à cette tendance, l'année 1982 est à mettre en rapport avec le problème de la compensation salariale liée au passage aux 39 heures).

Mais la fréquence de ces thèmes revendicatifs varie aussi selon les acteurs qui en sont les porteurs (cf. Tableau IX) : sur cent mots d'ordre de grève lancés par la CGT, 48 ont trait aux salaires, ce qui représente 4 points au-dessus de la moyenne nationale, comme en 1983.

A l'opposé, c'est dans les initiatives non syndicales que le motif salarial est le moins fréquemment invoqué (38 %) tout en restant prioritaire.

Sur les motifs liés à l'emploi, le score de la CGT (32 %) est encore supérieur de 3 points à la moyenne nationale. La fréquence la plus élevée (38 %) se trouve cependant dans les mots d'ordre d'origine pluri-syndicale. La CGT ne semble pas, en revanche, accorder autant d'importance aux conflits de droit que la CFDT et surtout que les mouvements non syndicaux qui privilégient nettement ce type de revendication.

GRAPHIQUE B

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

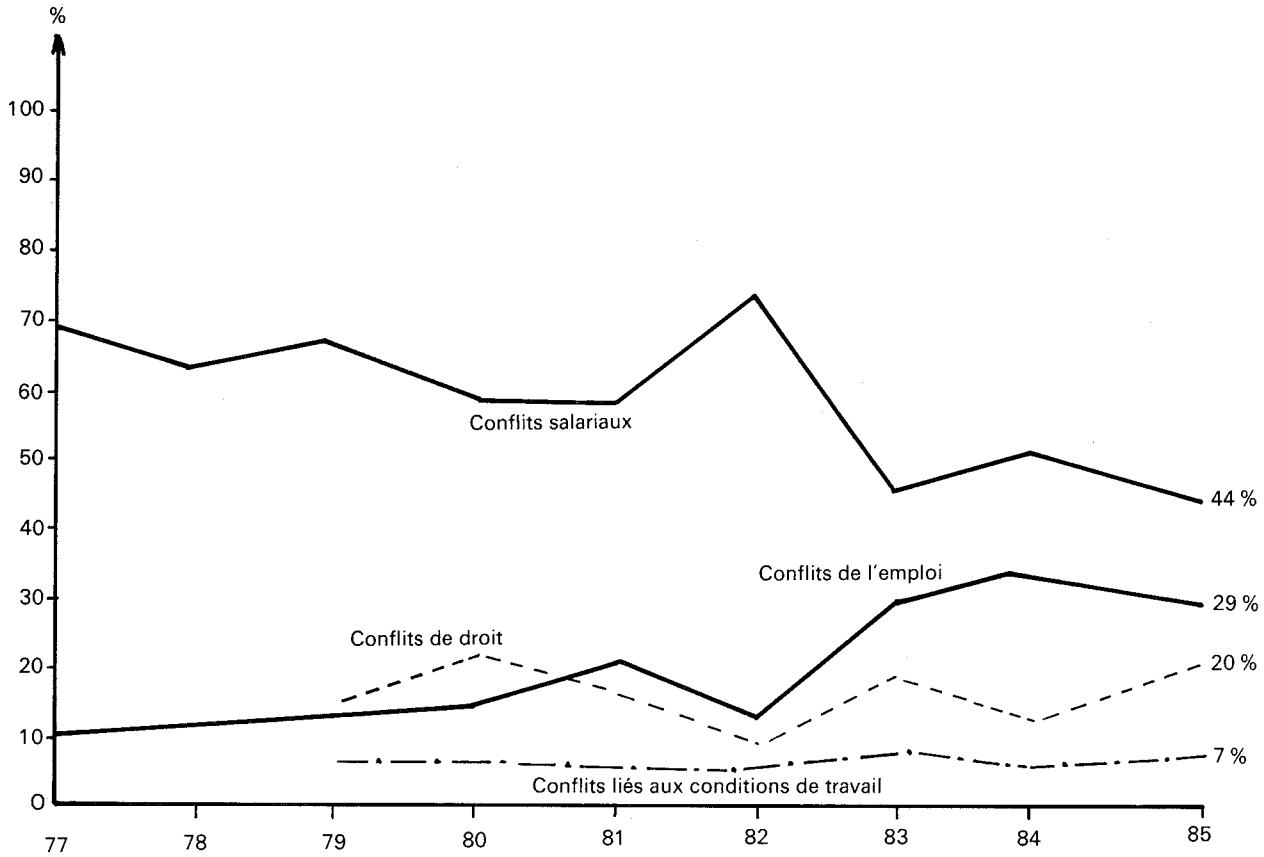

TABLEAU IX

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

Motif \ Initiative	C.G.T. seule			C.F.D.T. seule			Initiative pluri-syndicale			Initiative non syndicale*			TOTAL		
	1983	1984	1985	1983	1984	1985	1983	1984	1985	1983	1984	1985	1983	1984	1985
Emploi	26	33	32	26	26	25	44	46	38	17	17	19	29	32	29
Salaires	49	50	48	47	53	39	32	42	47	48	65	38	45	51	44
Conflit de droit	17	12	14	19	14	30	16	8	10	26	13	35	18	12	20
Conditions de travail	8	5	6	8	7	6	8	4	5	9	5	8	8	5	7
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** N.B. : En 1983, on incluait dans la rubrique « initiative non syndicale » les conflits pour lesquels l'initiative n'était pas précisée.*

Il n'est pas question d'identifier et encore moins de réduire les différentes confédérations au contenu revendicatif des mots d'ordre qu'elles avancent. Cependant un style demeure, caractérisé par un attachement à certaines options. C'est ainsi qu'on peut dire que la CGT a plutôt tendance à valoriser les revendications quantitatives. Tendance qui se retrouve dans les actions pluri-syndicales. A l'opposé, les initiatives spontanées sont davantage liées aux revendications qualitatives, sans pour autant négliger les salaires. Quant à la position de la CFDT, elle est médiane, comme semble l'indiquer la répartition, plus homogène au sein de cette centrale, des trois thèmes revendicatifs prioritaires.

CLASSIFICATION DES CONFLITS SELON LA NATURE DU MOTIF

La méthode d'établissement des statistiques décrivant les motifs des conflits collectifs localisés doit tenir compte du caractère complexe de la plupart de ces conflits, qui ne peuvent être décrits par un thème revendicatif unique.

Deux modes de comptabilisation sont envisageables :

1. *Comptabiliser le NOMBRE D'OCCURRENCES de chaque revendication : on compte alors le nombre de conflits faisant apparaître, à titre essentiel ou accessoire, telle ou telle revendication ;*
2. *Déterminer le MOTIF ESSENTIEL de chaque conflit : on essaie dans ce cas de dépasser la multiplicité des revendications exprimées, soit en en extrayant l'unifiant, soit en se livrant à une hiérarchisation — parfois délicate — des thèmes revendicatifs.*

Dans le présent bilan annuel, on a appliqué exclusivement cette deuxième méthode. Les conflits collectifs ont ainsi été répartis en quatre grandes catégories, en fonction de leur motif essentiel :

1. Les conflits salariaux :

Dans cette catégorie, on intègre notamment les conflits mettant en avant des revendications hiérarchisées (telle une augmentation de salaire en pourcentage) ou catégorielles (tel un relèvement des indices de début de carrière) ou visant à réduire les écarts hiérarchiques (telle une augmentation uniforme des salaires).

2. Les conflits de l'emploi :

Ce sont notamment les conflits relatifs au maintien de l'emploi, au refus du chômage partiel, à la réduction de la durée du travail ou aux garanties d'emploi.

3. Les conflits de droit, *survenus pour revendiquer le respect d'une règle de droit :*

Le thème en est généralement la vie (mise en place, fonctionnement) ou la protection des institutions représentatives du personnel, le droit disciplinaire, le droit de la négociation collective, ou encore le paiement des arriérés salariaux.

4. Les conflits sur les conditions de travail :

Ces conflits portent sur les conditions matérielles dans lesquelles s'effectue le travail. Les thèmes mis en avant concernent l'amélioration des conditions de travail, l'aménagement du temps de travail ou les relations avec la hiérarchie.

EFFETS DIFFÉRENCIÉS DE LA BAISSE DE LA CONFLICTUALITÉ SUR LA COMBATIVITÉ SYNDICALE.

En 1983, sur cent conflits collectifs du travail, 41 étaient déclenchés par la C.G.T. Cette proportion passe à 43 en 1984 et à 47 en 1985 (cf. Tableau X).

Premier constat donc : plus la conflictualité diminue, plus la part relative de la C.G.T. augmente. La C.F.D.T. vient loin derrière, avec un pourcentage qui, de plus, s'amenuise. Les initiatives pluri-syndicales se font également plus rares alors qu'augmente la part des actions dites « spontanées ».

On se rappelle que la répartition des conflits par thèmes revendicatifs faisait apparaître une structure plus équilibrée. Une répartition en fonction de l'initiative de l'action révèle au contraire une configuration plus contrastée, voire contradictoire : d'un côté une confédération toujours active, de l'autre une relative désagrégation de l'unité syndicale jouant au profit des mouvements « spontanés ».

L'analyse par thème confirme à la fois cette polarisation et ce déplacement : en 1983, 39 % des conflits sur l'emploi étaient déclenchés par la C.G.T. et 35 % d'entre eux étaient d'origine pluri-syndicale.

Cette proportion en 1985 passe à 51 % pour le C.G.T. et tombe à 26 % pour les actions unitaires. L'unité syndicale semble mieux résister sur les questions de salaires où la progression de la C.G.T. est encore très forte.

Confirmant les précédentes analyses, la C.G.T. semble moins souvent amenée à intervenir sur les problèmes de droit et de conditions de travail. C'est là également que la baisse des initiatives pluri-syndicales est la plus massive, tout comme l'est, à l'opposé, la progression des actions « spontanées », surtout dans le domaine des conflits de droit où elles font pratiquement jeu égal avec les initiatives cégétistes (31 % pour les premières et 34 % pour les secondes).

La C.G.T. marque donc son attachement aux structures revendicatives les plus traditionnelles : en matière d'emploi et de salaires, au moins un conflit sur deux relève de sa seule initiative. Mais sur les conflits de droit et les grèves liées aux conditions de travail son engagement semble moins systématique. Quant aux mouvements non syndicaux, ils prennent une part croissante au déclenchement de conflits qui, sur ces thèmes, sont eux-mêmes en progression.

TABLEAU X

Distribution des conflits de même motif selon l'ititiative syndicale.

Motif / Initiative	Emploi			Salaire			Conflit de droit			Conditions de travail			Tous motifs		
	1983	1984	1985	1983	1984	1985	1983	1984	1985	1983	1984	1985	1983	1984	1985
C.G.T. seule	39	44	51	45	42	50	37	43	34	40	43	42	41	43	47
C.F.D.T. seule	11	8	8	13	11	8	11	13	13	11	14	8	12	10	9
F.O. seule	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1	3	5	1	1	2
C.F.T.C. seule	0	< 1	< 1	0	< 1	< 1	0	< 1	< 1	1	1	1	0	< 1	< 1
Autre syndicat	0	1	< 1	2	1	2	4	5	5	2	1	2	2	2	2
Initiative plurisyndicale	35	34	26	15	20	20	18	15	10	21	18	13	22	24	19
Initiative non syndicale	14	8	11	24	19	15	29	15	31	24	15	22	22	14	17
Initiative non précisée		4	3		6	3		6	5		5	7		6	4
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

LA MOBILISATION : UNE QUESTION... DE TAILLE

Il ressort du tableau XI qu'un conflit localisé sur trois mobilise plus des 2 / 3 des effectifs. Cette proportion tombe à 31 % pour la CGT mais atteint au contraire 47 % des conflits dont l'initiative n'est pas syndicale.

Comme la CGT est à l'origine, rappelons-le, de près d'un conflit sur deux, et les initiatives pluri-syndicales d'un sur cinq, on pourrait en conclure que les acteurs les plus combatifs sont aussi les moins mobilisateurs. A l'opposé les mouvements « spontanés » seraient beaucoup moins fréquents mais auraient une force d'entraînement bien plus considérable. La CFDT, elle, occuperait une position moyenne avec une faible ini-

TABLEAU XI

Taux de participation en fonction de l'initiative syndicale.

Taux \ Initiative	TOTAL	C.G.T.	C.F.D.T.	plusieurs syndicats	sans mot d'ordre
– 1/3	31	35	31	36	19
de 1/3 à 2/3	34	34	29	33	34
+ 2/3	35	31	40	31	47
	100	100	100	100	100

tiative mais un bon taux de participation. Autrement dit, ce serait là l'illustration la plus patente des difficultés actuelles du syndicalisme peu ou mal suivi par ses troupes et incapable de donner à ses initiatives un caractère de masse.

Il y a sans doute une part de vérité dans cette interprétation. Mais d'autres facteurs entrent en ligne de compte. Comme la CGT et les initiatives unitaires sont plus présentes dans les conflits liés à l'emploi et aux salaires qui regroupent à eux seuls les 3 / 4 des grèves, on pourrait tout aussi bien en conclure que ce sont ces motifs qui sont à la fois les plus fréquents et les moins mobilisateurs, à l'inverse de ce qui se passerait pour les revendications liées aux conflits de droit. Mais l'origine syndicale et la nature du mot d'ordre ne sont pas seules en cause. On sait en effet que l'implantation cégétiste est souvent forte dans les bastions ouvriers, c'est-à-dire dans les grandes entreprises du secteur industriel. Secteur où de nombreuses branches sont en crise. Face aux restructurations, nous l'avons vu, les problèmes liés aux salaires et surtout à l'emploi se posent avec une particulière acuité. En revanche, du fait de la présence syndicale, les conflits de droit y sont moins fréquents. Les marges d'initiative quant aux modalités d'action sont également plus grandes et permettent de jouer sur le registre négociation-conflit. Traditionnellement donc, les grèves y sont plus fréquentes mais moins suivies.

En revanche, on peut admettre que les conflits liés à la défense, au respect ou à la reconnaissance des droits des salariés sont plus le fait des petites entreprises où la représentation syndicale est faible, voire inexistante. Dans ce type d'établissement les affrontements sont peu fréquents, mais l'engagement y est aussi plus fort.

Il y a donc, sinon un recouvrement terme à terme, du moins une très forte corrélation entre l'origine du mot d'ordre (non syndicale) (1), la nature du motif de grève (défense des droits) et la taille des entreprises (petits établissements). Aussi peut-on faire l'hypothèse que ce dernier critère est sans doute le plus clivant du point de vue du taux de participation aux conflits.

LES GRÈVES : DES ACTIONS DE PLUS EN PLUS PONCTUELLES

Plus de la moitié des conflits (56 %) ont une durée qui varie entre un et sept jours, et plus d'un sur quatre ne dépasse pas la journée. Quant aux arrêts continus — les « grèves » proprement dites — ils ne représentent plus que les deux tiers de l'ensemble des conflits. Compte tenu de la difficulté qu'il y a à saisir des actions aux formes de plus en plus labiles, on peut penser que le pourcentage des débrayages (36 %) sous-estime l'ampleur de ce phénomène (cf. Tableau XII).

(1) Précisions, à ce propos, que le caractère non syndical de ces mots d'ordre ne permet pas de les assimiler aux conflits spontanés décrits ci-après. Ces derniers se sont développés dans des entreprises de grande taille et fortement syndicalisées alors que les premiers ne sont au contraire que la conséquence directe d'une implantation syndicale insuffisante, sinon nulle.

TABLEAU XII

Durée des conflits localisés, en fonction de l'initiative.

	ENSEMBLE			C.G.T.			C.F.D.T.			F.O.			Autre			Plusieurs syndicats			Sans mot d'ordre			Nom précisé		
	déb.	a.c.	tot.	déb.	a.c.	tot.	déb.	a.c.	tot.	déb.	a.c.	tot.	déb.	a.c.	tot.	déb.	a.c.	tot.	déb.	a.c.	tot.	déb.	a.c.	tot.
1 jour	75		27	73		28,5	84		29			8			3	76		38	76		14	80		30
jour à ıe semaine	22	76	56	23	74	54,5	9	75	52		65	64		52	50	23	83	53	16	76	65	20	79	57
à semaines	2	16	11	1	18	11	5	18	13		20	16		18	20	1	12	6	4	16	14		12	7
semaines 1 mois	1	5	4	2	5	4		6	4		5	4		4	3		4	2	4	4	4		3	2
à mois		3	2		3	2					10	8		22	20		1	1		3	2		6	4
de mois				1			2	1	2					4	3					1				
	100	100	100	100	100	100	100	100	100		100	100		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	36	64	100	39	61	100	35	65	100	20	80	100	10	90	100	50	50	100	18	82	100	37	63	100

Légende : déb. : débrayages
a.c. : actions continues.

En somme, la grève est désormais soit très brève, soit très fractionnée dans le temps.

Si l'on croise cette donnée avec l'origine de l'initiative, on constate que les différences entre conflits d'inspiration cégétiste et ceux d'origine cédétiste sont moindres, avec un peu plus de débrayages du côté de la CGT, ce qui fait que la durée des grèves est légèrement supérieure pour la CFDT. La réserve de F.O. et son souci ne pas être impliquée dans toutes les formes d'agitation sociale n'apparait pas seulement dans le peu d'initiatives qu'elle prend dans l'engagement conflictuel (cf. tableau X) ; elle transparait également dans les formes d'action qu'elle privilégie : très peu de débrayages (20 %) mais des arrêts continus de faible ampleur puisque les deux tiers de ses conflits ont une durée qui oscille entre un et sept jours.

Les cas de figure extrêmes sont représentés, d'une part par les conflits dont les mots d'ordre émanent de plusieurs syndicats, d'autre part par les actions « spontanées ». Dans le premier cas, on notera l'importance prise par les débrayages (50 %). Est-ce à dire que la solidarité s'accomode mieux de cette forme d'action ? Non. Les modalités d'intervention sont plutôt à mettre en rapport avec les lieux où se développent les initiatives. Les mouvements d'origine inter ou pluri-syndicale, comme ceux de la CGT se déroulent le plus souvent dans les grandes entreprises où la tactique du harcèlement permet, au moindre coût, de focaliser l'attention sur les problèmes spécifiques à un groupe de salariés — grève catégorielle — ou à un collectif de travail — grève d'atelier. A l'opposé, les mouvements non syndicaux propres aux établissements de plus petite taille se développent selon les modalités classiques de la grève traditionnelle, sans être nécessairement plus longs (65 % des conflits ne dépassent pas la semaine) mais en tous cas plus continus (18 % seulement de débrayages).

En conclusion, toutes ces données confirment les précédentes analyses sur la tendance au raccourcissement des grèves (rappelons que de 1984 à 1985 la durée moyenne de ces conflits observés passe de 438 à 331 JINT).

La baisse de la conflictualité c'est donc à la fois moins de mouvements de grève, mais aussi, comme nous l'avons déjà souligné, des conflits plus courts et moins bien suivis. C'est encore une tendance à l'émiettement des actions à travers le temps. Ces effets cumulés qui, à terme, finissent par modifier en profondeur non seulement les modalités d'expression, mais la portée même et le sens des mouvements sociaux (cf. infra), ont une double conséquence :

- Le caractère à la fois sporadique et minoritaire de la plupart des grèves explique sans doute l'échec relatif des journées nationales professionnelles ou interprofessionnelles. Les actions au jour le jour ne peuvent plus servir ni de banc d'essai ni de tremplin à ces grandes manifestations en faisant monter la pression revendicative à l'approche des échéances. On ne peut masquer à la fois et la faiblesse de la mobilisation et le fossé qui se creuse entre ces deux types d'intervention que par l'introduction dans ces manifestations de grande ampleur de modalités d'action tradition-

Graphique C

Propension des grévistes à occuper les lieux de travail en fonction du motif essentiel du conflit

nellement réservées aux conflits localisés : c'est le recours au débrayage comme moyen d'assurer un minimum de participation aux mouvements plus vastes. C'est très précisément ce qui s'est produit lors de la « journée » du 24 octobre. L'effet d'entraînement joue à rebours, c'est-à-dire au profit des interventions ponctuelles.

- La deuxième conséquence de cette tendance à l'éparpillement de l'action, c'est la banalisation croissante du recours à la grève. Cela ne veut pas dire que le conflit perd en efficacité, mais seulement en gravité. Et cette dédramatisation progressive modifie complètement la nature de la relation négociations / conflit. Cessant d'être antinomiques ces deux formes de recours peuvent désormais se combiner : de l'une à l'autre des relais, des passages s'établissent. Dynamique tendant à l'institutionnalisation des mécanismes de régulation ? Ou simple jeu alterné d'affrontements où l'agitation peut tenir lieu de mobilisation, et de consultations assez formelles se déroulant dans un climat de réelle indifférence ? Ce qui est vrai c'est que, dans la situation actuelle, la grève permet rarement d'obtenir ce qui n'avait pas été concédé par voie d'accord. L'heure est donc à la prudence : les grèves avec occupation sont globalement en baisse (cf. graphique C). Les actions dites minoritaires se voient contestées dans leur légitimité. Si de surcroît, elles prennent des formes illégales, elles peuvent être l'occasion de recours juridiques non seulement sur demande de la partie adverse mais encore sur l'initiative d'une fraction des salariés (cf. infra). De toute évidence, dans un tel climat, partagés entre l'attachement scrupuleux aux procédures de négociation, l'appel sans grande conviction à des grèves sans lendemain et le recours à des actions plus spectaculaires que violentes, les syndicats sont à la recherche de voies nouvelles.

Plusieurs grands conflits d'initiative « spontanée » et à forte mobilisation...

En affinant l'analyse sur les conflits de droit, on peut relever en 1985 une catégorie de grèves « spontanées » (sans mot d'ordre syndical) qui ont mobilisé un très grand nombre de salariés : les conflits portant sur la « dignité » des salariés. Ce type de conflit, dont on avait déjà noté l'émergence au cours des dernières années, a connu en 1985 une importance déterminante, notamment au cours du dernier trimestre :

— Il faut citer en premier lieu le conflit survenu spontanément à la S.N.C.F. au début du mois d'octobre en réaction contre un projet de renforcement du contrôle des connaissances : les salariés, considérant que ce projet conduisait à leur imputer la responsabilité des graves accidents de chemin de fer survenus pendant l'été, ont spontanément déclenché un mouvement de très grande ampleur, qui a contrasté avec l'échec relatif de la grève des cheminots d'initiative syndicale à la fin du mois de septembre.

— Le 20 décembre, une importante grève « sauvage » des conducteurs du métro et du R.E.R. survenait par solidarité avec un agent condamné pour avoir provoqué involontairement la mort d'un usager en 1983.

— Par ailleurs, les 16 et 17 octobre se déclenchait un mouvement revendicatif du même type dans la navigation aérienne, suscité par des sanctions prises à l'encontre de pilotes d'AIR-INTER suite à un mauvais atterrissage. Notons toutefois que ce dernier mouvement, à la différence des deux précédents, a été immédiatement pris en charge par les syndicats.

Ces conflits d'un type nouveau, sursauts de fierté professionnelle qui se déclenchent de façon spontanée à la suite d'une « atteinte au savoir-faire », présentent la particularité d'être centrés sur une revendication immédiate — même dans le cas où les perspectives d'aboutissement en sont quasi nulles (2) — concrète, précise et limitée, ce qui peut expliquer l'importance de la mobilisation qu'ils suscitent. Le rapprochement avec le conflit que la C.G.T. a vainement essayé d'étendre aux usines RENAULT pendant le même mois d'octobre est particulièrement révélateur : survenu pour un motif salarial, ce mouvement correspondait à la stratégie « classique » de la C.G.T., pour laquelle le motif « socio-économique » est la condition de réalisation d'une grève majoritaire (3). Il semble ainsi que ce type d'analyse ne rend pas toujours compte de la diversité des pratiques.

...et une journée nationale d'action au succès relatif.

L'étude des conditions de réussite des grandes journées nationales d'action survenues dans le passé fait apparaître l'existence d'un « enchaînement à la fois historique et logique » (4) entre les journées nationales d'action et les autres conflits généralisés, en ce sens que les journées nationales d'action de grande ampleur ont généralement lieu après une période de niveau très élevé des grèves nationales multisectorielles déclenchées sans mot d'ordre syndical (cette théorie a trouvé à s'appliquer pour la dernière fois en 1983, où la réapparition de journées nationales d'action d'une certaine ampleur faisait suite à celle des grèves nationales multisectorielles en 1982).

Malgré la survenance des grands conflits précités, qui traduisaient bien l'existence d'une certaine combativité spontanée des salariés et qui s'étendaient chaque fois au-delà des limites d'un établissement, cet enchaînement n'a pas joué en 1985. Les causes en sont diverses.

En premier lieu, la période précédant le mois d'octobre (au cours duquel la journée nationale d'action

(2) si le conflit précité survenu à la S.N.C.F. a pu aboutir à la satisfaction des revendications des grévistes, il n'en a pas été de même pour le conflit à la R.A.T.P. où les salariés réagissaient, non contre une directive de leur employeur, mais contre une décision de justice.

(3) « La stratégie des grèves », B. BADIE page 118.

(4) Revue Française des Affaires Sociales, avril-juin 1983, page 135.

était programmée) n'a pas connu un fort taux de conflits généralisés (une centaine de mouvements seulement avaient été observés depuis le début de l'année).

De plus, les grands mouvements précités, déclenchés sur des thèmes spécifiques à une profession, étaient limités à des entreprises appartenant au seul secteur public. Enfin, la désunion des syndicats, reflétant souvent la partition des salariés, particulièrement apparente au cours de l'année 1985, a contribué à marginaliser l'initiative de la C.G.T. :

La partition des salariés :

Le développement des conflits collectifs localisés est de plus en plus fréquemment contré par la mobilisation des salariés non-grévistes, parfois mise à profit par la direction. L'exemple le plus marquant à cet égard est constitué par le conflit déclenché aux établissements RENAULT de Billancourt et du Mans au cours du mois d'octobre : pour tenter de marginaliser les grévistes en faisant apparaître le caractère minoritaire du conflit, la direction a incité les non-grévistes à exprimer leur volonté de travailler en signant un document, contre la promesse d'être payés normalement. D'autres exemples pourraient être cités, notamment celui du conflit ATLAS-RAYONNOR où les non-grévistes ont menacé de déclencher eux-mêmes un conflit en cas de réintégration du représentant du personnel en faveur duquel avait été organisée une grève de solidarité, ou encore l'exemple du conflit ARTOIS-EXPRESS, à la suite duquel les non-grévistes — pratique observée dans d'autres conflits — ont intenté une action en justice contre les grévistes pour recouvrer les salaires perdus, ou enfin l'exemple du conflit A.R.C.T. (Ateliers Roannais de Construction Textile), où s'est constituée une association de non-occupants.

La partition des salariés se retrouve aussi dans les conflits déclenchés par un syndicat dans le but de remettre en cause un accord signé par d'autres organisations. On note que, dans ce type de conflit, le syndicat initiateur du mouvement recourt dans certains cas à des actions plus virulentes, pour tenter d'apporter à sa revendication un appui qu'il ne peut trouver dans la mobilisation des salariés. Ainsi, à la SOCIÉTÉ NOUVELLE DES ACIERIES DE POMPEY, au cours d'un conflit déclenché par un syndicat contre l'application d'un plan social cosigné par les deux autres organisations présentes dans l'entreprise, des délégués syndicaux ont séquestré le directeur pendant plusieurs heures.

La désunion des syndicats :

Elle apparaît d'abord dans la chute du nombre des conflits d'initiative plurisyndicale (cf. Tableau X).

Elle peut aussi apparaître dans des conflits plurisyndicaux. L'exemple le plus révélateur de ce type de divergence syndicale est peut-être constitué par le conflit ayant affecté les chantiers NORMED à La Ciotat. En effet, au cours de ce conflit, une véritable course de vitesse a opposé des militants de la C.G.T., de la C.F.D.T. et de la C.F.T.C., qui occupaient les locaux de l'entreprise, à des militants de F.O. et de la C.G.C. occupant simultanément l'hôtel des impôts pour revendiquer le « droit au travail ».

Le succès des quelques grandes grèves d'initiative spontanée d'une part, la difficulté pour un syndicat de susciter un véritable mouvement de masse d'autre part, contribuent à l'émergence de types d'intervention qui tendent à précéder ou à accompagner les arrêts de travail, quand elles ne se substituent pas simplement à eux. C'est ainsi que l'on a vu se développer, principalement à partir de l'été, deux nouvelles formes d'action, marquant une évolution significative des relations entre les organisations syndicales et leur base : les actions minoritaires telles les « mises sous surveillance » d'usines, et les consultations du personnel par les organisations syndicales.

LES NOUVELLES FORMES D'ACTION MINORITAIRES

A côté des formes d'action dites « spectaculaires » (occupations de locaux administratifs, barrages routiers ou ferroviaires, séquestrations, grèves de la faim, manifestations sur la voie publique etc.), qui se développent depuis plusieurs années, est apparu un nouveau type d'actions minoritaires appelé « mise sous surveillance », « piquets de surveillance », ou « protection de l'outil de travail ».

La médiatisation des mouvements spectaculaires

Le caractère de plus en plus fréquent de ces actions — on citera seulement S.K.F. et RENAULT (bureau d'un cadre emmuré, blocage d'un train à destination de l'Espagne, manifestation sur les Champs-Elysées) — tient au rôle des média qui sont souvent la véritable cible visée par ces actions.

Le conflit WONDER à Lisieux constitue un exemple significatif du rôle grandissant des média dans les conflits du travail : c'est en effet par presse interposée que les salariés ont dialogué avec le repreneur de l'entreprise B. TAPIE.

Ainsi, face à une mobilisation massive des salariés qui semble de plus en plus difficile à organiser, ces initiatives permettent de provoquer l'impact souhaité sur l'opinion et les pouvoirs publics.

L'apparition des actions de « mise sous surveillance »

Apparue au cours de l'été dans un certain nombre d'entreprises, cette forme d'action a été fortement popularisée tant par la C.G.T. (qui en a eu l'initiative exclusive) que par les média, à l'occasion des évènements survenus à RENAULT, et s'est par la suite développée de façon régulière au cours du second semestre. On citera notamment : ALCATEL-THOMSON à Colombes, WONDER à Saint-Ouen, OLIDA à Lyon, TREFIMETAUX à Dives-sur-Mer, TECAFILTRES à Vitry, BOSCH à Massy et les usines RENAULT de la région parisienne et de Douai.

Ces actions ont pour caractéristiques essentielles :

- d'une part d'être organisées pour bloquer un processus de restructuration lors d'une phase critique de sa réalisation (déménagement de machines, transfert de matériel) dans le cadre, soit d'un déplacement géographique, soit d'une fermeture définitive.

A l'inverse, les occupations « traditionnelles » surviennent de moins en moins sur des problèmes d'emploi et de plus en plus dans les conflits de droit (cf. le graphique C qui fait apparaître qu'en 1985 la part des occupations dans les conflits de droit va jusqu'à dépasser celle des conflits salariaux).

- d'autre part de se substituer la plupart du temps à un arrêt de travail. A la différence des occupations « traditionnelles » qui accompagnent toujours des grèves dures puisqu'elles comptent un nombre de JINT trois fois plus élevé que la moyenne, la « mise sous surveillance » n'entrave en rien l'activité productive de l'unité visée dont il importe, au contraire, de prouver la viabilité. Dans la majorité des cas donc, ces actions ne sont pas des conflits au sens strict du terme.

  Ces initiatives, pour la plupart très minoritaires et souvent conduites de l'extérieur, ont ainsi pu être qualifiées « d'actions-commandos », comme à l'usine TECA-FILTRES où c'est la municipalité qui a organisé le blocage de l'usine contrairement à un accord passé antérieurement entre la direction et les salariés.

L'apparition de ces formes d'intervention, dans le prolongement du conflit SKF, a correspondu à la volonté pour la C.G.T. d'exploiter de façon systématique et spectaculaire les difficultés économiques des entreprises où elle est présente, afin de réunir les conditions d'un mouvement de grande ampleur orienté vers la dénonciation de la politique gouvernementale (journée interprofessionnelle d'action du 24 octobre). A cet égard, il est révélateur que ces actions aient été organisées de façon quasi-simultanée dans plusieurs entreprises situées en région parisienne. Mais elle dénote également de façon paradoxale les difficultés rencontrées par cette organisation syndicale pour impulser une dynamique sociale à la mesure de ces objectifs.

LES CONSULTATIONS DE SALARIÉS PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Un exemple particulièrement frappant du décalage qui peut exister entre les salariés et le syndicat est fourni par le conflit à la FONDERIE WAELES, où les délégués C.G.T., devant le refus des salariés de se mettre en grève sur les salaires, ont menacé de démissionner s'ils n'étaient pas suivis.

Même s'il s'agit d'un cas limite, il est révélateur de l'incompréhension qui peut régner entre une organisation et sa base. Pour éviter que ces situations ne se généralisent, il convient que les salariés soient désormais reconnus comme les interlocuteurs à part entière de leurs syndicats. Ces derniers optent donc pour une stratégie bipolaire orientée d'une part, nous l'avons vu, vers l'employeur, les pouvoirs publics et l'opinion, d'autre part vers leur base.

Sans qu'il soit possible de faire une comparaison statistique avec les années antérieures, le développement de ce type d'initiatives au cours de l'année 1985 est incontestable.

Caractéristiques des consultations.

Les consultations du personnel, dont les formes sont très diversifiées, peuvent intervenir à l'occasion d'un arrêt de travail ou indépendamment de celui-ci :

- elles peuvent être directement liées à un arrêt de travail et intervenir à chaque phase de son évolution. Dans ce cas, elles visent, soit à obtenir des salariés une décision quant au mode d'action à entreprendre et par là même un engagement quant à leur participation à l'action choisie (RENAULT, NORMED à Dunkerque et à La Ciotat, DUBIGEON...) soit à laisser la reprise du travail à l'initiative de la base en lui faisant éventuellement ratifier l'accord de fin de conflit (NORMED à La Ciotat, ARCT...).
- mais elles peuvent aussi intervenir en dehors de tout arrêt de travail. Elles sont alors destinées à soumettre au personnel des propositions (patronales ou syndicales) de solution aux problèmes économiques et sociaux de l'entreprise, et par là même à doter les représentants syndicaux d'un mandat renforçant leur position vis-à-vis de la direction ou des autres organisations syndicales (TECHNIP, CGT, SNAP).

Bien que très diversifiées, ces consultations sont intervenues le plus souvent à l'occasion de conflits importants ayant valeur de tests nationaux. Ces grèves avaient pour motif commun la défense immédiate de l'emploi, à l'exception de RENAULT où elles étaient davantage axées sur des revendications salariales.

Un phénomène révélateur des difficultés actuelles du syndicalisme.

Le développement des consultations à l'initiative des syndicats peut s'analyser à la fois comme une conséquence et une réaction aux difficultés déjà largement évoquées que rencontrent les organisations syndicales pour sensibiliser les salariés dans un climat de crédibilité et de confiance partiellement remises en cause.

A l'appui de cette thèse, on note que ces consultations ne sont pas le fait d'une organisation syndicale particulière et ne résultent donc pas d'une approche spécifique des rapports sociaux. Au contraire, elles sont le plus souvent organisées de façon unitaire par plusieurs syndicats (à l'exception là encore de RENAULT).

Ce phénomène peut révèler une certaine prise de conscience des organisations syndicales qui cherchent de plus en plus à s'assurer le soutien de la masse

des salariés, y compris dans des entreprises où leur implantation est forte.

A cet égard, l'exemple de la consultation organisée aux chantiers NORMED de Dunkerque est particulièrement intéressant à signaler : l'intersyndicale, à l'origine de la grève, s'est divisée sur la conduite à tenir pour s'opposer avec succès aux congés-conversion. La C.G.T. proposait une « grève illimitée avec occupation de l'usine », tout en précisant qu'elle respecterait le choix des salariés ; de leur côté, la C.F.D.T., F.O. et la C.G.C. préconisaient des « actions ponctuelles hebdomadaires ». Les salariés ont tranché en faveur de cette dernière solution, bien que la C.G.T. soit majoritaire dans les chantiers navals.

*
* *

La « théorie » de la flexibilité a une vision assez sommaire des rapports sociaux : en gros, tout ce qui est collectif est rigide, tout ce qui est individuel est souple. Il s'agit donc de jouer sur — et de renforcer tout à la fois — la montée des comportements individualisés. Cela est vrai pour l'usage de la force de travail par le recours diversifié aux formes d'emploi ; pour l'organisation du travail, avec, entre autres, les horaires dits « personnalisés » ; pour les modes de rémunération, avec une individualisation croissante des salaires. Cela est vrai, aussi, bien que moins connu, pour le mode de réglement des conflits. On assiste en effet à une « juridictionnalisation » croissante du traitement des conflits collectifs du travail au détriment des procédures non juridictionnelles mais réglementaires pourtant plus spécifiquement adaptées à ce type de contentieux (5).

Pour l'heure, la riposte syndicale se limite à un effort de prise en compte d'une revendication qui tend à s'autonomiser : écoute plus attentive face aux demandes et réactions de la base ; amorce de tactiques nouvelles par la mise en place de modalités d'affrontement aux conséquences moins préjudiciables pour les salariés que les grèves traditionnelles ; élaboration de plateformes revendicatives plus sensibles aux réalités et contraintes économiques.

Mais ce dispositif purement défensif ne semble pas être à la mesure des mutations en cours. Il est vrai que la situation est extrêmement complexe et dépasse sans doute la simple question du syndicalisme. Car la perte d'audience, la démobilisation, la désunion syndicales sont aussi les signes d'une crise plus profonde : celle du monde salarial.

---

(5) L'affaire ARTOIS-EXPRESS est particulièrement significative à cet égard : alors qu'une procédure réglementaire de médiation était sur le point d'aboutir au règlement à l'amiable par les grévistes des sommes perdues par les non-grévistes, l'avocat de ces derniers leur conseillait de refuser tout autre mode de règlement du conflit que judiciaire » (rapport du médiateur).