

Cahiers de Socio-Economie

Sous la direction de
A. Jacob et H. Vérin

L'INSCRIPTION SOCIALE DU MARCHÉ



L'Harmattan
LOGIQUES SOCIALES



Claude DOR7

L'INSCRIPTION SOCIALE DU MARCHÉ

*Colloque de l'Association pour le développement
de la socio-économie.
Lyon, novembre 1992*

Textes rassemblés par A. Jacob et H. Vérin

© L'Harmattan, 1995
ISBN : 2.7384-3145-3

Editions L'Harmattan
5-7, rue de l'École-Polytechnique
75005 Paris

Troubles sur les produits d'Etat et écriture des conventions collectives de travail de 1936

CL. DIDRY
R. SALAIS

Introduction

Il est bien connu qu'un secteur a joué un rôle crucial dans l'émergence des conventions collectives de travail de 1936 : c'est la métallurgie parisienne dont la convention collective (publiée le 12 juin 1936, mais dont le processus de préparation est bien antérieur) est à maints égards un modèle, tant pour le texte des accords de Matignon du 7 juin que pour la loi du 24 juin et pour les textes d'accords ultérieurs dans d'autres secteurs et localités. Un élément est moins apprécié à sa juste valeur : le fait que le conflit se noue, dès 1935 et même dès les années antérieures, dans les industries d'armement travaillant pour la Défense nationale et, spécialement, autour d'un produit particulier : l'avion. En témoigne la litanie des premières grèves de mai 1936, suivant celle du 1^{er} mai : Bréguet au Havre le 12 mai ; Latécoère-Marseille le 13 ; Latécoère-Toulouse le 14 ; Bloch à Courbevoie et Lioré à Villacoublay le 14 également ; Nieuport à Ivry le 21 mai¹... ; ainsi que les grèves pionnières de fin 1935, sans cesse rappelées dans la presse syndicale : les Acières et Forges de la Marine et d'Homécourt de Saint-Chamond (tourelles de canon pour la marine et autres « fabrications spéciales ») et les chantiers de Penhoët à Saint-Nazaire (navires de guerre, hydravions, avions militaires). Ce sur quoi ces grèves se nouent est également particulier : la dénonciation, par le patronat, des quelques contrats collectifs de travail signés en 1919, au lendemain de la Première

Guerre mondiale et encore en vigueur, et, surtout, l'énonciation progressive, au sein du mouvement ouvrier, de nouveaux contrats collectifs auxquels faire adhérer, par la lutte pour des comités d'usine, les patrons des diverses entreprises du secteur.

Dans un texte antérieur¹, nous nous étions intéressés au processus d'écriture des conventions du travail – au sens de l'économie des conventions – qu'exprimait la publication au *Journal Officiel*, après extension, des textes d'accords sur les conventions collectives de travail. La présente contribution s'intéresse à la phase première de ce processus : l'ouverture, par l'action de réarmement de l'Etat, d'un ensemble de troubles² autour des produits d'un secteur, par ailleurs largement épargné par la crise économique des années 1930 ; l'élaboration autonome, par enquête, d'un contrat collectif de travail type par le mouvement syndical du secteur (animé par la C.G.T.U.) ; le processus d'écriture proprement dit, lié aux grèves de 1936 et à la victoire du Front Populaire, qui bascule en quelques jours d'accords signés par entreprise aux Accords Matignon, du « *contrat collectif* » à la « *convention collective par industrie* » étendue par l'Etat³.

La multiplication des défaillances de coordination et l'ouverture de l'action

L'avion est l'exemple le plus clair d'un ensemble de troubles durables sur les produits d'armement que l'action de réarmement de l'Etat va créer. Le réarmement engendre une série de désajustements entre les actions économiques (production, travail, demande) des acteurs concourant à la définition et à la production de ces produits. Ces acteurs sont nombreux et divers : administrations et corps divers de l'Etat ; banques finançant la trésorerie des entreprises ; patrons d'origine et d'intérêts divers, gérants ou créateurs d'entreprises de nature et de taille diverses ; salariés relevant, le plus souvent, de corps de métiers qualifiés caractérisés par une maîtrise des savoirs et de la qualité du produit. De mul-

1. C. Didry et R. Salais, 1991.

2. L'image évoquée par l'emploi du terme de « troubles » est reprise de C. Bessy et F. Chateauraynaud, 1992.

3. Notre connaissance des multiples événements de cette période est encore sommaire et trop souvent de seconde main (ce qui n'enlève rien à la valeur des travaux que nous avons étudiés) pour que ce qui suivra puisse être considéré par le lecteur autrement que comme un ensemble d'hypothèses, étayées par les informations à notre disposition.

1. Nous avons constitué cette chronologie à partir de G. Lefranc, 1966.

tiples occasions de défaillance de coordination se créent entre eux et vont s'exacerber tout au long de ces années. Ce qu'impose le réarmement – mais l'adhésion à ce constat sera inégale, progressive et pleinement réalisée en 1940, c'est-à-dire trop tard –, c'est une production d'armements qui soit en quantité suffisante et de qualité adéquate à une guerre « moderne ». Les situations de travail et de production de ces secteurs ont donc comme caractéristique d'exiger, pour que la coordination se déroule d'une façon économiquement efficace, la construction d'une visée commune entre les acteurs : celle de la Défense nationale. Tout le problème de la période est, au fond, d'arriver à l'« inscrire dans » chaque produit d'armement : dans la définition de ses caractéristiques et de ses modalités de production ; dans les objets techniques, dans l'organisation, dans les attentes et les actions des acteurs intervenant dans sa fabrication. Pour que ces produits soient « bons » (mais seul le déclenchement de la guerre permettra d'en faire l'épreuve et ce sera une défaite), il faut que cette visée commune soit « bien » définie, qu'elle s'incorpore et s'exprime dans chaque élément participant à la coordination économique autour de lui.

Ces produits sont particuliers : il s'agit de produits d'Etat. L'Etat est le client, unique de surcroît ; il est porteur de la définition stratégique et militaire de ces produits et de leur usage sur le champ de bataille ; il définit le bien commun en cause : l'indépendance nationale ; il est à l'initiative des « troubles » ainsi créés. Aussi, quoiqu'en aient les acteurs des entreprises et des branches, au départ bien souvent tournés vers une définition et une satisfaction autonomes de leurs intérêts, ils sont contraints de tourner leurs regards vers la « question de l'Etat », de préciser leurs attentes envers lui, spécialement les réponses qu'il devrait apporter aux défaillances de la coordination économique qu'il a contribué à faire naître. Il y a circularité et interdépendance : attentes et conceptions de l'Etat des uns ne sont pas indépendantes de celles des autres acteurs. Ces préoccupations concernent aussi, bien évidemment, les différentes directions ministérielles, les représentants des syndicats ouvriers et patronaux. Elles interfèrent sur les conventions entre acteurs : conventions de qualité des produits et conventions du travail.

L'incertitude sur la qualité de ces produits est extrême. Elle va transparaître de multiples manières, notamment dans les définitions concurrentes et désajustées qui en sont proposées¹.

1. Nos sources principales sont, ici, R. Frankenstein, 1982 et M. Margairaz, 1991.

DU CÔTÉ DES REPRÉSENTANTS DE L'ÉTAT

L'Etat est déjà, dans cette période, fabricant d'armes dans ses arsenaux, ateliers, manufactures ; cependant les troubles du réarmement ne concernent pas centralement ce secteur, mais plutôt celui des entreprises privées travaillant, dans des proportions variables, pour la Défense nationale¹. Les administrations de l'Etat sont ainsi contraintes de s'engager dans une redéfinition de leurs rapports avec ces entreprises, ce qui est source de nombreuses défaillances de coordination dont témoigne, spécialement, la relance des commandes d'avions militaires.

La crainte politique suscitée en 1934-1935 par le réarmement allemand se traduit par l'injection massive de crédits publics sous la forme de commandes d'avions en grande quantité. Cette injection révèle un manque de définition de l'« avion militaire » devant répondre de façon adéquate à cette crise. Le programme tactique de l'Armée de l'Air est publié tous les deux ans ; le premier, celui de 1934, hésite à définir les types différenciés d'avions dont aura besoin la guerre future. On ne renonce pas au multiplace de combat, à la fois avion de chasse, de reconnaissance et bombardier, inspiré par la doctrine du général italien Douhet, « bon à tout, donc bon à rien »². La politique de concentration et de décentralisation, menée depuis 1928, n'a eu, selon l'aveu de Marcel Déat, ministre de l'Air en 1936 jusqu'au gouvernement de Front Populaire³, que des résultats limités : l'industrie aéronautique en tant qu'entité collective n'existe pas face aux besoins de coordination qu'implique la production en grand d'avions (moteurs et cellules, donneurs d'ordre et sous-traitants).

L'état-major est, dans les différents domaines, perfectionniste et réclame sans cesse des améliorations sur les matériels en cours de fabrication⁴. Ses hésitations viennent en partie de ce qu'il est un lieu de confrontations entre la marine et l'armée de terre qui portent chacune une conception propre de l'avion, envisagé comme soutien tactique dans des stratégies

1. La mobilisation des entreprises passe par le devis dans le cadre de marchés publics. Le recours aux entreprises privées par une telle procédure se stabilise au cours du XVIII^e siècle selon H. Vérin, 1991 et confère à l'ingénieur une place centrale.

2. R. Frankenstein 1982, p. 246. Sur le rôle que joue la doctrine du général Douhet dans les débats autour du BCR et dans l'institutionnalisation de l'armée de l'air en 1934, voir Vennesson 1992.

3. Frankenstein *Op. cit.*, p. 240.

4. *Op. cit.*, p. 229.

sur lesquelles elles veulent conserver la haute main. L'Armée de l'Air, créée par la loi du 2 juillet 1934, a du mal dans ce cadre à faire valoir ses intérêts propres, cohérents avec une conception de l'avion entendu comme « produit de masse », dont la force vient du nombre¹. Le seul avion « moderne » du programme de 1934, le Morane 405, est très complexe et ne se prête pas à la construction en série². Or, pour répondre à la crise internationale, il faut de la série, autrement dit une rationalisation *du produit et de la production*.

Mais la logique de l'annualisation des crédits budgétaires borne³, dans toute l'industrie de guerre, l'horizon des entreprises. Incertaines du lendemain, elles sont détournées de l'investissement de crainte de ne pouvoir amortir. Les délais de conclusion des marchés d'Etat sont interminables. Les difficultés de la reconversion des industries d'armement aux lendemains de la Première Guerre mondiale sont encore très proches. La perspective d'une nationalisation des industries d'armement évoquée bien avant le Front Populaire n'est pas davantage mobilisatrice. Aussi les entreprises préfèrent-elles les petites séries destinées aux marchés étrangers où elles peuvent valoriser la réputation acquise sans avoir à investir et à s'engager dans la rationalisation. Enfin, la nationalisation de 1936 ne porte que sur les outillages. Les modèles restent la propriété des constructeurs privés et un système de redevances versées par l'Etat pour la construction en série de prototypes encourage un repli des constructeurs sur les prototypes antérieurs à la nationalisation.

DU CÔTÉ DES ENTREPRISES ET DU TRAVAIL

Réciproquement ces modalités d'action de l'Etat, dont le désajustement apparaît alors à mesure que se précise la définition des produits nouveaux nécessaires, confortent avant juin 1936 les attitudes et attentes des patrons dans leurs activités d'armement. On pourrait les définir globalement comme une non-perception de l'intérêt qu'ils auraient à se lancer dans des investissements de rationalisation. A la relance des commandes d'Etat à partir de 1932 répond, globalement, l'incapacité des entreprises à y faire face. Les capacités de production sont limitées. Certaines entreprises sont en situation de monopole (Marine et Homécourt pour les tourelles de canon de marine par exemple) ou très peu nombreuses (quatre pour

les blindages). L'industrie est de nature artisanale. Le parc de machines-outils est modeste, relativement à l'équipement des industries comparables en Allemagne ou aux Etats-Unis¹.

La faiblesse de l'« outillage », selon le terme de l'époque, est très marquée dans les entreprises aéronautiques, accompagnant leurs penchants aux prototypes et la personnalité de leurs patrons, plus inventeurs-bricoleurs qu'industriels². C'est ainsi que Dewoitine ne disposait que de 7 tours, 3 fraiseuses, 2 étaux-limeurs. « *Ailleurs, les pièces chaudronnées, au lieu d'être produites d'un seul coup à la machine, étaient découpées à la cisaille et formées au marteau sur des formes de bois.* » Il suffira, dans l'été 1938, de la mise au point d'outillages pour une somme de 9 millions de F pour faire passer le temps de fabrication d'un Morane de 30 000 heures à 8 500 heures. Encore cette modernisation de la chaîne se produira-t-elle dans l'usine nationalisée de Bouguenais (près de Nantes), mais non dans l'entreprise privée Morane qui utilise toujours les anciennes méthodes.

Dans les constructions navale et aéronautique, il semble bien que continue de dominer la figure de l'ouvrier spécialiste, héritier des traditions de métier, organisant le travail des compagnons et des équipes, disposant d'un savoir-faire sur la matière travaillée qui le rend maître de la qualité des pièces et du produit final³. Les critiques ne manquent pas qui stigmatiseront après coup la stérilité des bureaux d'étude, ainsi que les ingénieurs qui ignorent ce qu'est une machine-outil et conservent la mentalité du prototype⁴ : ainsi la stupéfaction de Daladier déclarant, devant la commission d'enquête de 1947 à l'Assemblée nationale⁵, avoir été frappé du fait que « *le travail à la lime avait une importance plus considérable que le travail à la machine... [notamment] dans la partie des usines Hotchkiss où l'on fabriquait des canons* »⁶. Mais les produits ainsi fabriqués ont une forte et ancienne réputation de qualité⁷.

1. R. Frankenstein 1982, p. 239 et suivantes.

2. Pour E. Chadeau, 1988, le secteur de l'aviation se caractérise par le fait qu'il ne suit pas la voie schumpétérienne de « *création destructrice* » qui mène à la concentration des activités dans un nombre limité de grandes entreprises.

3. Si l'on suit D. Phan, 1991, la figure de l'ouvrier spécialiste se retrouve aussi dans une entreprise automobile liée à la construction aéronautique : Renault.

4. R. Frankenstein 1982, p. 260.

5. Commission d'enquête sur les événements survenus en France de 1933 à 1945.

6. R. Frankenstein, p. 239.

7. Cet « *artisanat 1982* » de l'armement contraste avec l'usine automobile qu'Hotchkiss édifie en 1926 à Saint-Denis selon une conception ration-

1. Nous suivons ici P. Vennesson, 1992.

2. R. Frankenstein 1982, p. 260.

3. *Op. cit.*, p. 241 et suivantes.

Les patrons craignent les embauches trop massives et rapides en raison des aléas de la commande publique. Les ouvriers les redoutent également pour la raison inverse et travailleraient d'autant plus lentement qu'ils sont incertains sur les travaux et les commandes à venir. En même temps ces spécialistes sont en nombre insuffisant, par exemple pour encadrer et former les ouvriers qui devraient être embauchés pour accroître la production ou pour pallier, après 1936, les effets de la réduction du temps de travail à 40 heures dans des activités peu mécanisées (comme la construction navale). Les rapports des conseils d'administration insistent fréquemment sur l'excellence de leur main-d'œuvre, sur le prix que les dirigeants attachent à de bons rapports de travail. Ces entreprises sont un des derniers refuges des contrats collectifs de travail signés entre 1917 et 1921 sous l'impulsion de l'Etat patron.

La déstabilisation des conventions du travail

Ainsi, plus que la crise économique, c'est la recherche, au nom d'un bien commun supérieur (la Défense nationale), d'une production d'armements de plus grande quantité, davantage soumise à la rationalisation des produits et à la série qui ébranle les équilibres conventionnels établis dans les entreprises et les localités aux lendemains de la Première Guerre mondiale. Cet ébranlement rouvre l'accès, pour les différents acteurs, à une variété de registres d'action plus grande qu'auparavant.

Les travaux d'historiens, les témoignages de l'époque, les comptes rendus annuels aux conseils d'administration des entreprises témoignent, dans ce secteur (plus que dans d'autres comme l'automobile), d'une lancée sur les routines de production et de travail acquises à la fin de la Première

nelle de pointe, dans le respect d'une réputation de qualité et au prix de lourds investissements : « Premier élément : la qualité exceptionnelle de la fabrication. Disons simplement la qualité Hotchkiss, car c'est tout dire.

Chez Hotchkiss, la main-d'œuvre a toujours été sélectionnée, la quintessence de la qualité des métaux a toujours été recherchée, les machines-outils les plus perfectionnées ont toujours été adoptées. Le résultat a amené ce que je dénommais tout à l'heure la qualité Hotchkiss, qualité à laquelle le monde entier rend hommage, qui est celle de la mitrailleuse Hotchkiss, et qui produit des voitures dont la sécurité est telle qu'on peut s'embarquer pour n'importe quel voyage, si éloigné soit-il, avec la certitude qu'on arrivera au but. Le signataire de ces lignes, qui possède une Hotchkiss depuis plusieurs années, et qui a parcouru avec elle toute une partie de l'Europe, peut en parler savamment ». Extrait de la 12^e Ch. Hotchkiss, type 1926, in : *La Pratique automobile* (15 octobre 1926).

Guerre mondiale sous le contrôle, déjà, de l'Etat. Mais sous la demande étatique, les ingénieurs relancent les processus d'innovation sur les produits, parfois en rouvrant des dossiers fermés depuis 1919. Ils essaient d'accélérer la machine productive¹.

Le choc ainsi créé va révéler progressivement aux acteurs la fragilité du compromis passé, il y a vingt ans, en matière de forme de rémunération et de classification salariale, mais aussi son enjeu central : la définition et le respect des normes de qualité des produits. Or ces normes de qualité sont hautement particulières : ce sont des normes de qualité militaire. Elles sont étroitement définies et vérifiées par les contrôleurs techniques lors de la réception des produits. Rappelons aussi que, tout comme le professionnel au moment de l'embauche, les produits sont soumis à des essais (de fiabilité, de résistance, de précision, de maniabilité, etc.) et qu'ils sont testés lors des manœuvres militaires. Le respect de la qualité des produits est d'autant plus décisif que la période est marquée par la perspective d'un affrontement « en vraie grandeur », qu'il faut innover et définir de nouvelles normes de qualité, souvent par tâtonnements et essais successifs.

Notre hypothèse est que ce processus réactive la responsabilité ouvrière vis-à-vis de la qualité du produit et qu'à partir d'elle le compromis sur les formes de rémunération établi dans les contrats collectifs anciens est déstabilisé. Le salaire, nous indiquent avec beaucoup de détails W. Oualid et C. Picquenard², a, pendant la guerre de 1914-1918, dans les industries travaillant pour la Défense nationale³, deux formes essentielles, articulées l'une à l'autre : le salaire d'affûtage

1. « A Saint-Chamond, les commandes de blindage et de tourelles marines ont donné de l'activité à des fabrications qui avaient été en sommeil pendant près de vingt ans : les courts délais qui nous sont demandés, par suite de la rapidité de la construction obtenue par les arsenaux, nous imposent une cadence supérieure à celle que réalisaient les périodes actives d'avant la guerre ; des installations nouvelles de traitement thermique et d'usinage ont été nécessaires, ainsi que le développement des bureaux d'étude. Les résultats de réception de nos fournitures sont satisfaisants. » Extrait du Rapport pour l'année 1934 au conseil d'administration de la Compagnie des Forges et Aciéries de la Marine et d'Homécourt.

2. W. Oualid et C. Picquenard, 1928.

3. A la fin des hostilités, un minimum de deux millions de travailleurs bénéficiaient d'un tarif des salaires fixé et réglementé. « Sur cet effectif global, ceux relevant du Ministère de l'Armement étaient au nombre de près de 1 700 000, et la plupart n'eussent jamais été appelés à l'avantage d'un salaire minimum garanti et contrôlé sans l'initiative du Ministre » (dont 403 000 pour le seul département de la Seine), (Extrait du Rapport pour l'année 1934 au conseil d'administration de la Compagnie des Forges et Aciéries de la Marine et d'Homécourt, p. 217).

(auquel peuvent s'ajouter diverses primes) et le salaire aux pièces (qui doit fournir un boni, calculé par rapport au salaire d'affûtage, sous réserve d'atteindre un nombre minimum de pièces, considéré comme normal). Ces formes de rémunération sont encore celles des industries d'armement des années 1930. Il s'agit, pour les deux, de salaires au temps minima. Quelle relation ces formes de rémunération entretiennent-elles avec la qualité du produit ?

Ces salaires sont définis par profession (ou spécialité, les tableaux de tarifs reposant sur des listes d'appellations). Plusieurs moments sont décisifs dans leur attribution. Le classement de l'ouvrier professionnel (i.e. qui a fait l'apprentissage) se fait à partir de l'essai : l'ouvrier doit montrer qu'il est capable d'exécuter l'essai prévu pour sa profession. Le salaire d'affûtage lui est alors dû par le simple fait qu'il est à la disposition de l'employeur et indépendamment de ce qu'il peut faire » [« c'est un salaire de présence ou au temps »]¹. La détermination du salaire aux pièces, qui permet d'atteindre le boni prévu, est un autre moment délicat, générateur de contestations, car ce salaire doit être juste et véritablement accessible. Les instructions de 1917 précisent qu'en cas de contestation :

« ... sur un tarif de pièces, l'industriel pourra faire la preuve que ce tarif permet d'atteindre le boni prévu, en appliquant l'une des méthodes suivantes. Il pourra justifier de l'exactitude de son tarif en faisant exécuter le travail par un ouvrier ou une ouvrière qu'il aura choisi. Le travail devra être exécuté avec les mêmes outils que ceux qui sont utilisés couramment et, d'une manière générale, dans des conditions identiques. L'expérience devra porter au moins sur une demi-journée et être faite en présence des ouvriers intéressés. Toutefois, comme l'ouvrier ou l'ouvrière choisie par l'employeur pour l'exécution du travail sera vraisemblablement d'une capacité professionnelle au-dessus de la moyenne, il y aura lieu d'appliquer au salaire qui aurait été obtenu par cet ouvrier ou cette ouvrière un coefficient de réduction, afin de déterminer le salaire auquel aurait pu atteindre un ouvrier moyen. Cette méthode pourra toujours être employée lorsqu'il s'agira d'établir si des marchandages (devis) permettent d'atteindre les salaires prévus par le tarif, ou lorsqu'on se trouve en présence de fabrications qui ne sont pas encore au point, ou encore d'ouvriers et d'ouvrières insuffisamment adaptés à leur travail. Lorsque, au contraire, on se trouvera en présence de travaux s'exécutant en série, pour lesquels la fabrication sera parfaitement mise au point et qui seront exécutés par un personnel suffisamment exercé, on pourra employer

1. W. Oualid et C. Picquenard, 1928, p. 189.

une autre méthode. Elle consistera, après avoir éliminé les ouvriers manifestement supérieurs, et les ouvriers manifestement inférieurs, à prendre la moyenne arithmétique de la production des autres ouvriers. Cette moyenne donnera la production de l'ouvrier moyen. »

Dans ce réglage délicat des formes de rémunération, la qualité du produit (les pièces) demeure dépendante de la qualité du travail et de la responsabilité de l'ouvrier. Il a satisfait à l'essai professionnel ; ses pièces sont réceptionnées et lui sont décomptées s'il y a malfaçon¹. La formule est mixte entre un salaire au rendement (tant de pièces dans un temps déterminé) et un salaire « en conscience » dans lequel la qualité du produit usiné par un travail peu outillé repose sur la confiance dont on entoure l'ouvrier. C'est sur cette confiance si difficile à créer et à maintenir qu'insistait la délégation ouvrière signant en 1919 la convention collective de la métallurgie parisienne :

« Les représentants de la Fédération des Métaux, après avoir exposé que l'hostilité et l'opposition rencontrées par ce genre de travail [NR : aux pièces, à la prime ou aux bonifications], largement appliqué actuellement en France, étaient surtout provoquées par l'absence de règles et de contrôle dans l'élaboration des tarifs, ont demandé que les industriels donnent à leurs ouvriers, travaillant aux pièces, des garanties sérieuses telles que la garantie d'un taux d'affûtage, la possibilité pour l'ouvrier travaillant consciencieusement de s'assurer une majoration de gain répondant légitimement à l'activité et aux efforts qu'il consent, et que les tarifs, une fois établis, les ouvriers aient la certitude que leur production intensifiée n'aura pas pour conséquences successives des diminutions qui découragent l'effort et se retournent contre les méthodes d'intensification de la production. »²

Le lancement de nouvelles fabrications, la perspective d'une rationalisation grâce à des investissements dans l'outillage mettent en question cet équilibre conventionnel. Les mouvements ouvriers dans ces industries, qui revendiquent un nouveau contrat collectif, s'attaquent à l'importance du boni : les ouvriers exigent un retour à la confiance, en refusant la conception en terme de sanction que comporte le boni. Ils demandent aussi la reconnaissance de leurs

1. Un article de la décision de 1917 prévoit que les pièces mal façonnées sont « rendues inutilisables en sa présence, à moins que, à l'aide d'une rectification dont sera juge le contrôle, ces pièces puissent être utilisées ; les salaires s'élèveront alors au taux des salaires gagnés, moins la rectification ».

2. In J. Saglio, 1988.

délégués¹ par les directions d'entreprise. On peut donc faire l'hypothèse que les années 1930 sont marquées, dans ces industries liées à l'Etat, par une activation des valeurs d'autonomie ouvrière au nom d'une demande de confiance et d'équité. Il se produit ainsi, dans ces entreprises, une ouverture de l'action vers différentes coordinations possibles : l'Etat, lui-même, on l'a vu, divisé selon ses administrations, pèse, directement ou non, vers la rationalisation industrielle et la série ; les ouvriers activent autonomie et confiance ; les dirigeants des entreprises hésitent à s'engager dans les investissements qu'appelle l'accroissement demandé de la production.

Mais la coordination, réclamée par les ouvriers professionnels, selon la confiance que chacun porte à l'autre (qualifiée in R. Salais et M. Storper², de coordination selon un monde possible interpersonnel), est ambiguë. N'exclut-elle pas du monde possible qui la porte un acteur-clé de la situation : l'employeur ? Le rôle du délégué, tel, en tout cas, qu'il sera codifié en 1936, n'est pas de négocier avec l'employeur l'évolution des conditions du travail, par exemple les conditions d'introduction de l'outillage qui ménageraient les conventions existantes de travail, mais de le surveiller dans son respect des règlements étatiques. Vis-à-vis de l'employeur, c'est d'avantage la méfiance qui sera prise comme fondement de l'écriture des conventions collectives³. L'appui revendicatif sur le contrat collectif des métiers et l'autonomie correspondante du travail devient donc passéiste en ce sens qu'il n'intègre pas la « modernisation » dans sa défini-

1. Délégués ouvriers auxquels seront consacrés les premiers articles (après, cependant, le droit syndical – cette hiérarchie n'est pas innocente) des conventions collectives de 1936. Ainsi dans la convention type publiée par l'Union des métaux de juin-juillet 1936 :

ART. 4. – Dans chaque établissement occupant plus de dix ouvriers, il est institué, dans chaque atelier ou fraction d'atelier, des délégués ouvriers, titulaires et suppléants.

ART. 5. – Le délégué est le représentant du groupe d'ouvriers auprès de la direction. Les délégués ont qualité pour présenter à la direction les réclamations individuelles qui n'auront pas été directement satisfaites, visant l'application des lois, décrets, règlements du code du travail, des tarifs de salaire et des mesures d'hygiène et de sécurité.

ART. 6. – Les attributions des délégués sont strictement limitées par l'article 5 précédent.

2. R. Salais et M. Storper, 1993.

3. La lecture comparée des deux textes, l'un de Benoît Frachon sur les contrats collectifs, l'autre d'Ambroise Croizat sur les comités d'usine (à laquelle invite leur présentation, face à face, en première page du *Métallurgiste* de juin 1935, organe de la Fédération Unitaire des Métaux-Voiture-Aviation) est révélatrice des difficultés de la prise en compte du couple méfiance-confiance et de la définition de l'autonomie. Ainsi Benoît Frachon : « En France, sur un million d'ouvriers métallurgistes, quelques milliers seulement travaillent sous le régime de contrats dont la plu-

tion : il laisse celle-ci, d'une part à l'Etat, simultanément employeur, commanditaire et édicateur de réglementations, d'autre part à l'employeur et aux ingénieurs préoccupés de rationalisation. La lutte contre les boni induit une montée du critère objectif du temps de travail dans la mesure de la rémunération. Les « salaires horaires minima garantis », indiqués dans la convention collective des « industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne », ont, ainsi que le montre une lecture précise de l'article 19¹, le statut de taux d'affûtage dû par l'employeur en raison de la seule présence au travail de l'ouvrier, statut étendu à toutes les catégories ouvrières : professionnels, O.S. et manœuvres. Relayée par la loi des 40 heures et par son application rigoureuse, cette montée du temps ouvre la voie à la rationalisation du travail : calcul des temps élémentaires, salaire objectivement lié à la définition du poste de travail. Seul, dans l'entre-deux de la méfiance, l'ingénieur rationalisateur peut proposer une définition minimale de l'équité : l'objectivité d'une mesure extérieure aux personnes. Il instrumentera la confiance en prenant une posture d'arbitre.

Le processus d'écriture des conventions collectives de 1936 : de l'entreprise à l'Etat

CONVENTIONS ENTRE PERSONNES ET CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

La lecture des textes de 1936, de leurs articles et intitulés éclaire les domaines sur lesquels portent les conventions

part laissent encore fort à désirer. Pour les autres, c'est le régime de l'arbitraire le plus absolu. Aucune garantie pour les salaires ; les systèmes de calcul des gains sont multipliés et compliqués volontairement par les patrons... Le patronat de la métallurgie est un des mieux organisés, et ses organisations comptent parmi les plus brutalement réactionnaires. Sa puissance – on pourrait dire sa souveraineté – dans la République est telle qu'il peut violer impunément la loi ». Et Ambroise Croizat : « Ces organismes [NR : les comités d'usines... "qui rassembleront les délégués de toute tendance"] qui doivent comprendre les délégués élus, des équipes ou des ateliers, auront, comme tâche, de travailler à l'élaboration du contrat collectif, à l'organisation et à la préparation de l'action pour en imposer la signature et à veiller ensuite au respect et à l'application des clauses du contrat. Épaulés par de fortes organisations syndicales, il n'est pas exagéré de prétendre que tout le pouvoir incombe aux comités d'usines. »

1. L'article 1^{er} de la convention fait, par ailleurs, référence, pour l'application du barème de salaire annexé à l'article 19 (« pour les adaptations qu'il y a lieu de faire subir au barème de base, pour les différents centres périphériques de la Seine-et-Oise ») au décret du ministère de l'Armement du 17 février 1917.

de travail entre les personnes. Deux domaines s'y retrouvent systématiquement.

Le premier porte sur les formes de rémunération (par exemple de nombreux textes ont en annexe des tableaux de tarifs par pièce ou produit, ou de taux de salaire horaire minimum par catégorie de travailleur) qui sont rapportées, dans le premier cas à une appellation de métier, dans le second à la catégorie ouvrière (comme ouvrier spécialisé, qualifié, professionnel). Le travail en équipes, la définition du temps de travail (« *le travail effectif* » souligne un accord), l'application de la loi des 40 heures et, spécialement, les possibilités de dérogation, l'application ou non des tarifs aux travailleurs à domicile, le travail en dehors de l'entreprise peuvent être adjoints à ce premier domaine. Le second domaine est relatif aux modalités du lien avec l'entreprise : sa création (période d'essai, apprentissage, statut des jeunes), sa persistance (priorité de réembauche après des événements tels que maladie, maternité, service militaire), sa cessation (délai-congé réciproque). Un sort particulier est fait à deux problèmes : le statut des arrêts de travail (arrêt accidentel des machines, mise en route) indépendants de la volonté de l'ouvrier et celui des fluctuations à la hausse (recours aux heures supplémentaires, embauche de temporaires) ou à la baisse (baisse temporaire des horaires, partage du travail, mise en chômage momentané) du volume de travail.

Ce premier domaine porte sur les conventions relatives à la *productivité du travail* et le second sur celles relatives au *chômage*. Le premier règle en effet les rapports entre qualité et quantité du travail d'une part et rémunération d'autre part à travers la définition des formes de rémunération et les appellations du travail. Quant au second, il précise le lien des salariés avec l'employeur, les responsabilités des uns et de l'autre en matière de rémunération et d'usage du temps non travaillé en cas d'aléa, accidentel ou économique.

Mais les textes des conventions collectives sont, tout en la contraignant, une ressource de l'action. Ils ne sont ni une codification, ni une réplique des coordinations effectives.

Comme nous l'a suggéré H. Vérin¹, le travail, pour la personne qui l'exerce et dans le cours de son exercice, se définit comme « *un projet pris entre une attente et un produit* ». A ce titre, exercé à plusieurs selon la visée commune d'un produit, le travail implique une coordination des attentes entre elles et un ajustement progressif des projets

1. Rapport de synthèse au second atelier « *Le marché du travail* » (13 février 1992) du séminaire annuel de l'Association pour le Développement de la Socio-Economie (ADSE).

individuels à mesure que la réalisation du produit avance. Si cette coordination s'appuie sur le processus de réalisation du produit et sur les objets présents, seules les conventions qu'ont progressivement formées entre elles les personnes leur permettent d'achever cette coordination dans l'« *espace* » décisif pour chacun : celui de ses attentes et de ses projets. Ces conventions en acquièrent ainsi un *sens* pour chacun, en rapport avec les actions de travail que les personnes conduisent, qu'il y ait ou non un accord explicite, objectivé sous une forme extérieure. En revanche, les conventions collectives sont des textes d'accord, issus d'un processus social et collectif d'écriture. Certes comme les conventions du travail ont un sens pour les personnes, leur écriture par elles est possible. Mais cette écriture, quand elle a lieu, est une réalité en soi et qui fait effet. En effet qui écrit, selon quel processus, avec quels mots, pour quelles fins ? Les conventions n'offrent-elles pas une résistance à l'écriture ? Quelle influence a sur leur évolution l'extériorité des conventions sous forme d'un écrit ? Qu'est-ce qui est écrit et ne l'est pas ? Il est donc pertinent d'approcher les conventions collectives en les considérant comme *une* écriture, doublement contextualisée par l'époque et le lieu, des conventions du travail.

POSER SUR LE PAPIER UNE REVENDICATION

Les conventions collectives ne figurent pas dans le programme du Rassemblement Populaire qui sort gagnant des élections de 1936¹. Elles font cependant partie du « *Plan du Travail* » proposé par la CGT dès 1934-1935 et figurent dans la plate-forme commune PC-SFIO de septembre 1935 (« *Généralisation des conventions collectives de travail sous contrôle ouvrier* »). Pierre Laroque présente en 1934 un rapport sur les conventions collectives devant le Conseil National Economique². La convention collective de travail est, à nouveau, dans l'air.

Pendant, ces ressources ne sont pas mobilisées par les acteurs dans la première phase de l'écriture : celle qui se déroule dans les entreprises de l'aéronautique et, plus précisément, au sein de leurs ouvriers professionnels et sous l'impulsion des militants syndicaux. Cette phase est très largement celle d'une écriture pour soi et entre soi. Elle mobilise le sentiment d'appartenance des ouvriers à une même communauté professionnelle et leur propose comme prin-

1. M. Margairaz, 1991, p. 232.

2. Par ailleurs, le CNE est lié à l'origine en 1925 à une initiative de la CGT.

cipe légitime de coordination la confiance envers les capacités ouvrières.

Au sein de la Fédération Unitaire des Métaux particulièrement active dans la construction mécanique de la région parisienne, l'horizon du Rassemblement Populaire antifasciste explique sans doute l'ouverture vers une institution coordinatrice, rejetée peu de temps auparavant au nom de la « collaboration de classes » : le contrat collectif. Nous notions précédemment qu'en juin 1935 la une du *Métallurgiste*, l'organe de la fédération unitaire des métaux, est composée de deux articles qui se répondent : celui de gauche sur le contrat collectif et celui de droite sur le comité d'usine. Le comité d'usine est présenté comme un moyen pour élaborer le contrat collectif et pour l'obtenir, dans la mesure où il permet le regroupement le plus large possible des ouvriers. Le contrat collectif et le comité d'usine permettent aux militants syndicaux de proposer aux ouvriers une nouvelle lecture des conflits du travail. Au-delà de la simple action de revendication ouvrière soutenue par le syndicat, les conflits sont présentés à l'aune de l'« unité à la base » réalisée par les ouvriers.

Cette orientation nouvelle s'accompagne d'« un travail long, patient et systématique d'enquête sur les salaires dans les établissements industriels concernés. Il semblerait même que Georges Friedmann ait, à l'époque, participé à la réalisation de cette enquête »¹. Cette enquête, selon J. Saglio, a rendu possible la constitution de la « proposition fort élaborée de grille de salaire » que les syndicalistes ont présentée aux représentants patronaux avant la signature des accords Matignon en juin 36.

Ce travail de préparation et d'enquête trouve un appui dans le développement² de journaux d'entreprises parallèlement à l'implantation de sections. Un article précise, pour ce qui concerne l'implantation syndicale dans la Région Parisienne :

« Parmi les nombreuses usines dans lesquelles nous avons acquis une grande influence, citons plus particulièrement celles de l'aviation, qui ont fait, toujours selon les déclarations de L'Usine³, du Comité des Forges, augmenter les salaires dans les derniers jours qui viennent de s'écouler, pour n'en citer que trois, les plus importantes, chez Bloch, chez Potez, chez Hispano. »

1. J. Saglio, 1988, p. 58, s'appuie sur les propos d'Henri Jourdain qui appartenait à la Fédération unitaire des métaux en 1936.

2. *Le Métallurgiste* de février 1936.

3. *L'Usine* est le journal du Comité des Forges.

Le même article souligne le rôle complexe que peut jouer, dans le cadre d'une implantation plus importante, le journal de section :

« Lorsque la répression patronale s'abat farouchement sur un ouvrier, aussitôt, et comme un seul homme, l'ensemble de l'atelier se lève et réclame l'abolition des sanctions patronales (...).

Nos journaux d'usines, il faut y revenir, ne nous servent pas seulement à poser au grand jour les revendications des travailleurs. Cette presse rend de très grands services dans le domaine du recrutement. Les revendications une fois posées sur le papier, il faut les développer dans des réunions d'équipes qui sont organisées par nos militants, et c'est précisément dans la mesure où elles sont bien présentées que leur développement est rendu plus facile. C'est aussi une base de rassemblement de tous les exploités sur des questions précises et la réalisation d'un véritable front unique de lutte jusqu'à complète satisfaction. »

La section syndicale et sa presse ont un rôle de « grossissement » des affaires individuelles dans l'entreprise. Cette « presse d'usine » fournit l'occasion aux militants ouvriers de « poser les revendications ouvrières sur le papier ». Elle forme une base de rassemblement (y compris des données nécessaires à l'action).

L'ACCORD DANS L'ENTREPRISE

En suivant les livraisons du *Métallurgiste* de juin 1935 jusqu'à la réunification de la fédération en mars 1936, il nous semble que plusieurs conflits montrent « en situation » l'ajustement entre le contrat collectif et le comité d'usine présentés en juin 1935. Un conflit illustre la première réussite de ce dispositif : c'est celui qui se déroule de novembre à décembre 1935 dans l'usine des Aciéries de La Marine et Homécourt à Saint-Chamond, usine qui fabrique des tourelles de canon de marine et se trouve, selon R. Frankenstein, dans une position de monopole de fait. Le conflit porte sur les transformations du système de rémunération ; la direction de l'usine cherche à introduire un système proche du système Rowan, en vue d'intensifier la production. Ce système retrouve les principes qui ont orienté l'action du ministre de l'Armement pendant la Première Guerre mondiale, A. Thomas.

Les syndicats dénoncent la « rationalisation », ce dont témoigne la souscription lancée par *Le Métallurgiste* en octobre-novembre 1935. Ce mouvement prend un caractère massif, en étant soutenu à la fois par la Fédération unitaire et par le Syndicat chrétien.

Un accord intervient le 25 novembre 1935 entre la direction des Aciéries et les ouvriers de l'usine, au terme de l'arbitrage du maire de Saint-Chamond, Antoine Pinay. Cet accord donne lieu à plusieurs lectures selon le point de vue syndical que l'on adopte. Dans *Le Métallurgiste*, trois points essentiels sont mis en avant :

« a) Les salaires des professionnels et autres seront classés en trois catégories distinctes ;

b) Tous les salaires d'affûtage sont augmentés de 20 %, au moyen d'un prélèvement sur la prime. (Un professionnel qui, avant la grève, avait un salaire de base de 2,80 et qui travaillait à la prime et lorsqu'il se coulait, ne recevait que ces 2,80 de salaire horaire, dorénavant il recevra 3,60) ;

c) Reconnaissance des délégués. Ces derniers seront reçus, et aucune sanction ne pourra être prise pour l'exercice de leur mandat. »

L'accord conclu porte davantage sur des questions de principe que sur des concessions immédiates en matière salariale. Il suppose la reconnaissance d'une classification, imposée par les ouvriers, où les « professionnels » conservent un rôle central. Il fait subir une transformation importante au mode de rémunération, en déplaçant le partage entre salaire d'affûtage et primes au profit du salaire d'affûtage. Il tire le salaire vers un salaire au temps. Le salaire au temps est donc le résultat de la lutte menée contre la rationalisation. Cela peut sembler étonnant si l'on suit les analyses de B. Mottez selon lequel le salaire au temps est le résultat de la rationalisation elle-même¹. En fait, la limitation du poids de la prime dans le salaire et, donc, l'accroissement du rôle du temps correspondent à un mouvement inverse de celui d'une rationalisation : il s'agit pour les ouvriers de conquérir le droit de contrôler eux-mêmes la qualité de leur produc-

1. Pour lui en effet, le taylorisme renverse le lien entre effort et salaire constitutif du salaire aux pièces. Le salaire aux pièces est censé pousser l'ouvrier à accroître son effort. Dans le cadre du taylorisme, pour B. Mottez, 1966, l'effort est suscité et encadré par l'organisation du travail, et le salaire au temps peut alors dans un second temps être augmenté par le partage des gains de productivité qui résultent d'un travail mieux organisé. Une telle interprétation ferait du rejet général du travail aux pièces et de la revendication du travail au temps par le mouvement ouvrier au tournant du siècle (et en particulier par les métiers les plus constitués tels que le livre) un pas vers l'organisation scientifique du travail. Il est pourtant difficilement concevable d'assimiler le « travail en conscience » que nous évoquions à un salaire au rendement taylorien. Ce dernier est, en fait, fondé sur l'analyse scientifique du travail, le découpage en tâches élémentaires, la rationalisation des outils..., tous éléments alors largement absents des activités que nous analysons.

tion, sans être soumis à des suppressions de primes par mesure disciplinaire. Si l'on joint à ces deux dispositions de l'accord la reconnaissance de « délégués ouvriers d'usine », on peut penser, à l'instar de G. Lefranc¹, que « A certains égards (cet accord) constitue une préfiguration de l'accord Matignon ».

Le conflit de Saint-Chamond comporte un côté doublement novateur. Il marque la reconnaissance par la CGTU du bien-fondé de la pratique de la convention collective. De plus, il précède d'un mois environ un second conflit qui s'ouvre aux chantiers Penhoët de Saint-Nazaire à la suite de la dénonciation du contrat collectif établi depuis la Première Guerre mondiale par la direction, conflit qui soulève un enjeu de mémoire et de maintien d'une tradition.

LA PREMIÈRE NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE PARISIENNE

La victoire du Front Populaire ne se traduit pas immédiatement par l'arrivée de Blum à la présidence du Conseil. Le gouvernement A. Sarraut demeure jusqu'au 4 juin. C'est donc ce gouvernement qui devra faire face aux premières grèves qui éclatent dans la production aéronautique à partir du 12 mai. La dimension impressionnante prise par le mouvement fin mai pousse le ministre du Travail Frossard à réunir une commission mixte regroupant les syndicats d'employeurs et la fédération des ouvriers de la métallurgie de la Région parisienne. La commission mixte² réunie par Frossard se répartit le 1^{er} juin en sous-commissions, qui sont présidées par Chaillé, inspecteur général du Travail, sous-chef de cabinet du ministre et par le directeur du Travail Picquenard. Les représentants de l'Etat ont donc eu l'occasion d'intervenir dans les négociations collectives de la Première Guerre mondiale. On peut penser qu'il en est de même pour la délégation patronale qui se compose, notamment, de Richemond du Comité des Forges de Paris, signataire de la convention de 1919. Ces discussions se déroulent jusqu'au 3 juin : les négociations sur la classification ont déjà un degré d'avancement important lorsque reprennent les négociations de la Convention collective de la métallurgie parisienne au lendemain de la signature des accords Matignon obtenue par Blum dans la nuit du 6 au 7 juin.

1. G. Lefranc, 1966, p. 20.

2. *Op. cit.*

La valeur des lois sociales et des avantages acquis

C'est ainsi, en ce mois de juin 1936, le début d'un basculement des modes d'écriture des conventions ou, du moins, d'une superposition complexe de trois modes d'écriture :

1. l'écriture autonome des usages qu'a maintenue, jusqu'à fin mai, la conclusion d'accords par entreprise ;

2. l'écriture des usages, mais selon un questionnement préétabli de l'extérieur, à laquelle invite la référence à la loi de 1919 sur les conventions collectives dont sont, selon toute vraisemblance, porteurs les représentants de l'administration à ces négociations ;

3. l'écriture selon l'enquête objective par laquelle l'Etat justifie et impose partout un standard minimal, une loi. Cette conception est portée par le programme du Front Populaire, du moins par le gouvernement qui en sera issu¹.

Cette superposition change de nature d'une convention collective à l'autre, d'une loi à l'autre et au cours des mois qui suivent.

L'ÉCRITURE DE LA LOI ET SON POIDS SUR L'ÉCRITURE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Au terme de ce processus interne à la « *corporation* » de la métallurgie, un premier élément transforme le sens de la démarche inaugurée dans ce secteur : sa diffusion, avec le rôle exemplaire que ce secteur joue dans la signature des accords Matignon. Un second élément de transformation est l'introduction dans la loi du 24 juin sur les conventions collectives d'un principe nouveau par rapport au texte de la loi de 1919 : le principe de l'extension.

La loi modifie la forme des conventions (du moins les conventions susceptibles d'extension et donc les conventions étendues) en prescrivant les dispositions que celles-ci doivent contenir. Ces dispositions sont au nombre de sept, en dehors de la délimitation de la validité de la convention dans le temps et dans l'espace : liberté syndicale, délégués élus, salaires minima par profession et par région, délaicongé, organisation de l'apprentissage, procédure suivant laquelle sont réglés les différends relatifs à l'application de la

1. L'ajustement entre ces trois modes d'écriture est analogue au compromis méthodologique entre monographie et statistique auquel aboutit selon J. Luciani et R. Salais, 1990, l'Office du Travail au tournant du siècle.

convention et procédure suivant laquelle elle peut être révisée ou modifiée.

Si elles sont conformes aux conditions édictées par les articles précédents : « *les dispositions de la convention collective visées par les articles précédents peuvent, par arrêté du ministre du Travail, être rendues obligatoires pour tous les employeurs et employés des professions et des régions comprises dans le champ d'application de la convention. Cette extension des effets et des sanctions de la convention collective se fera pour la durée et aux conditions prévues par ladite convention* » (article 31 vd). Il est difficile de savoir si l'extension est une ressource à la disposition des organisations patronales et syndicales. La rédaction laisse penser que le ministre du Travail a son mot à dire dans l'engagement d'une telle procédure.

Si l'on se place dans une optique juridique orientée par l'opposition entre contrat et loi, l'extension fait glisser la convention collective d'une nature contractuelle vers une nature réglementaire. Une telle vision des choses est-elle pour autant celle des acteurs de l'époque ? Il nous semble nécessaire, pour approfondir cette question, de voir comment une même institution a pu, en fonction des circonstances et des personnes, prendre des significations diverses. Nous disposons, pour l'instant, de quelques sources du côté syndical.

LE DROIT : RESSOURCE OU OBLIGATION

La signification que les syndicalistes ouvriers ont accordée aux lois et conventions collectives acquises au lendemain des grèves de mai-juin 1936 nous semble liée au processus que les syndicalistes des métaux ont inauguré au cours de l'année 1935. Ce processus engage deux éléments : l'usine d'une part, avec le comité et le délégué d'usine, et le contrat collectif de l'autre. Ces deux éléments sont invoqués pour interpréter les événements de mai-juin dans l'*Union des métaux* de juin-juillet 1936. Relevons l'interprétation des événements qu'Ambroise Croizat fait dans son article qui s'intitule « *La valeur des lois sociales et des avantages acquis* ».

Pour lui, les innovations juridiques (délégué du personnel, congés payés, limitation du temps de travail) prennent toute leur valeur du fait de leur reprise par le texte des conventions collectives. A partir de là : « *Il faut que chacun connaisse ses droits et agisse pour les faire respecter. Toute infraction aux lois sociales, toute violation des clauses du contrat ou des accords conclus doivent nécessiter l'intervention du ou des délégués. Si celui-ci ne suffit pas, il y a le syndicat et*

aussi le conseil de prud'hommes. Il sera en outre constitué dans chaque département des commissions paritaires qui auront pour mission d'examiner les conflits pouvant surgir et de rechercher une solution. » Cette interprétation esquisse un renversement de l'optique juridique classique : loin que la convention collective tire sa valeur d'une extension qui la porterait au rang de loi de la profession dont l'exécution serait alors confiée aux agents de l'Etat (inspecteurs du travail, par exemple), ce sont au contraire les lois qui voient leur valeur reconnue par leur intégration dans les conventions.

Dans cette interprétation, prend forme une architecture des institutions mises en place à la suite des accords Matignon. Ces institutions sont conçues pour s'ajuster autour d'un élément seul à même de les mobiliser : l'expression d'un litige dans l'atelier entre un ouvrier et ses supérieurs. Le droit ne tirerait, dans cette hypothèse, sa valeur que de la connaissance qu'en ont les membres de la profession qui peuvent alors le mobiliser dans les situations contentieuses. Il s'intègre comme ressource dans le monde des « corporants ».

L'institution d'une procédure d'arbitrage obligatoire à partir du 31 décembre 1936 représente un tournant qui donne corps à l'interprétation contraire, celle de la force exécutoire de la loi. Les débats accompagnant le vote de la loi du 24 juin sur les conventions collectives excluaient en effet formellement toute procédure d'arbitrage obligatoire. L'accord était large : communistes avec G. Monmousseau et A. Croizat ; socialistes (néo) avec A. Philip ; chrétiens (avec H. Meck). La loi du 31 décembre fixe une procédure de conciliation, d'arbitrage et de surarbitrage en vue de régler les litiges qui pourraient surgir et comporte cette disposition finale : « Art. 6 : La sentence arbitrale sera motivée et sans appel. Elle sera obligatoire. » Cette loi met fin à l'autonomie des groupes professionnels en matière de fixation des salaires minima. Elle s'appuie, pour cela, sur les conventions étendues à partir de 1937 ; leur caractère obligatoire pour la profession sera prorogé par la loi du 18 juillet 1937, au-delà du terme fixé par la convention.

Pour P.H. Teitgen¹, la loi du 31 décembre 1936 doit se comprendre dans le prolongement de la « loi monétaire » d'octobre 1936 qui autorisait le gouvernement à organiser des conciliations et arbitrages obligatoires valables pour une durée de 6 mois, en cas de « hausse notable » du coût de la vie. Dans un tel dispositif, les conventions collectives étendues et prorogées deviennent l'outil du gouvernement dans

le cadre d'une politique macro-économique guidée par des préoccupations de maintien du niveau de vie ou, à l'inverse, de stabilisation de la hausse des prix.

Conclusion

La considération de produits dont la définition et la réalisation par les acteurs économiques sont aussi critiques que celles des produits que nous venons de considérer – et qui se situent dans une période critique de réouverture pour les acteurs des possibles – invite à s'écarter de conceptions théoriques qui, reprenant les découpages habituels des sciences sociales, isolent une seule des facettes des problèmes de coordination que se posent les acteurs.

On aurait pu, par exemple, analyser l'émergence des conventions collectives comme résultat d'un travail politique de catégorisation des problèmes et de qualification des individus en prêtant aux acteurs (syndicats, patronat) une rationalité coupée de l'engagement économique des personnes. Car il est vrai que les acteurs spécialisés dans ce travail visent à acquérir une compétence de cette nature et à lire le monde social selon cette grille. On aurait pu, à l'inverse, étudier cette émergence comme le fruit d'un compromis entre groupes sociaux reflétant et révélant, après conflit lié à la crise économique, les rapports de force établis. Le moment de crise serait, dans ce cas, pris en tant que transition d'un système d'institutions régulatrices à un autre (systèmes dans lesquels s'inscriraient les mécanismes économiques). Il est vrai aussi que, dans les phases de croissance économique régulière, des institutions comme les conventions collectives sont prises comme des routines de l'action. On aurait pu, enfin, analyser les troubles sur les produits comme symptôme d'un manque d'efficacité des combinaisons productives (insuffisance de modernisation, faible qualification de la main-d'œuvre), propre à la France des années 1930 et estimer qu'ils n'avaient aucun lien avec l'analyse des relations professionnelles. Tout cela, pris séparément, est en un sens vrai, mais c'est cette séparation qui, justement, fait problème pour les acteurs que nous avons considérés.

En réalité, dans les industries liées à l'armement des années 1930, faire un avion ou une tourelle de canon de marine engage, dans les actes de travail (ainsi que d'échange ou de financement) les plus quotidiens, des personnes qui présentent toutes ces dimensions à la fois. L'innovation que suppose le programme de réarmement lancé par l'Etat déstabilise les équilibres conventionnels antérieurs et appelle une

1. P.H. Teitgen, *Droit social*, janvier 1938, pp. 8-16.

redéfinition des conceptions et des attentes des acteurs : sur le bien commun poursuivi ; sur les multiples appréhensions de l'objet (usage, forme matérielle, outillages nécessaires et modes de fabrication, identité des personnes, définition du travail, formes de rémunération) ; sur les principes légitimes de coordination et de règlement des différends. Cette redéfinition est nécessaire à l'obtention d'un produit congruent à la situation qui va émerger (non pas une situation courante de marché et de production, mais un théâtre de combats) et sur lequel puisse se faire l'accord entre les participants pour sa venue à réalité, et elle lui est parallèle en se déroulant selon ce qui apparaît, *a posteriori*, comme ce qu'on appelle en économie un processus d'apprentissage.

De surcroît, plus qu'à des moments de justification où les acteurs développent une argumentation visant à disqualifier les principes d'évaluation de l'autre au nom d'un autre principe général, l'affaire est telle qu'elle engage les acteurs, par delà la simple dénonciation, dans l'énonciation de règles nouvelles de définition des produits (et du travail qui y conduit) sur lesquelles pourrait se rétablir l'accord. C'est en effet à la différence, peut-être, d'autres situations de production plus ordinaires, par et dans la réalisation du produit, que les acteurs vérifient l'existence de l'accord et l'actualisent. L'épreuve de réalité des produits est, ici, d'une telle grandeur, et la perception progressive qui se fait de celle-ci est si forte (au point qu'elle en imprègne les actions économiques des personnes) que l'on n'arrive pas à une stabilisation des situations. Or cette stabilisation est nécessaire pour que s'opèrent la hiérarchie, les fractionnements et catégorisations des problèmes qui évitent, en régime courant, que ceux-ci ne prennent une trop grande importance.

Pour cela, les problèmes que pose la réalisation de ces produits rejaillissent inmanquablement sur les conventions du travail ; ils se traduisent en effet par une réactivation, fréquente dans les litiges qui en résultent, des conventions collectives, soit comme formes d'écriture de conventions du travail incertaines, soit comme textes supportant des interprétations multiples et contradictoires. Ici moins qu'ailleurs, il ne peut être question de séparer ces différents aspects, d'où le lien que nous devons faire entre produit et travail dans notre analyse à l'instar de ce que font les acteurs eux-mêmes. On comprend mieux la nature particulière du débat, en permanence ouvert et aggravé à la fin des années 1930, sur le rôle et la nature des conventions collectives de travail et des lois le réglementant (arbitrage obligatoire, loi des 40 heures...) dans la coordination économique. Deux conceptions polaires de l'Etat sont en question entre les-

quelles les acteurs oscillent pendant la période. Soit la fluidité des situations qui les rend non reproductibles et imprévisibles appelle l'autonomie des acteurs en situation (rôle des délégués élus et modalités de leur élection ; droit justifié par les conventions ; évaluation du travail, du salaire équitable, des produits par exécution d'un « *essai* » reproduisant les situations concrètes d'action), d'où une forme de confiance partagée par tous (y compris les représentants de l'Etat) sur les compétences de chacun à résoudre les problèmes dans le cours de l'action. Soit la crainte de l'instabilité pousse à la recherche d'une description préalable des situations possibles, inscrite dans la loi ou dans des dispositifs industriels, à laquelle les parties puissent faire référence, dès qu'elles le veulent, en cas de litige. Mais cela suppose une autorité dont le jugement soit incontestable parce qu'objectif, d'où une autre conception de l'Etat dans laquelle celui-ci prend, pour tous, substance en apparaissant comme un arbitre placé au-dessus des situations économiques particulières.

Bibliographie

Chadeau E., 1988, « Schumpeter, L'Etat et les capitalistes : entreprendre dans l'aviation en France (1900-1980) », *Le Mouvement Social*, n° 145, décembre.

Chateauraynaud F. et Bessy C., 1992, « Des troubles occasionnés par les objets (émotions, sens commun et expertises au contact des choses) », *Centre d'Etudes de l'Emploi*.

Didry C. et Salais R., 1991, « L'écriture des conventions du travail. Entre le métier et l'industrie, un moment critique : les conventions de 1936-1937 », Actes du Colloque sur les Conventions Collectives, 20 juin.

Frankenstein R., 1982, *Le prix du réarmement français (1935-1939)*, Paris, Publications de la Sorbonne.

Lefranc G., 1966, *Le Front Populaire*, Julliard Collection, Archives.

Luciani J. et Salais R., 1990, « Matériaux pour la naissance d'une institution : l'Office du Travail (1890-1900) », *Genèses*, n° 2, décembre.

Margairaz M. (éd.), 1991, *L'Etat, les finances et l'économie. Histoire d'une conversion, 1932-1952*, Comité pour l'Histoire Economique et Financière de la France, 2 volumes, Paris, Imprimerie Nationale.

Mottez B., 1966, *Systèmes de salaire et politiques patronales. Essai sur l'évolution des pratiques et des idéologies patronales*, Paris, Editions du C.N.R.S.

Oualid W. et Picquenard C., 1928, *Salaires et tarifs, conventions collectives et grève la politique du ministère de l'Armement et du ministère du Travail*, Dotation de la Fondation Carnegie.

Phan D., 1991, « Productivité, emploi et salaires ouvriers chez Renault autour des années 1930 », *Le Mouvement Social*, n° 154, janvier-mars.

Saglio J., 1986, « Hiérarchies salariales et négociation de classification. France 1900-1950 », *Travail et Emploi*, n° 27, mars.

Saglio J., 1988, « Négociations de classifications et régulation salariale dans le système français de relations professionnelles », *Travail et Emploi*, n° 38, octobre.

Salais R., Storper, M., 1993, *Les mondes de production. Enquête sur l'identité économique de la France*, Paris, Editions de l'EHESS.

Vennesson P., 1992, « La fabrication de l'armée de l'air en France : institutionnalisation d'un compromis socio-technique, 1933-1934 », *Thèse de doctorat*, Institut d'études politiques de Paris.

Vérin H., 1991, « Un document « technographique » : le devis », *Technique et cultures*.

Discussion

F. EYMARD-DUVERNAY

Les textes proposés à cette séance examinent deux formes d'« équipement » des relations sur le marché du travail, de natures évidemment très différentes : des enquêtes statistiques permettant à des entreprises de se situer parmi d'autres dans un cas, des négociations collectives dans l'autre.

En parlant d'« équipement » des relations sur le marché du travail, j'ai déjà engagé une certaine conception de marché, conception qui est maintenant devenue un lieu commun : l'idée que la coordination sur le marché repose sur des dispositifs institutionnels (pour utiliser une expression plus large que celle de règle) ayant un caractère collectif. Mais les communications proposées, par l'examen auquel elles procèdent de certains de ces dispositifs, permettent d'aller au-delà de cette formulation trop générale. Il importe en effet d'analyser la forme précise d'interrelations que soutiennent ces dispositifs institutionnels, sans en rester à une caractérisation trop floue en termes de « marché » ou de « lien social ». Il est donc du plus grand intérêt de regarder de près ces panels de salaires qui constituent une forme de communication entre entreprises, par enquête interposée, ou ces conventions collectives qui établissent des interrelations d'une autre nature. Dans les deux cas, on a des dispositifs qui rapprochent des acteurs pour établir des niveaux de salaires, mais la forme prise par ces rapprochements importe, y compris dans ses spécifications les plus concrètes, ce qui justifie par exemple l'accent mis sur le fait que les conventions collectives donnent lieu à écriture.

L'idée développée par Bénédicte Reynaud est que les outils mis en place par les cabinets conseils équipent à la fois le marché du travail et les marchés internes. Cette conclusion a un caractère paradoxal si l'on retient l'approche traditionnelle des marchés internes. Elle suppose de séparer dans le dispositif technique des enquêtes réalisées par les cabinets