

Sous la direction de :

Annette Jobert

Jean-Daniel Reynaud

Jean Saglio

Michèle Tallard

Les
conventions
collectives
de branche :
Déclin ou renouveau ?

Les conventions collectives de branche situées au cœur du système français de relations professionnelles suscitent aujourd'hui beaucoup d'interrogations sur leur légitimité, leur pertinence, leur efficacité dans la régulation économique et sociale. Quelque 40 ans après la promulgation de la loi de 1950 qui fixe les principes essentiels de la négociation collective, le Groupement de Recherche du CNRS "Relations professionnelles, négociations et conflits" a organisé un colloque en mai 1991 pour faire le point sur ces questions.

Les travaux présentés s'inscrivent dans plusieurs disciplines : droit, économie, histoire, sociologie, sciences politiques. Ils ont donné lieu à des échanges critiques et à une confrontation autour de trois grandes thématiques : la construction des conventions de branche et leur définition, les niveaux de négociation et leur articulation, les enjeux et les formes de la régulation de branche ou d'entreprise.

Les contributions retenues pour cet ouvrage montrent que, dans le contexte actuel, les conventions collectives de branche, bien que déstabilisées, conservent un rôle essentiel dans la détermination des règles d'emploi. Les nouveaux enjeux touchant à la division et à l'organisation du travail appellent cependant une redéfinition de leur place et de leur articulation avec les autres niveaux de la négociation collective.



10, Place de la Joliette. BP 176 13474 Marseille Cedex 02
Tél : (16) 91 13 28 28 Fax : (16) 91 13 28 80

Diffusion :
La Documentation Française
29, quai Voltaire - 75340 Paris Cedex 07
Tél : (1) 40 15 70 00 Télex : DOCFRANC 204 826



Prix : 180 F

ISSN : 0767 - 616
ISBN : 2 - 11 - 087903 - 3

Claude DIDRY
Robert SALAIS¹
(IEPE)

L'ÉCRITURE DES CONVENTIONS DU TRAVAIL ENTRE LE MÉTIER ET L'INDUSTRIE, UN MOMENT CRITIQUE :

LES CONVENTIONS COLLECTIVES
DE 1936-1937

Nous voudrions, dans notre contribution, nous replacer en pensée en 1936 et 1937 et explorer comment il est possible de comprendre les accords de Matignon (7 juin), l'accord pilote de la Métallurgie parisienne (publié le 12 juin), la loi du 24 juin, les accords ultérieurs sur les conventions collectives, la procédure d'extension par l'Etat de certains d'entre eux comme **un processus d'écriture collective des conventions au sens de l'économie des conventions qui présidaient à l'activité de travail dans les différents lieux de travail.**

Notre matériau empirique est, à ce jour, constitué des 100 textes d'accords sur les conventions collectives de travail² publiés, après extension, dans le Journal Officiel en 1936 et 1937. Nous en avons lu une trentaine pour rédiger cette contribution³. Ce corpus de textes est donc délimité de façon précise (pour nous comme pour les acteurs de l'époque), par les arrêtés d'extension recensés au Journal Officiel, qui se sont traduits par la publication intégrale du texte de la convention collective. Le texte de la convention étendue est issu d'un parcours en plusieurs étapes : un texte initial est écrit au cours d'une négociation entre représentants de syndicats patronaux et ouvriers couvrant un certain champ "conventionnel"⁴, un avis d'extension est promulgué (dans les faits l'ouverture d'une information qui est ensuite instruite, avec une intervention possible des signataires, et le passage de la convention devant le Conseil National Economique qui examine sa conformité avec les dispositions de la loi) ; le Ministre du travail prend sa décision, engage les syndicats à signer des avenants pour mettre la convention en conformité avec la loi, en suivant les avis du Conseil National Economique ; un arrêté d'extension est promulgué et publié au J.O. Au terme de cette publication⁵ la convention devient obligatoire pour la profession, la localité et la durée mentionnées dans le texte.

1 Claude Didry est chercheur à l'I.E.P.E. et Attaché temporaire d'enseignement et de recherche en sociologie à l'Université de Paris I et Robert Salais est Responsable du Groupement de Recherches "Institutions, Emploi et Politique Economique" (I.E.P.E.).

2 Parfois dénommées contrat collectif de travail.

3 Il nous faudra poursuivre cette lecture.

4 Le plus souvent entre juin et décembre 1936.

5 D'après Pierre Laroque, 1938, p. 372, "au 20 mars 1938, 1034 conventions avaient fait l'objet de demandes d'extension ; 130 seulement avaient donné lieu à l'arrêté prévu par la loi". Au total, "le Ministère du Travail, au 20 mars 1938, avait enregistré 5 702 conventions". La procédure d'extension se traduit donc par une très forte déperdition ; mais cette déperdition est significative. Les conventions écartées ont été principalement ce que le Bulletin du Ministère du Travail nomme les "accords partiels", conclus dans un établissement, et qui, de ce fait, ne respectaient pas les conditions édictées par la loi pour être étendues.

1. CONVENTIONS ENTRE PERSONNES ET CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Il peut sembler surprenant lorsqu'on est habitué à l'abstraction de la plupart des textes contemporains de conventions collectives de travail d'y voir la trace écrite de conventions entre personnes. Nous essayerons de montrer, partie IV, que cette abstraction est le fait d'un modèle particulier de conventions du travail, le modèle de l'"industrie". Que les actes de travail reposent sur des conventions entre personnes qui en construisent et définissent la visée commune est néanmoins clair dans cette citation empruntée à la Convention collective de travail de l'industrie textile cotonnière normande, signée le 16 octobre 1936 et étendue le 8 août 1937. Il s'agit de l'article 2, placé sous la rubrique *Maintien de la production* :

"Les parties contractantes renouvellent leur adhésion aux principes directeurs qui ont servi de base à la convention de 1919.

Ils reconnaissent qu'une collaboration étroite est nécessaire dans le travail ; ce qui implique que les uns et les autres aient une conception large de leurs droits et de leurs devoirs réciproques, ainsi que le sentiment de la solidarité de leurs intérêts. En conséquence :

a) Les délégués des syndicats ouvriers déclarent que leurs efforts tendront à ce que tous les travailleurs s'appliquent à maintenir le rythme de leur production afin que les prix auxquels les marchandises peuvent être livrées à la consommation restent aussi modérés que possible, évitant ainsi de provoquer une hausse excessive du coût de l'existence.

Ils (sic) reconnaissent également que la qualité du travail importe autant que la quantité, et que le prix de revient des produits fabriqués dépend en grande partie des précautions prises au cours de la fabrication, de l'économie apportée par les ouvriers dans l'emploi et la manipulation des matières premières et des articles industriels, ainsi que des soins qu'ils apportent à l'entretien du matériel qui leur est confié ;

b) Les délégués des syndicats patronaux déclarent qu'ils insisteront auprès des industriels pour que le rendement de la production continue à être amélioré par l'aménagement pratique de locaux bien éclairés et bien aérés, comportant une bonne organisation intérieure et une distribution méthodique du travail ;

c) Dans l'examen de toutes les questions qui pourront surgir par la suite il y aura toujours lieu de tenir compte :

1° Des conditions de l'existence de l'ouvrier ;

2° Des conditions de l'industrie pour les employeurs."

1.1. Le domaine des conventions relatives au travail

Sur quoi peuvent porter de telles conventions entre personnes sur les lieux de travail ? Pour avoir l'intuition de ce dont il s'agit, il suffit de se plonger dans la lecture des textes des accords, de leurs articles et de leurs intitulés. On y retrouve systématiquement deux grands domaines. 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.

Cependant, on ne peut identifier les conventions sur lesquelles repose la coordination des actes de travail aux conventions collectives.

Comme nous l'a suggéré Hélène Vérin⁶ 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 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 contextuée par l'époque et le lieu, des conventions du travail.

1.2. La valeur d'un texte ; prendre les textes des conventions collectives comme des faits

Il s'en suit que nous devons avoir à l'égard de ces textes une démarche interprétative différente des attitudes courantes : ni simple reflet immédiat de la "réalité" sous-jacente, ni

⁶ 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-économie (ADSE).

simple habillage de "pratiques" tout autres, sinon même opposées, ces textes ont une efficace propre. Leur efficace procède de leur valeur ; cette **valeur** est engendrée par l'acte même d'écriture dont ils sont le résultat. Le fait qu'il est le résultat d'un accord⁷ donne en effet à chaque texte sa valeur pour les acteurs qui l'ont négocié et pour ceux qui s'en servent ensuite. La classification des domaines traités, leur désignation, ce qui est traité relativement à ce qui ne l'est pas, l'ordre d'exposition, les termes employés, le contenu des rubriques et leur précision, tout a été pesé, discuté, préalablement analysé, ajusté pour aboutir à un compromis acceptable. Chaque texte porte sur un domaine d'activité dont chaque négociateur a une expérience propre, à des degrés divers différente de celle des autres. Chaque négociateur s'appuie sur cette expérience et entend en porter trace dans le texte de l'accord.

Le fait que l'accord sur les mêmes mots ait été possible révèle que du domaine d'activité considéré se construit une "réalité commune". Chaque acte d'écriture est ainsi contextué par un champ, disons, professionnel qui est celui sur lequel vaut l'accord. Il est aussi contextué par le moment historique, par la configuration que ce moment prend dans ce champ et par le sens que lui donnent ses acteurs. C'est cette contextualisation qui induit le rapport complexe (et variable d'un texte à l'autre), mais effectif que les textes ont avec la réalité qu'ils décrivent et dans laquelle ils s'inscrivent.

1.3. Les modes de révélation des conventions du travail

Mais il y a plusieurs manières de donner et d'assurer la généralité d'une convention pour un espace social. La réalité commune construite par la convention collective s'avère de portée très différente selon le cas. Trois sont concevables ; nous nous demanderons ensuite auxquelles (et comment) empruntent les textes de 1936 :

■ Les usages

Chaque profession se coordonne directement par elle-même à partir d'une sorte de regard intérieur, exclusif de tout autre, dirigé sur elle-même et vers ce qui la constitue, c'est-à-dire sa tradition. Ce sont ce que, selon les textes des accords, on dénomme les "us et coutumes", les "usages", parfois dits "locaux". Dans ce mode d'assurance de la généralité, la profession (le métier, la communauté) **n'a pas besoin de l'écriture pour se coordonner : elle sait**. Chacun connaît les usages et s'en sert comme guide ou référence dans l'action quotidienne ou stratégique : les usages sont un savoir partagé. Chaque profession fait respecter ses usages par des structures de conciliation ou de contrôle qui lui sont propres (celles-ci pourront à cette occasion écrire ces usages pour leurs besoins selon le langage propre à la profession, souvent incompréhensible pour le profane).

■ L'enquête objective

La science sociale produit un questionnement écrit, objectif, identique et reproductible. Elle construit un regard extérieur sur les conventions à l'oeuvre dans le monde social. Le traitement des réponses se fait selon des méthodes scientifiques qu'il est possible d'expliquer et de justifier. Chaque acteur social doit répondre, selon une procédure adaptée, à ce questionnement. Les réponses sont soumises à comparaison. L'assurance de la généralité procède ainsi d'une "enquête". Le savoir qui en est issu constituera la matière à partir de laquelle pourra naître,

⁷ Dans une perspective similaire, Durkheim in Durkheim, 1893, prend le droit de chaque société comme le symbole du type de solidarité auquel se rattache le lien social. Il mentionne aussi, dans le cadre de la solidarité mécanique, le moment critique qu'a représenté l'écriture du droit pénal.

selon un processus politique, un texte qui aura force de loi pour tous les acteurs sociaux interrogés (ou pour une partie d'entre eux, ou avec des modalités variables selon les catégories d'acteurs repérables selon des critères identifiables). Les conventions entre personnes ainsi décrites et écrites se transforment en faits observables. Chaque fait peut ensuite être qualifié selon le questionnement, pour vérifier s'ils s'écartent ou non de la loi. Toute une partie de l'intervention sociale de l'Etat, celle notamment qui a pour objet d'imposer des standards minimaux de protection (par exemple, le salaire minimum) là où il n'y a pas d'usages, ou des lois sociales obligatoires, relève de ce mode de généralité.

■ L'écriture des usages

L'écriture des usages est fait par chaque profession (ou plutôt collectivement par ses représentants) sous sa responsabilité, mais selon un questionnement préétabli et fourni de l'extérieur. Elle permet ensuite au juge ou aux pouvoirs publics, extérieurs à chaque profession, d'examiner les faits dans leur congruence à ces usages écrits et de faire ainsi respecter ces usages. La différence par rapport au mode de généralité précédent réside dans les modalités d'enquête. Pour poursuivre l'image de l'enquête sociale (A. Desrosières, 1989), on peut dire qu'ici celle-ci relève non du questionnaire statistique, mais de l'interview semi-directif où seules sont indiquées les grandes rubriques qui doivent être renseignées. Cependant cette écriture autonome n'est pas neutre dans la mesure où elle doit entrer dans un moule : elle est porteuse, potentiellement, de généralité, d'abstraction, de création de standards impersonnels ; elle peut engendrer un malaise devant la difficulté à classer tel usage dans telle dénomination générale et à le traduire en mots qui soient compris comme il convient par les autres⁸.

2. CONNAISSANCE ET EXPÉRIENCE DE LA CONVENTION COLLECTIVE EN 1936

2.1. Le rapport Laroque en 1934

Le mouvement qui, en 1936, mène à la signature de la convention collective de la métallurgie parisienne et au vote de la loi du 24 juin portant modification à la loi de 1919 sur les conventions collectives, témoigne d'un brusque regain d'intérêt, pour une pratique qui semblait tombée en désuétude. Dans son rapport au Conseil National Economique de 1934, P. Laroque souligne, en effet, l'importance du nombre de conventions tombées en désuétude ou dénoncées. Les seuls secteurs, où la part de salariés soumis à une convention collective est significative, sont le livre et les mines. Ces deux secteurs sont aussi ceux au sein desquels la pratique de la convention collective relève de la tradition de la profession, avec, notamment, pour le livre, le fameux tarif parisien de 1843, et pour les mines, la fameuse convention d'Arras de 1891. Le mouvement général de conventionnement qui avait suivi la première guerre mondiale a été, en France, sans lendemain.

Une des causes de ce déclin se trouve dans l'hostilité marquée des organisations patronales. Dans la réponse qu'elle fait à la consultation engagée par Laroque, la Confédération Générale

⁸ La naissance en 1891 de l'Office du Travail a été un moment-clé de recherche de compromis entre ces différentes méthodes de constitution de la généralité. Voir J. Luciani et R. Salais, 1990.

de la Production Française souligne l'impossibilité, pour les directions d'entreprises, de se lier pour une durée de quelques années vis-à-vis de leur salariés, dans une conjoncture économique hautement incertaine. De plus, le recul des conventions collectives s'accompagne, selon Laroque, du développement d'une "réglementation contractuelle" des conditions de travail. Ainsi, la négociation s'est transformée en concertation sous l'égide des pouvoirs publics et débouche sur des arrêtés préfectoraux réglementant les conditions du travail pour une industrie donnée, à une échelle locale. Il serait donc injuste, dans cette perspective, d'imputer la désaffection dont est victime à l'époque la convention collective à la loi de 1919. Les juristes consultés par Laroque notent au contraire que la loi de 1919 fonde la convention collective sur le libre assentiment des parties, tandis qu'en Italie, le régime fasciste a entrepris une réglementation autoritaire des relations professionnelles dans un cadre corporatiste.

Ainsi, pour P. Pic, il convient non pas de transformer la loi de 1919 dans un sens plus réglementaire, mais de veiller au développement de commissions mixtes, ayant pour mission de régler les différends pouvant survenir au cours de l'application d'une convention collective. De telles institutions permettraient de rapprocher durablement les points de vue syndicaux et patronaux et contribueraient ainsi à conforter l'ambition pacificatrice de la loi de 1919. La publication du rapport Laroque en 1934 paraît relativement surprenante dans la mesure où il relève le déclin important des conventions collectives et l'inutilité, voire le danger de leur réhabilitation par une réforme de la loi de 1919. Mais il témoigne que la direction du Conseil National Economique se préoccupe de ce problème, dans un contexte politique troublé. Le regroupement des partis de gauche au sein du Front Populaire, après la crise du 6 février 1934, s'accompagne en leur sein d'une réflexion sur cette institution. Ainsi, d'après Saglio, 1986, la CGTU avait même mis en place des groupes de réflexion sur les conventions collectives, 3 ou 4 ans avant 1936, alors que d'après le rapport de Laroque, ses responsables refusaient cette forme de "collaboration de classe" (sic). Le rapport Laroque a pu ainsi offrir un bilan, important par la volumineuse réponse patronale, mais aussi pour mettre en contact des militants avec une pratique qu'ils avaient longtemps ignorée.

2.2. La congruence de la convention de la métallurgie parisienne et de la loi de 1936

La loi et le mouvement des conventions sont, en 1936, étroitement imbriqués. Les conventions apparaissent comme une conclusion fréquente aux grèves qui se succèdent à l'arrivée du Front Populaire au pouvoir. Ces mouvements ont été précédés par un mouvement de réflexion intense sur les conventions collectives, au sein des syndicats ouvriers⁹. Il n'y a donc rien d'étonnant à voir la métallurgie, dominée par la CGTU avant la réunification de mars 36, devenir un "laboratoire" en matière de conventions collectives. La convention de la métallurgie parisienne est signée le 12 juin 1936. La loi est en discussion à la Chambre dès le 9 juin, au lendemain des accords Matignon, et elle est votée le 24 juin. Au sein de ce mouvement se distingue la figure d'Ambroise Croizat. Il signe, en tant que secrétaire de la Fédération des métaux, les accords Matignon et la convention de la métallurgie parisienne. En tant que député communiste, il est rapporteur du projet de loi.

⁹ J. Saglio s'est appuyé, pour établir l'existence d'un groupe de réflexion sur les conventions collectives au sein de la CGTU, sur le témoignage de Henri Jourdain, alors permanent syndical dans la métallurgie parisienne.

Sellier et Tiano, 1962, mentionnent l'état d'impréparation du patronat au moment de la signature des accords Matignon et de la convention de la métallurgie parisienne. Une des seules conditions, mais de taille¹⁰, posées par les organisations patronales à la conclusion de la convention de la métallurgie, a été de séparer les négociations sur les ouvriers, des négociations sur leurs collaborateurs (employés, techniciens, cadres et ingénieurs) pour lesquels un avenant prévoyait une convention ultérieure. Le champ de la convention est donc plutôt d'origine syndicale et constitué à partir d'un cadre général et de revendications ouvrières exprimés par des délégués au sein des usines en grève. J. Saglio, 1986, retrouve dans le texte des similitudes avec les arrêtés pris par A. Thomas, Ministre de l'armement, en février 1917. Ainsi, la convention parisienne reprend un découpage en zones, autour de Paris, zones affectées d'un coefficient minorateur, permettant d'adapter les salaires parisiens, présentés par la convention, au coût inférieur de la vie dans les banlieues. Sous le désordre apparent de la classification salariale fixée par l'article 19, apparaît une classification systématique, "autour de grandes catégories", fondée notamment sur la distinction entre "manoeuvre", "manoeuvre spécialisé", "ouvriers spécialisé" et "ouvrier qualifié ou professionnel" (le sens des deux dernières catégories étant précisé au début de l'article 19) qui se rapproche de la classification des textes négociés autour de la fin du premier conflit mondial, dans le domaine de l'armement et dans le cadre plus général de la métallurgie¹¹. C'est la classification selon le "système de points de repère". Elle a la faveur de représentants patronaux tels que E. Villey (cf. son rapport de 1937, cité par Saglio, 1986). La proximité avec la sphère étatique, dans laquelle se déroulent les négociations de 1936, est congruente avec une logique de classification qui doit beaucoup à l'action de l'Etat au cours du premier conflit mondial.

La nécessité de produire une classification dans des délais très courts aurait dû encore accentuer le poids de la logique des points de repère. Cependant cette logique a dû composer avec une autre logique en matière de classification : la logique du catalogue. Cette logique consiste en une énumération des postes et occupations, et loin de se soumettre à un système de points de repère, elle se juxtapose à lui et le complète. Il resterait à savoir la mesure dans laquelle les responsables syndicaux de 1936, particulièrement ceux qui négocient à Matignon, ont comme texte de référence la convention de la métallurgie de 1919 et les arrêtés Thomas de 1917. Jusqu'à quel point en 1936 l'horizon de la réunification syndicale se fonde-t-il pour ses responsables, sur la fédération des ouvriers métallurgistes et sur son activité au cours de la première guerre mondiale (à un moment où son secrétaire général, A. Merrheim s'engageait activement dans la signature de conventions) ?

Quoiqu'il en soit, nous sommes loin des catégories Parodi d'après la seconde guerre mondiale, qui subsument l'ensemble des occupations ouvrières sous la distinction entre ouvriers qualifiés et ouvriers spécialisés. Dans la convention de la métallurgie parisienne en 1936, les catégories générales d'OP et d'OS n'ont que des applications particulières, dans la succession des appellations originelles de professions. Elles disparaissent presque complètement dans les avenants consacrés à certaines productions particulières. Le rapport patronal de 1937 précité impute le recours à une telle logique de catalogue, à la "pratique (qui) a prouvé, tant de la part des employeurs que de la part des ouvriers, une tendance absolument marquée à rechercher une spécialisation très poussée dans la nomenclature des professions prévues à la convention : tendance en faveur de ce qu'on pourrait appeler la méthode du "catalogue" par opposition à la méthode

10 Sur l'importance de cette distinction, pour la formation du groupe des cadres, voir Boltanski, 1982.

11 L'accord de la métallurgie parisienne du 17 juin 1919 porte sur les manoeuvres, manoeuvres spécialisés et professionnels.

des "points de repère". La logique du "catalogue" relève donc, au même titre que la logique des "points de repère", d'une convention (au sens de convergence intellectuelle, proche du sens que l'économie des conventions donne à ce terme) établie sur le lieu de travail, que partagent patrons et ouvriers. La logique du "catalogue" apparaît ainsi comme un élément "incongru" en regard de la logique des "points de repère" et elle est, à ce titre, dénoncée comme retour à des "particularismes professionnels" par l'auteur du rapport patronal de 1937. Cette pluralité de "logiques" ne doit pas nous conduire, cependant, à l'exclusion d'une logique à partir de l'autre. Elle témoigne plutôt du caractère composite de la métallurgie parisienne, au sein de laquelle coexistent des secteurs plutôt "compatibles" avec la logique des points de repère, comme les automobiles Citroën, et des secteurs plutôt compatibles avec la logique du catalogue, comme l'aviation. L'intrusion de la "logique du catalogue", au sein de la convention des ouvriers métallurgistes de la région parisienne, témoigne aussi du caractère relativement décentralisé du projet de convention, construit, semble-t-il, dans le cadre syndical, après consultation des délégués élus par les comités de grève de chaque usine. Dans cette négociation, comme dans les conventions des autres secteurs, un nombre important de délégués élus, et encore plus de grévistes, ignoraient tout de l'activité syndicale. La grève, puis la négociation de la convention collective ont précédé pour eux l'adhésion syndicale, ou du moins l'ont guidée. Une telle situation est proche de celle des grévistes des années 1880, qui découvraient alors ce moyen d'action, en dehors de toute centralisation syndicale : à l'époque, de façon analogue, la conclusion d'un contrat collectif précédait souvent la fondation du syndicat¹².

2.3. Le modèle proposé par la loi du 24 juin 1936, pour l'écriture des conventions

La loi du 24 juin 1936 impose aux conventions collectives une certaine forme, en leur soumettant un ensemble de matières à aborder. Dans cet ensemble, on peut distinguer des articles qui reprennent certaines dispositions légales. Ainsi, les dispositions sur le droit syndical et l'élection d'un délégué du personnel reprennent le texte des lois qui les régissent. Les articles régissant les procédures de révision de la convention collective et les procédures de règlement des différends seront, dans la même perspective, relativement uniformes d'une convention à une autre, instaurant un préavis de dénonciation de la convention collective, ou des commissions paritaires pour régler les différends. La loi, en revanche, va susciter l'initiative des parties à la convention collective dans les domaines suivants qui sont, chacun, un enjeu central des conventions relatives à la productivité et au chômage :

■ "les salaires minima par catégorie et par région".

Cette disposition donne aux signataires une certaine initiative, en ce qui concerne la dénomination des catégories et la délimitation de la région. De plus, elle ne règle pas la forme du salaire : salaire aux pièces, comme dans les anciens tarifs ou salaire au temps plus conforme à une convention de nature "industrielle". Dans les faits, cependant, il semble que les conventions collectives étendues aient dû fixer des taux horaires minima, quitte à "traduire" les tarifs aux pièces en taux horaires. Cette "traduction" marque sans doute les difficultés de la convention collective à saisir les traits de certaines conventions du travail (convention du travail interpersonnelle notamment, marquée par un salaire évalué selon le produit du travail). Elle a donné lieu à l'instauration d'un certain nombre d'institutions (du type commission

¹² Sur cette question, voir Michèle Perrot, 1974.

paritaire) pour réaliser de façon consensuelle cette conversion. Cette disposition de la loi peut aussi susciter l'évocation de certaines règles de travail, en vue de discerner les frais qui reviennent à l'entrepreneur et ceux qui reviennent au salarié : il en est ainsi, par exemple, du petit outillage dans le bâtiment et les travaux publics, dont la propriété est laissée à l'ouvrier, mais dont l'entretien et la responsabilité sont confiés à l'entrepreneur.

La loi des quarante heures, prévue par les accords Matignon et votée le 21 juin 1936, est un facteur qui impose une délimitation du travail dans le temps et qui, de ce fait, influe sur la règle de salaire. Elle incite les parties à définir le salaire par rapport au temps, et de plus à expliciter, dans les secteurs qui les ignorent, les limites temporelles du travail et à poser par la même occasion le problème des heures supplémentaires. Les conventions collectives reprennent ainsi, avec cette loi, le principe de la "réglementation contractuelle", présenté par Pierre Laroque, à propos de la loi de 1919 sur les huit heures par jour. La loi a, de plus, donné lieu au cours des années 1936 et 1937, à la publication d'une réglementation professionnelle détaillée pour en régler l'application (réglementation qui, en un sens, fait double emploi avec les conventions étendues, ou qui a pu les compléter dans les secteurs où peu de conventions ont été étendues). La loi sur les 40 heures a pu ainsi tirer les conventions collectives vers une règle de travail au temps, rapprochant celles-ci des conventions du travail industriel.

■ le "délai-congé".

Cette disposition reprend la loi d'avril 1928 qui rendait obligatoire les usages ou, à défaut, les stipulations des conventions collectives. Mais elle se distingue de cette loi en rendant obligatoire, dans les conventions étendues, l'explicitation des règles en matière de délai-congé.

La convention collective cesse ainsi d'être un pis-aller en cas d'absence d'usages professionnels locaux. Elle devient la loi de la profession¹³ et confère aux usages une valeur normative, soit en les explicitant, soit en les mentionnant (en matière salariale, l'explicitation est générale et sans doute nécessaire, à l'inverse du délai-congé). Ainsi, les conventions collectives vont, dans certains cas, fixer des délais-congé quantifiés ou dans d'autres cas, s'en remettre aux usages professionnels locaux, voire fixer des délais très brefs (une heure dans certaines conventions du bâtiment et des travaux publics).

Le délai-congé ne se limite pas au préavis qui précède l'annonce de la résiliation du contrat individuel de travail. Il suscite aussi l'explicitation des règles en matière d'embauche et de période d'essai.

La loi de 1936 fournit donc une sorte de "modèle" de la convention collective aux syndicalistes, et suscite au sein du mouvement gréviste de mai-juin, un ensemble d'accords¹⁴. Ce modèle se traduit par l'imposition de certaines normes et de certaines questions aux négociateurs¹⁵. En ce sens il pourrait induire une certaine "standardisation" des conventions collectives, selon une forme relativement industrielle. Cependant au regard de la législation actuelle, ou de la loi de 1950, ce modèle d'écriture est composé de dits et de non-dits, et, pour ce qui est dit, d'énoncés plus ou moins généraux. Il participe d'un compromis complexe entre les deux modèles de généralité évoqués, que sont l'enquête d'Etat et l'écriture des usages. Il va devoir être utilisé, dans différents lieux et activités, par des négociateurs qui font partie d'univers de travail dont les conventions peuvent être a priori et sont souvent très différentes de celles à l'oeuvre dans

¹³ Voir la communication d'A. Lyon-Caen sur cette question.

¹⁴ J. Saglio mentionne aussi le modèle que l'*Humanité* avait publié courant mai-début juin, à l'usage des grévistes.

¹⁵ Le terme d'"imposition" doit être ici entendu dans le sens que lui donne P. Bourdieu lorsqu'il parle des sondages dans "L'opinion publique n'existe pas", in *Questions de sociologie*, 1984.

la métallurgie parisienne. La liberté relative laissée par le modèle aux futurs signataires donne donc aux conventions collectives signées sous le régime du 24 juin 1936 un intérêt particulier pour comprendre les conventions du travail de l'époque dans leur diversité.

En adoptant la perspective des premiers théoriciens de la convention collective (dont les discussions, antérieures à la première guerre mondiale, ont mené à la loi de 1919), celle-ci ne pouvait pas permettre d'accéder immédiatement aux différentes formes des conventions du travail, dans la mesure où elle représentait un accord particulier distinct par nature des usages locaux. Pour les tenants de la thèse contractuelle du mandat (cf. le rapport de Clément Colson en 1907 devant la Société d'Etudes Législatives) comme les représentants signataires ne sont mandatés que par les adhérents de leurs organisations, la convention ne s'appliquera qu'entre les adhérents de ces organisations ; le projet de la société d'études législatives exclut ainsi l'éventualité d'une application de la convention entre un syndiqué (patron ou ouvrier) et un non-syndiqué, et a fortiori, l'application de la convention entre non-syndiqués. Cette disposition évite aux patrons non-signataires d'avoir à déroger explicitement à la convention dans les contrats individuels, ou d'avoir à mentionner les stipulations de la convention collective pour y déroger dans le règlement d'atelier : cela aurait, autrement, représenté un encouragement aux revendications ouvrières difficilement conciliable avec la vocation pacificatrice que les juristes de la Société d'Etudes Législatives assignaient à la convention collective.

2.4. De la conciliation à l'arbitrage : les deux sens d'une institution

Lors de sa présentation, le projet de loi qui aboutit au vote du 24 juin, suscite, à la Chambre, un certain nombre de réactions, au cours de la séance du 11 juin. A. Croizat, le rapporteur du projet, reprend les points modifiés par rapport au projet initial déposé par le président du conseil, L. Blum, qui ont été sans doute le plus vivement débattus. Le premier point porte sur les modalités de réunion de la commission mixte en vue d'élaborer la convention : la première rédaction de l'article 31 laissait au Ministre du travail, en cas de demande syndicale, le soin d'apprécier l'opportunité de réunir une commission mixte. Dans la rédaction définitive, la loi dispose qu'*"à la demande d'une organisation syndicale, patronale ou ouvrière intéressée, le Ministre provoquera la réunion d'une commission mixte"*. Ainsi rédigé, l'article fait de la loi une ressource que peuvent mobiliser les syndicats.

Les discussions les plus vives ont porté sur l'article 31 vb, qui, dans le projet gouvernemental, prévoyait que *"en cas de différend le Ministre du travail peut, à la demande d'une des parties, trancher ceux-ci"* (rapport Croizat). Selon Croizat, les membres de la commission ont estimé *"plus sage et plus raisonnable"* que le Ministre exerce son autorité en vue de la conciliation. Cette discussion atteste que la solution de l'arbitrage obligatoire a été délibérément écartée. La procédure d'arbitrage obligatoire est, en France, assombrie par les perversions du régime fasciste. L'arbitrage obligatoire que rend possible la première rédaction de l'article 31 vb, est repoussé tout à la fois par le député communiste Monmousseau (membre de la commission, et rédacteur de la vie ouvrière en 1934) et le député socialiste A. Philip au cours des travaux préparatoires. L'article 31 vb dispose finalement qu'en cas de persistance du différend le *"Ministre doit, à la demande d'une des parties, intervenir pour aider à la solution du conflit"*. Ainsi, les commissions mixtes ne sont plus tenues d'arriver à une solution du différend. Sous cette forme, la loi ouvre la voie à une écriture relativement *"décentralisée"* des conventions collectives ; elle se présente aussi, comme une ressource mobilisable par les organisations syndicales et, dans cette perspective, l'absence de conventions, ou de conventions conformes aux dispositions de la loi du 24 juin, est elle aussi significative.

Le vote de la loi du 31 décembre 1936, instaurant un arbitrage obligatoire, marque un point de rupture, dans la signification des conventions collectives conclues au cours de l'été 36. Cette loi répond aux préoccupations de Léon Jouhaud, soucieux d'éviter les grèves sporadiques et incontrôlées qui se développent. Dans ce cadre, l'écriture des conventions collectives n'est plus, en elle-même, à l'ordre du jour ; il s'agira bien davantage de "*rationaliser*" les conventions écrites, quand celles-ci ne sont pas dénoncées, en leur donnant, notamment, une dimension nationale, pour les rendre plus compatibles avec les impératifs d'une politique économique. La rupture qu'implique cette loi trace pour nous la limite de notre *corpus* ; nous nous appuyons sur le texte des conventions signées au cours du second semestre 1936 et qui, après extension, ont en général été publiées au JO de 1937¹⁶.

3. LES RÉSULTATS PROVISOIRES DE NOTRE LECTURE : SOUS L'UNICITÉ DU MODÈLE, LA VARIÉTÉ PERSISTANTE DES CONVENTIONS DE PRODUCTIVITÉ ET DE CHÔMAGE

Les articles obligatoires imposés par le modèle (droit syndical et délégués ouvriers) sont d'une écriture très proche d'un accord à l'autre. De même, tous les accords prennent l'entreprise comme forme de référence pour l'activité de travail, y compris pour juger de ce qui s'en écarte comme le travail à domicile. En revanche, notre surprise a été grande devant la variété que présente l'écriture des conventions de productivité et de chômage à la lecture des articles des accords qui peuvent leur être rapportés. D'un accord à l'autre, les questions traitées, les détails donnés, les règles écrites, le vocabulaire varient, signe d'une prégnance forte des conventions à l'oeuvre dans les champs d'activité et de trajectoires historiques spécifiques. Le modèle n'est pas strictement respecté. Il n'avait certes là pas à l'être ; cependant on connaît la force qu'aurait un modèle pour ceux qui n'auraient eu aucune motivation à entrer dans un processus d'écriture visant à transcrire ce qui se passait dans leur champ d'activité. Cela ne s'est pas passé ainsi. On doit en conclure que les proximités qui apparaissent sont d'abord des rencontres, témoignant de l'existence de conventions du travail proches de celles codifiées dans le modèle (par exemple dans la chimie) ; et, réciproquement, que les différences entre textes soulignent les différences entre conventions du travail.

3.1. Les deux conceptions de l'accord susceptibles d'un écrit : la communauté de personnes, la négociation collective

On ne saurait cependant en rester à ce constat de la variété, d'autant que la lecture induit progressivement dans l'esprit du lecteur la tentation d'agencer deux modèles polaires d'accord, deux écritures des conventions du travail. L'une est nommée par nous du "*métier*", l'autre de l'"*industrie*". Pourquoi y aurait-il une telle opposition au sein de textes écrits d'accords, alors que l'analyse des conventions du travail théoriquement concevables (R. Salais, 1991 a et b) nous conduit à au moins trois types purs de conventions du travail : les conventions interpersonnelles mobilisées au sein d'une communauté de travail et dont l'exemple est la communauté de métier ; les conventions marchandes ; les conventions industrielles qui

¹⁶ Si des conventions de 1936 n'ont pas été étendues en 1937, c'est souvent parce qu'était intervenue, entre temps, une dénonciation de la convention.

mobilisent un travail rationnellement organisé selon des catégories abstraites et objectivées dans des postes de travail ?

La réponse tient, nous semble-t-il, à la condition qu'au sein d'un ensemble donné de conventions du travail le concept d'"accord collectif" non seulement ait un sens, mais soit présent et fasse partie du langage commun propre à cet ensemble. L'appartenance à une communauté de personnes fonde les conventions interpersonnelles : l'accord collectif est donc constitutif de ces conventions, à tel point même qu'il n'est pas utile de le coucher sous forme d'un écrit (et, peut-être même contraire à l'essence de ces conventions). De même, la "négociation collective" est congruente avec les conventions du travail industriel. La possibilité d'effectuer une description objective et quantifiable du travail et de sa qualité, affranchie des singularités personnelles ou locales, celle, aussi, de mesurer l'aléa économique et de le prévoir débouchent sur une négociation sinon sereine, du moins qui peut justifier de son impartialité. Les acteurs de la négociation peuvent discuter sur des faits, les présenter sous une forme objectivée, débattre de leur méthode d'établissement, et du constat déduire, contradictoirement, des conséquences : en matière de hausse du salaire, de classification, ... Les conventions du travail industriel connaissent donc l'accord collectif et, typiquement, sous forme écrite et issu d'une négociation collective. Cette proximité entre le statut de l'écrit dans la négociation collective "moderne" et la régulation du travail propre aux conventions du travail industriel suggère même que la "convention collective" en tant que catégorie participe étroitement des conventions industrielles.

3.2. Pondération des conventions collectives : selon le métier, selon l'industrie

Il y a donc quelques arguments pour soutenir que les écrits de 1936, **quand ils existent** (car dans notre approche l'absence de texte a un sens, voir ci-après), participent nécessairement des deux formes : l'accord comme appartenance à une communauté de personnes ; l'accord comme produit d'une négociation entre intérêts objectifs et mesurables. Les modalités de conciliation prévues dans les textes pour régler les conflits ultérieurs d'interprétation semblent refléter elles aussi ces deux conceptions de l'accord. Il en est de même de la place laissée à des négociations ultérieures pour des travaux et des questions nécessitant une connaissance précise et peu formalisables (par exemple la fixation de la longueur de la période d'essai "*dans les cas exceptionnels où les nécessités techniques exigeraient une durée supérieure*"). Dans les conventions les plus proches du "métier" apparaissent des modes de conciliation prévoyant la montée en généralité : "*à l'amiable*" dans l'établissement ; sinon une commission mixte constituée entre les parties contractantes dans les huit jours. *Si la commission trouve une solution ou si elle s'accorde sur le choix d'un arbitre, les parties acceptent d'avance les décisions à venir, s'interdisant tout recours en appel et s'engagent à appliquer la sentence intégralement et sans délai. Si la commission ne peut conclure... les parties contractantes s'engagent à respecter une semaine franche à dater de la notification de l'échec, délai qu'elles considèrent comme se substituant au délai-congé d'usage avant de prendre toute mesure de fermeture d'établissement ou de cessation de travail* (Convention de l'industrie textile cotonnière normande).

Ces deux écritures, selon le métier, selon l'industrie, sont présentées dans le tableau 1.

**LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE :
DÉCLIN OU RENOUVEAU ?**

Tableau 1. Les deux écritures polaires des conventions du travail
à partir de la loi du 24 juin 1936

		Métier	Industrie
CONVENTIONS DE PRODUCTIVITE	Rémunération	Tarif minimum au produit, à la pièce. Taux de salaire journalier. Fiche de salaire. Conversion du travail aux pièces en travail au temps.	Taux de salaire horaire. La fiche de salaire n'est pas mentionnée car elle va de soi.
	40 heures	Dérogations négociées (horaires d'été, d'hiver). Horaires précis applicables aux entreprises d'une région.	Journée de huit heures.
	Propriété outils	Oui. Mention faite que le petit outillage et les fournitures seront désormais à la charge de l'employeur.	Aucune mention.
	Classification	Catalogue des divers métiers.	Points de repère : OQ, OS, manoeuvres (avec éventuellement OQ 1ère catégorie, ..., 3ème catégorie, OS 1ère catégorie).
	Technicien	Non.	Oui.
	Décentralisation	Règlement de certains problèmes (invalides, temps de travail pour certains postes) au niveau de l'atelier.	
	Aire géographique	Ville, cantons, «régions».	Département, France.
	Heures supplémentaires	Uniquement en cas d'urgence ou de danger. Majoration graduelle.	Majoration uniforme.
	3 x 8	Non.	Oui.
CONVENTIONS DE CHOMAGE	Essai	Us et coutumes ; délais quantifiés en jours.	Nombre maximum d'heures.
	Délai - congés	Us et coutumes. Aucun délai.	Lié à une période de paiement, indemnité (cadres) éventuellement ancienneté.
	Apprentissage	Forme spécifique suggérée (pas développée dans la convention).	Obéissance à la loi (lois des 25 juillet 1919 et 20 mars 1928).
	Jeunes travailleurs	Pas de statut spécial. Après l'apprentissage, salaires adultes.	Statut spécial pour les jeunes pouvant aller jusqu'à 21 ans.
	Vieux travailleurs	} Tarifs dégressifs à négocier au niveau de l'atelier avec le délégué et la direction.	Loi sur les invalides de guerre.
	Invalide		
	Arrêt indépendant du salarié	Possibilité de suspendre le travail et de quitter le lieu de travail. Réembauchage après service militaire (mentionné).	Cette possibilité n'est pas envisagée, ou rarement. Dans certains cas le temps perdu est payé au taux normal (en-deça d'un nombre d'heures).
	Fluctuation à la hausse	Heures supplémentaires.	Travail temporaire, embauche d'extra.
	Fluctuation à la baisse	Baisse temporaire d'horaire. Partage du temps de travail en prévenant les ouvriers suffisamment à l'avance.	
	Interdiction marchandage	Oui.	Non.
Travail à domicile	Clauses prévoyant leur égalité de traitement.		
Interdiction travail pour des particuliers en dehors de l'entreprise	Oui.	Non.	

et la possibilité de réembauchage ?

**LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE :
DÉCLIN OU RENOUVEAU ?**

Tableau 2. Classement des conventions collectives
selon une gradation allant du métier à l'industrie
(provisoire sur 28 conventions étendues en 1936-1937)

Champ couvert		Nbre de points attribués	Rang de classement
Activités	Localités		
Guimeries et tissage d'or et d'argent.	Région lyonnaise.	18	1
Bâtiment.	Ville de Rennes.	17	2
Industrie textile cotonnière.	Normandie.	14	3
Fabrique stéphanoise de rubans, velours et tissus élastiques.	Saint-Etienne.	14	"
Armuriers-façonniers à domicile.	Région de Saint-Etienne.	12	5
Coutellerie.	Thiers et sa région.	11	6
Ganterie.	Isère et Savoie.	11	"
Bâtiment.	Haute-Saône (sauf canton d'Héricourt).	10	8
Bâtiment.	Seine-et-Marne.	8	9
Verrerie travaillée au chalumeau.	Seine, Seine-et-Oise, Seine-et-Marne, + 2 arrondissements de l'Oise.	8	"
Bâtiment.	Corrèze.	7	11
Artistes lyriques.	France.	6	12
Tournées théâtrales.	France.	6	"
Bâtiment.	Ain.	6	"
Imprimerie.	France.	4	15
Cuir et peaux.	France.	4	"
Bâtiment.	Doubs.	4	"
Employés des soieries.	Lyon et agglomération.	4	"
Tissages de soieries.	Sud-Est.	3	19
Coutelleries et industries connexes.	Nogent-sur-Marne.	2	20
Hôtels 1er, 2e, 3e, 4e catégorie.	Nice/Alpes-Maritimes.	2	"
Collaborateurs BTP.	Seine.	2	"
Ingénieurs des installations électriques.	Région parisienne.	-2	23
Industries métallurgiques groupe 4 L.	Thionville est et ouest.	-3	24
Agences de voyage.	Seine.	-4	25
Studios et usines de tirage.	Seine-et-Oise. Seine.	-4	"
Industries métallurgiques mécaniques et connexes.	Région parisienne.	-7	27
Grande industrie chimique et produits dérivés à la pharmacie.	Seine-et-Oise sauf 3 arrondissements.	-8	28

Tout texte devrait *a priori* relever d'une écriture mixte selon un mélange et des degrés variables. On a donc tenté de vérifier la possibilité de les classer, séparément pour les conventions de productivité et de chômage, selon une gradation qui va d'une forme à l'autre. Et de voir ensuite si cette échelle peut être corrélée avec d'autres, la nature du produit des activités économiques correspondantes ou l'émergence de la "branche" comme niveau pertinent de la négociation collective par exemple.

Le classement (provisoire) des conventions collectives dépouillées est présenté dans le tableau 2. On a attribué un point à chaque indice de l'appartenance à l'un ou l'autre modèle d'écriture du tableau 1 ; le score de chaque convention collective est obtenu en soustrayant les points relatifs au modèle de l'"industrie" de ceux du modèle du "métier".

La spécification des produits, pour chaque convention collective (les activités), obéit à une gradation plus ou moins superposable à celle qui ressort de notre analyse, lui apportant du même coup une certaine confirmation. On passe en effet de produits spécialisés, mobilisant des savoirs spécialisés et reposant sur une tradition (par exemple, la coutellerie de Thiers, ou la guimperie lyonnaise, dans le pôle "métier") à une production de série, relativement standardisée, dont la dénomination même n'échappe pas à une certaine standardisation (par exemple les "industries métallurgiques groupe 4 L" au sens de la Statistique Générale de la France, dans le pôle "industrie"). Il est alors possible de penser que le concept de "branche", qui sous-tend une nomenclature préétablie par des organismes statistiques nationaux et reconnue par la loi (A. Jobert et P. Rozenblatt, 1989) entre davantage en congruence avec la production de secteurs qui sont dominés par des conventions proches des conventions du travail industriel¹⁷.

On peut aussi retrouver, dans notre tableau, une certaine opposition entre Paris et la région parisienne d'une part, et la province d'autre part. La région parisienne apparaîtrait davantage comme un lieu de grande industrie, alors que le métier serait l'apanage de régions spécifiques, plus locales en quelque sorte. Cette opposition pourrait être à la source de la forte hétérogénéité d'un secteur tel que le bâtiment. L'influence de la région parisienne s'y fait sentir, en le tirant vers les conventions du travail industriel, alors que, dans une ville telle que Rennes, il conserve un aspect corporatif marqué. Dans ce classement, les conventions nationales, telles que l'imprimerie ou les cuirs et peaux, occupent une position intermédiaire. Cela signifierait que les conventions collectives à dominante industrielle ne sont pas immédiatement des conventions nationales. Pour aboutir à une conclusion plus ferme sur ce point des recherches supplémentaires sont cependant nécessaires. Les conventions nationales se présentent, en effet, comme des "conventions-cadres" qui prévoient des conventions régionales qui régleront notamment les questions de salaire, dans des zones qu'elles définissent. Les accords régionaux qui doivent en résulter seront ensuite étendus, sous la forme d'additifs à la convention nationale.

On peut, de plus, voir apparaître, à travers ce tableau, des formes relativement "typiques" de conventions collectives. Au sein du pôle "métier", apparaît la convention de la guimperie lyonnaise. La convention des armuriers façonniers de la région stéphanoise est, elle aussi, particulièrement typique de ce pôle notamment pour la forme de rémunération, même si elle recueille moins de points que la précédente dans notre classement. Dans le pôle "industriel",

17 Si l'on se souvient que l'industrie naissante et sans tradition est plus propice aux conventions d'établissement qu'aux conventions sectorielles, il sera peut-être plus aisé d'envisager le débat statistique entre branche proprement dite (liée au produit), et secteur (entendu comme un ensemble d'établissements) (cf. B. Guibert, J. Laganier, M. Volle, 1971), comme consubstantiel au concept de branche.

la convention de la grande industrie chimique du département de Seine-et-Oise se présente comme une des formes les plus typées en matière de convention du travail industriel. Elle est plus "industrielle" que la convention collective de la métallurgie parisienne, dans la mesure où le personnel de production y est intégralement réparti entre les catégories d'OQ, d'OS et de manoeuvre, avec, au sein de ces qualifications, trois catégories ; la convention collective de la métallurgie mêle, en revanche, ces qualifications et l'énumération des métiers.

4. CONCLUSION : TENSIONS ET ABSENCES

Il est donc peu vraisemblable que les conventions collectives, en tant qu'accords écrits, traduisent l'ensemble des conventions du travail existantes en 1936 ; y échapperaient, par exemple, tout ou partie des activités économiques où domineraient les conventions marchande du travail sans qualité. Enfin -dernière conséquence, mais non la moindre- la spécificité historique de 1936 tiendrait, autant que dans les accords de Matignon, dans la pression exercée sur les secteurs, les lieux et les entreprises mobilisant des conventions interpersonnelles à objectiver en les écrivant ensemble ces conventions qui, avant, allaient de soi et relevaient d'une tradition sans cesse réactivée. Ecrire pour mieux et plus rapidement disparaître ou être transformées ? La question reste à étudier. Il est clair néanmoins qu'être contraint à observer selon un regard importé de l'extérieur ses propres conventions, de surcroît selon un modèle en provenance de branches "modernes" et urbaines, ne peut manquer de provoquer à terme des effets. Car l'écriture conduit à comparer sa "réalité" au modèle et à la réévaluer selon d'autres principes de mesure, non nécessairement favorables. Elle est génératrice de conflits sur la bonne expression des conventions. Elle conduit, comme le souligne J. Goody, 1979, à rigidifier les interprétations, à faire classer "blanc" ou "noir" chacun des us et coutumes qui pouvaient, auparavant, être mobilisés de façon créative et changeante si la situation l'exigeait.

De fait la tension entre le modèle à dominante "industrielle" et les conventions interpersonnelles propres aux métiers est déjà perceptible dans les textes des accords sur au moins trois points. Là, de façon manifeste, le modèle tend à réglementer le métier :

- la recherche d'une délimitation du travail effectif : quels sont les temps qui constituent du travail et doivent être rémunérés et ceux qui n'en constituent pas ? Cette préoccupation est étrangère aux conventions de métier. Elle se traduit dans les textes par l'insistance sur les heures de début et de fin de travail, sur les pauses, sur les temps pris à préparer le travail, à ranger et entretenir le matériel, sur les temps de trajet.
- la recherche d'une équivalence entre le système des tarifs et celui des taux de salaire horaires, allant jusqu'à, dans certains textes, l'établissement d'un "bordereau d'équivalence" (Convention collective de la corporation du bâtiment de Rennes). Il s'agit d'assurer la validité générale de la notion de "salaire minimum", calculée à partir du salaire horaire et accompagnée, rappelons-le, d'une réglementation stricte des horaires de travail (les 40 heures).
- l'imposition d'une fiche ou d'un bulletin de salaire qui permette à l'intéressé de comprendre le calcul de sa rémunération. Cette exigence rompt avec le climat de confiance qui régit les conventions interpersonnelles ; elle suggère une attitude comptable qui juge les efforts faits ou à faire à l'aune d'un montant de monnaie.

Disant cela, nous n'entendons bien sûr porter aucun jugement de valeur sur le bien-fondé ou non de ces revendications industrielles, ni sur la qualité de l'usage fait, à cette époque, des conventions interpersonnelles (ou des conventions marchandes). Nous leur sommes, en revanche, redevables des informations relatives aux conventions du travail en vigueur dans les champs d'application des accords : leur questionnement a en effet obligé les signataires à révéler ces conventions sous une certaine forme et à prendre parti à leur égard.

Aussi le repérage des lieux (activité économique, produit, lieu géographique) où l'on n'écrit pas devrait être riche d'enseignements. De même celui des lieux où, après avoir écrit, on ne cherche pas à faire jouer la procédure d'extension. Dans chaque cas, deux interprétations de cette absence sont possibles, entre lesquelles notre matériau ne permet pas de trancher. Soit employeurs et travailleurs sont et veulent rester dans l'accord collectif "*communautaire*" en suivant l'adage selon lequel la coutume non écrite de la profession est la meilleure. Soit ils sont dans un univers de conventions où ne peut naître le concept d'accord collectif par exemple, lorsqu'aucune généralité supérieure à l'établissement n'a pu être trouvée. De tels lieux pourraient consister en établissements industriels nouvellement créés, dans des lieux ou des activités hors de toute tradition professionnelle et dans lesquels la négociation collective "*industrielle*" ne se serait pas encore implantée. Ainsi, le Nord se caractérise par une activité conventionnelle hors du commun de juin à septembre 1936 (il arrive en tête loin devant le département de la Seine), alors que le nombre de conventions étendues (du moins jusqu'à la fin de 1937) y est tout à fait réduit.

Bibliographie

- BARBET D., 1991 - retour sur la loi de 1884. La production des frontières du syndical et du politique, *Genèses*, n°3, mars.
- BOURDIEU P., 1981 - "Décrire et prescrire. Note sur les conditions de possibilité et les limites de l'efficacité politique". *Actes de la recherche en sciences sociales*, 38, mai 1981.
- 1984 - "L'opinion publique n'existe pas", in *Questions de sociologie*, éditions de Minuit, Paris.
- COLSON C., 1907 - *Rapport sur les conventions collectives*, Bulletin de la société d'études législatives.
- DESROSIÈRES A., 1989 - L'opposition entre deux formes d'enquêtes monographie et statistique, *Cahiers du Centre d'Études de l'Emploi "Justice et Justice dans le travail"*, n°33, Paris, Presses Universitaires de France.
- DIDRY C., 1991 - L'émergence du contrat de travail en France au tournant du siècle, *Note interne I.E.P.E.*, 4 avril (auprès de l'auteur).
- DOUCET A.-M., 1990 - Histoire d'une verrerie à bouteille avant 1914, Contribution au Colloque "Question du travail et formes d'entreprise" les 19 et 20 octobre 1990 à Pont-à-Mousson.
- GOODY J., 1979 - *La raison graphique*, Paris, Editions de Minuit.
- GUIBERT B., LAGANIER J. & VOLLE M., 1971 - Essai sur les nomenclatures industrielles, *Economie et Statistique*, n°20, février.
- JOBERT A. & ROZENBLATT P., 1989 - Histoire de la construction d'un champ conventionnel : la chimie, *Document de travail du GIP "Mutations industrielles"*, n°29, mai.
- LAROQUE P., 1934 - *L'organisation des relations collectives de travail en France*, rapport au Conseil National Économique, Bulletin Mensuel du Travail, 1935, janvier, février, mars.
- LAROQUE P., 1938 - *Les rapports entre patrons et ouvriers*.
- LUCIANI J. & SALAIS R., 1990 - Matériaux pour la naissance d'une institution : l'Office du Travail (1890-1900), *Genèses*, n°2, décembre.
- MOSS B., 1976 - *The Origins of the French Labor Movement*, Berkeley, University of California Press.
- MOTTEZ B., 1966 - *Systèmes de salaire et politiques patronales, Essai sur l'évolution des pratiques et des idéologies patronales*, Éditions du CNRS, Paris.
- OUALID W. & PICQUENARD C., 1928 - *Salaires et Tarifs, conventions collectives et grèves*, Publications de la dotation Carnegie pour la paix internationale, Presses Universitaires de France, Paris, Yale University Press, New Haven.
- PERROT M., 1974 - *Les ouvriers en grève*, Mouton, Paris-La Haye.
- Revue Économique*, 1989 - Numéro spécial sur l'économie des conventions, Articles de L. THÉVENOT, R. SALAIS, A. ORLÉAN, O. FAVEREAU, F. EYMARD-DUVERNAY, J.P. DUPUY, n°40, (2), mars.
- SAGLIO J., 1986 - Hiérarchies salariales et négociations de classification. France 1900-1950, *Travail et Emploi*, n°27, mars.
- SALAIIS R., 1991 a) "Flexibilité et conventions du travail : une approche", *Économie Appliquée*, n°2.
- SALAIIS R., 1991 b) "Incertitude et activité de travail : des conventions du travail à la firme", *Contribution au Colloque sur l'économie des conventions*, Paris, 27-28 mars.
- SELLIER F. & TIANO A., 1962 - *Économie du Travail*, Presses Universitaires de France.