



HAL
open science

Le Ministère du Travail et les secteurs tertiaires : la régulation des relations professionnelles dans le secteur du grand commerce alimentaire de 1950 à nos jours

Sophie Le Corre, Jean Saglio

► To cite this version:

Sophie Le Corre, Jean Saglio. Le Ministère du Travail et les secteurs tertiaires : la régulation des relations professionnelles dans le secteur du grand commerce alimentaire de 1950 à nos jours. [Travaux universitaires] DARES. 2006. halshs-00188778

HAL Id: halshs-00188778

<https://shs.hal.science/halshs-00188778>

Submitted on 19 Nov 2007

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Sophie LE CORRE
Jean SAGLIO

Le Ministère du Travail et
les secteurs tertiaires :
la régulation
des relations professionnelles dans le
secteur du grand commerce alimentaire
de 1950 à nos jours

Juillet 2006

Convention DARES

n° CV 04000055

CRISTO, UMR CNRS-UPMF- Grenoble

LISE, UMR CNRS-CNAM Paris

Table des matières

Chapitre 1	6
INTRODUCTION.....	6
1 La complexité de la régulation dans le système français de relations professionnelles.....	6
1-1 La multiplicité des lieux et niveaux de régulation dans le système français de relations professionnelles.....	6
1-2 Comment s'articulent ces différents niveaux ?.....	8
1-3 L'articulation des niveaux, trois exemples en matière de minima salariaux.....	9
1-4 Des enjeux diversifiés.....	11
1-5 Des configurations variées.....	13
2 Les spécificités des secteurs du commerce.....	14
2-1 Une tradition de salariés peu organisés.....	14
2-2 L'importance des questions de temps de travail pour l'acteur public.....	15
2-3 Des changements évidents.....	15
3 La recherche effectuée.....	16
3-1 Les hypothèses et les objets.....	16
3-2 Les méthodes.....	20
4 Le rapport.....	24
Chapitre 2.....	26
La régulation des relations de travail dans les secteurs du commerce alimentaire avant la loi du 11 février 1950.....	26
1 La période d'avant guerre :	26
2 L'année 1945	27
2-1 Une autre économie de guerre ?.....	27
2-2 Un temps de préparation.....	28
2-3 Les propositions des commissions mixtes.....	32
2-4 Le temps des décisions	37
3 La désagrégation du compromis.....	40
3-1 Après la décision, un patronat qui proteste.....	41
3-2 Les syndicats de salariés et les trous du maillage.....	43
3-3 La difficile gestion centralisée des conflits locaux.....	44
3-4 La remise en route de la vie conventionnelle via la CSCC ?.....	46
Chapitre 3.....	48
1950-1969 : Des régulations discrètes.....	48
1 – La conjoncture d'ensemble	48

2 - La vie conventionnelle vue à partir de la Commission Supérieure des Conventions Collectives (CSCC).....	49
2-1 Le travail de la CSCC : esquisse de vue d'ensemble.....	50
2-2 La vie conventionnelle et le travail de la CSCC vues par les acteurs de l'époque.....	51
3 - La vie conventionnelle dans le commerce alimentaire.....	56
3-1 Un état à la fin de l'année 1950.....	56
3-2 Les conventions et avenants présentés à la CSCC.....	58
3-3 : La trace de conventions collectives locales.....	61
3-4 L'émergence de conventions " d'entreprise ".....	64
4 – Mai 1968 et la négociation des conventions nationales.....	65
4-1 Des demandes syndicales réitérées.....	66
4-2 L'accélérateur de mai 1968.....	66
Chapitre 4.....	74
1969 – 1995 : Deux conventions parallèles.....	74
1 Une procédure d'extension révélatrice des conflits.....	74
1-1 La question des salaires.....	74
1-2 La question du champ d'application.....	75
2 La négociation de branche : données d'ensemble.....	76
2-1 Un rythme régulier de négociation et de signatures.....	76
2-2 Des querelles patronales mineures autour de la question de l'extension.....	78
2-3 Demander l'intervention de l'État : une entorse à la règle du jeu.....	79
2-4 Une procédure mouvementée d'extension de la fusion.....	81
3 L'essor des régulations d'entreprise et le recul des régulations locales.....	85
4 La mise à distance du ministère du Travail.....	86
4-1 Gérer les implications économiques des compromis.....	87
4-2 Les relations avec les services centraux du ministère : une distance prudente	88
4-3 L'utilisation des inspecteurs du travail.....	90
Chapitre 5	93
La question du temps du travail dans le grand commerce alimentaire : enjeu central de la régulation des relations professionnelles et objet d'intervention du ministère du Travail.....	93
1- Le traitement de la question du temps de travail dans le commerce alimentaire : proposition de périodisation de 1936 à aujourd'hui.....	94
2- La loi des 40 heures et les décrets d'application d'avril 1937 : un jeu encadré par le ministère du Travail.....	97
21- Un traitement différencié de la question de la durée du travail dans le commerce.....	97
2-2 Arguments des acteurs et arbitrages ministériels.....	101

23- La dispersion patronale : un facteur propice à l'arbitrage du ministère du Travail...	111
3- De 1945 à la fin des années 1950 : un jeu sous tutelle du ministère des finances et le blocage de toute réforme.....	112
31 – L'effet levier du conflit « Félix Potin ».....	113
32- Le lancement de la procédure de révision des décrets de 1937 : l'occasion d'une reprise du débat sur l'équivalence.....	115
33 – Les atermoiements du ministre du Travail et l'ajournement de la réforme de l'équivalence.....	121
3 - 4 1947 : échec ou partie remise ?.....	124
4 – Les effets de la modernisation du commerce: une démultiplication des problèmes liés à la réglementation de la durée du travail dans les années 1960.....	126
41 – La remise en cause de l'équivalence par la diffusion du libre-service.....	127
42 - Les grandes surfaces : des magasins alimentaires ou non alimentaires ?.....	128
Conclusion - la solution conventionnelle de 1969 dans le grand commerce alimentaire : l'alliance des entreprises modernisatrices et la mise à distance du ministère du Travail.....	132
Chapitre 6 :	134
La gestion des procédures d'extension dans le secteur du commerce alimentaire aujourd'hui.	134
1) La DRT et les autres acteurs publics.....	135
1-1 Quasi absence d'interventions extérieures.....	135
1-2 Le droit comme défense professionnelle :	137
2) Le traitement des dossiers d'extension.....	141
2-1 L'organisation administrative du travail	142
2-2 Les outils du traitement des dossiers d'extension	146
2-3 Quelles informations sur la branche ?	149
3 Les marchés du travail internes au ministère du Travail.....	153
3-1 Des expériences éventuelles peu valorisées.....	154
3-2 Des connaissances inutiles.....	155
3-3 Une compétence supérieure acquise sur le tas	157
Chapitre 7 :	159
La régulation de branche dans la formation des inspecteurs du Travail.....	159
1) La place du commerce alimentaire dans les stages	160
1-1 Les mémoires de stages d'initiation (1976 - 1986).....	161
1-2 Les mémoires de stages en entreprise (1976-1999).....	162
1-3 Rapports d'études IET.....	164
1-4 Une exploitation collective limitée	166
2- L'information, le contrôle et la place du droit dans la formation.....	166
2-1 La disparition de la fonction d'information.....	166

2-2 La permanence du primat de la fonction de contrôle.....	167
2-3 Le droit comme outil.....	167
2-4 Les études de territoires.....	168
Conclusion.....	170
La dynamique historique des relations professionnelles dans le grand commerce alimentaire.	170
1 L'enjeu patronal central : réguler la concurrence	171
2 Les stratégies syndicales et la régulation.....	174
3 Les acteurs publics dans la régulation du secteur.....	177

Chapitre 1

INTRODUCTION

1 La complexité de la régulation dans le système français de relations professionnelles

1-1 La multiplicité des lieux et niveaux de régulation dans le système français de relations professionnelles

La diversité des niveaux de régulation est une caractéristique souvent soulignée du système français de relations professionnelles. Du moins pour ce qui concerne le secteur de l'emploi privé sur lequel s'exerce l'ensemble de la régulation contenue dans le Code du Travail. Dans ces entreprises privées, la négociation conduisant à la production de règles concernant les relations de travail peut en effet se dérouler en un grand nombre de lieux différents.

On retient le plus communément une liste de ceux-ci où ils paraissent s'emboîter régulièrement les uns dans les autres. Il existe tout d'abord plusieurs niveaux possibles de régulation à des niveaux infra-entreprise¹. Tout d'abord, il est des règles qui sont l'objet de négociation individuelle du salarié. Elles peuvent être formalisées ou non. Nombre d'auteurs ont largement souligné le mouvement récent qui a conduit à renforcer l'importance accordée à ce niveau de régulation individuelle, notamment en matière salariale. On peut cependant faire l'hypothèse que l'importance accordée à ce niveau de régulation n'a jamais été aussi homogène qu'on ne semble le plaider quand on insiste sur ce phénomène d'individualisation comme révélateur de la sortie d'un fordisme qui aurait été le mode de régulation unifié durant les trente glorieuses et dans lequel toutes les règles auraient été l'objet de négociations collectives. On verra au contraire que, dans l'histoire du secteur du commerce, ce niveau de régulation a toujours été doté d'une importance relative supérieure à celle qu'on lui attribue habituellement dans les études centrées sur l'industrie ou sur les bureaucraties publiques.

L'équipe de travail est à l'évidence le premier des niveaux de régulation collective, même si les règles qui y sont produites restent le plus souvent informelles. C'est le plus souvent

¹ Nombreux sont les analyses de sociologie du travail de terrain qui mettent en lumière les pratiques et les stratégies à ces niveaux infra-entreprise. Christian Morel dans *La Grève Froide* en a produit l'analyse qui reste la plus classique en matière de relations professionnelles. [1981, *La grève froide. Stratégies syndicales et pouvoir patronal*, Editions d'Organisation, Paris (2^e éd., 1994, Éditions Ocarès, Toulouse)]

l'organisation du travail, mais également la gestion détaillée des temps de travail et des prises de congés qui se négocient à ce niveau.

L'atelier, le service, sont également des lieux de régulation fréquemment utilisés dans les entreprises. Notamment quand elles pratiquent une décentralisation de la politique de gestion des personnels au niveau des chefs de premier niveau que sont les responsables d'atelier ou de service.

L'établissement est un niveau où les négociations formalisées sont déjà nettement plus fréquentes, notamment pour ce qui concerne les conditions de travail puisque c'est à ce niveau que sont obligatoires certaines réunions de délégués du personnel.

L'entreprise est à l'évidence un niveau de régulation important dans tout système de relations professionnelles. Dans certains cas il peut également exister des niveaux de groupe qui sont effectivement actifs en matière de régulation. La régulation à ce niveau est déjà à l'évidence complexe au sens où elle mêle différents domaines de régulation. Au dessus de l'entreprise, on retient le plus souvent le niveau de la branche professionnelle, et des conventions collectives de branche correspondantes. La branche n'est cependant pas toujours, même aujourd'hui, définie à un niveau national. Il peut exister des régulations régionales de branche ou des combinaisons variées faisant exister des niveaux de branche à compétences géographiques restreintes sous diverses formes : parfois il s'agit de conventions de branche autonomes mais insérées dans un ensemble de règles nationales comme c'est le cas pour les conventions collectives de la métallurgie. Parfois les conventions régionales ou locales de branche ne portent que sur certains aspects particuliers et ne peuvent donc pas être considérées comme des conventions collectives de branche au sens fort de ce terme.

Les négociations interprofessionnelles incluent par définition une pluralité de branches. Quand elles sont menées au niveau du MEDEF avec les confédérations syndicales de salariés, elles produisent le plus souvent des textes qui ont vocation à couvrir l'ensemble des salariés des entreprises privées françaises. En droit cependant le régime de ces accords a quelque peu varié au cours de la période historique que nous observons : ce sont en effet les syndicats patronaux de branches professionnelles qui sont habilités à engager les entreprises de leur ressort – ou à tout le moins les entreprises adhérentes tant que la convention en question n'a pas été étendue. Longtemps il fallait que les syndicats patronaux en question adhèrent à l'accord pour qu'il s'applique dans leur champ de compétences. Depuis les années soixante dix et la réforme du CNPF, cette adhésion est supposée acquise et c'est donc à la branche professionnelle de déclarer son refus d'adhésion si elle souhaite ne pas être engagée par une convention collective interprofessionnelle.

La régulation étatique juridique est le plus souvent considérée comme le niveau supérieur de la régulation. Formellement il ne s'agit pas d'un niveau de négociations au sens le plus formel de ce terme puisque l'État n'a pas besoin de l'accord des instances représentatives des salariés ou des employeurs pour promulguer un texte législatif concernant la régulation des conditions d'emploi et de travail. Dans les faits la distinction est faible car l'État consulte les partenaires sociaux.

Au delà des horizons strictement nationaux, il existe au moins deux niveaux de régulation internationale qui jouent un rôle dans la régulation des conditions d'emploi en France. Le niveau européen d'une part, dont le développement a été particulièrement sensible dans les années quatre vingt² ; le niveau de la régulation internationale de l'Organisation Internationale du Travail de l'autre.

² Claude Didry et Arnaud Mias 2005 *Le moment Delors, Les syndicats au cœur de l'Europe sociale*, PIE Peter Lang, Bruxelles.

Une telle présentation, qui est fréquemment utilisée, permet de construire l'image d'un emboîtement régulier des niveaux de régulation, chaque niveau englobant un ou plusieurs niveaux inférieurs et étant lui-même englobé dans un niveau supérieur. L'organisation du système apparaît alors comme une pyramide hiérarchique et le vocabulaire commun s'y réfère quand il utilise le terme de hiérarchie des niveaux. On comprend alors qu'une règle de niveau supérieur englobe et contraint les règles de niveau inférieur, cette hiérarchie des règles étant organisée par le " principe de faveur " qui voudrait que le niveau inférieur ne puisse déroger aux règles de niveau supérieur que dans un sens plus favorable aux salariés.

Une telle vision est cependant partielle et incomplète. Bien d'autres niveaux et lieux de régulation sont possibles. Ainsi en va-t-il des régulations locales interprofessionnelles ou interbranches : on les dira interprofessionnelles quand elles sont censées couvrir l'ensemble des activités d'emploi présentes sur la zone concernée comme c'est bien souvent le cas dans la dernière partie de la période pour les régulations liées aux politiques d'emploi impulsées localement. On les dira plutôt inter-branche quand elles ne concernent que quelques secteurs liés dans une localité comme c'est le cas quand plusieurs secteurs concourent à une activité industrielle locale et qu'une certaine régulation effective a lieu : il en va souvent ainsi, même si c'est le plus fréquemment de manière informelle quant à la complémentarité des activités sur les marchés du travail.

Les régions – au sens des institutions administratives régionales - sont également des lieux de régulation dont l'importance va croissant notamment depuis qu'elles voient croître leurs responsabilités en matière de formation professionnelle.

1-2 Comment s'articulent ces différents niveaux ?

La question de l'articulation de ces différents niveaux de régulation n'a pas de réponse simple. L'emboîtement des niveaux - ou leur hiérarchie - n'est qu'une première approximation qui, même dans l'ordre purement juridique n'est pas aussi pertinente qu'il n'y paraît. D'une part il est des éléments, notamment dans les règles de procédure, qui sont définis *ne varietur*. D'autre part il est aujourd'hui toute une série de domaines où les dérogations sont possibles au sens où les conventions de niveau plus fin peuvent fixer des règles dont certains éléments peuvent apparaître moins favorables aux salariés que les règles de niveau supérieur.

De la même façon, il n'est pas possible de définir des spécialisations par niveau qui feraient que tel sujet ne pourrait être traité de manière conventionnelle qu'à un seul niveau. D'un point de vue strictement juridique, il existe certes quelques limites dans la mesure où certaines compétences apparaissent clairement dévolues à l'un ou l'autre des niveaux et lieux de régulation : ainsi, la fixation du SMIC est une compétence du gouvernement, donc du niveau national global.

Mais dans la plupart des situations on peut admettre que l'indétermination des niveaux est l'hypothèse heuristique. Comme l'avait fort anciennement remarqué François Sellier³, la fixation du niveau de négociation n'est pas une affaire de compétences ou de sujet mais de coordination stratégique - le plus souvent conflictuelle - entre les différents acteurs.

Qui plus est, il se peut fort bien qu'un niveau de négociations formellement actif soit de fait dépossédé de son rôle par la fixation de règles dont l'effet est quasi nul dans les pratiques. Comprendre l'articulation des niveaux et les stratégies des acteurs implique alors de prendre en compte une série de règles dont certaines sont coutumières. L'articulation de ces différentes règles aux différents niveaux devient ainsi une des caractéristiques spécifiques de la branche. On développera ici ce point à partir de l'exemple de la compréhension des règles en matière de

3 Sellier F. 1961, *Stratégie de la lutte sociale*, ed Ouvrières, Paris.

salaires.

1-3 L'articulation des niveaux, trois exemples en matière de minima salariaux

En matière de salaires, plusieurs niveaux de régulation sont quasi constamment concernés : le niveau national interprofessionnel qui correspond au lieu où se discute du SMIC, le niveau de branche national et parfois régional, le niveau interprofessionnel local par l'intermédiaire des marchés du travail, le niveau de l'entreprise ainsi que les niveaux infra-entreprise où se fixent les coutumes ou les règles plus formelles qui régissent les ajustements individuels de salaires. Seuls les niveaux internationaux semblent totalement hors du champ en la matière⁴.

Le niveau national interprofessionnel est directement concerné dans la mesure où l'État fixe le Smic et que ses partenaires sont les acteurs de la négociation nationale interprofessionnelle. Le niveau national de branche joue un rôle majeur, au moins depuis la quasi disparition des niveaux de branches infranationaux, dans la mesure notamment où c'est à ce niveau que sont négociées les classifications et donc, au moins implicitement, les hiérarchies salariales⁵.

Il est cependant nécessaire d'y regarder de plus près avant de conclure qu'il s'agit là d'une régulation effective directe, c'est-à-dire dans ce cas permettant de connaître les salaires effectifs. Il est des branches où l'accord de classification définit strictement l'éventail des salaires minima réels. Ainsi en était-il par exemple du secteur des banques lorsqu'il était régi par la convention du 20 août 1952 où il était expressément stipulé que toute mesure salariale devait être exprimée en points bancaires dont la valeur était fixée par la négociation collective nationale. Les salaires minima étaient donc strictement proportionnels au coefficient effectif du poste. Aujourd'hui, sous le régime de la convention du 10 janvier 2000, la négociation individuelle porte directement sur la rémunération annuelle et la négociation collective fixe des règles de minima (selon une classification exprimée en lettre et sans coefficient) tant en matière de niveau qu'en matière d'évolution. Les valeurs des salaires minima annuels sont toutes supérieures d'au moins 9,5% au Smic. Dans ce cas des banques, la régulation nationale interprofessionnelle des salaires a donc une influence mineure de même que, dans la plupart des régions, les régulations interprofessionnelles locales. Les niveaux de régulation importants sont donc le niveau national de branche, le niveau d'entreprise et la régulation individuelle.

Par contre, il n'en va pas de même dans nombre de conventions collectives, dont aujourd'hui celle du commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire, dans la mesure où l'avenant classifications définit bien un mode de calcul déterminant le coefficient affecté à chaque poste de travail concret, mais les salaires minima tels qu'ils sont énoncés dans l'avenant correspondant de la convention collective nationale ne sont pas proportionnels à ces coefficients. Un examen plus précis de la grille des salaires la plus récente (correspondant à l'avenant du 25 octobre 2005) permet de calculer que les salaires minima concernant les postes de catégorie 1 à 4 soit celles des employés et ouvriers sont assez directement concernés par les évolutions du SMIC : le salaire minimum brut d'un salarié nouvellement embauché en catégorie 4 – soit la catégorie des ouvriers et employés reconnus comme hautement qualifiés - est ainsi fixé à 1324 euros (et 1397 après 24 mois dans le poste), soit 8,71% (et 14,71% après 24 mois) au dessus du SMIC. On peut donc valablement considérer que, dans une telle situation, le poids

4 Encore que c'est à ces niveaux que sont fixées par exemple les règles de non discrimination de genre en matière de salaires auxquelles les acteurs se réfèrent dans leurs actions.

5 Même dans les deux secteurs où la négociation de branche est formellement éclatée en convention infra nationale que sont les BTP d'une part et la métallurgie de l'autre, la négociation des classifications est centralisée au niveau national de la branche

de la valeur du SMIC dans la régulation salariale de branche est nettement plus important que dans le cas des banques.

Tableau 1-1 : Salaires conventionnels dans le commerce à prédominance alimentaire

Accord du 25 octobre 2005

Catégories	Plage de coeff	Salaire mini garanti
1A	< 156	1243
1B (après 6 mois)	Id.	1254
2A	156 - 210	1245
2B (après 6 mois)	Id.	1261
3A	211 - 266	1260
3B (après 12 mois)	Id.	1300
4A	267 - 322	1324
4B (après 24 mois)	Id.	1397
5	323 - 378	1475
6	379 - 434	1385
7	435 - 490	2060
8	491 - 546	2819

NB : à l'époque le SMIC Horaire est de 8,03 Euros correspondant à une rémunération mensuelle brute (pour un horaire de 35 heures) de 1217,88 Euros

Dans ce cas le salaire mensuel minimum garanti n'est pas proportionnel au coefficient du poste. Le mode de passage du coefficient au salaire n'a d'ailleurs rien d'évident. Par contre, le salaire minimum mensuel est pour toutes les catégories supérieur au SMIC dès l'énoncé de la règle conventionnelle. Il n'est donc pas nécessaire, pour un salarié de la branche de se référer au SMIC pour connaître la valeur de son salaire minimum garanti. De même, la connaissance du coefficient lui est d'un faible secours.

La métallurgie présente en matière de régulation salariale un troisième cas de figure. (On développera l'exemple à partir des données chiffrées de l'avenant classification national et des valeurs de salaire du département du Rhône pour l'année 2006 selon l'accord non étendu du 9 janvier 2006, telles que disponibles sur le site de la FGMM CFDT). Dans cette branche à ce moment, la rémunération minimale hiérarchique (RMH), qui sert au calcul de certaines primes, dont notamment la prime d'ancienneté, est définie de manière proportionnelle au coefficient du poste. Elle est nettement inférieure au SMIC pour les ouvriers puisque le SMIC mensuel tombe entre les niveaux 11 et 12 sur les 24 niveaux de la classifications soit entre le 3° et le 4° échelon de la RMH des Techniciens d'Atelier. Mais l'accord définit également une Rémunération Annuelle Garantie dont tous les niveaux sont supérieurs au SMIC, mais qui n'est proportionnelle au coefficient du poste qu'à partir de la rémunération des Techniciens d'Atelier.

Tableau 1- 2 RMH et RAG de la métallurgie du Rhône (2006)

Classification	Coefficient	SMH	RAG Annuelle
TA4	285	1274,82	19364
TA3	270	1207,73	18344
TA2	255	1140,63	17325
TA1	240	1073,54	16306
P3	215	961,71	15593
P2	190	849,88	14825
P1	170	760,42	14793

O3	155	693,32	14790
O2	145	648,59	14787
O1	140	626,23	14787

NB : À la même époque le SMIC Horaire est de 8,03 Euros correspondant à une rémunération mensuelle de 1217,88 et une rémunération annuelle de 14615 Euros

À évoquer ces trois exemples sur des cas tout à fait concrets et sur des thèmes qui ont une portée pratique non négligeable pour les individus comme pour les acteurs de la régulation, on comprend donc que l'articulation des régulations est une affaire spécifique de chaque branche. On peut avancer, au sens employé par John Dunlop⁶ que cette articulation fait partie de l'idéologie commune de chaque système de relations professionnelles de branche au sens où cela définit les positions et les rôles des différents protagonistes et, pourrions nous ajouter, où cela construit le sens que les acteurs reconnaissent aux objets même qu'ils produisent collectivement comme instruments de la régulation.

1-4 Des enjeux diversifiés

L'examen de l'articulation des régulations conduit à s'intéresser à des régulations qui ne sont pas habituellement incluses dans le champ des relations professionnelles au sens strict. Ainsi, dans bon nombre de situations, la régulation des salaires et des conditions d'emploi est également le moyen d'une régulation des conditions de la concurrence économique entre firmes. C'est ainsi l'explication couramment avancée pour justifier les clauses selon lesquelles les augmentations de salaires négociées dans les conventions collectives ne prennent effet qu'après extension de l'accord correspondant : il ne faut pas que la signature de l'accord permette aux entreprises dissidentes de la fédération patronale de profiter d'un avantage salarial, même temporaire.

Le jeu de négociation n'est donc pas défini strictement par les limites institutionnelles de la branche au sens des conventions collectives pas plus que les domaines de la régulation ne sont limités à ceux que l'on entend habituellement comme relevant des relations professionnelles. Les politiques industrielles les plus classiques sont ainsi un bon exemple de cette extension des limites du champ de la négociation sociale. Le classique discours d'Albert Thomas aux ouvriers des usines du Creusot le 1^o mai 1916 est tout à la fois le moment initiateur et un bon exemple de ce mouvement. En tant que Ministre de l'Armement, il propose en effet aux patrons un échange à long terme : il leur garantit tout à la fois un flux de commandes et une protection contre la concurrence à la double condition qu'ils modernisent leur appareil de production et qu'ils acceptent la négociation collective avec les syndicats ouvriers. Aux syndicats, il offre de soutenir leurs revendications à la condition qu'ils acceptent la négociation collective – et donc implicitement qu'ils reconnaissent la légitimité des employeurs. La garantie de l'État donne donc la légitimité et la stabilité à la règle collectivement négociée, mais elle n'est compréhensible, dans le moment comme le plus souvent pendant toute la période des politiques industrielles, qu'à la condition de prendre en compte la dimension économique et industrielle de l'action et des demandes de l'État.

Simultanément la norme énoncée produit ses effets bien souvent au delà du seul strict domaine de compétences des organisations signataires. Les employeurs des petites entreprises du commerce de détail alimentaire ont toujours ainsi pris grand soin de ne pas relever de la branche du commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire. Pourtant, à examiner les

6 Dunlop J.T. 1958, *Industrial Relations Systems*, New York, Holt, Rinehart and Winston, 1958. Southern Illinois University Press, Trad. Fcse du chapitre 2 in Sellier 1976.

niveaux des salaires conventionnels (convention du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, brochure n° 3244 d'une part et convention du commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire, brochure n° 3305 de l'autre) on ne peut qu'être surpris de leur similarité : les appellations des niveaux de classifications sont les mêmes et les contenus détaillés de chaque catégorie se ressemblent étroitement. De la même façon les salaires minima sont définis sans référence à ces coefficients. Par contre ils sont exprimés en salaires horaires dans la convention du commerce de détail et en salaires mensuels dans l'autre. La comparaison des niveaux pour les derniers avenants consultables (29 octobre 2005 pour le commerce de gros et de détail, 12 juillet 2005 pour le commerce de détail) montre leur proximité : la divergence n'apparaît nette que pour les niveaux supérieurs des classifications dont on peut supposer qu'ils ne concernent guère les petites entreprises.

Tableau 1-3 Comparaison des salaires minima de branche dans le commerce alimentaire

Appell. 3244	Appell. 3305	Sal. Hor. 3244	Sal. Mens. 3305	différence
N 1 A	1A	8,1	1243	1,18%
N 1 B	1B	8,22	1254	0,59%
N 2	2A	8,34	1245	-1,57%
	2B		1261	
N 3 A	3A	8,46	1260	-1,80%
N 3 B	3B	8,63	1300	-0,67%
N 4 A	4A	8,75	1324	-0,23%
N 4 B	4B	8,99	1397	2,46%
N 5	5	10,13	1475	-3,99%
N 6	6	10,53	1585	-0,75%
N 7	7	12,15	2060	11,79%
N 8	8	13,77	2819	34,99%

NB : " Appell. " c'est l'appellation constatée. " Sal Hor " le salaire horaire et " sal mens " le salaire mensuel

Juridiquement, ces deux conventions n'ont aucun point commun. Les organisations patronales signataires ne sont pas les mêmes et l'organisation des entreprises du commerce de détail des fruits et légumes accorde une grande attention à la définition du champ d'application de la seconde convention de manière à bien rappeler que les entreprises qu'elle représente ne sont pas concernées. Malgré ce fait, la proximité des règles de fond fait supposer qu'il y a bien une régulation commune au moins pour les niveaux inférieurs de la grille de classification qui sont les plus importants en terme de salariés concernés. La proximité des marchés du travail concernés est ainsi l'un des éléments caractérisant cette régulation commune.

La détermination des compétences et des niveaux de compétences peut ainsi être l'objet d'une négociation et d'un accord, au moins temporaire et informel entre les acteurs. Y aura-t-il une régulation collective de branche sur les marchés du travail ? Quel sera notamment le niveau d'investissement collectif de la branche dans la formation professionnelle ? On pourrait envisager de laisser cette prérogative aux seules entreprises voire à des groupes transverses comme le sont les groupes de métier. On perçoit aisément que, dans ce domaine les changements impulsés par l'accord interprofessionnel de 1969 puis par la loi de 1971 peuvent avoir été importants et avoir profondément bouleversé les équilibres anciens.

Il en va de même en ce qui concerne la régulation des conditions de concurrence entre les entreprises. Longtemps, on le sait⁷, l'action de la plupart des organisations patronales de branche a consisté à garantir la fermeture du marché interne et à s'opposer à la construction

⁷ Szokoloczy-Syllaba J. 1965, *Les organisations professionnelles françaises et le Marché Commun*. A.Colin, Paris.

européenne. Les entreprises françaises prolongeaient ainsi la tradition déjà observable dans l'entre-deux-guerres où les employeurs cherchaient en priorité à échapper aux deux maux majeurs qu'étaient à leurs yeux la lutte des classes et la concurrence, selon l'expression de Robert Paxton. La force du niveau de la branche résidait donc en ce qu'il était le plus opportun pour permettre aux organisations patronales d'assurer aux entreprises une telle double protection.

1-5 Des configurations variées

Le mode d'articulation des niveaux peut ainsi être considéré comme étant caractéristique des situations de branche. Simultanément la conception que chaque acteur a de cette articulation des niveaux est également un élément clef de la stratégie qu'il entend déployer. Deux éléments permettent de préciser cette stratégie. En premier lieu bien évidemment l'articulation des niveaux consiste à préconiser une distribution des compétences en matière de régulation. La question ne pose guère de problèmes pour ce qui concerne les conditions de travail et d'emploi tant on reconnaît comme l'un des éléments de la stratégie de l'acteur que de préconiser tel ou tel niveau de régulation pour traiter des questions salariales et plus largement des questions de régulation des conditions d'emploi et de travail. Il en va de même pour ce qui concerne les aspects plus directement économiques de la régulation : cette régulation va-t-elle être dévolue aux niveaux de branches professionnelles, au niveau de l'État national ou au niveau européen ?

Le second élément de caractérisation des options stratégiques concerne la légitimité reconnue à l'intervention des différents acteurs aux différents niveaux. Longtemps par exemple, la politique de l'organisation patronale interprofessionnelle a pu être caractérisée par le refus systématique qu'elle opposait à la reconnaissance de la légitimité syndicale dans l'entreprise et on sait qu'il faut attendre décembre 1968 pour que la section syndicale d'entreprise soit reconnue dans une loi. La position patronale la plus courante dans les années cinquante et soixante en matière de détermination des salaires effectifs consistait donc tout à la fois à défendre l'autonomie du niveau de l'entreprise et la non légitimité des syndicats à ce niveau.

On peut ainsi, pour une large part, décrire l'histoire de l'action de l'État en matière de relations professionnelles en centrant l'attention sur la place que les acteurs étatiques entendent conférer au niveau des branches. Dans l'ordre économique de la gestion des conditions de la concurrence entre firmes, il est ainsi des périodes où le contrôle est très fort, notamment quand les prix sont fixés à l'intérieur d'un marché national protégé. Il est au contraire des périodes où le contrôle économique se limite au contrôle sur les conditions d'investissement (comme c'est le cas avec la loi Royer dans le domaine du commerce), voire des moments où il est minimal. L'action de l'État dans les domaines plus sociaux de la gestion des conditions d'emploi n'obéit pas aux mêmes contraintes ni aux mêmes calendriers. Elle n'est d'ailleurs pas homogène selon les différents domaines des conditions de travail et d'emploi. La période la plus récente a ainsi permis d'observer un mouvement tout à la fois de désengagement de l'État en matière de contrôle de la régulation salariale et un renforcement de son action sur les questions de la gestion des temps de travail d'une part et des formes de contrats de travail de l'autre.

L'action de l'État vis-à-vis des branches professionnelles est donc susceptible de prendre des formes fort différentes dans les différentes branches et selon les moments.

On peut la décrire en privilégiant les deux variables que sont d'une part le niveau de contrôle de l'État et donc l'autonomie et la légitimité qu'il reconnaît aux autres acteurs dans cette action de régulation et d'autre part le niveau de coordination des différentes instances de la politique étatique et notamment entre le ministère en charge des politiques du travail et le ministère de l'économie et des politiques industrielles.

2 Les spécificités des secteurs du commerce

2-1 Une tradition de salariés peu organisés

Le secteur du commerce a longtemps été marqué par une tradition de faible présence syndicale. Ce sont les ouvriers, et notamment les ouvriers professionnels qui constituent longtemps les principales forces syndicales. Le vocabulaire traduit cet état de fait : les questions du "travail" sont d'abord des questions relatives aux situations des ouvriers de production et l'on parle traditionnellement de syndicat ouvrier, de droit ouvrier pour le droit du travail et de conventions collectives de travail. Il faut attendre 1936 pour voir les conventions collectives apparaître durablement dans des secteurs qui ne sont pas ceux de la production⁸. Dans le commerce proprement dit, leur apparition reste cependant tout à fait limitée. Henri Mercillon⁹ signale une convention collective signée en 1936 (7 décembre) dans le secteur de la Nouveauté et en 1938, il note l'apparition de la convention collective des grands magasins¹⁰. Les "employés" revendiquent d'ailleurs leur différenciation d'avec les mondes ouvriers et cela se traduit également dans les appellations différentes des systèmes de rémunération : eux ne touchent pas des salaires, mais plutôt des traitements, des soldes variables selon des systèmes de gueltes et de tantièmes. Dans ces domaines, les employeurs obtiennent que la loi sur les quarante heures soit fortement modulée par le système des équivalences qui veut que le temps de présence soit fortement différent du temps reconnu comme temps de travail effectif.

Les périodes de la seconde guerre Mondiale et de la Libération ne sont pas des moments de développement du travail salarié dans ces secteurs. Mercillon note une décroissance des effectifs salariés pendant et après la seconde guerre Mondiale : l'indice du nombre de salariés base 100 en 1938 passe ainsi à 83,1 en 1946 et remonte un peu à 90,9 en 1952 alors que dans le même temps l'indice global du nombre de salariés passe de 96,4 à 110,4 et celui des industries de transformation, bâtiment compris, de 97,4 à 119,6. Simultanément il note que dans ce secteur du commerce agricole et alimentaire, 60% des établissements fonctionnent sans salariés.

2-2 L'importance des questions de temps de travail pour l'acteur public

Que ce soit avant ou après la promulgation de la loi de Février 1950 sur la négociation collective, il semble bien que le principal problème qui suscite l'attention du ministère du travail dans ces secteurs n'est pas tant celui des salaires proprement dits que celui de la réglementation du temps de travail. Les problèmes en la matière sont épineux et récurrents. La position constante du Ministère du Travail consiste à suggérer une unification de la négociation sur ces sujets en préconisant l'élaboration d'une convention collective de branche nationale qui viendrait se substituer aux nombreuses conventions locales, dont les domaines de compétences sont définis de manière variée et dont la vie est le plus souvent, semble-t-il, dépendante de la politique d'une entreprise dominante sur la zone. L'opposition à cette solution négociée vient nettement du ministère de l'économie et des finances. À plusieurs reprises et de manière vigoureuse, ce ministère refuse son agrément¹¹ à l'extension d'une convention en argumentant cette réticence sur deux arguments : d'une part, une telle convention serait, selon lui, un frein à

8 Pierre Laroque, dans son rapport de janvier 1935 souligne bien cette implantation quasi exclusive des conventions collectives dans les secteurs dominés par l'importance du salariat ouvrier. Lui-même dans ce texte utilise l'expression de "conventions collectives de travail" pour signifier qu'elles concernent de manière privilégiée voire exclusive les mondes ouvriers. Cf Laroque P. 1935, "Les conventions collectives de travail, Rapport présenté par Monsieur Laroque, auditeur au Conseil d'Etat", *Journal Officiel* du 3 janvier, Annexe

9 Mercillon Henri 1955, *La rémunération des employés*, Centre d'études économiques, Librairie Armand Colin, 53.

10 Ibid 55

la modernisation du secteur en figeant les situations acquises et d'autre part, elle serait un facteur d'inflation en tirant les salaires vers le haut.

Dans une telle configuration, on peut admettre l'hypothèse - classique sur la période - que l'État entend bien exercer fortement ses prérogatives de participation à la régulation du secteur. Comme cela apparaît clairement dans l'exemple évoqué il est clair pour les acteurs que les différents aspects des régulations de branche sont liés les uns aux autres : les politiques économiques et industrielles sont concernées au même titre que les politiques en matière d'emploi et de conditions de travail. À l'intérieur de l'ensemble étatique, les deux ministères du travail d'un côté et de l'économie et de finances de l'autre sont directement impliqués et leur coordination se fait pour une large part par le biais de la participation des responsables ministériels aux diverses commissions et travaux qui se mènent sous l'égide de la planification. Les autres interlocuteurs de branche sont tout aussi reconnus comme légitimes : les syndicats participent aux débats sur l'articulation entre la lutte contre l'inflation et les politiques de modernisation de l'appareil de production et de distribution.

2-3 Des changements évidents

À l'autre extrémité de la période d'analyse que nous avons retenue, la configuration de la régulation de branche apparaît tout autre. Le secteur est devenu un secteur majeur dans l'emploi en France et c'est l'un de ceux dont la croissance a été la plus forte au tournant du XXI^e siècle. Même si l'univers des petites boutiques n'a pas totalement disparu, ce secteur du commerce est totalement dominé par les entreprises - ou les organisations - de grande taille dans lesquelles le travail salarié est dominant. Depuis 2001 il existe une convention collective nationale dont la quasi-totalité des règles sont étendues et dont le champ de compétences couvre l'ensemble des entreprises du commerce alimentaire à l'exception de celles ayant moins de dix salariés et des coopératives. En termes de nombre de salariés couverts, il s'agit de l'une des trois ou quatre plus grandes CCN françaises, après la métallurgie et le BTP. Le contrôle de l'État, c'est-à-dire en l'occurrence du ministère du Travail, sur les règles de fond contenues dans cette convention collective achoppe principalement sur les questions liées aux modes de gestion du temps de travail et le ministère n'hésite pas à refuser en la matière des règles normalement négociées par les protagonistes de branche. Le contrôle sur les salaires se limite par contre à la fixation du SMIC et à des pressions pour procéder à l'alignement des niveaux de base de la grille salariale sur le SMIC.

La régulation économique du secteur reste d'actualité même si ses objets principaux se sont aujourd'hui décalés par rapport à ce qu'ils étaient voici un peu plus d'un demi-siècle. La restructuration des entreprises et leur concentration ne sont plus, en effet, les préoccupations des politiques publiques. Celles-ci se préoccupent fortement et visiblement de deux sujets principaux. En premier lieu, il s'agit d'éviter les effets par trop pervers de la concentration des entreprises commerciales sur les secteurs amont de la production; c'est notamment l'objet des diverses réglementations de la loi Galland et des réglementations ultérieures sur les modes de gestion et d'usage des "marges arrières". En second lieu, les questions de réglementation de l'urbanisme commercial perdurent, mais on peut constater dans ce domaine que les protagonistes comme les préoccupations se sont modifiés depuis l'époque de la Loi Royer présentée comme une loi de protection du petit commerce. Aujourd'hui, ce sont plutôt les acteurs en charge de l'urbanisme au plan local ou régional qui sont impliqués dans ces débats et l'articulation avec les politiques sociales passe plus par les questions d'emploi que par les questions de salaires et d'inflation. De ce fait, cet aspect des régulations économiques concerne plutôt les politiques locales et la coordination des différents aspects des régulations au niveau de

11 qui est requis légalement

l'État apparaît faible sinon inexistante.

3 La recherche effectuée

3-1 Les hypothèses et les objets

3-1-1 Le niveau de la régulation individualisée

L'hypothèse de départ de la recherche est que le ministère du Travail aurait mis en œuvre et développé des conceptions de la règle et de la régulation qui seraient plus proches des conceptions et des pratiques qui ont cours dans certains secteurs et dans certaines branches que d'autres. Plus précisément les agents du ministère auraient des difficultés à appréhender et à comprendre les formes de règles "instables et particularistes" telles qu'elles ont cours dans le secteur du commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire¹². Cette hypothèse peut être rapprochée de plusieurs travaux récents dans lesquels on constate la place de plus en plus importante qu'occupe le niveau individuel dans la régulation des conditions d'emploi et de travail. On retrouve cette hypothèse dans la thèse de Christophe Pornon¹³ sur les conditions d'emploi et de travail des agents d'entretien de la communauté urbaine de Lyon : on voit bien dans la description fine que Pornon fait du travail quotidien de ces balayeurs comment ils ont à construire le système de relations individuelles qu'ils vont entretenir, sur leur "territoire", avec les divers acteurs impliqués dans la vie de la rue comme avec leurs supérieurs hiérarchiques ou avec les objets et les règles qu'ils ont à manipuler. On retrouve des hypothèses proches dans les travaux d'analyse sociologique des situations de relations des administrations avec les usagers et notamment d'analyse des relations de guichet¹⁴ : le travailleur de base est contraint de se construire son propre système de règles pour gérer les différentes situations d'interactions dans lesquelles il est impliqué au cours de son activité.

Un tel constat peut conduire à préciser le sens de l'hypothèse. L'intérêt que l'on porte aujourd'hui à la régulation de niveau individuel peut en effet traduire deux types de mouvements. Ce peut être le fait d'une évolution historique des systèmes de régulation du travail que l'on constate par exemple quand on observe l'importance croissante des contrats de travail dans la régulation : ainsi, C. Bessy¹⁵ fait une analyse typologique des contenus des contrats de travail et observe que, dans un certain nombre de cas, il y a bien individualisation de ceux-ci et que cette individualisation n'est d'ailleurs pas systématiquement défavorable au salarié. La même tendance globale peut encore être observée quand les travailleurs font le choix de l'individualisation des conditions d'emploi¹⁶. Mais on peut également noter que l'intérêt porté à ce thème par les analyses sociologiques est aussi le fait du développement de modes d'analyse

12 Le Corre S. 1998, " Les grandes surfaces alimentaires : un marché du travail ouvert ? ", in Gerritsen D., Martin D., *Effets et méfaits de la modernisation dans la crise*, Desclée de Brouwer. ; Le Corre S. 2002, " Transformation des marchés du travail et perspectives d'analyse. Réflexion à partir du cas de la grande distribution alimentaire ", *Sociologia del Lavoro*, n°85.

13 Pornon Christophe, *"Du cantonnier à l'agent d'entretien : rationalisation d'un emploi public"*, Thèse de sociologie, UPMF, Grenoble, 2005

14 Weller Jean-Marc, 2005, " Comment les bœufs du Père Verdon ont-ils pu disparaître ? ou du mode d'existence juridique des bovins et travail administratif " Communication aux 10^o Journées de sociologie du Travail, Rouen

15 Bessy Christian, 2005: " Les usages du droit dans la rédaction des contrats de travail : des témoins des processus d'individualisation de la relation d'emploi ", Communication aux 10^o Journées de sociologie du Travail, Rouen

16 Emst Stahl Michèle, 2005, " L'outil technique comme médiateur et transformateur de la régulation du conflit " Communication aux 10^o Journées de sociologie du Travail, Rouen

et notamment des analyses interactionnistes. Le thème apparaîtrait alors non pas tant parce qu'il s'agirait d'une évolution historique des conditions de régulations de l'emploi et du travail mais parce que les observateurs vont s'intéresser à des situations dans lesquelles la régulation collective n'est pas de mise et ce depuis longtemps. On peut penser que, justement, la relation de guichet est une de ces situations (comme la relation de service à la personne telle qu'étudiée par E Goffman¹⁷) dans lesquelles la normalisation des objets sur lesquels s'effectue le travail étant quasi impossible, la régulation doit être reportée au niveau le plus bas.

La seconde ligne d'interprétation permet de souligner l'hypothèse que le ministère du Travail ne serait pas la seule institution française à éprouver des difficultés à reconnaître et à analyser ce niveau individuel de la régulation des conditions de travail. Peut-être y a-t-il là une piste de réflexion à approfondir que l'on pourrait lier à la préférence souvent marquée, en France notamment, pour les solutions qui privilégient la loi sur le contrat. Celle-là serait plus protectrice que celui-ci, elle permettrait mieux d'échapper au poids des contraintes économiques et des déséquilibres de pouvoir. On retrouverait également dans cette ligne de réflexion les remarques que peut faire Vincent Tiano¹⁸ dans sa thèse quand il pointe la critique que les inspecteurs du Travail font de la négociation collective où ils perçoivent constamment le risque de compromission... Cette préférence pour les solutions externes et générales n'est-elle pas encore l'une des dimensions de la classique "peur du face à face"?

3-1-2 la vision centralisée

Comment analyser les relations du ministère du Travail avec les branches professionnelles ? En général tout d'abord et plus particulièrement avec le commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire en second lieu.

On peut partir des situations de travail dans la branche et considérer que l'action classique de prescriptions du ministère est là pour sauvegarder la situation du salarié. Il prescrit un certain nombre de règles contraignantes, d'interdictions et de recommandations qui viennent s'imposer à l'employeur et protègent le salarié. Pour ce faire il insère des limites dans la règle contraignante : " le salaire horaire ne peut descendre en dessous de..., les heures au delà de telle horaire sont majorées de ...". C'est la lecture habituelle dans laquelle l'histoire du ministère se lit comme l'histoire de la progression de la protection des salariés compte tenu des contraintes que font peser sur ce projet et sur sa dynamique les contraintes économiques et politiques. Les relations du ministère avec la branche sont alors vues comme des relations d'un prescripteur avec un groupe de pression (le patronat essentiellement) qui cherche à freiner l'évolution (qui est au moins conservateur sinon réactionnaire) alors que le ministère, parfois aidé en cela par les mouvements sociaux et par les organisations de travailleurs, serait au contraire en faveur du développement le plus rapide possible de la protection des travailleurs.

On pourra remarquer que cette vision a d'incontestables difficultés à penser l'articulation des niveaux de régulation autrement que comme leur emboîtement. C'est l'évolution de la législation du travail qui est le signe le plus sûr de l'amélioration - ou de la détérioration - des conditions d'emploi et de travail, c'est elle qui est l'enjeu des luttes les plus importantes. Dans une telle vision quelque peu manichéenne du monde il n'y a guère de place pour une autonomie des niveaux de régulations intermédiaires autrement que comme freins ou moteurs éventuels de cette dynamique historique. Mais n'est-ce pas en ces termes que l'on écrit la vulgate de l'histoire du droit du travail ?

17 Goffman E. 1968, *Asiles, Etudes sur la condition sociale des malades mentaux*, Paris, Minit.

18 Tiano Vincent, " *Les inspecteurs du travail à l'épreuve de l'évaluation des risques, une profession sous tension* ", Thèse de sociologie, Aix en Provence 2003

Peut-on se référer à d'autres formes d'écriture de l'histoire du droit du travail, saisies ici à un niveau caricatural ? Il existe bien en France une autre tradition, que l'on trouve utilisée au moins pour partie dans les travaux de François Sellier¹⁹, où au contraire l'évolution du droit du Travail ressort de mécanismes d'échelle de perroquet : il progresse par des innovations qui sont mises en place et expérimentées d'abord à la base, dans les entreprises ou dans des sites et qui sont progressivement élargies à l'ensemble des entreprises d'une branche ou d'un lieu. Et ce mécanisme, particulièrement vérifiable pour ce qui concerne les salaires hormis le Smic, conduit au contraire à faire de ces luttes, parfois périphériques, le lieu de la dynamique du système.

Ne faudrait-il pas, dans cette ligne de pensée, accorder une attention particulière à ce qui se passe dans - et à la focalisation de l'intérêt public sur - les usines Renault Billancourt ("quand Renault éternue, la France s'enrhume"). Au sens où Renault a cet avantage tout particulier d'être à la fois local et central, entreprise dirigée par l'État, locale et parisienne, relevant de cette branche centrale qu'est la métallurgie etc. A l'inverse on verrait que les "boutiques" de commerce alimentaire sont toujours périphériques, provinciales, archaïques ...

3-1-3 Une hypothèse complémentaire d'ordre cognitif

Au delà de la représentation politique des relations professionnelles qu'elle comporte, une approche par le primat du niveau central et juridique dans la régulation suppose donc que les règles soient formalisables, que le ministère puisse les connaître tout à la fois d'un point de vue cognitif (les règles de prescription de croyance ou les règles de comportement de type "SBAM" sont difficiles à appréhender) et d'autre part qu'il ait les moyens matériels et humains de procéder à cette énonciation. C'est l'hypothèse à laquelle se réfèrent les inspecteurs du Travail quand ils disent que leur travail consiste simplement à observer si les situations et conditions de travail qu'ils observent sont en conformité avec le ("petit" ou "gros" selon les époques) livre rouge. Le Code du Travail et l'ensemble de la réglementation sont censés contenir l'ensemble du système de règles juridiques suffisant pour assurer la bonne marche des entreprises et la sauvegarde des intérêts des travailleurs.

Pour ce faire il est donc nécessaire que le ministère dispose des moyens d'information lui permettant de cerner et d'analyser l'ensemble des situations de travail. L'inspection du Travail jouait classiquement un rôle important dans cette information, notamment quand il s'agissait d'instruire les dossiers de demande d'extension d'une clause particulière ou d'une convention. Le ministère du Travail mettait alors en œuvre une procédure longue et lourde : il demandait aux inspecteurs du Travail sur place d'enquêter et de rendre rapport, il procédait à la synthèse du rapport et étudiait des préconisations. Une action de ce type suppose donc que la règle est rapportable au centre et non qu'elle est connaissable uniquement localement ; elle est d'autant plus adaptée que la règle est uniforme ou uniformisable.

3-1-4 La place de l'inspection du Travail

A l'évocation de ce point on voit l'importance de l'inspection du Travail dans le dispositif classique du fonctionnement du ministère. Des orientations différentes sont en effet sensibles historiquement selon que l'inspection est effectivement ou non l'un des moyens voire le moyen privilégié de renseignements et d'information du ministère²⁰. Ou que, au contraire, les

19 Notamment Sellier 1961, *Op. Cit.* Et Sellier F. 1984, *La confrontation sociale en France, 1936-1981*, Seuil, Paris.

20 L'autonomie de la DARES en tant que direction à part entière du ministère date de 1993. Le SES ("Service des Études et des Statistiques"), qui la précédait, trouvait probablement son origine dans les services mis en place par Arthur Fontaine (Cf. Notamment Desrosières A. 1993, *La politique des grands nombres Histoire*

informations qui remontent au ministère sont plutôt d'ordre administratif, réglementaire ou statistique. On pourra distinguer encore selon que les informations sur la branche qui parviennent au ministère sont le fait des agents de l'inspection en général ou qu'elles sont plutôt issues de présidents de commissions mixtes. Pour la connaissance des situations, l'inspection est au moins complémentaire des services de statistiques. On peut penser que cette complémentarité qui était probable dans les périodes d'avant la seconde guerre mondiale a été ensuite progressivement déséquilibrée par la montée en puissance des services de statistiques d'une part et par la concurrence des autres formes d'évaluation et de discussion des projets de l'autre. L'effet de la concurrence des services de statistiques peut être évalué par l'importance plus que réduite accordée aujourd'hui aux procédures anciennes de connaissance et de synthèse de la situation sociale telle que le réalisait l'inspection dans les aperçus mensuels et dans les synthèses trimestrielles. En évoquant les autres formes de préparation et de discussion, on vise les techniques de rapports qui se développent avec la mise en place, souvent dans le cadre du Plan par exemple, de groupes de travail qui "rendent rapport" après avoir convoqué et entendu différents protagonistes. La technique est ancienne mais elle n'avait guère cours dans ces domaines de la régulation des conditions de travail et d'emploi alors qu'elle s'est développée aujourd'hui.

L'inspection n'a cependant, au sein du ministère, pas seulement qu'un rôle d'information. Le plus souvent d'ailleurs on présente plutôt son rôle de contrôle et de sanction comme prépondérant. L'une des clefs de lecture pour comprendre les relations du ministère avec les branches professionnelles sera de comprendre la place et le rôle de l'inspection du travail au sein du ministère d'une part et avec la branche de l'autre.

3-2 Les méthodes

La nécessité de couvrir toute la période 1950-2000 et de centrer l'analyse sur l'étude du ministère du Travail nous ont conduits à donner la priorité dans le calendrier d'enquête au repérage et à la consultation des archives du ministère du Travail. Cette consultation a été plus longue que prévue, mais s'est avérée d'une grande richesse.

3-2-1 Consultation des archives de l'INTEFP

Nous avons obtenu de consulter les archives de l'INTEFP à Marcy L'Étoile. L'objectif que nous poursuivions était de mesurer la place des apprentissages sur les situations et les régulations spécifiques du tertiaire et notamment de la grande distribution alimentaire dans les formations organisées par cette institution en tentant de cerner les évolutions que l'on pouvait mesurer sur la période de vie de cette institution.

Cette consultation s'est avérée décevante. Bien que l'Institut conserve *a priori* ses archives depuis sa création en 1975, nous n'avons, notamment, pas trouvé trace des programmes des cours suivis par les élèves de l'institut. Ont été par contre trouvés les rapports de stage réalisés par les élèves depuis 1976. Le choix des terrains et des sujets, la façon dont ils sont traités par les élèves inspecteurs constituent des indicateurs intéressants, mais isolés, de la place occupée par le grand commerce alimentaire – et plus largement par les secteurs tertiaires – dans la formation reçue, ainsi que de la manière dont se trouvent analysées les régulations sectorielles.

de la raison statistique, La découverte). Cette autonomisation correspond donc, en bonne logique administrative des rapports de forces internes, à une diminution de la capacité d'influence de la DRT et corrélativement de l'inspection du Travail qui lui est rattachée. On peut ainsi noter que les inspecteurs du travail n'ont que peu de poids au sein de la DARES par rapport aux gens venant de l'INSEE. Le poids de ceux-ci et des modèles d'information qu'ils administrent, s'est donc largement accru dans les systèmes d'information du ministère au détriment de l'inspection qui était autrefois le principal canal d'informations du centre.

3-2-2 Consultation des archives de la sous-direction de la négociation collective de la Direction des Relations du Travail (DRT) et entretiens

La sous-direction conserve dans ses locaux deux types de dossiers, classés par branche professionnelle dotée d'une vie conventionnelle. Soit, pour le grand commerce alimentaire, deux branches jusqu'en 2001 et une seule à partir de cette date à laquelle les deux conventions collectives ont été fondues en une seule²¹ :

- Les dossiers comportant les conventions collectives "actives", ainsi que des notes internes ou encore de la documentation (articles de presse, etc.) sur chaque branche considérée. Concernant le grand commerce alimentaire, ces dossiers sont très peu étoffés.

- Les dossiers d'extension des accords et avenants négociés dans chaque branche. Pour le grand commerce alimentaire, ces dossiers vont de 1969 à aujourd'hui. Ils comportent les textes soumis à l'extension, les courriers éventuels des acteurs s'opposant à l'extension, le commentaire technique et l'avis de la DRT et quelquefois les débats et les avis de la section spécialisée de la Commission Supérieure des Conventions Collectives. Ils constituent donc une source précieuse pour établir la vie conventionnelle depuis 1969 et cerner l'action qu'y exerce l'une des principales directions du ministère du Travail. Certaines des archives consultées à Fontainebleau viennent de plus les compléter (archives des séances de la Commission supérieure des conventions collectives).

Des entretiens ont été également réalisés à la sous-direction, auprès de responsables hiérarchiques et auprès de chargés d'études qui ont été en charge du suivi du dossier ou de certaines parties de celui-ci dans les périodes les plus récentes.

Simultanément, on a cherché, sans succès, à identifier un lieu où aurait été conservé une collection des aperçus régionaux trimestriels et des notes réalisées par les conseillers techniques concernés. Même l'actuelle conseillère technique en charge de cette fonction n'a pu nous indiquer où pourrait être conservée une telle série. Suggestion nous a été faite de consulter les services émetteurs, à savoir les directions régionales.

3-2-3 consultation des archives du ministère du Travail au Centre des Archives Contemporaines de Fontainebleau :

Le sujet obligeait à un balayage large des archives. Nous nous sommes néanmoins centrés sur celles de la Direction des Relations du Travail dans la mesure où celle-ci constitue, historiquement, la principale direction du ministère. Le balayage des archives de la DRT a d'abord été réalisé sur la base des répertoires de la Mission des Archives du ministère du Travail. A la lecture de ces répertoires, nous avons retenu dans un premier temps une liste de 35 versements - d'un volume très inégal -, répartis pour l'essentiel entre le secrétariat du directeur et les deux sous-directions des "Droit des salariés" et de la "Négociation collective". Ces versements concernaient les thèmes suivants :

- Les conventions collectives de travail (salaires, classifications, etc.) ;
- Le temps de travail (durée du travail, organisation des horaires, etc.) ;
- Les syndicats patronaux et salariés ;
- La modernisation de l'économie et la productivité des entreprises ;

21 Il s'agit de la convention collective nationale "Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire", en date du 12 juillet 2001. Elle résulte de la fusion de deux conventions nationales, signées le 29 mai 1969 : celle du "Commerce à prédominance alimentaire" et celle des "Entrepôts d'alimentation". Ces deux conventions faisaient l'objet des mêmes négociations et étaient donc le décalque l'une de l'autre.

- Les conflits collectifs du travail ;
- Le contentieux relatif au licenciement des salariés protégés ;

Seules les archives se rapportant aux quatre premiers thèmes ont été finalement consultées, soit 20 versements que nous répertorions ci-dessous. Compte tenu du temps dont nous disposons et dans la mesure où le secteur a toujours eu une faible conflictualité sociale, le thème des conflits collectifs du travail a été abandonné. Nous espérons pouvoir reprendre le dossier du contentieux relatif au licenciement des salariés protégés, mais le temps nous a manqué.

Liste des versements consultés sur les quatre thèmes retenus²²

Les conventions collectives de travail :

760121

Art. 209 : série “ Arrêtés Parodi définissant les salaires par branche, 1931-1967 ” : commerces alimentaires de détail et de gros.

Art. 321 : série “ Accords collectifs de salaires par branche, 1936-1969 ” : accords dans les commerces alimentaires et les coopératives de consommation, 1956-1969.

Art. 358 : idem : accords départementaux ou régionaux dans le commerce alimentaire de gros et de détail, 1950-1957.

760122

Art. 128, 129, 130 : Séances de la Commission supérieure des conventions collectives, 1947-1957.

Art. 242-250 : Série “ Conventions collectives classées par branche, 1946-1973 ” : conventions collectives d’entreprises du commerce.

Art. 325-336 : Séances de la section spécialisée de la Commission supérieure des conventions collectives, 1959-1970.

760131

Art. 26 : Statistiques sur les conventions collectives (bilan de la loi du 11 février 1950), 1954-1961.

770315

Art. 9 : Série “ Protocoles d’accord et conventions collectives, 1945-1970 ” : fiches de suivi des conventions collectives dans le commerce.

Art. 11 : Conventions collectives (documents divers), 1943-1955 : bilans par branche d’activité.

790327

Art. 7-12 : série “ Accords de salaires et conventions collectives ”, 1950-1960 : accords dans le commerce.

860561

Art. 2 : Négociations de Grenelle, 1968 : accords nationaux intervenus en

22 Certains versements figurent dans plusieurs thèmes. En outre, deux versements consultés ne figurent pas dans ce classement par thème, notamment ceux qui se rapportent à l’activité des services extérieurs du ministère : 940322 (Art. 8-12 : statistiques des services extérieurs sur l’activité de l’inspection du travail, 1977-1980) ; 940301 (Art. 11-19 : Aperçus régionaux sur les relations de travail, 1982-1990). Le premier versement – comme tous ceux comportant des séries similaires - n’offre guère de matériau utilisable pour notre recherche. Le second constitue par contre une source précieuse d’information, mais très longue à exploiter et dont nous n’avons, pour le moment, dépouillé qu’une partie.

application du projet de protocole dit “ de Grenelle ”.

900601

Art. 3 : Séances de la section spécialisée de la Commission supérieure des conventions collectives, 1976-1982.

910376

Art. 10 : Accords de salaires : salaires dans les Entrepôts et épiceries en gros et demi-gros, accords et correspondance, 1945-1950.

920085

Art. 4 : Séances de la section spécialisée de la Commission supérieure des conventions collectives, 1971-1975.

950349

Art. 15, 23, 30, 32, 50, 59 : série “ Conventions collectives caduques, nationales et infranationales ” : conventions dans les secteurs du commerce.

Le temps de travail (durée du travail, organisation des horaires, etc.) :

760121

Art. 390 : série relative à la durée du travail (loi des 40 heures), 1893-1969 : dossier sur le Commerce de détail des denrées alimentaires à emporter du département de la Seine.

760131

Art. 17 : Études sur le travail à temps partiel.

970308

Art. 1 : Série “ Loi de 1936 sur les 40 heures et loi du 18 juin 1966 ” : commerce alimentaire

Art. 5 : idem : commerces

Art. 20 : idem : demandes de dérogation à la loi du 18 juin 1966.

970312

Art. 3 : Loi de 1936 sur les 40 heures : décrets d’application d’avril 1937 dans le commerce alimentaire.

Les syndicats patronaux et salariés :

760124

Art. 840 : Série “ Dossiers des syndicats patronaux, 1911-1969 ” : Alimentation.

840268

Art. 31 : Série “ Unions de syndicats patronaux : statuts et modifications ” : Epicerie, alimentation générale.

910807

Art. 3 : série “ Commissions nationales de reconstitution des organisations syndicales d’employeurs et de travailleurs, 1944-1952 ” : Alimentation.

Art. 4 : idem : Commerces, coopératives.

970438

Art. 1 – Syndicalisme français, 1896-1988 : Dossier CGT, 1896-1988

La modernisation de l'économie et la productivité des entreprises :**760121**

Art. 2 : série “ Programmes professionnels de productivité ” : dossier sur le commerce.

Art. 16, 17, 18 : idem : Dossiers du groupe “ Commerce-consommation ” et du CREDOC.

Art. 23 : idem : Dossier sur la distribution.

Art. 48-61 : Dossiers et procès-verbaux des séances des commissions permanente et restreinte du Comité National de la Productivité (CNP), 1960-1967.

Art. 63 : Dossiers et procès-verbaux des réunions de la commission “ Commerce, consommation et qualité ” du Comité National de la Productivité (CNP), 1952-1955.

760131

Art. 3 : Rapports d'activité du Comité National de la Productivité (CNP), 1954-1959 : bilans et rôle du ministère du Travail.

790327

Art. 15-27 : Comité National de la Productivité (CNP), 1949-1961.

Art. 29-45 : Commission des investissements (groupe 10), 1953-1960.

Art. 61 : Agence Européenne de Productivité (AEP), 1957-1960.

19890295

Art. 1-8 : Association Française de Productivité (AFAP), 1944-1961.

Art. 9-10 : Organismes divers s'intéressant à la productivité, 1947-1959.

970437

Art. 2 : La politique de modernisation négociée, 1988-1990.

3-2-4 Consultation des archives de la FCD

Nous avons pu consulter le dossier de la préparation et de la conduite de la négociation des deux conventions collectives nationales signées en 1969, tel que conservé au siège de la Fédération des entreprises du commerce et de la distribution (fédération patronale qui résulte du regroupement successif de plusieurs syndicats patronaux, dont le Syndicat national des maisons d'alimentation à succursales). Nous devons ici remercier les responsables de cette fédération qui nous ont permis de consulter ce dossier d'une grande qualité.

3-2-5 Entretiens

Une première série d'entretiens avait été réalisée au début de l'année 2005 dans le cadre d'une étude sur les usages de la loi Fillon du 4 mai 2004 – en particulier du dispositif d'accord dérogatoire. Ces entretiens (n=7) ont porté sur l'état des relations professionnelles dans la branche ces dernières années.

Des entretiens avec ces mêmes interlocuteurs (responsables syndicaux fédéraux et responsables patronaux en charge de la négociation collective) ont permis ensuite de les interroger plus en détail sur leurs relations avec le ministère du travail et de compléter nos

données sur la régulation de branche. On a, d'autre part, pu interviewer certains des prédécesseurs de ces responsables fédéraux (n=16).

Des entretiens ont été menés dans la sous direction de la négociation collective de la DRT, ainsi qu'à l'INTEFP.

Au total, 27 entretiens enregistrés ont été dépouillés. Des notes sur certains entretiens plus informels et non enregistrés ont également été utilisées.

L'ensemble du matériau récolté nous a conduits à orienter l'analyse de la régulation professionnelle de branche du grand commerce alimentaire et de la manière dont le ministère du Travail intervient dans cette régulation dans quatre directions principales : la dynamique de la vie conventionnelle ; le traitement de la question du temps de travail, l'évolution de la vision ministérielle du secteur et le poids de la segmentation interne du ministère du travail.

4 Le rapport

La faible connaissance que nous avons des contraintes réelles du travail de dépouillement des archives, les incertitudes mêmes sur l'existence de ces archives (et notamment sur l'existence d'une série des aperçus trimestriels) expliquent pour une large part que nous n'avons pu réaliser l'ensemble des travaux de recherche que nous avons prévus. De ce fait notre calendrier de travail a été modifié et la rédaction du rapport final a été entreprise plus tard que nous ne l'avions initialement prévu, alors même que ces difficultés rendaient plus difficile l'analyse.

Nous avons donc fait le choix de présenter un rapport qui fait une très large place à la présentation des matériaux recueillis. Nous espérons pouvoir, à partir de cette étape, faire des travaux de synthèse plus étoffés dans les publications ultérieures. Et notamment après que quelques hypothèses que nous présentons ici auront été discutées.

Le présent rapport est donc organisé autour de trois parties.

La première partie – comprenant trois chapitres - retrace l'historique de la régulation de branche dans ce secteur. Le découpage en trois chapitres correspond à des séquences institutionnelles clairement distinctes (avant la loi de février 1950 ; entre celle-ci et la signature des conventions collectives nationales ; après celle-ci), même si, on le verra, les dynamiques effectives opèrent parfois des chevauchements de ces limites claires.

La seconde partie traite de la question spécifique, et centrale dans la régulation, de la gestion de la régulation du temps de travail. Pour comprendre cette histoire particulière, nous avons été obligés de décaler les limites des périodes d'analyse : la compréhension de la régulation du temps de travail oblige en effet, dans ces secteurs à analyser plus finement ce qui s'est passé en 1937 au moment de l'énonciation de la première réglementation nationale.

La troisième partie traite de l'analyse du fonctionnement actuel du ministère du Travail, ou du moins des deux services sur lesquels portent plus directement nos investigations, à savoir les services chargés de la gestion des procédures d'extension à la DRT et les services de formation de l'inspection du Travail qu'est l'INTEFP

Chapitre 2

La régulation des relations de travail dans les secteurs du commerce alimentaire avant la loi du 11 février 1950

1 La période d'avant guerre :

Comment se fait la régulation des conditions de travail et d'emploi dans les secteurs du commerce alimentaire avant la seconde Guerre mondiale ? Bien que n'étant pas au centre de notre travail, il peut être opportun de tracer quelques hypothèses qui permettront de mieux comprendre ce qui se passe après la Libération.

Le schéma qui se dégage des travaux existants sur la période antérieure à 1936 est celui de l'absence d'institutionnalisation des relations professionnelles dans ce secteur. On peut suivre les indications données par le Pierre Laroque dans son étude de 1934 : selon lui, il n'y aurait pas de convention signalée dans ces secteurs du commerce et notamment ceux du commerce alimentaire.

Ce vide conventionnel doit cependant être situé dans son environnement de l'époque. Tout d'abord, il convient de le rapporter au fait que, aux yeux de la plupart des contemporains, y compris de syndicalistes ou de fonctionnaires comme Pierre Laroque, la régulation des relations professionnelles par le biais d'accords négociés et institués est une affaire qui concerne les situations de " travail " et par là il faut entendre le travail ouvrier. Or les mondes du commerce sont plutôt des mondes d'employés. On retrouve la même césure active dans le domaine des dénominations utilisées pour parler des rémunérations les ouvriers sont bien des salariés qui touchent un salaire, mais la rémunération des employés relève d'autres appellations au demeurant fort variées.

Pour autant l'idée que les mondes du commerce seraient des espaces où les relations d'emploi seraient calmes et pacifiques est certainement inexacte. Il existe bien des secteurs où on peut observer de la syndicalisation et de la négociation. On en repère aisément deux. D'une part, il y a bien des mouvements et de la syndicalisation dans les grands magasins²³. D'autre part, on peut observer qu'il existe des conventions collectives, parfois anciennes dans un certain nombre de branches proches notamment quand elles emploient des vendeurs ou des employés

23 Anne Sophie Beau, (*Un siècle d'emplois précaires. Patron-ne-s et salarié-e-s dans le grand commerce (XIXe-XXe siècle)*), Payot, 2004) signale l'existence de ces mouvements, même si son parti-pris systématique d'évaluation par rapport aux normes et valeurs actuelles fortement influencées par les situations de fonction publique la conduit à fortement dévaloriser, voire dénigrer ces situations.

qui sont assimilés à des ouvriers et notamment à des ouvriers professionnels. Il en va ainsi de la boulangerie ou de la boucherie, des halles ou des marchands de vins, professions pour lesquelles on dispose de traces de conventions collectives le plus souvent locales existantes

Le mouvement de grèves de 1936 ne débouche pas, dans le secteur du commerce alimentaire, sur la négociation et la signature un peu systématiques de conventions collectives. Celles dont on a connaissance concernent plutôt les secteurs où la main d'œuvre est la plus concentrée ainsi que les secteurs de commerces alimentaires spécialisés (boucherie notamment). Avec la loi sur les quarante heures et la réglementation sur le temps de travail apparaît une première régulation concernant l'ensemble de ces secteurs.

À ne traiter, comme nous l'avons fait dans ce travail, que des archives postérieures à 1945 ou des sources orales actuelles, il n'apparaît pas que la période de Vichy soit fortement instituante des caractères que nous allons observer par la suite. Cette hypothèse est bien évidemment faiblement outillée et mériterait certainement d'être critiquée.

2 L'année 1945

2-1 Une autre économie de guerre ?

La question des salaires est posée très rapidement à la Libération. Formellement, le gouvernement ne fait alors que reprendre la continuité de l'économie de guerre dans laquelle les salaires sont fixés par lui-même. La différence, considérable, avec la situation précédente, réside dans le rôle important conféré à la consultation préalable des partenaires sociaux. François Sellier (Sellier 1961; 64 - 65), à ce sujet, parle de "l'intervention autoritaire" pour la période de la guerre et de "L'intervention souple" pour la période de l'après libération. De la Libération à la promulgation de la loi de février 1950, la politique est donc en principe celle d'une fixation centralisée des salaires par le ministère du travail. Mais cette fixation intervient après consultation des commissions paritaires de branches - ou commissions mixtes - souvent réunies sous la présidence d'un inspecteur du travail. Ces commissions peuvent être de compétences nationales ou infra-nationales. En comparant cette situation de la libération à celle de 1936 François Sellier conclut que "dans les deux cas, une détermination purement administrative des salaires paraît impossible. L'État agit plus comme catalyseur que comme déterminant" (Sellier 1961; 72). La technique de régulation utilisée à la Libération est de plus suffisamment complexe pour permettre une certaine souplesse dans la détermination effective des salaires. Ainsi dès les premières mesures, à savoir les ordonnances d'août 1944, il est établi une distinction entre les salaires minima et les salaires effectifs : "*Le taux moyen d'une catégorie professionnelle ne peut dépasser le taux minimum de cette catégorie de 20%*"²⁴

Dans les branches qui avaient signé des conventions collectives avant guerre celles-ci seront souvent utilisées comme fondements de travaux de commissions et des décisions ministérielles²⁵. Tel n'est pas, majoritairement, le cas dans les commerces alimentaires et les secteurs qui s'y rattachent : les conventions collectives, même en 1936 étaient rares. La négociation est donc une nouveauté pour la plupart des différents acteurs de ces champs.

On peut toutefois distinguer deux sous périodes sur ces cinq ans, dont la périodisation n'est pas strictement liée aux événements politiques. La première, qui correspond en gros à l'année 1945 est celle des constructions de compromis et des décisions structurantes. C'est à cette période que s'applique le mieux la caractérisation que donne François Sellier pour l'ensemble de la période en notant que les décisions gouvernementales sont alors appuyées et

24 Cité in Sellier 1984, 187.

25 Cf Saglio J. 1987

fondées sur des consensus qui se dégagent lors d'intenses travaux de négociation au niveau des branches. On verra que, notamment dans les secteurs qui nous intéressent, la CGT fait un considérable travail tout à la fois de négociation et de temporisation des demandes émanant de la base. Pour le secteur du commerce alimentaire on pourra même distinguer plusieurs sous-périodes dans cette première phase : la définition des cadres de la négociation qui se termine en mai, puis c'est le temps des négociations de branches et de sous-branches qui aboutit en juillet à une série de propositions communes ou de constats de divergences soumis à l'arbitrage gouvernemental. Les décisions proprement dites en matière de classification tomberont en août et septembre et l'on rentrera alors dans une période d'ajustements, de réclamations et de contestations. La seconde phase voit l'ensemble de ce système se gripper progressivement : les acteurs patronaux comme syndicaux adoptent des positions de moins en moins coopératives; les règles de fond sont de plus en plus contournées, et les salaires effectifs divergent de plus en plus par rapport aux normes énoncées par le ministère; les délais de décision s'allongent.

Formellement, c'est donc le niveau central de la régulation qui a le rôle le plus important. Mais l'attention portée à la négociation et le fait que ces négociations ne se déroulent pas toutes à des niveaux très centralisés de régulation mais aussi à des niveaux plus localisés amène à nuancer ce premier constat. Du côté du ministère du Travail, on voit également un décalage se faire : si la présentation formelle met en avant le niveau le plus centralisé de la décision et les services centraux du ministère, dans la pratique on constate que les inspecteurs du travail jouent un rôle important notamment dans la mesure où, en contact direct avec les négociateurs et avec les acteurs de terrain, leurs propositions, leurs analyses et leur connaissance du terrain sont cruciales dans la préparation des décisions. On verra notamment le rôle d'analyse et de proposition que joue l'inspecteur du travail en charge du suivi de la négociation dans le commerce alimentaire.

Très tôt, les consultations et négociations reprennent les traditions du secteur et sont donc scindées en deux principaux groupes que sont les commerces de détail d'un côté et le gros et demi-gros avec les entrepôts de l'autre. Même si certains acteurs, à commencer par les syndicats de salariés sont les mêmes des deux côtés. On verra que ce premier clivage en recouvre d'autres qui seront également actifs comme celui qui oppose les "professions" à l'alimentation générale. Les sources que nous avons mobilisées sont mieux renseignées sur ce qui se passe dans le groupe du "commerce de détail" que dans le gros et semi-gros. On peut toutefois considérer que les événements se déroulent en parallèle dans ces deux secteurs : le temps de la préparation et de l'énonciation des cadres généraux se termine à la fin mai; celui des négociations de commission pour proposer des classifications s'achève en juillet et précède le temps des décisions. Les révisions, réclamations et conflits démarrent dans l'automne 1945. Ce parallélisme grossier nous autorise donc à suivre principalement les événements dans le secteur du commerce de détail, et nous noterons à chaque fois les spécificités et particularités qui apparaissent dans le second secteur.

2-2 Un temps de préparation

Le gouvernement avait donc décidé de réglementer et de fixer les salaires. La démarche en la matière est assez bien connue depuis que le Ministère de l'Armement, au cours de la première Guerre mondiale l'avait élaborée et mise en œuvre. Si le niveau global des rémunérations reste l'apanage du pouvoir, la mesure n'est acceptable que si les hiérarchies de rémunération sont acceptées. Or, en la matière, le calcul est de peu de secours et risque de voir l'ensemble des acteurs se retourner contre l'auteur de la proposition. La justice donc, comme l'avait souligné Gaetan Pirou dès 1922, consiste à passer par la négociation collective pour la fixation des hiérarchies salariales. On peut penser de plus que la conjoncture politique est plutôt favorable à ce renouveau d'action syndicale. Le gouvernement va donc susciter la réunion de

commissions mixtes présidées le plus souvent par un inspecteur du travail, pour faire des propositions en ces matières, d'une part sur les hiérarchies salariales, et d'autre part sur les classifications proprement dites.

La procédure est compliquée, dans ce domaine comme dans bien d'autres, par le fait qu'il convient d'abord de fixer les limites et les frontières des différents domaines de compétence des commissions mixtes réunies. Le pragmatisme est de mise, sous la houlette des deux inspecteurs du travail parisiens en charge l'une - mademoiselle Deguy - des commerces de détail et l'autre - monsieur Lavarenne - des secteurs du gros et semi-gros. Les archives gardent la trace de certains des accords, mais surtout des rapports présentés par Mademoiselle Deguy, inspectrice du travail parisienne en charge de la coordination de l'opération et dont les rapports rédigés à l'été pour préparer les décisions qui tomberont en août et septembre sont fort éclairants. Le dossier constitué par Monsieur Lavarenne apparaît moins et nous avons surtout la trace des propositions de décisions qu'il soumet au ministre, mais non des explications détaillées qu'il en a probablement donné.

2-2-1 Date d'effet et catégories de référence

La première période est donc celle de la fixation des règles générales qui vont permettre de servir de référence à l'ensemble des négociations. Le premier principe arrêté par le gouvernement assez tôt est celui de la prise d'effet des décisions à venir. La date du 15 mars est connue très tôt, et en tout cas dès la première réunion du 16 avril. Elle n'est pas spécifique de ce secteur du commerce. Les décisions auront donc toutes un effet rétroactif à cette date.

La première réunion semble donc bien être celle qui se tient le 16 avril. Selon le titre du compte rendu, elle concerne le "Commerce de l'alimentation Épicerie" La délégation patronale est conséquente puisqu'elle comprend neuf délégations emmenées par le président du syndicat des épiciers en détail qui, si l'on suit le compte rendu, est bien celui qui va mener la négociation. Les autres délégations patronales représentent les différentes branches du commerce de détail (les syndicats du Commerce de détail des vins et boissons à emporter, des confiseurs détaillants, des épicerie fines, des fruitiers détaillants, de la crèmerie, des marchands de volailles au détail de Paris des départements, des épiciers en détail, ainsi que les fédérations nationale des syndicats de l'épicerie française et la Fédération nationale des syndicats professionnels). On peut noter que le secteur des commerces de la viande ainsi que les grossistes et les maisons à succursales ne sont pas représentées en tant que tels.

Dans sa première déclaration le président des épiciers en détail regrette l'absence de représentant du ministère de l'économie nationale et des finances et plaide la difficile situation des entreprises. La première discussion permet de retenir quatre grandes catégories de classement pour lesquelles on retient une définition générique :

"Catégorie I (100) - Manœuvre - Tout employé effectuant des travaux divers très simples ne nécessitant aucune connaissance particulière ni aucune adaptation préalable

Catégorie II (115) - Manœuvre spécialisé - Employé exerçant des fonctions qui n'exigent que des connaissances pratiques élémentaires et ne faisant la vente qu'à titre occasionnel.

Catégorie III (130) - Ouvrier spécialisé - Employé qui sans avoir reçu un enseignement professionnel particulier exécute des travaux nécessitant une certaine formation préalable ou une pratique suffisante du métier

Catégorie IV (150) - Ouvrier qualifié - Employé ayant une connaissance complète du métier acquise par un véritable apprentissage ou une formation professionnelle acquise par une longue pratique du métier"

La forme même de cette proposition mérite l'attention. Le principe des catégories génériques est, à l'époque assez commun et se retrouve dans bon nombre de classifications

ouvrières, et notamment dans celle de la métallurgie²⁶.

Sur suggestion du représentant de la CGT, la cinquième catégorie, qui ne concernerait que quelques employés hautement qualifiés dans certains secteurs est réservée pour un examen ultérieur. Le débat porte ensuite sur les coefficients à attribuer à chacune de ces catégories. Après un échange sur des propositions divergentes et une interruption de séance la patronat présente une proposition conforme à celle qui est rapportée dans la présentation préalable du compte rendu qui est acceptée par les syndicats.

Du côté des commerces de gros, le dossier (19910376 art 10) garde une note datée du même 16 Avril et intitulée "commerces de gros alimentaires". Elle s'ouvre sur une définition du champ de la négociation : "*la sous-commission ne s'est occupée que des ouvriers et employés actifs, la sous-commission des commerces de gros non alimentaires qui doit se réunir le 19 avril devant étudier la question des employés sédentaires de tous les commerces de gros*" La note reporte ensuite deux courtes listes de catégories et de coefficients, l'une correspondant aux "propositions patronales" et l'autre aux "propositions ouvrières". Et la note conclut laconiquement : "*désaccord sur les catégories et les coefficients.*"

En fait ce sont donc les catégories génériques fixées lors de la réunion concernant le commerce de détail qui vont être utilisées par la suite dans la négociation. Le Ministre les avale le 28 mai, en promulguant un arrêté qui respecte ces catégories.

Sur cette base les commissions mixtes correspondant à chaque profession particulière vont donc se mettre au travail. Le 1 Juin, Mademoiselle Deguy, Inspectrice du Travail chargée de ce secteur écrit au président du syndicat de syndicats patronaux²⁷ en leur communiquant les adresses des syndicats de salariés à contacter. Elle précise "*les emplois de transports (chauffeurs, livreurs etc) devront être compris dans vos propositions. Il convient qu'ils se rapprochent le plus possible des chiffres adoptés dans le barème "transports". Vous devez également prévoir les emplois d'emballeurs, de chauffeurs (chauffage central), etc. (...) Il m'est impossible de présider toutes les commissions paritaires du commerce de détail et ce n'est pas nécessaire. Mais en cas de difficultés, je pourrais assister à une réunion, et de toutes façons je reste à votre disposition, si vous désirez d'autres précisions.*"

2-2-2 Les difficultés dans la crèmerie

Ainsi par exemple le processus d'accord dans la crèmerie comprend plusieurs rebondissements. La sous-commission correspondante est réunie le 15 mai au Ministère du Travail sous la présidence de Mademoiselle Lesimple, inspectrice du travail. Le compte rendu figurant dans le dossier des archives Gouin est probablement de sa main. Il note que, s'il y a demande d'arbitrage sur le classement des vendeurs, il y a accord sur la définition générique des catégories proposée dans le texte du 16 avril. Les divergences portent sur le classement des vendeurs et sur l'évaluation des avantages en nature. Les patrons souhaitent que les vendeuses ne puissent pas accéder aux catégories de vendeurs qualifiés (coefficient 150) et les considèrent comme des manœuvres spécialisées.

Dans le dossier qu'ils font parvenir au ministère pour argumenter leur point de vue, les patrons crémiers joignent une note de présentation de leurs entreprises :

"Il n'y a que de petites entreprises dont le maximum d'employés semble être de 8 à 10,

²⁶ L'arrêté fixant les définitions génériques des catégories de la métallurgie est signé par Alexandre Parodi le 11 Avril. Il comprend trois catégories (manœuvres, ouvriers spécialisés, ouvriers qualifiés) et sept groupes de classement. Par contre les salaires de référence des catégories ne sont pas exprimé en points d'indice et la hiérarchie n'est pas identique. La salaire de base au coefficient 100 (20 Francs) est bien le même

²⁷ CAC 19760121 Article 209 en présente le brouillon

travaillant en commun avec le patron et la patronne, prenant, la plupart du temps, leur repas avec ces derniers.

Le premier commis de l'entreprise, c'est le patron lui-même qui fait les achats, mire ses œufs, soigne sa cave (quand il en a la possibilité), calcule ses prix de vente et gère ses tickets. La première employée, c'est la patronne, qui dirige sa maison, tient la caisse, surveille le personnel, se préoccupe des besoins de nourriture, de logement et d'habillement professionnel de celui-ci. Toute assimilation aux grandes et moyennes entreprises serait donc une erreur"

Et le rédacteur patronal continue sa démonstration en rappelant la classification du personnel adoptée le 17 février 1944, fondée également sur une grille en quatre catégories et dans la plus élevée est celle de "*commis complet*".

2-2-3 Des manifestations d'insatisfactions

Cette situation d'insatisfaction locale est encore attestée, pour la même période de l'été par un courrier de l'inspecteur divisionnaire directeur régional du travail et de la main d'œuvre à Lyon daté du 1^o août 1945. Il fait part d'une rencontre qui a eu lieu à la Préfecture du Rhône au cours de laquelle les représentants ouvriers ont fait part du mécontentement sur les délais mis à la rédaction de la classification les concernant. Une Assemblée générale est prévue pour le 6 août et l'inspecteur régional rapporte des bruits de menace de cessation de travail qui courent. Il rappelle en fin de message que "*les commerces d'alimentation à succursales multiples qui sont à la tête du mouvement groupent à Lyon environ 1500 employés; si le mouvement s'étendait il intéresserait alors toutes les maisons de gros et de détail, soit près de 10.000 salariés*". On constate au passage que, dans ce cas, ce sont bien l'ensemble des salariés des commerces alimentaires qui protestent, qu'ils relèvent de la catégorie des commerces de détail ou de celle des commerces de gros et semi-gros.

Une menace de grève du même genre est rapportée le 23 Août par l'inspecteur du travail de Saint Quentin relatant l'insatisfaction des ouvriers des commerces de gros voyant que l'arrêté pour les commerces de détail est paru quelques jours plus tôt. Après discussion avec l'inspecteur du travail, le responsable syndical a admis de ne pas déclencher la grève. Le préfet de la Somme, le 25 août, relate une pression similaire du syndicat de l'alimentation CGT qui constate que seul l'arrêté concernant les vins et spiritueux et les ventes en gros aux Halles de Paris est paru les 20 et 21 Août.

Le 7 septembre le syndicat de l'alimentation de Saint Etienne écrit à son préfet pour protester contre la non parution de l'arrêté concernant les travailleurs des entrepôts. Copie de la lettre est transmise par le préfet le 11 septembre.

La pression syndicale est relayée au plus haut niveau par le secrétaire général adjoint de la fédération des travailleurs de l'alimentation qui, le 21 Septembre écrit au ministre

"C'est là une situation qui, si elle devait durer encore longtemps, ne manquerait pas d'amener de la part de nos corporants une réaction plus ou moins violente.

Jusqu'à maintenant nous les avons engagés à la patience mais nous ne saurions conserver cette attitude indéfiniment au risque de voir les ouvriers se retourner contre nous-mêmes.

(et il termine sa lettre) *Nous craignons fort que nos conseils ne soient bientôt plus suivis, si vos services avec ceux de l'Économie nationale, ne trouvent pas une solution."*

Le 24 septembre, c'est le secrétaire du syndicat de l'alimentation d'Amiens qui rapporte le mécontentement des "*ouvriers employés des commerces de vente en gros et à succursales multiples de l'alimentation générale et des entrepôts*". Il explique qu'il a déjà fait une démarche

au ministère où on l'avait reçu et assuré de la prompte publication du texte, plus de quinze jours auparavant. Il explique par ailleurs que le mouvement risque fort de s'étendre "*dans tous les départements de la région du Nord voir même de l'Est*" (Sic).

2-2-4 Un patronat qui se solidarise de ses employés avant la décision

Cette situation d'attente, surtout en une période de forte inflation, est à l'origine de manifestations d'insatisfactions de la part des salariés. Le secrétaire général du patronat de l'épicerie le note dès le second paragraphe de sa lettre du 13 août : "*Nous avons l'honneur de vous signaler que nos adhérents nous indiquent une effervescence croissante dans le personnel employé et ouvrier. Il y a de nombreuses menaces de grève, le mécontentement est général.*" Il dénonce alors la lenteur de l'administration "*Le personnel n'admettra jamais, en effet, que des textes en préparation depuis plusieurs mois, ne soient pas encore sortis. Pour notre part, nous ne voulons pas que l'on nous impute à faute ce qui n'est que retard administratif*".

Il ajoute alors une plainte contre la complexité des réglementations administratives imposées en prenant l'exemple de la détermination des salaires ("*vous aurez ainsi la possibilité de vous rendre compte des travaux compliqués que votre Administration inflige aux patrons de l'Alimentation*") et il présente un tableau dans lequel on constate que, pour les seuls salaires des employés de bureau entre le 15 mars et le mois de juillet, 7 textes sont parus au Journal Officiel dont aucun n'était disponible avant la période sur laquelle il est censé fixer les salaires. Pour les ouvriers et employés l'Arrêté paru au 31 mai stipule qu'il faut attendre l'arrêté de classement qui lui même n'est pas publié et que cet arrêté à venir aura effet rétroactif au 15 mars 1945.

En fin de courrier, après avoir détaillé les griefs qu'il fait à l'administration et notamment dénoncé la complexité des réglementations à appliquer, le patronat tire profit de l'occasion pour dénoncer le comportement des syndicats de salariés : "*Vous comprendrez aisément qu'un manœuvre ne saisit pas toute la portée et la finesse de tels textes; il se rend compte qu'il n'est pas payé. D'autre part les organisations syndicales ouvrières n'ont pas pu ou pas voulu tenir leurs adhérents au courant de la situation; s'il en eût été autrement nous n'aurions pas enregistré de telles protestations de la part de nos salariés*"

2-3 Les propositions des commissions mixtes

Entretemps néanmoins, la plupart des commissions mixtes réunies arrivent effectivement à des accords pour faire des propositions de classification. Il est parfois difficile de comprendre la géographie précise de délimitation des branches qui régit la réunion de ces commissions mixtes. Certaines de ces commissions sont locales comme, dans les commerces de gros, celle du champagne, d'autres ont vocation nationale.

2-3-1 Commission de la triperie

Dans la triperie, la réunion du 12 Juillet a produit un accord de classification sur une échelle de 6 catégories (100 - 108 - 115 - 130 - 150 - 170) non compris les échelons réservés aux apprentis et pré-apprentis (50 - 65 - 85 - 110). L'accord porte également sur la rémunération des extras à 30%. Par contre il est bien signalé que sur les avantages en nature, les propositions divergent quant au logement (300 pour la proposition ouvrière et 200 pour la proposition patronale) et à l'évaluation de la nourriture qui est "réservée". L'accord est signé directement par les représentants de la délégation patronale et ouvrière et il est mentionné l'accord de la CFTC

2-3-2 Commission de la Charcuterie

Pour la charcuterie, la réunion du 21 Juin conduit à la rédaction d'un accord dont la

rédaction manifeste les difficultés de la profession à s'inscrire dans le cadre proposé. Le texte consiste tout d'abord à reprendre les quatre premières catégories en affichant "néant" au regard de chacune.

La cinquième catégorie est divisée en 4 échelons :

- 1° échelon Coefficient 130 : *petit commis : jeune ouvrier sortant d'apprentissage 1° année; Jeune Vendeur ou vendeuse : sortant d'apprentissage ou ayant deux ans de pratique du métier*
- 2° échelon Coefficient 140 : *Commis*
- 3° échelon Coefficient 150 : *Chef de partie ou remplaçant chef de partie : ouvrier conduisant une des branches de la fabrication. Vendeur ou vendeuse ayant trois ans de pratique du métier. Caissières*
- 4° échelon Coefficient 160 *Ouvrier charcutier travaillant seul ou assisté d'un apprenti. Vendeur ou vendeuse qualifiée ayant une parfaite connaissance de son métier*

La sixième catégorie comprend deux échelons

- 1° échelon Coefficient 170 *Chef de laboratoire travaillant sous la conduite du patron Première vendeuse travaillant sous les directives de la patronne*
- 2° échelon Coefficient 180 *Chef de laboratoire ayant l'entière responsabilité du travail Vendeuses ayant l'entière responsabilité du magasin.*

L'accord stipule en outre que les extras seront rémunérés à 30 %. Pour les avantages en nature il est proposé que la nourriture soit évaluée à 35 F par jour et le couchage à 300 F par mois, "*sous réserve de l'accord général pour l'alimentation*".

2-3-3 Commission de la boucherie de détail de Paris et du département de la Seine

L'accord envoyé par courrier du 27 juin a reçu les signatures des syndicats CGT et CFTC. Il reprend les six catégories générales en n'affectant aucun poste à la troisième (coef 115) Les salaires sont proportionnels aux coefficients, le salaire horaire du coefficient 100 étant de 20 F. Le salaire hebdomadaire correspond à 40 heures. Des notes en fin de texte expliquent les contenus des trois plus hautes catégories soit :

Catégorie IV (130) Second avec Balance : Pour la boucherie de détail, ouvrier ayant effectué ses 3 années d'apprentissage, effectuant une période d'adaptation commerciale, dont la durée ne pourra pas excéder une année.

Catégorie V (150) Chef : Pour la boucherie de détail, ouvrier répondant aux définitions retenues par la commission de normalisation des salaires, ayant accompli les trois années d'apprentissage, la période d'adaptation commerciale ou justifiant de ses capacités professionnelles par des certificats de travail correspondants.

Catégorie VI (170) Chef hautement qualifié: Pour la boucherie de détail, travailleur assurant sans fonction de commandement la marche d'un étal ou en assurant seul la direction ou dirigeant un rayon de métier sous sa responsabilité avec des aides qui peuvent être des ouvriers qualifiés ou encore possédant les brevets supérieurs agréés par les écoles professionnelles existantes"

2-3-4 Commissions des Laiteries

Le syndicat général de l'industrie laitière fait parvenir une proposition pour les vendeuses des sociétés à succursales, dans laquelle sont énumérées les huit sociétés concernées auxquelles ont été ajoutées à la main trois noms supplémentaires. La proposition est fort sommaire. Seules les deux catégories extrêmes sont renseignées: la première au coefficient 115 correspond aux "*apprenties au dessus de 16 ans - durée d'apprentissage 3 mois*", la 4° au

coefficient 150 correspond à "*Vendeuse ayant une connaissance complète du métier*". Il est stipulé en outre que "*Pour les premières vendeuses 2% sur le chiffre d'affaires à partir de 18000 Francs, ainsi qu'aux secondes 3ème serveuses et roulantes lorsque celles-ci remplacent la 1ère vendeuse* "

De son côté la "Chambre syndicale des sociétés laitières vendant au détail dans la région parisienne" fait parvenir une proposition "*qui s'inspire de l'accord de principe intervenu le 27 juin dernier lors de l'entretien qui a réuni sous votre présidence les représentants du personnel de vente dans les commerces de détail de l'alimentation et le représentant des patrons, Monsieur Poivre*". L'ancienneté est alors le critère de classement des vendeuses : dans les trois premiers mois, coefficient 100, puis 108 pendant trois mois, 115 pendant 18 mois, 130 de deux à quatre ans d'ancienneté et enfin 150 pour les premières vendeuses.

2-3-5 Commission de l'alimentation générale

Dans l'alimentation générale l'accord ne parvient pas à se faire. La position patronale, contenue dans une lettre du 28 juin, consiste à récuser les propositions des syndicats de salariés au motif qu'il est impensable de supprimer la catégorie des manœuvres de force, que l'ancienneté ne doit entrer en ligne de compte que pour les tous débuts de la carrière et enfin que la catégorie d' « employé hautement qualifié » n'existe pas dans les commerces d'alimentation.

De leur côté, les syndicats font parvenir le 2 juillet une proposition commune CGT et CFTC articulée autour de six catégories (échelonnement : 100 - 108 - 115 - 130 - 150 - 170). L'avant dernière catégorie serait donc la catégorie normale des vendeurs et ouvriers qualifiés après un certain temps de pratique (trois ans pour les vendeurs). La catégorie supérieure comprendrait les "*commis complets*" "*les vendeurs à des rayons spéciaux: boucherie charcuterie, etc..., [étant] classés dans leur catégorie professionnelle ainsi que les chauffeurs-livreurs, triporteurs, camionneurs, commis de course*"

La proposition syndicale reprend également dans un tableau complémentaire une proposition pour les "employés de bureaux des commerces alimentaires de détail". Cinq catégories sont distinguées (échelonnement 115 - 128 - 138 - 150 et 170) la première ne demandant aucune connaissance professionnelle, la seconde comprenant les "*dactylographes établissant des factures, sans calcul préalable, d'après barème*", la troisième correspondant à l'"*employé travaillant dans une petite entreprise et effectuant seul tous travaux de bureaux*", la quatrième comprenant l'ensemble des postes professionnels (dont la "*contrôleuse de tickets (également chargée d'estimer la valeur des bons d'approvisionnement)*" et la plus élevée ne comprenant que le "*Caissier-comptable*"

2-3-6 Commission de la boulangerie

Parfois l'accord ne se réalise pas et les dossiers gardent mention de quelques propositions comme c'est le cas dans la boulangerie. Il n'y a pas d'accord, mais le syndicat CGT fait une proposition "*pour la remise en ordre des salaires des vendeuses en boulangerie pour la région parisienne*". La proposition consiste à tenir compte de l'âge et de l'ancienneté selon le tableau suivant qui donne les salaires mensuels auxquels s'ajoute, selon la coutume, l'évaluation de la rémunération en nature soit 33 F par jour pour 25 jours par mois (soit 825 F par mois)

Tableau 2-1 : propositions de salaires pour les apprentis dans la boulangerie

Âge	14 à 15	15 à 16	16 à 17	17 à 18	18 à 20	> 20
1 ^o Année	1020	1420	2000	2100	2760	3000
2 ^o Année			2200	2300	2960	3200
3 ^o Année			2300	2400	3060	3350

Même en réintégrant les avantages en nature, on peut donc considérer que cette proposition syndicale n'est pas exorbitante compte tenu du fait que le salaire hebdomadaire proposé dans les autres branches au coefficient 100 est de 800 F soit un salaire mensuel moyen de 3467 F. Le salaire le plus élevé proposé dans la demande syndicale étant donc supérieur de 19% à ce salaire du coefficient 100 dans les autres secteurs.

2-3-7 Commission des épicereries en gros et semi-gros, entrepôts de gros et demi-gros

La commission se réunit le 19 juin au ministère du travail sous la présidence de l'inspecteur du travail Lavarenne. La proposition ouvrière qui est faite en début de séance ne comporte aucune indication sur les classements des personnels de livraison, la position réitérée des syndicats étant que ceux-ci doivent être régis par les conventions des transports, alors même que leurs interlocuteurs leur rappellent que telle n'est pas la position du ministre. Après l'énoncé des propositions patronales, suspension de séance et nouvelles propositions ouvrières, les négociateurs se séparent sur un constat de désaccord en laissant le classement à l'arbitrage du ministre. On verra cependant que dans la proposition de décision qu'il fera au ministre, le président de séance fera précisément état des points d'accord et des points sur lesquels l'arbitrage est attendu.

La négociation n'est pas totalement stoppée pour autant. Le 19 Juillet une commission "usines et Entrepôts d'alimentation - Gros et 1/2 gros Maisons à succursales multiples" produit un accord sur "*le classement des emplois de bureaux propres à ces professions et non compris dans les tableaux des arrêtés interprofessionnels*". On peut noter que l'intitulé du champ de compétences de la commission limité aux maisons à succursales multiples du secteur est donc plus restreint que celui qui avait prévalu pour la réunion du 19 Juin. De même, tardivement, puisque la réunion a lieu le 31 août, la "Sous-commission de la vente en gros des beurres œufs, fromages des Halles Centrales" parviendra à un accord de classement.

Dans ces deux cas, on peut remarquer que l'accord prend quelques libertés avec les catégories fixées au préalable. Ainsi la catégorie I des maisons à succursales multiples est au coefficient "100+10" ou le troisième échelon de la catégorie I au coefficient "123+2". De même pour les commerces en gros de BOF des halles la catégorie IV présentée comme unique correspond à des coefficients de 130 pour les "*garçon de carreau basculeur*", 130+10 pour les "*cavistes*" et les "*mireurs*", 130 + 15 pour les "*souchiers facturiers (plus d'un an de pratique professionnelle)*"

2-3-8 Commission tripartite du Champagne²⁸

La commission tripartite du Champagne fait parvenir au ministère une classification pour les personnels de cave établie "*par accord entre Syndicats patronaux et Syndicats ouvriers*" la lettre d'envoi du 17 juillet 1945 portant deux signatures pour la délégation ouvrière (de Reims et d'Épernay) et une signature de la délégation patronale) précise : "*nous vous serions reconnaissants de bien vouloir homologuer cette classification qui se rapporte à une industrie tout à fait particulière qui ne peut être assimilée à aucune autre de l'alimentation*"

Pour les "hommes de plus de 18 ans", la classification reprend les six catégories de base des classifications ouvrières les plus communes et leurs indexations en points soit

- Catégorie I coef 100 Travailleurs ordinaires*
- Catégorie II coef 108 Travailleurs gros travaux*
- Catégorie III Coef 115 Manœuvres spécialisés*
- Catégorie IV Coef 130 Travailleurs spécialisés*

28 CAC 19760121 Article 209

Catégorie V Travailleurs Qualifiés : cette catégorie comprend trois échelons : 1° Échelon coef 140; 2° Échelon Coef 150, Échelon Supplémentaire Coef 160
Catégorie VI Coef 170 Travailleurs Hautement Qualifiés

Pour les "jeunes gens hommes" la classification propose des abattements soit un salaire de 50% de la catégorie I de 14 à 15 ans, 60% de 15 à 16 ans, 70% de la catégorie III de 16 à 17 ans et 80% de 17 à 18 ans

Pour les femmes au dessus de 18 ans la classification reprend les trois premières catégories ouvrières en ajoutant "moins 10%" après les coefficients (exemple : *Catégorie I (coef 100 moins 10%)*).

Pour les "Jeunes filles" les réductions sont des mêmes taux que les réductions pour les jeunes gens et par rapport à la catégorie II des femmes

Les catégories détaillées proposées reprennent effectivement des appellations et des descriptions de tâches qui sont parfois tout à fait spécifiques du métier en question comme c'est le cas des diverses catégories de "remueur" selon qu'il est "à la machine (ne sachant pas remuer à la main)" (coef 115), "Remueur à la main" (coef 140) ou "remueur spécialisé ; ouvrier étant à même de remuer, conduire et finir son vin dans le délai le plus bref possible, sans le conseil ni la surveillance de qui que ce soit, sans l'emploi d'aucune machine et ayant au moins trois ans de métier" (coef 150)

Il est bien stipulé in fine que "La présente classification entre en vigueur rétroactivement à compter du 15 mars 1945"

2-3-9 Les marchands de porc en gros²⁹

L'accord est dans ce cas précédé d'un court préambule "Conformément à la loi du 28 mai 1945 (J.O. du 31 mai 1945) concernant les salaires dans les commerces de gros et de détail de l'alimentation ..." le dernier alinéa de l'accord concerne les employés : "Les salaires des employés de bureau seront appliqués suivant la loi du 16 Mai 1945, classification du 16 mai 1945 (JO du 19 mai 1945) concernant le salaire des employés de bureau et services annexes dont la fonction présente un caractère interprofessionnel" (les dates ont été raturées, notamment celle de la référence au JO qui serait le 17 mai 1945)

Et l'accord lui même précise les salaires selon six catégories ouvrières réparties sur 4 niveaux de coefficients (115, 140, 150 et 170)

Dans la classification proprement dite, les métiers strictement de boucherie (coupeurs, leveurs, peseurs, fendeurs, débarqueurs, débiteurs) sont regroupés sur le coefficient 150, le coefficient 170 étant réservé à des employés ayant des responsabilités plus importantes de gestion : " *Caissiers comptables Responsables des valeurs en caisse, Vendeurs, Chefs de boutique Gérants de succursales - Acheteurs*"

2-4 Le temps des décisions

2-4-1 Des rapports préliminaires et derniers ajustements

Datés du 23 Juillet, deux rapports de Mademoiselle Deguy, inspectrice du travail à Paris rend compte de la procédure suivie. Le premier porte directement sur les classifications. Elle note que les accords ont été relativement faciles dans la boucherie, la charcuterie et la triperie. Elle propose même de baisser les salaires des vendeuses de la charcuterie pourtant convenus

29 CAC 19760121 Article 209

mais trop différents de ceux des autres professions comparables. Elle rend compte des difficultés d'obtenir l'accord dans l'alimentation générale en imputant cet échec aux mandants de la délégation patronale. Elle se livre à un raisonnement détaillé pour apprécier la classification de l'emploi de vendeuses dans l'alimentation générale : il serait "*moins difficile*" que dans les boucherie, charcuterie et triperie, "*plus fatigant (...) mais demande moins de compétence commerciale proprement dite (argumentation avec le client, psychologie de l'acheteur), et moins de présentation*" que dans le commerce non alimentaire et notamment les grands magasins et propose donc de le classer au coefficient 140. Pour les commerces à succursales multiples, elle admet la possibilité de conserver la rémunération au pourcentage même si elle lui préférerait, en bonne justice une prime plus collective. Pour la boulangerie, elle note que "*les syndicats ouvriers semblent s'en désintéresser*".

Le même jour, la même inspectrice fait une seconde note concernant la question des avantages en nature. Elle constate que sur ce point, il n'y a pas eu d'accord, et elle impute une bonne part de responsabilité de ce fait à la volonté des syndicats ouvriers de s'opposer aux pratiques de logement des ouvriers par les employeurs. Elle constate également qu'il n'apparaît pas de bonne solution qui pourrait s'imposer aisément.

Le 30 Juillet la même auteure fait une nouvelle note au ministre pour signaler l'accord intervenu dans une branche dont il n'avait pas été fait mention jusque là : Les commerces non sédentaires. Elle impute le peu d'attention qu'elle avait porté à ce secteur au fait qu'elle pensait qu'il s'agissait de commerces non alimentaires. Elle propose donc de les adjoindre à l'arrêté en préparation en remarquant que cela ne pose guère de problèmes. Par contre l'arrêté concernant les restaurants vient de paraître et la profession de bouchers se retrouve dans ce dernier comme dans l'arrêté en préparation. Les niveaux de classement prévus étant sensiblement différents et meilleurs dans le secteur des restaurants, elle anticipe des difficultés avec le syndicat concerné et propose de les attendre pour terminer la décision.

On voit donc que l'appui sur l'accord obtenu et le recours à des techniques d'arbitrage ainsi qu'à des considérations plus larges de comparaison entre branches permettent à l'inspectrice du Travail de dégager un point de convergence que les acteurs ne devraient pas contester immédiatement. La légitimité et l'autorité dont elle dispose alors sont certainement appuyées par le comportement coopératif du syndicat CGT dans la conjoncture. Mais elles procèdent aussi – et probablement beaucoup – de l'implication de cette représentante du ministère à l'endroit précis où les acteurs attendent la régulation et s'essaient à la réaliser. On peut d'ailleurs observer que grâce à cette implication, le ministre dispose d'informations et d'analyses tout à fait pertinentes.

Pour les commerces de gros, le dossier comprend des textes de "projet d'arbitrage" ainsi qu'une "note pour monsieur le ministre" non datés. Le projet reprend les classements discutés lors de la séance du 19 juin tout en s'inspirant de "*l'accord paritaire intervenu dans les industries et Commerces des eaux minérales et sourciers*". Pour les métiers de transports, le rédacteur fait remarquer que sa proposition contient des coefficients "*égaux ou sensiblement égaux à ceux des emplois correspondants des entreprises de transports*".

Il est proposé une seconde décision de "*classification des emplois dans divers commerces de gros de l'alimentation*" comprenant les annexes de classifications :

I - Commerce de gros et industries des vins et spiritueux

II - Industrie des vins de Champagne

III - Commerces de gros et industries des eaux minérales

IV - Vente en gros des poissons des halles Centrales de Paris

V - Vente en gros de la volaille et gibier des halles Centrales de Paris

VI - Commerces des porcs en gros

VII - Commerces de triperie en Gros de Paris

2-4-2 L'arrêté du 11 août pour les commerces de détail

La décision ministérielle du 11 août 1945, parue au JO le 14 couvre la classification des emplois pour les "commerces de détail de l'alimentation".

Pour les "*employés de bureau et services annexes dont la fonction présente un caractère interprofessionnel*", le texte en son article 2 renvoie à l'arrêté du 12 juin. L'article 3 fixe les conditions de retenues pour repas (et non pour le couchage). Les annexes permettent, pour la première de rappeler les "*catégories interprofessionnelles des commerces de détail de l'alimentation*" et pour les six suivantes de préciser les classifications dans les diverses professions soit

Annexe 2 : Alimentation générale, épicerie, confiserie, vins et boissons à emporter, crèmerie, fruiterie, cours des halles, poissonnerie, volailles et tous commerces similaires, maisons à succursales multiples.

Annexe 3 : Boucherie au détail

Annexe 4 : Charcuterie au détail

Annexe 5 : Triperie au détail

Annexe 6 : Boulangerie, personnel de vente exclusivement

Annexe 7 : Commerces non sédentaires

Après l'énoncé des annexes et sans que ce soit couvert par un intitulé d'article, le texte ajoute deux clauses : "*Tout employé effectuant de façon constante divers travaux, sera payé et classé au taux de la catégorie la plus élevée.*"

Extra : Majoration sur sa catégorie de 30% pour la demi-journée et de 20% pour la journée"

Le tableau suivant permet de faire un comparatif des échelonnements de catégorie selon les divers textes. Lorsque le niveau d'échelon en question est répertorié il est noté selon sa catégorie (C) et son échelon (E) (Ap signifiant Apprenti et PAp l'année de préapprentissage). Si le niveau existe mais qu'aucun poste n'y est répertorié, on a noté N pour néant

Tableau 2-2 : échelonnement des postes dans les classifications de l'arrêté du 11 août 1945

	N°1	N°2	N°3	N°4	N°5	N°6	N°7
50			PAp		PAp		
65			Ap1		Ap1		
85			Ap2		Ap2		
100	C1 N	C1	C1		C1	C1	
108	C2 N	C2	C2		C2		
110			Ap3		Ap3	C2	
115	C3 E1	C3	C3 N		C3		C3E1
123							C3E2
125						C3	
128	C3E2						
130	C4E1	C4	C4	C4	C4		
133	C4E2						
138	C4E3						
140	C5E1	C5E1		C5E1			C5E1
150	C5E2	C5E2	C5	C5E2	C5		C5E2

160				C5E3			
170			C6	C6E1	C6		C6
180				C6E2			

On peut constater, à la lecture du tableau qu'il y a une certaine cohérence d'ensemble dans l'échelonnement des catégories et sous catégories. L'échelonnement indiciaire commun pourrait donc permettre une politique centralisée des salaires.

Un examen plus détaillé des appellations de poste permet de penser que cette cohérence s'étend au fait que les catégories de même niveau recouvrent des niveaux de professionnalité sensiblement équivalents. La comparaison est cependant rendue délicate du fait que les quelques références qui existent renvoient tantôt à des niveaux d'expérience professionnelle ("*occupés à des travaux très simples ne nécessitant aucune connaissance professionnelle*", "*caviste professionnel exécutant les travaux de remplissage, soutirage, filtrage, collage*"), tantôt à des niveaux de responsabilité ("*vendeuse ayant l'entière responsabilité du magasin*", "*remplace éventuellement le patron*") ou encore à des durées d'ancienneté ("*vendeuse ayant trois ans d'expérience du métier*", "*ouvrier après deux ans de pratique professionnelle*"). Par contre il n'est pas fait mention de diplôme, ni comme obligation ni comme critère de classement, sauf pour la catégorie supérieure de la boucherie dont l'une des trois justifications possibles est la possession des "*brevets supérieurs agréés par les Écoles professionnelles existantes*"

2-4-3 La Décision du 26 Septembre 1945

"Portant classification des emplois dans les entrepôts et épiceries de gros et demi-gros de l'alimentation". Cette décision se réfère à l'arrêté du 28 mai 1945 pour la définition des catégories de classement, ainsi qu'à l'arrêté du 12 juin pour le classement des "*employés de bureau et services annexes dont la fonction présente un caractère interprofessionnel*"

Elle classe bien dans les ouvriers de la branche les différents ouvriers employés au transports, que ce soit en interne dans les entrepôts ("*conducteur de Fenwick ou de chariots élévateurs*" : catégorie IV 1^{er} échelon, coefficient 130) ou ceux dont le travail se fait en extérieur à l'entreprise ("*Cocher- livreur*" Catégorie IV 1^{er} échelon coefficient 130, "*Chauffeur - livreur moins de 3,5 tonnes*" Catégorie IV 2^{ème} échelon coefficient 138, "*Chauffeur - livreur de 3,5 tonnes à 5 tonnes*" Catégorie V 1^{er} échelon, coefficient 140, "*Chauffeur - livreur au-dessus de 5 tonnes; chauffeur - livreur mécanicien qualifié*" Catégorie V 2^{ème} échelon, coefficient 150

La grille utilisée pour les employés n'est pas fondée sur les mêmes échelons. Elle ne contient pas les dactylos et secrétaires mais elle comprend néanmoins des emplois dont on peut penser qu'ils ne sont pas spécifiques de cette branche comme : "*employé aux opérations de paie (établissant les feuilles de paie)* ; *aide - comptable (agent ayant des connaissances de comptabilité lui permettant de tenir les journaux et livres auxiliaires et de les arrêter en vue de la centralisation sous la direction et la responsabilité du comptable)*; *mécanographe - comptable (employé travaillant sur des machines comptables à claviers complets Elliott - Fischer, Burroughs ou similaires, tenant les comptes clients, fournisseurs, banques et ayant de bonnes notions de comptabilité)*; *comptométrice*"

Tableau 2-3 : grille indiciaire de classements des ouvriers et des employés dans la décision du 26 Septembre pour les entrepôts et épiceries de gros et demi-gros

Catégorie	Échelon	Ouvriers	Employés
Catégorie I		100	n
Catégorie II		108	110
Catégorie III	1°	115	120
	2°	120	125

	3°	125	128
Catégorie IV	1°	130	130
	2°	138	138
	3°	n	140
Catégorie V	1°	140	150
	2°	150	n
Catégorie VI		n	170

NB : "n" signifie que le niveau n'existe pas dans la classification

2-4-4 Une procédure qui se poursuit

La parution de ces arrêtés n'interrompt pas pour autant la négociation dans des branches particulières. Ainsi le 21 décembre 1945, un inspecteur du travail signale que, dans la branche du commerce en gros des grains, issues, fourrages et pommes de terre, des réunions paritaires ont eu lieu les 23 octobre et 13 novembre et ont débouché sur un accord de classification concordant avec les arrêtés du 26 septembre (excepté sur le classement de l'"*ouvrier manutentionnaire gros travaux effectuant pilage et gerbage continu*", affecté le 26 septembre du coefficient 120 et pour lequel l'accord propose le coefficient 125) et demande donc un texte spécifique.

3 La désagrégation du compromis

Les difficultés des situations de régulation centralisée appuyées sur la consultation d'acteurs collectifs avaient déjà été expérimentées lors de la première expérience d'économie de guerre³⁰. De l'énonciation de la loi Dalbiez en juillet 1915 à la publication des "décisions" de janvier 1917, on a déjà pu observer que la configuration dans laquelle l'État, pourtant auréolé d'une forte légitimité, se présente comme le garant de solutions élaborées dans la négociation collective n'est pas tenable. Car les autres acteurs peuvent alors à tout moment se désengager de leur responsabilité dans la décision et se livrer à la surenchère critique. Le mécanisme avait été considéré comme alimentant largement l'inflation lors de la première guerre mondiale, d'autant plus que l'État était également dans le même temps le principal client intéressé aux productions industrielles.

Pour tenter d'échapper à ce piège, le gouvernement de la Libération va très vite refuser de cautionner les accords passés sur le terrain entre les partenaires³¹. Mais de ce fait il va provoquer leurs récriminations et encourager leur radicalisme. Avant même que d'autres facteurs, plus directement politiques, ne contribuent eux aussi à cette radicalisation. On va pouvoir observer ainsi le mécanisme du blocage des négociations : les acteurs patronaux comme syndicaux, au lieu de chercher des compromis (locaux ou nationaux, partiels ou sectoriels) vont se contenter de rapporter leurs protestations et leurs demandes, parfois très spécifiques, au niveau central de l'État qui prétend être le seul à pouvoir les réguler.

3-1 Après la décision, un patronat qui proteste

Le premier argumentaire de la protestation des organisations patronales est bien

30 Bien reportées et analysées in Oualid W., Picquemard C. 1929, *Salaires et tarifs*, PUF, Paris.

31 Ainsi lors d'une réunion des représentants patronaux et ouvriers des maisons d'alimentation à succursales multiples de Reims le 5 décembre 1945, sous la présidence du Chef adjoint du Cabinet, ce dernier clot la réunion par une déclaration indiquant que "*vraisemblablement en ce qui concerne les questions de classifications, la procédure des conventions collectives sera remise en vigueur sans que cela implique un changement quelconque dans les salaires déjà fixés*"

évidemment économique. Ainsi le syndicat de la Crèmerie française proteste dès le 23 août contre la décision du 11 août qui le concerne. Le courrier évoque plus précisément quatre points dont les *"modifications légères qui apporteraient une satisfaction de principe à la Crèmerie lui permettraient d'accepter plus facilement une situation très difficile"*. C'est en premier lieu la décôte de 10% sur les salaires féminins *"car il n'y a pas travail égal"*, c'est ensuite la classification des vendeuses *"travaillant à la balance automatique et qui seraient incapables de faire le "tirage" sans la lecture du prix sur l'index de la balance"* les assimilant à des *"ajusteurs-mécaniciens"* du fait du coefficient 140; c'est en troisième lieu l'égalité des prix déduits pour les repas du déjeuner et du dîner dont l'application, curieusement serait censée *"opérer une réduction de salaire aux jeunes employés"*; c'est enfin l'évaluation du logement qui n'a pas été faite dans l'arrêté en question et pour laquelle les employeurs préconisent l'adoption du tarif proposé par les syndicats de salariés.

Mais surtout, la parution des arrêtés d'août et de septembre et la prise en main de la régulation par l'État ne met pas fin aux conflits et tensions internes aux mondes patronaux. Les principales questions litigieuses qui apparaissent à cette occasion sont d'une part celle de l'autonomie du secteur des maisons à succursales multiples et de l'autre celle des rémunérations au pourcentage des vendeuses. Une note non signée datée du 8 octobre donne de la situation de ces vendeuses une explication bien argumentée. La mise en situation de la note rappelle que sont concernés les personnels *"des établissements à succursales multiples membres de la Chambre Syndicale Nationale des Sociétés Laitières vendant au détail"*³². L'auteur rappelle que la coutume, en 1936 était d'embaucher dans les laiteries des femmes adultes *"généralement un personnel ayant pratiqué déjà la vente dans de précédentes places. Les aptitudes de ce personnel étaient appréciées au cours d'une période d'essai que la Convention Collective du 12 Juillet 1936 du personnel de l'industrie laitière fixe à une semaine (art.19)"* Avec le rationnement les techniques de vente ont évolué : *"il faut maintenant apprendre à détailler pour économiser, c'est-à-dire faire un apprentissage qui justifie le classement dans des emplois de début du personnel n'ayant jamais travaillé dans la profession. Le travail est devenu identique à celui des divers emplois dans les maisons d'alimentation générale crèmerie, etc..."* La solution préconisée serait donc de reconnaître le coefficient 140 à :
1°) toutes les premières vendeuses
2°) Toutes les secondes vendeuses appelées à assurer des intérim de première vendeuse (pour ces deux catégories avec pourcentage en sus)
3°) Toutes les secondes vendeuses qui sont capables d'assurer effectivement cette fonction."

Le 18 décembre 1945 une note au ministre de la Direction du travail (2° Bureau) définit la position officielle sur le sujet³³. Le premier argument repose sur le fait que la rémunération au pourcentage est de tradition pour les vendeuses dans certaines conventions, et notamment dans celles des industries laitières de Seine et Seine et Oise (du 12 Juillet 1936) mais qu'elle n'est pas reconnue dans les commerces d'alimentation à succursales multiples.

La seconde raison invoquée est une stratégie différente de positionnement des entreprises sur les marchés du travail des vendeuses, conduisant à des logiques de classification

32 L'énoncé de cette référence, à lui seul, permet de comprendre une des difficultés des débats de l'époque sur les questions de définition des appartenances de branche. Le "contrat collectif de travail de l'industrie laitière" du 12 juillet 1936, auquel la note fait explicitement référence plus loin dans le texte, est bien signé par des organisations patronales ayant compétences nationales : La Chambre Syndicale de la Laiterie Industrielle et la Fédération Nationale de l'Industrie Fromagère, mais dès son article 1 il est stipulé expressément qu'elle vise les personnels des commerces et industries laitières des seuls départements de la Seine et Seine et Oise. La Chambre Syndicale patronale visée dans la note a au contraire une compétence nationale, comme le texte de l'arrêté du 11 août 1945 discuté. Les salaires des "livreurs - vendeurs", des "premières vendeuses" et des "roulantes (...)si elles remplacent une première vendeuse" sont augmentés d'un % sur la vente (1,25% pour les vendeurs - livreurs et 1% pour les autres)

33 CAC 19760121 article 209

différentes. Selon le texte du 11 août les vendeuses devraient passer par une série d'échelons avant d'atteindre le 140 après trois ans de pratique professionnelle, y compris dans les maisons à succursales multiples n'ayant pas de gérant. La note reconnaît que, dans les faits, les pratiques d'emploi dans ces maisons sont différentes : "(...) on avait entendu attribuer d'emblée aux vendeuses de ces maisons le coefficient 140, l'habitude étant de renvoyer les vendeuses après la période d'essai si elles n'avaient pas les qualités nécessaires, au lieu de leur apprendre le métier comme dans les autres commerces de détail. D'ailleurs, si les commerces de détail embauchent généralement des jeunes filles mineures, les vendeuses des maisons à succursales multiples sont toujours des femmes majeures"

Enfin, la troisième raison invoquée pour publier une décision modificative est la signature de l'accord sur la classification des gérants salariés des établissements d'alimentation et coopératives de consommation à succursales multiples.

Le texte du 11 août est ainsi repris dès le 2 janvier par une décision à effet rétroactif au 1^o décembre portant sur les classifications dans deux secteurs définis comme :
" IIA - Alimentation générale, épicerie, confiserie, vins et boissons à emporter, crèmerie, fruiterie, cour des Halles, poissonnerie volailles et tous commerces similaires
II B - Établissements d'alimentation et coopératives de consommation à succursales multiples"

Dans le secteur IIA, 5 catégories sont maintenant reconnues dont l'étagement indiciaire est défini par l'échelle : 100 - 108 - 115 - 130 - 140 plus l'indice 150 pour un deuxième échelon de la cinquième catégorie.

Dans le chapitre IIB figure la classification des gérants salarié en trois échelons (150 -160 et 175) selon qu'ils travaillent seuls, avec au moins une à trois employées ou avec plus de trois employées. Enfin les "vendeuses (appelées aussi serveuses) des succursales n'ayant pas de gérant" sont classées au coefficient 140. La possibilité du paiement au pourcentage du chiffre d'affaires est reconnue, ainsi que les coutumes spécifiques de rémunération des premières vendeuses ou de leurs remplaçantes dans les établissements relevant de la convention des industries laitières et fromagères de seine et Seine et Oise du 12 Juillet 1936. Enfin le texte précise que, au cas où les maisons à succursales multiples pratiqueraient l'embauche de jeunes vendeuses en formation , les règles de classification qui s'appliqueraient seraient celles prévues dans le chapitre IIA.

Ce texte est aussitôt critiqué par l'organisation patronale dans une lettre du 3 Janvier du Syndicat général des Maisons d'Alimentation à Succursales de France qui transmet à son interlocuteur au ministère une note non datée et non signée mais qui sera également transmise au Directeur du Travail le 14 Janvier 1946. Il critique fortement cette partition en deux sous-secteurs et prétend ainsi que bien des "établissements à succursales multiples" qui emploient exclusivement du personnel salarié et relèvent de la classification du chapitre II A. Le texte reconnaît la réalité de l'existence de gérants non salariés qui constituent "presque la totalité des établissements d'alimentation à succursales et des coopératives de consommation " mais ceux-ci ne devraient pas être visés par ce textes puisque justement ils ne sont pas salariés. Ils sont d'ailleurs, rappelle la note patronale, l'objet des deux textes spécifiques déjà publiés que sont l'arrêté et décision du 29 Juin et l'Arrêté du 23 Juillet. Quant à la situation des vendeuses rémunérées au pourcentage, la note prétend qu'il ne s'agit que d'une pratique très limitée de certaines vendeuses dans des sociétés parisiennes régies d'ailleurs par la convention collective du 12 Juillet 1936

3-2 Les syndicats de salariés et les trous du maillage

Malgré tout le soin apporté à la rédaction des textes, il reste bien évidemment quelques scories et problèmes. Les acteurs demandeurs ou protestataires jouent de la centralisation par le

ministère pour renvoyer toute une série de questions plus ou moins naïves qui obligent les services à se saisir de toute une série de problèmes.

Il apparaît vite des catégories oubliées. Ainsi dès le 24 décembre 1945, le syndicat CGT des établissements Casino de Beaucaire fait savoir que la catégorie des "*remplisseurs de fûts*" a été oubliée dans l'arrêté du 26 septembre pour les épiceries et entrepôts de gros et demi-gros alors qu'elle existe, affectée du coefficient 130, dans l'arrêté du 16 octobre portant classification dans le commerce de gros et industries des vins et spiritueux. La demande est relayée par le syndicat national vers le ministre dès le 4 janvier 1946 en demandant un additif à la décision pour réparer cet oubli³⁴. Le 26 Mars, le syndicat local écrit directement au ministre pour rappeler sa réclamation. Le 10 mai, l'inspecteur du Travail transmet une explication plus circonstanciée : la direction avait dans un premier temps affecté ces ouvriers au coefficient 115 en les assimilant à des "*préparateurs de commande*" de la décision du 26 septembre; au 1^o janvier 1946 elle a accepté de les aligner sur le coefficient 130 par comparaison avec la situation des marchands de vins en gros mais refuse de rendre cette décision rétroactive au 15 Mars. Pour obtenir le paiement de ce rattrapage sur l'année 1945, l'inspecteur du Travail suggère donc une décision rectificative du ministre.

Il peut s'agir d'interrogations de nature juridique sur la portée des textes ou sur la définition des champs d'application : l'inspecteur divisionnaire du Nord écrit au ministre le 16 octobre 1947 pour savoir quelle est "*la définition exacte des maisons à succursales multiples*"³⁵

Le syndicat FO du Commerce de Nantes saisit l'inspection du Travail pour savoir quel texte appliquer dans le cas de vendeurs du rayon alimentation d'un magasin dont l'activité principale est la nouveauté. Mécontents de la première réponse de l'inspectrice locale, ils font remonter la question au ministère qui confirme que, dans les cas de ce genre, il convient de "*considérer les rayons d'alimentation annexés aux magasins de nouveautés comme des entreprises distinctes de ces magasins, lorsqu'ils sont groupés sous une raison sociale différente*"³⁶

A l'occasion de ces conflits et protestations, le ministère est ainsi en possession d'informations lui permettant de mieux connaître la situation réelle de la régulation sur le terrain. Il ne cherche pas pour autant à régler les problèmes qui surgissent comme en témoigne le laconisme de la note portée sur une lettre du 14 février 1949 de la DDTMO de Saône et Loire³⁷. "*Un inspecteur de mon département attire mon attention sur le fait qu'aucune classification des emplois n'est applicable aux commerces de gros des légumes fruits et primeurs et entreprises d'expédition de ces produits. La décision du 11 Août 1945 ne vise que la vente en gros des fruits et légumes des Halles centrales à Paris*". Le lecteur a coché en marge, après examen, "*Exact*" et aucune autre suite n'est donnée. On peut concevoir tout à la fois que d'une part ces comportements sont compréhensibles dans une organisation débordée par la demande et bridée dans ses interventions par la tutelle du ministère de l'Économie et des Finances et d'autre part ils contribuent à accroître les comportements peu coopératifs des acteurs de base.

3-3 La difficile gestion centralisée des conflits locaux

On peut donc estimer que, au moins au cours de l'année 1945 et malgré ce qu'en disent certains patrons, les syndicats de salariés ont fait preuve d'un grand esprit de conciliation pour

34 CAC 19910376 article 10

35 CAC 19760121 article 209

36 Dossier et lettre du 12 mai 1948 dans CAC 19760121 article 209

37 CAC 19760121 Article 209

faire patienter leurs adhérents et militants et pour obtenir la production de textes opérant la régulation des conditions de travail et d'emploi. Les conflits salariaux n'ont pour autant pas disparu et sont même rendus plus fréquents du fait du niveau élevé de l'inflation. La technique la plus commune, dès 1946, va donc consister à réclamer la réunion des commissions mixtes pour revoir les classifications et les propositions de salaires. L'ordonnancement qui parvenait à aligner l'ensemble des professions sur une grille simple à comprendre sera rapidement mis à mal. La technique de l'octroi de primes qui vont rapidement s'intégrer aux salaires fait que les salaires effectifs ne sont plus du tout proportionnels aux coefficients affichés dans les textes de classifications.

Limiter les dérives

A travers l'exemple du traitement de la revendication salariale des ouvriers d'une entreprise de Champagne, on perçoit les tentatives que fait le ministère pour combler les brèches qui se creusent et faire respecter quelques formes

A la suite d'une grève en septembre 1949 les patrons et les salariés de l'établissement "les coopérateurs de Champagne" de Troyes, établissement à succursales multiples dont le siège est à Chateau Thierry, sont convenus d'une prime de 3000 F pour tous. La mesure dépasse les prérogatives normalement accordées à l'entreprise. La question qui remonte au ministère consiste donc à savoir comment qualifier cette décision pour ne pas avoir officiellement à la contester. Dans un premier temps, le 3 octobre, l'inspecteur du Travail de Troyes présente la situation : il n'a pas rencontré les protagonistes directement impliqués mais il rapporte qu'une note affichée dans l'établissement de Troyes stipule que

"la société a décidé d'accorder à l'ensemble du personnel une avance de 3000F à valoir sur toutes les augmentations de salaires sous quelque forme que ce soit, résultant des décisions officielles qui interviendront ultérieurement.

"Il est précisé que cette avance unique sera à valoir sur les augmentations de salaires envisagées et sera versée immédiatement (...)"

L'inspecteur poursuit en rappelant la situation locale de conflit :

"Un accord aurait été signé entre le personnel et la direction à Chateau-Thierry. Je n'ai pu me le procurer, le siège social étant fermé le lundi.

"De renseignements fournis par la Direction Départementale de l'Aisne, il semble que cette décision soit intervenue à la suite de mesures prises dans la région de Saint Quentin, après une grève de deux jours. Menacés d'une grève pour le 28 septembre 1949, les Coopérateurs de Champagne à Chateau-Thierry auraient étendu les mesures à l'ensemble de leur personnel réparti en trois dépôts : Chateau-Thierry, Sens et Troyes."

L'inspecteur pense probable que ce mouvement se répande, d'abord aux autres établissements des maisons d'alimentation à succursales multiples, puis aux autres professions dans la localité. Dans les deux cas les syndicats patronaux affichent leur intention de faire preuve de fermeté.

D'après les traces laissées dans les dossiers, il semble que l'affaire ait été traitée plutôt par téléphone. La note manuscrite du 5 octobre portée sur la lettre probablement par Monsieur Bois indique en effet :

"J'ai indiqué par téléphone à Monsieur Terprant (DDTMO de l'Aube) qu'il serait préférable que cette somme accordée à la suite de concessions faites par certaines entreprises ne soient pas donnée comme une avance à une augmentation de salaires, mais comme la somme de prime de vacances et de prime d'entrée d'hiver ... Monsieur Terprant doit prendre contact avec le président de l'organisation patronale de son département"

Le même rédacteur a ajouté en note manuscrite, sur le même courrier, en face de la mention d'un accord qui aurait été signé à Chateau-Thierry :

"Non. Il s'agit d'un accord verbal formule dangereuse pour l'avenir."

Faire face au flux

Une autre forme de contestation et de critique qui semble fréquente consiste à faire remonter au ministère toutes les demandes les plus détaillées. Les réponses font alors apparaître le côté absurde de la situation d'une régulation qui devient quasi -impossible à suivre. Ainsi la section juridique du *Bulletin du Commerce et de l'alimentation*, qui se présente comme un "Organe hebdomadaire d'informations officielles" fait parvenir un bref courrier le 21 avril 1949 : *"Nous recevons chaque jour de nombreuses demandes de nos clients concernant les taux de salaires et plus spécialement dans la branche du commerce. Vous serait-il possible de nous adresser à ce sujet, quelques documentations et nous tenir au courant des changements qui interviennent en cette matière.?"* La réponse du Ministère, en date du 9 mai 1949, fait référence à 18 textes concernant les commerces alimentaires et 28 pour les commerces non alimentaires.

Le constat d'une situation ingouvernable

La complexité est telle que la situation devient difficile à gérer y compris du côté syndical. Madeleine Tribolati de la fédération CFTC des employés techniciens et agents de maîtrise, après avoir rencontré le ministre le 16 février 1949, rappelle les risques d'enlisement de la stratégie consistant à réunir toutes les commissions prévues : *"si des réunions de Commissions paritaires devaient être envisagées pour chacune des branches industrielles ou commerciales de l'alimentation, le résultat en serait un ajournement indéfini de la solution."* Elle suggère donc une centralisation de la négociation au niveau de la fédération patronale correspondante : *"Puisqu'il existe une Confédération Nationale des Commerces et des industries de l'Alimentation (23, Rue Notre Dame des Victoires, Paris, 2ème), c'est cette Confédération qui devrait traiter au nom de tous ses groupements adhérents"*

3-4 La remise en route de la vie conventionnelle via la CSCC ?

La Commission Supérieure des Conventions Collectives siège à partir de janvier 1947. 27 séances ont ainsi eu lieu avant que la loi de février 1950 ne vienne changer la configuration institutionnelle et juridique de la régulation³⁸.

La première année, c'est-à-dire pour les treize séances qui se tiennent avant l'interruption qui va du 5 décembre 1947 au 6 août 1948, les débats portent plus sur les questions générales et notamment sur les salaires, sur la représentativité syndicale ou sur les modalités de la liberté syndicale, que sur l'examen des modalités de la régulation contenues dans les accords et conventions de niveau infra-national même si quelques conventions collectives nationales sont examinées. Au cours des quatorze séances suivantes (entre le 6 août 1948 et le 10 Octobre 1949), le rythme d'examen de textes de conventions collectives et notamment de conventions collectives nationales, s'accélère un peu.

Au cours de l'ensemble de cette période, on trouve dans ces comptes-rendus de débats mentions du secteur du commerce alimentaire (gros et détail) en deux occasions seulement.

La première lors de la séance du 13 juin 1947 où la Commission de contrôle présente les résultats de son examen *"des organisations appel(ées) à participer aux commissions mixtes qui doivent négocier les conventions collectives dans 23 branches d'activité."* Pour le secteur qui nous intéresse, dénommé ici *"Alimentation (Industries et commerces)"*, trois catégories sont

38 Les comptes-rendus des travaux de cette commission sont disponibles : CAC 19760122 Articles 128 et 129

distinguées : "*Ouvriers, Agents de maîtrise, Ingénieurs et Cadres*". La CGT est admise à la représentation dans les trois catégories, la CFTC pour les ingénieurs et cadres et les agents de maîtrise et la CGC pour les seuls ingénieurs et cadres. On peut de plus noter que l'appellation "employés" n'est pas utilisée dans ce secteur alors qu'elle apparaît dans d'autres, soit seule (Assurances, Banques, Bourse, Caisses d'allocation familiales, etc.), soit associée à celle des ouvriers (Bois et ameublement, commerces non alimentaires) soit associée à celle des agents de maîtrise (métallurgie, Papier-carton, Pharmacie, Verre, Vêtement).

La seconde mention du secteur intervient lors de la 22^e séance du 30 Décembre 1948 lorsque vient en discussion un projet d'arrêté "*modifiant l'arrêté du 10 mai 1948 fixant les conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats individuels passés entre les maisons d'alimentation de détail ou les coopératives de consommation et leurs gérants de succursale non salariés*". Ce projet résulte d'un accord en commission mixte pour traiter tout à la fois de revendication de revenu minimal garanti et de l'obtention d'une indemnité compensatrice de l'impôt cédulaire³⁹. La CGT et FO font remarquer que les minima ainsi garantis demeurent fort bas, "*inférieur au minimum vital*" pour la CGT et "*au minimum garanti du manœuvre ordinaire des métaux*" selon FO. Le patronat défend le principe de la distinction de ce "*contrat de mandat*" par rapport au "*contrat de louage de services*". La Commission approuve le projet et "*émet le vœu que l'administration procède à une enquête sur l'opportunité d'établir un statut de gérants non salariés*".

³⁹ Il s'agissait donc d'obtenir que ces revenus soient taxés selon des barèmes équivalents à ceux traitant des salaires, ce qui était effectivement l'objet des débats et décisions de l'époque (Piketty, T. 2001, *Les hauts revenus en France au XX^e siècle, Inégalités et redistributions 1901 - 1998*, Paris, Grasset, Cf. en particulier 305-311.)

Chapitre 3

1950-1969 : Des régulations discrètes

1 – La conjoncture d'ensemble

Comme dans bien d'autres secteurs de l'économie française, les deux décennies de 1950 à 1969 sont le moment d'une profonde transformation des structures du secteur du commerce alimentaire. Ce sont les formes modernes du commerce qui s'inventent et se mettent alors en place avec notamment la diffusion des supermarchés et les débuts des hypermarchés. Il faut cependant attendre 1969 pour qu'émerge dans le domaine des relations professionnelles la forme moderne de régulation qu'est la convention collective nationale. Cette première image d'une transformation des structures économiques alors que les régulations de l'emploi et des conditions de travail ne seraient que faiblement transformées, est-elle pertinente ? Comment prendre en compte par exemple le fait que d'autres niveaux de négociation et de régulation existent dans ces secteurs ? La signature en fin de période de deux conventions collectives nationales, le même jour et, très largement, par les mêmes acteurs, est-elle d'abord le signe d'une normalisation des relations sociales ou n'est-elle pas plutôt la marque du passage d'une étape dans les relations internes aux mondes patronaux ?

Les bornes de la période sont fournies par deux événements qui concernent la négociation dans le secteur. En amont, la loi du 11 février 1950 met fin au régime du contrôle étatique préalable, et restaure le régime de la négociation collective de branche, notamment en matière de salaires. Ceux-ci restent néanmoins fortement contrôlés par diverses politiques étatiques visant notamment à combattre les tendances inflationnistes. De plus, pour les salaires les plus bas, l'instauration du SMIG peut constituer un garde fou rendant moins indispensable, aux yeux de certains, la négociation collective de branche pour empêcher les abus les plus criants. Malgré cette nouvelle possibilité, on n'assiste guère avant 1968 à une véritable éclosion de la négociation collective en France. La plupart des analystes expliquent ce temps de latence par la faible propension à la négociation dont font montre les acteurs dominants, tant du côté du patronat que du côté des syndicats ouvriers.

Sur ces deux décennies, la conjoncture des relations professionnelles françaises n'est donc guère propice à la négociation. Et tout d'abord du fait des blocages patronaux : " On ne négocie pas avec un syndicat marxiste " est un leitmotiv bien connu du vice-président du CNPF chargé des affaires sociales. La négociation au niveau national interprofessionnel ou de branche est particulièrement rare sur la période jusqu'aux initiatives gouvernementales de la fin de la période. Et aux changements qui interviennent à la tête des organisations patronales interprofessionnelles⁴⁰. Ces réticences fortes à la négociation au niveau national de branche et

40 Sur les politiques patronales de cette époque, tant au niveau du CNPF que des entreprises, Cf. Bunel

au niveau interprofessionnel ne correspondent pas pour autant, du côté patronal à une ouverture à la négociation d'entreprise. A ce niveau, il est plus courant que la présence syndicale soit combattue et il faudra attendre mai 1968 pour que soit enfin inscrite dans les textes juridiques la possibilité de l'existence des sections syndicales d'entreprise.

La négociation collective est effectivement relancée en fin de période par divers événements dont, en premier lieu et bien évidemment les événements de mai 1968. Le puissant mouvement de grèves a incontestablement dynamisé le timide mouvement d'ouverture de négociations qui se faisait jour depuis un peu plus d'un an, avec les incitations gouvernementales à la négociation énoncées en contrepartie des ordonnances d'août 1967, avec les changements intervenus à la tête du CNPF, mais aussi et peut-être surtout avec l'unité d'action réalisée entre les deux grandes centrales syndicales CGT et CFDT. Nous utiliserons ici comme marque de la fin de cette période la date de la signature des deux conventions collectives nationales de branche couvrant l'une les magasins et l'autre les entrepôts du commerce alimentaire.

Si la négociation collective des conditions d'emploi et de travail marque le pas pendant toute cette période, ce n'est pas le cas de la régulation économique. La fin de la première période de la reconstruction après guerre ne signifie pas pour autant un abandon des politiques interventionnistes en matière économique. Celles-ci sont bien évidemment d'abord des politiques macro-économiques – et la politique des salaires en fait partie. Mais l'intervention de l'État sait se faire nettement plus ciblée notamment par le moyen de la planification. On en retient habituellement comme traits dominants le grand mouvement de transformation de l'agriculture, l'aménagement du territoire, la restructuration industrielle et la modernisation du système bancaire. La modernisation du commerce est cependant constamment à l'ordre du jour et les responsables de firmes commerciales seront comme d'autres industriels parties prenantes des voyages transatlantiques où se forge une nouvelle appréhension de la productivité et de la modernisation de l'économie. La participation à l'activité de régulation économique occupe, à cette période, une large part de l'activité des organisations patronales. Dans le secteur du commerce alimentaire et à cette période, celles-ci, on le verra, sont fort éclatées.

A l'articulation entre régulation économique et régulation des conditions d'emploi et de travail se situe bien évidemment la question des régulations salariales. La loi de 1950 semble définir un cadre relativement simple : l'État fixe le SMIG après consultation des partenaires sociaux dans le cadre de la Commission Supérieure des Conventions Collectives (CSCC), les négociations par branche fixent les minis par catégorie et classification. Le jeu effectif, même au niveau national interprofessionnel, sera moins simple et mettra un certain temps pour se stabiliser⁴¹ et on observera ainsi diverses configurations dans la disjonction entre les évolutions du salaire moyen ouvrier et celles du SMIG.

2 - La vie conventionnelle vue à partir de la Commission Supérieure des Conventions Collectives (CSCC)

La CSCC est, pendant toute cette période un lieu clef pour appréhender la construction de la représentation de l'état des relations professionnelles en France telle qu'elle prévaut au niveau national. Même si ce n'est pas également vrai sur toute la période ni dans toutes les branches, c'est là que se joue l'élément principal de la politique de régulation salariale, avec les discussions sur le SMIG. C'est également là que l'on peut observer le jeu de l'un des principaux moyens d'action de l'État en matière de relations professionnelles puisque c'est en cette

J., Saglio J., 1979, *L'action patronale, Du CNPF au petit patron*, Paris, PUF

41 Pour une description plus précise, cf. Sellier 1984, 190 et sqs, notamment schéma p. 198

instance que sont instruites et débattues les préconisations au ministre en matière d'extension des conventions collectives.

En examinant les archives de cette CSCC, et notamment en attachant une attention particulière aux diverses informations et notations concernant ce secteur, on cherchera à comprendre quelle connaissance et quelle construction de la dynamique de la régulation dans le secteur du commerce alimentaire peuvent avoir les acteurs centraux nationaux des relations professionnelles.

2-1 Le travail de la CSCC : esquisse de vue d'ensemble

La loi du 11 février 1950 marque une plus grande autonomie de la négociation collective. Elle permet notamment la libre négociation des salaires ainsi que celle des champs d'application des conventions tant du point de vue géographique que du point de vue professionnel. Plus globalement elle est l'expression d'un changement dans les rapports entre les trois acteurs clefs de la négociation collective. Depuis le revirement de la CGT en 1948, l'ensemble des syndicats de salariés souhaitait effectivement un retour aux conventions collectives et l'abandon du contrôle étatique avec un salaire minimum garanti par l'État. Ce souhait partagé d'une plus grande distance vis-à-vis de l'État est notamment souligné par Jean Rivero : *“ En 1936, les intéressés, les salariés principalement, appelaient l'intervention de l'État et trouvaient dans la consécration que le pouvoir réglementaire donnait à leurs accords un élément essentiel d'autorité. En 1950, patrons et salariés unanimes vont manifester à l'égard de cette intervention une méfiance, une hostilité qui domineront les débats parlementaires et laisseront des traces profondes dans le texte ”*⁴². Le passage par la Commission Supérieure des Conventions Collectives et l'agrément ministériel ne sont donc plus nécessaires pour les conventions simples, mais seulement pour celles dont l'extension est souhaitée. Qui plus est, un tel examen est occasion de délai. Ce ne sont donc qu'une minorité de conventions qui vont effectivement être examinées et discutées par la Commission et étendues.

L'analyse du dossier concernant les travaux de la CSCC sur cette période a été faite à partir des archives de la sous-direction de la négociation collective – Bureau NC1 : conventions collectives et conflits collectifs de travail⁴³. Les comptes rendus sont rédigés de manière systématique jusqu'en 1959, date à partir de laquelle les PV de séance manquent le plus souvent et seules les décisions sont conservées dans les dossiers concernés.

Le rythme des réunions de la commission est irrégulier. Sa prise en compte et l'examen de l'ordre du jour des séances permet de comprendre le retard que peut prendre le traitement des demandes d'extension. Ces difficultés conduisent en 1954 à la création de deux sous-commissions dont l'une est plus directement chargée des questions salariales et notamment des débats autour du SMIC et l'autre du suivi des conventions collectives. De ce fait le rythme d'examen des conventions collectives soumises à extension s'accélère dans la seconde moitié des années cinquante en même temps que s'accélère également le rythme des négociations collectives. Le tableau suivant donne les dates de séances et la synthèse de l'ordre du jour des 19 réunions de la CSCC qui ont lieu avant 1959.

42 Rivero J. 1951, “ La convention collective et le droit public français ”, *Revue économique*, n° 1, 15 et sqs. Cité in Morin M-L. “ Démocratie sociale ou démocratie politique ? La loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives ”, In Le Crom J-P. (dir) 1998, *Deux siècles de Droit du Travail L'histoire par les textes*, Paris, Éditions de l'Atelier, 179-198.

43 Plus particulièrement on utilisera ici le versement CAC19760122 articles 128-130 : commission supérieure des conventions collectives : séances de la commission 1947 – 1957 et articles 325-336 : Commission supérieure des conventions collectives : séances de la section spécialisée 1959-1970.

Tableau 3-1 : rythme et ordre du jour des réunions de la CSCC, 1950-1958

N° Séance	Date	Ordre du jour
1	8 /5/ 50	SMIG et budget-type
2	12/5/50	SMIG et budget-type
3	18/7/50	SMIG et budget-type
4	25/7/50	SMIG et budget-type
5	27/7/50	SMIG et budget-type et votes
6	22/3/51	SMIG
7	31/8/51	SMIG, échelle mobile
8	21/11/51	SMIG et diverses CCN
9	5/9/52	Diverses CC
10	22/9/53	SMIG et budget-type
11	29/12/53	SMIG et budget-type
12	26/1/54	Diverses CC
13	22/7/54	Diverses CC dont VRP
14	11/7/55	Diverses CC
15	22/2/56	Diverses CC dont commerce de Rodez
16	18/5/56	Diverses CC
17	25/7/56	Diverses CC
18	10/10/56	Diverses CC
19	24/7/56	Diverses CC

Après cette date, les procès verbaux de séance sont le plus souvent manquants dans le dossier et il est donc difficile d’avoir une vue synthétique de l’ensemble des sujets traités. Par contre le rythme des réunions de la sous-commission traitant des demandes d’extension ne semble guère se modifier : 2 réunions annuelles pour les années 1959, 1960, 1964, 1965 et 1966, 3 en 1961, 1962, 1963 et 1967. On a mentionné dans l’ordre du jour de la séance du 22 février 1956 la première apparition de la seule convention collective concernant le commerce alimentaire examinée pendant cette série de réunions.

2-2 La vie conventionnelle et le travail de la CSCC vues par les acteurs de l’époque

Diverses notes, faisant le point du développement de la négociation collective de branche, sont présentes dans le dossier “ conventions collectives ” des archives Raffalovitch - Piguet⁴⁴. Elles permettent donc de situer le mouvement d’ensemble, tel qu’il est perçu par les services centraux du ministère, et de situer la place qu’occupent les secteurs du commerce dans ce mouvement.

2-2-1 Avril 1955

La première note est fort courte. Sur à peine deux pages, elle entend cerner “ *les effectifs des salariés couverts par des conventions collectives* ”. Elle émet des précautions méthodologiques, en reportant notamment les difficultés qu’il y a à connaître les effectifs des établissements dans lesquels une convention a été signée. Elle aboutit à un total de 3,5 millions de salariés couverts soit une estimation d’un taux de couverture de 50%, mais elle note immédiatement que seulement 2,5 millions sont couverts par une convention comportant une clause de salaire. Elle note enfin que la situation est fort disparate selon les branches et signale le commerce comme l’une de celles qui sont “ *à peine couvertes* ”.

A cette courte analyse est joint un tableau évaluant la durée des négociations ayant amené à la production de conventions collectives nationales “ *sous le régime de la loi de*

44 CAC 19760131 Article 26

1950 ». 26 conventions nationales sont ainsi recensées⁴⁵ et pour chacune est donnée la date de la première réunion, la date de la signature de la convention collective et la durée de négociation. Celle-ci est en effet fort variable, allant de 7 jours à 4 ans et 3 mois, la durée moyenne étant de 1 an et 4 mois et la durée modale de 9 mois. Un second tableau rapporte les mêmes données pour quatre conventions régionales (dont 3 de la métallurgie) et fait apparaître des durées allant de 1 mois et 12 jours à 3 ans et 11 mois. Aucun accord concernant le commerce n'est mentionné dans l'une ou l'autre de ces deux séries.

2-2-2 Le point en juillet 1956

La seconde analyse est datée du 10 juillet 1956. Elle est intitulée “ *Note sur le développement des conventions collectives depuis 1950* ». Il s'agit d'une ébauche puisque des corrections manuscrites ont été apportées. L'auteur analyse le mouvement d'ensemble en identifiant trois phases au cours de ces six années : un démarrage moyennement soutenu dans les années 50 et 51, est suivi en 52/53 d'un net ralentissement puisqu'un seul secteur nouveau (chimie - caoutchouc) est couvert et que les conventions collectives cessent de contenir des accords de salaires. Le redémarrage du mouvement de signatures intervient dès 1954, mais il faut attendre le printemps 1955 pour que de nouveaux accords salariaux apparaissent. Seules deux mentions concernent les commerces : “ *Quelques conventions locales* ” sont signalées dans ces secteurs en 1950-1951 ; une convention nationale des “ *cadres des industries et commerces en gros des vins* ” est signalée en 1953.

On a regroupé les données statistiques présentées dans ce texte de manière cursive en deux tableaux de manière à distinguer d'une part les textes enregistrés et d'autre part le mouvement de publication d'arrêtés d'extension.

Tableau 3-2 : textes signés au cours de la période

CC ...	Nationales	Régionales	Locales	D'établissement.	Avenants
1950-1951	31	11	27	24	173
1952	15	3	16	28	105
1953	5	7	21	16	104
1954	14	6	34	13	163
1955	31	25	75	62	521
1956 (6 mois)	7	5	21	24	

Tableau 3-3 : Textes étendus au cours de la période

	Nationales	régionales	Locales	avenants
1950-1951	3			24
1952	2	1		20
1953	1	3	8	24
1954	9			37
1955	5	1		38
1956	2		4	19

On peut donc constater que le taux d'extension des accords et avenants décroît quand le niveau géographique du champ d'application s'abaisse, mais aussi que ce taux est relativement bas, y compris pour les CC nationales puisqu'il s'établit entre 13 et 21% (selon le chiffre exact

45 Au 31 décembre 1954, le nombre de conventions collectives nationales est, selon Adam Reynaud Verdier 1972, de 61. A cette date, quatre des CCN citées dans le tableau n'étaient pas encore signées. Aucune indication n'est fournie sur la sélection opérée (de 61 à 22) pour établir le tableau ainsi présenté. On peut conjecturer qu'il s'agit des conventions pour lesquelles les informations en question sont disponibles à la Direction ministérielle en question.

d'extensions de CCN en 1954). Or l'examen même rapide des PV de séance permet de penser que ce faible taux n'est guère dû à des demandes d'extension qui n'auraient pas été suivies de décisions favorables : cet événement semble effectivement rare ; plus souvent, on peut observer des exclusions dans les mesures d'extension. On peut donc en déduire que, fort probablement, pour une grande majorité des textes signés, y compris les conventions collectives nationales, les acteurs ne sollicitent pas une décision d'extension. Il n'est pas impensable notamment que ce soit pour des raisons de ce genre que les textes en provenance de secteurs du commerce, où les conventions sont surtout locales, soient si rares dans cette série.

2-2-3 Le point en 1960

Une troisième note datée du 22 mars 1961 fait le point sur l'activité conventionnelle tout à la fois en flux et en stocks. Le premier tableau, traitant des flux, présente les nombres de conventions collectives et d'avenants signés par "*activités collectives*" pour 1960 d'une part et 1961 de l'autre. A la rubrique "*69-70 – Commerces agricoles et alimentaires*" sont ainsi reportés deux avenants pour 1960 sur des totaux de 12 conventions collectives en 1960, 0 en 1961, ainsi que 163 avenants en 1960 et 14 en 1961.

Quant au point sur le stock de textes déposés, il est constitué de deux tableaux comparables, l'un arrêté au 31 décembre 1960 et le second au 1^{er} mars 1961. On peut remarquer que le pointage publié en 1962 pour la même période par François Sellier et André Tiano⁴⁶ donne des résultats très légèrement différents. Le tableau suivant présente les informations du premier tableau du dossier Raffalovitch – Piguët et reprend les chiffres publiés par Sellier et Tiano. Quant aux commentaires sur le rythme des négociations, ils sont très similaires : "*Jusqu'en 1954, les négociations sont laborieuses et ce n'est que sous une forte pression des syndicats au 3^e trimestre 1955 que se concluent des conventions collectives plus nombreuses et que celles qui existaient sont précisées ou révisées au moyen d'avenants*" notent ainsi Sellier et Tiano.

Tableau 3-4 : nombre de textes déposés au 31/12/1960

Textes	Non étendus	étendus	total	Taux	Sellier Tiano
CC Nationales	148	37	185	20%	186
Avenants CCN	727	253	980	26%	1005
Avenants à la CCN Retraite cadres	19	68	87	78%	87
CC Régionales	103	9	112	8%	113
Avenants régionaux	645	41	686	6%	706
CC Locales	332	7	339	2%	339
Avenants locaux	2222	33	2255	1%	2312
Conventions d'établissement	436		436		444
Avenants d'établissement	1263		1263		1313
Total CC	1019	53	1072		1082
Total avenants	4876	395	5271		5423

L'examen du taux d'extension tels qu'il ressort des données ainsi présentées permet de constater que, sauf dans la catégorie très particulière des avenants au texte national sur la retraite complémentaire des cadres, l'extension est une pratique tout à fait minoritaire et ce d'autant plus que les champ d'application géographique sont restreints.

46 Sellier F., Tiano A. 1962, *Économie du travail* Puf, Coll Thémis, cf. Tableau 105 p.546

2-2-4 Les flux de traitement des textes en 1963

Au cours de la séance du 12 Juillet 1963⁴⁷, deux tableaux sont présentés qui visent à faire le point sur l'état d'engorgement ou de retard des services du ministère dans l'instruction et le traitement des dossiers d'extension qui lui sont présentés. Le premier document fait état des stocks en cours de traitement aux différents niveaux de la procédure. Dans la catégorie des avis publiés⁴⁸, on ne trouve mention d'aucun accord se référant à des branches ou des secteurs concernant le commerce alimentaire.

Par contre la dernière feuille du rapport présente une liste à la suite de la note de présentation suivante : “ *des demandes d'extension ont été formulées en ce qui concerne des accords collectifs concernant les branches d'activité ci-après. Ces dossiers ne sont pas en état pour que la procédure puisse être engagée* ”. La liste comprend 17 rubriques correspondant à des branches d'activité. Cinq concernent des commerces alimentaires (Commerces d'Alsace, Commerces du Loiret, Commerce de détail de la Moselle, Commerce de gros, demi-gros et de détail de la Haute-Vienne, Commerces de Cambrai) et sauf pour les deux premiers cités où il s'agit d'avenants, les trois autres sont présentés comme étant des textes de conventions collectives. On peut d'ailleurs remarquer que, dans la même liste, six autres rubriques correspondent à des branches de commerce non alimentaires.

Apparaissent également dans la liste des rubriques renvoyant à des branches dont l'importance économique est certaine : cinq avenants des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif signés entre janvier 1960 et octobre 1962 sont ainsi en attente; de même que la convention collective nationale du caoutchouc, laquelle cependant n'est déposée au maximum que depuis 4 mois puisqu'elle a été signée le 6 mars 1963. Les textes ainsi en souffrance peuvent être anciens : le record est détenu par une convention collective de “*la menuiserie charpente et constructions préfabriquées*” qui avait été signée le 31 mars 1955; le texte de la convention collective des commerces de Cambrai a été signé le 1 avril 1958. On a ainsi un aperçu de la difficulté de l'instruction des dossiers au ministère même si on ne dispose d'aucune précision sur la ou les raisons pour lesquelles “ *la procédure ne p(eut) pas être engagée* ”.

Le second rapport présenté à la même séance de juillet 1963 entend faire le point sur les flux de textes traités. Le tableau établi reprend donc la liste des textes étudiés depuis la séance du 3 décembre 1961 soit sur 5 séances et donne des informations sur le stade du traitement de la procédure d'extension. On peut dans un premier temps examiner les résultats ainsi présentés et résumés dans le tableau. On observe ainsi que le temps moyen de traitement des textes présentés ne paraît pas excessif : la moitié des textes présentés trois mois auparavant ont déjà donné lieu à arrêtés publiés et c'est les trois quarts pour ceux présentés à la séance qui s'est tenue six mois et demi auparavant.

Tableau 3-5 : Flux de traitement des textes, Juillet 1963

Date séance	N Textes	Arrêtés publiés	Re-examen	En cours	caducs
13/12/61	13	11	1	1	
13/4/1962	18	16	1	1	
24/7/62	12	9	1	1	1
28/12/62	25	18		6	1
23/4/63	18	9		8	1

La catégorie des textes “en cours” de traitement correspond à plusieurs stades de ce traitement :

47 CAC 19760122 article 328

48 qui se rapporte à un nombre de textes effectifs non déterminé du fait de l'usage de la mention : “ convention collective et plusieurs avenants ” portée dans la colonne “ objet de l'accord ”

"rapports soumis à approbation", les "projets d'arrêté établis", "projets d'arrêté à la signature" et enfin "soumis pour avis à la D.G.S.S."

Quelle part occupent les branches du commerce alimentaire dans cet ensemble? On a donc recherché dans cette liste, à des fins de comparaison sur la période, les mentions qui étaient faites à des conventions collectives du commerce non alimentaire ainsi qu'à des textes relevant de la métallurgie et du Bâtiment Travaux Publics. Aucun texte provenant de la métallurgie ne passe au cours de cette période. Les conventions concernant le commerce alimentaire ne relèvent que de trois conventions départementales ou locales (Meurthe et Moselle, Rodez, Roubaix -Tourcoing) couvrant l'ensemble des commerces :

Tableau 3-6: les branches concernées sur 5 séances

Date	Nombre	Dt Com. alimentaire	Com. Autres	BTP
13/12/61	13		Nouveauté Nantes	
13/4/62	16		Nouveauté Nantes	Guadeloupe
24/7/62	12		Nouveauté Nantes	Seine
28/12/62	25	Commerce Meurthe et Moselle Commerce Rodez	Nouveauté Nantes	Seine
23/4/63	18	Commerce Rodez Commerce Roubaix-Tourcoing		Seine

L'image qui ressort de cette analyse de juillet 1963 permet de dégager quelques informations sur l'articulation entre fonctionnement de la procédure d'instruction et de traitement des dossiers de la CSCC et les négociations de relations professionnelles dans le secteur du commerce, notamment alimentaire. Tout d'abord, il existe bien un mouvement de négociations de conventions collectives de branche dans ce secteur, mais celles-ci se situent à des niveaux infra-nationaux, départementaux ou locaux. On a vu précédemment que ces niveaux étaient ceux où l'extension était la moins fréquente. On constate également que les textes venant de secteurs du commerce, alimentaire et non alimentaire constituent la majorité des dossiers dont on peut penser qu'ils sont en panne ou en grande difficulté.

2-2-5 Le point en 1968

A la réunion de la CSCC du 26 février 1968, le 2^o Bureau présente une note sur la question des "références faites au SMIG dans le statut conventionnel". A cette occasion l'auteur dresse un bilan d'ensemble de la situation conventionnelle. Il comptabilise ainsi "216 conventions collectives nationales dont 58 étendues ; 166 conventions collectives régionales, dont 24 étendues ; 443 conventions collectives locales, dont 23 étendues et 576 conventions d'établissement"

L'effervescence négociatoire consécutive à l'été 1968 amène à préciser ces bilans. Lors de la réunion de la CSCC du 12 décembre, le représentant de la CFDT, M. Murcier, demande que le bilan des négociations dans les branches du commerce soit établi. Le compte rendu note que cette tâche devait être réalisée par le CNPF et constate que "ce document qui n'a pas été communiqué au Service ne paraît pas avoir été établi". De ce fait le service établit lui-même un tableau retraçant les négociations et accords dont il a connaissance. 43 accords ou négociations sont ainsi répertoriés : 12 au plan national, 8 pour la région parisienne et 23 pour la "province". Il s'agit, bien que ce ne soit pas précisé explicitement, d'informations sur des négociations en cours ou d'accords signés en 1968 et donc ce n'est pas un bilan complet des textes en cours de validité sur l'ensemble des secteurs concernés.

Aucune négociation de niveau national repérée ne concerne le commerce alimentaire. Sur les huit de la région parisienne, l'une des négociations en cours est celle de la Boucherie de détail. Sur les 23 négociations provinciales cinq concernent les commerces alimentaires en les

incluant dans un ensemble plus large : CC Commerce du Canton de Rodez, CC Commerces du Loiret, CC Commerces de la Martinique, CC Commerces de Cambrai, et CC Commerces du département de la Sarthe. L'image que l'on peut tirer de la vie conventionnelle du secteur des commerces alimentaires est donc celle d'une léthargie au niveau national, mais d'une activité un peu plus nette lorsqu'on descend vers les niveaux locaux. Mais on doit remarquer également que l'image est biaisée : les négociations au niveau national qui aboutiront à la signature conjointe des deux conventions collectives nationales en 1969 sont en effet en cours à la date de rédaction de la note. Il est permis de penser que les acteurs de l'époque n'en ont effectivement pas tenu le ministère informé, au moins d'une manière telle qu'il puisse en faire état dans une note écrite.

3 - La vie conventionnelle dans le commerce alimentaire

Les documents disponibles permettent-ils de construire une autre image de l'activité négociatoire dans les secteurs du commerce et notamment du commerce alimentaire pendant cette période ? Les dossiers des bureaux, et notamment de celui qui suit la négociation collective, contiennent on va le voir un certain nombre d'informations dont la collecte permet de se faire une idée un peu différente de la vie conventionnelle dans le secteur du commerce alimentaire. Pour que cette idée prenne corps, il eût fallu que soit mise sur le chantier une analyse systématique des données disponibles, ce qui, si l'on suit la note de décembre 1968 que l'on vient de citer n'a pas eu lieu.

3-1 Un état à la fin de l'année 1950

Les difficultés que rencontre la négociation dans les secteurs des commerces alimentaires peuvent apparaître dès les débuts de la période. Le 5^o bureau de la Direction du Travail dresse, début décembre 1950, un tableau de l'état des négociations en cours sous la forme de commissions mixtes⁴⁹ : 26 réunions de commissions nationales sont identifiées, ainsi que 7 commissions régionales. On doit noter cependant que ces réunions de commissions mixtes régionales dont le 5^o bureau a connaissance concernent toutes la Seine ou la région parisienne. Dans un certain nombre de cas, la négociation apparaît à peine esquissée : c'est le cas de la " *Bourse* " où il est seulement mentionnée : " *prises de contact* " sans même que le nom d'un président de commission mixte ne soit mentionné. Dans les industries textiles et dans le bâtiment, il est noté que les pourparlers sont suspendus avec néanmoins la précision : " *pourparlers suspendus sur le plan national* " pour le bâtiment, précision qui peut laisser supposer l'existence de négociations infra nationales comme c'était traditionnel avant la seconde guerre mondiale dans cette branche.

Sur les 33 branches mentionnées, une seule concerne le commerce : il s'agit des commerces non alimentaires de la région parisienne, commission mixte présidée par mademoiselle Deguy, pour laquelle il est mentionné que les pourparlers sont suspendus. Une autre note du même dossier permet de comprendre la situation : il s'agit de la transmission par la voie hiérarchique (via l'inspecteur divisionnaire du travail et le chef du 2^o Bureau) de la copie d'une déclaration faite par la délégation patronale au cours de la réunion du 10 octobre 1950 de la commission en question. Les patrons y rappellent qu'ils avaient accepté le principe d'une négociation des salaires au plan régional. Mais entre-temps, le préfet " *sur ordre du gouvernement* " a abrogé un arrêté du 1^o juin concernant la répartition hebdomadaire du temps de travail. " *Cet incident, poursuit la déclaration patronale, montre clairement aux employeurs qu'il serait vain de s'engager dans une discussion de salaires alors que des actes arbitraires du*

49 CAC 19910376 article 10 chemise " salaires – divers – application des conventions collectives correspondance 1950 – 1953 "

Ministre peuvent à tout moment changer les conditions d'exploitation des entreprises.” En rappelant que “ *le problème de la rémunération est indissolublement lié, dans le commerce de détail, à celui de la répartition hebdomadaire du temps de travail* ”, ils annoncent donc leur décision d'exiger, en préalable de la négociation sur les salaires, une stabilisation de la réglementation sur le temps de travail. Une telle argumentation permet donc à la partie patronale de se considérer comme non soumise au régime de la liberté de négociation instauré par la loi du 11 février.

Le fait que les négociations nationales soient inexistantes et les parisiennes en difficulté ne permet pas de déduire pour autant l'inexistence totale de négociations collectives. Le même dossier contient trace de quatre courriers issus de la Préfecture de la Côte d'Or en janvier et février 1951 rendant compte de négociations qui se sont déroulées dans ce département. Une première réunion le 10 Janvier portait sur les secteurs de l’*“ épicerie en gros - entrepôts des Maisons d’Alimentation Générale, des magasins à succursales multiples et des coopératives de consommation ”*. A la suite de divergences dans la représentation patronale sur la question des classifications, il est décidé de continuer les négociations en deux secteurs, l’un regroupant les *“maisons à succursales ”* et l’autre les *“ épiciers en gros ”*. On peut par ailleurs noter que la proposition de salaires présentée par la CGT-FO ne correspond plus à la grille telle qu’elle était hiérarchisée dans les arrêtés Parodi puisqu’elle est composée de deux éléments : un salaire de base hiérarchisé et une indemnité horaire, laquelle représente un peu plus de 30% du salaire de base. Simultanément, le premier courrier du préfet fait mention d’une commission mixte de l’*“ épicerie de détail ”* qui, à la demande du Directeur départemental du Travail et de la Main d’œuvre décide de *“ s’adjoindre les représentants des autres commerces alimentaires, à l’exception de ceux des commerces ayant un caractère particulier, tels que Confiserie, Pâtisserie, Boulangerie, Boucherie et Charcuterie ”*

Le second courrier fait état d’un accord de salaire intervenu dans la commission mixte de la branche *“ épicerie en Gros ”* dès le 22 janvier. La troisième lettre annonce un accord de salaire dans les *“ commerces de détail de l’alimentation ”*, avec instauration d’une prime d’ancienneté. Par contre l’accord ne parvient pas à se faire dans le dernier secteur et le quatrième courrier fait état d’une réunion tenue le 8 février au cours de laquelle des divergences de stratégies salariales seraient apparues entre les maisons à succursales et les coopératives de consommation.

Les difficultés de la négociation dans ces secteurs sont donc certaines. La difficulté de négocier les autres thèmes d’une convention collective tant que la question du temps de travail reste une prérogative sur laquelle l’État peut jouer sans contrepartie est une position patronale absolument constante dans le secteur. On peut effectivement considérer qu’elle est l’une des clefs permettant de comprendre le blocage des négociations nationales de branche à partir des années cinquante et jusqu’à la fin des années soixante. A contrario, c’est, l’évolution de la position d’une partie du patronat sur ce point qui permet d’expliquer, pour partie, la signature des deux conventions collectives nationales de 1969.

Mais ces courtes notations permettent également de relever deux autres caractères de la négociation collective dans ce secteur. En premier lieu on peut constater que le fait que les négociations soient au point mort au niveau national ne signifie pas pour autant qu’il n’y a aucune régulation négociée. Au contraire, on constate par ces courriers l’existence de négociations dans un département, négociations dont on ne retrouve aucune trace à partir du poste d’observation que constitue la Commission Supérieure des Conventions Collectives. La seconde caractéristique de ces négociations locales est la grande labilité des frontières et des principes identitaires invoqués pour borner les champs de la négociation collective. On peut ainsi tout à la fois constater la diversité des lignes de clivage qui divisent le monde patronal et souligner leur non pertinence absolue et systématique : ici tous les commerces, alimentaires et

non alimentaires seront réunis dans la même négociation, là au contraire, les succursalistes s'opposent aux coopérateurs tout en refusant d'être assimilés aux mondes de l'épicerie de détail.

3-2 Les conventions et avenants présentés à la CSCC

Un examen systématique de quelques dossiers concernant les commerces alimentaires et non alimentaires traités par la CSCC permet, malgré leur faible nombre d'observer quelques caractéristiques de la vie conventionnelle de ces secteurs.

3-2-1 Vue d'ensemble

On a vu que l'activité de la CSCC est donc loin de couvrir l'ensemble de l'activité de négociation collective, notamment dans ces secteurs. Malgré les biais dont elle pâtit, elle offre cependant une vue synthétique sur la négociation collective, probablement assez proche de la perception qu'en ont les acteurs du ministère puisque ce sont là les dossiers qu'ils sont amenés à travailler plus spécialement. Les accords pour lesquels l'extension n'est pas demandée sont en effet simplement enregistrés administrativement et il n'y a pas trace qu'une analyse systématique en soit faite par les services centraux du ministère.

Un premier indicateur est fourni par la liste des dossiers concernant le commerce et notamment le commerce alimentaire, traités au cours des réunions de la CSCC

Tableau 3-7 : dossiers concernant les commerces cités en CSCC

Séance	CC concernant le commerce non alimentaire	CC concernant le commerce alimentaire
5/9/52	Détail non alimentaire Alsace	
26/1/54	Nouveauté de Nantes	
22/2/56	Nouveauté de Nantes	Commerces de Rodez
21/12/59	Détail non alimentaire Meurthe et Moselle	
13/7/61	Nouveauté de Nantes	Commerces de Rodez
24/7/62	Nouveauté de Nantes	
28/12/62	Nouveauté de Nantes Détail non alimentaire Meurthe et Moselle	Commerces de Rodez
23/4/63		Commerces de Roubaix Tourcoing
12/7/63	Nouveauté de Nantes	Commerces de Roubaix Tourcoing
26/5/64	Nouveauté de Nantes	
22/12/64	Nouveauté de Nantes	
12/7/65	Nouveauté de Nantes	Alimentaire et non alimentaire Loiret
20/12/65	Nouveauté de Nantes	
25/4/67		Commerces de Rodez
12/12/67	Nouveauté de Nantes	Commerces de Rodez
1/10/68	Détail non alimentaire Alsace	Commerces de Rodez
1/12/68	Non alimentaire Haute-Garonne	

La construction de ce tableau amène à un constat tout à fait intrigant : lorsque cette activité professionnelle est soumise à régulation, c'est toujours par le biais d'un accord local ou au plus départemental couvrant l'ensemble des commerces, alimentaires et non alimentaires. Par contre, dans bon nombre d'autres cas, les partenaires sociaux prennent soin d'exclure les commerces alimentaires de la régulation qu'ils instaurent. Les spécificités du secteur du

commerce alimentaire n'apparaîtraient donc, à l'examen de ce corpus, seulement en négatif, lorsqu'il est exclu du champ d'application de conventions. Or c'est un secteur dont, à la même époque, le ministère du Travail connaît les problèmes de régulation sous d'autres angles et notamment sous celui du temps de travail.

3-2-2 Conflits et clivages sur le temps de travail

L'examen plus précis de quelques-uns de ces dossiers permet de dégager quelques configurations conflictuelles / contractuelles qui peuvent paraître emblématiques de ces secteurs : la première concerne le traitement des questions liées à la gestion du temps de travail et l'effet de ces problèmes sur le clivage entre petites et grandes entreprises, la seconde nous renvoie aux difficultés de la cohésion patronale.

C'est ce qui transparaît dès la discussion du 26 janvier 1954 portant sur la convention collective de la Nouveauté de Nantes. Laquelle convention date en fait du 14 décembre 1950, ce qui nous indique un délai d'un peu plus de trois ans pour que le texte arrive en discussion. En fait ce sont deux textes qui sont proposés, l'un concernant les employés et le second les cadres. La question de l'organisation du temps de travail (répartition de la durée hebdomadaire de travail) et celle concernant la prime d'ancienneté soulèvent des oppositions de la CGT. La CFTC, au contraire, soutient les textes. Les organisations patronales s'y opposent au motif de la création d'une commission sociale interentreprises et sur la question de la répartition de la durée hebdomadaire du travail. La commission se trouve donc divisée quant au jugement de l'opportunité de l'extension et cette division ne recoupe pas exactement celle, plus habituelle qui oppose les employeurs aux salariés. C'est d'ailleurs cette hésitation que traduit le rapport au ministre.

Le débat reprendra lors de la séance du 22 février 1956, soit encore deux années plus tard, lorsque le texte concernant les employés vient de nouveau en discussion. Il provoquera l'opposition ferme des représentants de la CGPME, rejoints d'ailleurs par le CNPF, selon le principe qu'il n'est pas opportun d'étendre "*à quelques centaines d'entreprises petites et moyennes*" une convention qui n'aurait été négociée et signée que par onze grandes entreprises. Alors que les syndicats de salariés, notamment la CFTC notent que cette question de représentativité n'a pas été soulevée par le rapport de l'inspection du Travail locale.

Lors de la même séance vient également en examen pour extension le projet de convention collective des employés de commerce du canton de Rodez, signée le 26 février 1954. Deux points suscitent les débats : le premier concerne la possibilité de prévoir la récupération anticipée d'un jour de congé, le second concerne le calcul de la rémunération mensuelle dans le cas où les salariés feraient des horaires inférieurs aux 40 heures conventionnelles servant de base au calcul du salaire pour les mensuels. Le compte rendu laisse supposer que les débats sont sur certains points tout à la fois techniques et ouverts; ainsi par exemple, un représentant patronal explique dans sa dernière intervention un revirement de position : "*ayant exprimé son avis lors de sa première intervention sans tenir compte du fait qu'il était question de personnel mensuel, estime que, s'agissant seulement d'un tel personnel, aucune objection ne paraît devoir être soulevée contre l'article 8*". Quant au Directeur du Travail, il conclut avec prudence : "*M. Lambert précise à l'issue de la discussion qu'il ne serait pas illégal (et ici un ajout manuscrit précise "à son avis") d'étendre la disposition considérée*".

Ces deux exemples permettent de comprendre tout à la fois le caractère central des questions liées au temps de travail dans ces secteurs et la relative indécision des positions sur ces problèmes. C'est bien que la régulation du temps de travail ne peut être qu'une partie de la régulation d'ensemble, laquelle comprend tout autant des règles concernant les relations sociales internes au secteur (par exemple : "comment se partage-t-on la valeur ajoutée entre

employeurs et salariés ? ”), des règles concernant les conditions de concurrence entre firmes (si la firme B concurrente et présente sur la zone de chalandise ouvre à tel moment, la firme A se verra obligée d'en faire autant) et des règles touchant à la régulation économique d'ensemble de la société (et notamment à l'époque l'épineuse question du contrôle des prix et de l'inflation).

3-2-3 Conflits de représentativité patronale

Les débats autour de l'extension de la convention collective des commerces de Roubaix Tourcoing, qui ont lieu au cours de la séance du 23 avril 1963 permettent d'illustrer un autre aspect symptomatique des relations professionnelles dans ces secteurs à savoir les difficultés de l'unification du monde patronal pour la négociation.

Le texte qui vient en discussion est une convention conclue le 16 Novembre 1960 et complétée entre - temps par trois avenants. Le dossier conserve le rapport présenté. La question la plus épineuse est celle de la représentativité des organisations patronales signataires. L'enquête diligentée par les services locaux de l'inspection du travail avait conclu à la représentativité. Mais la publication au JO de l'avis d'enquête a provoqué des courriers de plusieurs organisations patronales :

- Les grands magasins et magasins populaires ont écrit alors qu'ils étaient déjà non compris dans le champ visé par l'accord
- La Chambre syndicale de la nouveauté conteste la signature au motif que les organisations signataires seraient des "*organisations "interprofessionnelles" d'employeurs, qu'on ne peut en aucun cas assimiler à des Syndicats*"
- Des critiques semblables sont reprises par la Chambre syndicale des grossistes commissionnaires en produits laitiers et avicoles du département du Nord, le syndicat des épiciers détaillants et de l'alimentation générale de Lille et de sa région, le Syndicat des droguistes marchands de couleur du Nord de la France, la Chambre syndicale du commerce de détail de la maroquinerie et articles de voyage. Toutes organisations qui, remarque le rapporteur, ont leurs sièges à la même adresse. De plus le rapporteur remarque que la protestation des grossistes en laiterie est sans objet puisque ces commerces ne sont pas visés par la convention.
- Le syndicat des détaillants en chaussures du Nord et du Pas de Calais conteste la représentativité des organisations patronales signataires
- La Chambre syndicale de l'Ameublement de la région du Nord de la France, rappelle que les commerces qui relèvent de sa compétence sont déjà couverts par une convention nationale et donc ne devraient pas faire partie du champ de l'accord.

Les autres réserves formulées dans ce rapport sont pour l'essentiel des questions plus techniques, dont la solution ne devrait pas poser de problèmes délicats. Ainsi le rapporteur fait une remarque sur la valeur du coefficient 100 dont il remarque qu'elle est inférieure au montant du SMIG sans tenir compte d'un des articles suivants qui organise le raccordement au SMIG pour les trois premiers coefficients de l'échelle.

Le rapport sur le traitement des textes en cours, présenté à la séance suivante de la commission, note pour ce texte : "*avis unanime de non-extension*".

3-3 : La trace de conventions collectives locales

La vision de la vie conventionnelle du secteur que l'on peut avoir à partir du seul examen des dossiers qui passent en CSCC pour extension est incomplète. On l'a vu, la proportion de conventions, y compris nationales, dont l'extension est demandée par les acteurs est toujours minoritaire. Les données collationnées en 1960 (cf. Tableau 3-4 supra) donnent les chiffres de CC étendues : 20% pour les CC nationales, 8% pour les régionales et 2% pour les

locales. Les données présentées en février 1968 montrent une progression de ces proportions qui deviennent respectivement 27%, 14% et 5%.

3-3-1 Exemples d'accords locaux, départementaux, voire nationaux

On peut trouver certaines de ces conventions dans le secteur du commerce alimentaire dans les archives du bureau NC1 (conventions collectives et conflits collectifs de travail)⁵⁰.

A l'occasion de l'examen d'un accord local on peut ainsi relever la mention d'une convention couvrant un champ professionnel ou géographique plus large. Ainsi, dans le dossier du département de l'Ain⁵¹, on retrouve la trace des négociations qui ont cours dans le secteur des Coopérateurs de Champagne. Il est ainsi fait mention de l'accord national du 12 novembre 1951 fixant les conditions des contrats individuels pour les gérants responsables de leur succursale et des avenants qui font vivre cet accord (deux avenants cités pour les 26 juin 52 et 23 juin 54). Il est également fait mention d'un accord de salaires pour le personnel des entrepôts et bureaux du 5 mars 1962 et d'une CCN du 30 avril 1956 suivie d'une série d'avenants concernant notamment les salaires signés entre le 18 septembre 1956 et le 4 septembre 1963.

Dans le dossier concernant les accords Casino Guichard et Perrachon de Saint Etienne⁵², on trouve également un accord de salaires départemental signé entre d'une part le syndicat des Maisons d'Alimentation à Succursales (MAS) de la Loire, le Syndicat des chocolatiers de la Loire et le Syndicat des maisons d'alimentation de l'arrondissement de Roanne et d'autre part la CGT et la CFTC le 30 août 1963. Lequel complète la Convention collective pour les industries et commerces de l'alimentation du département de la Loire (Maison d'Alimentation à Succursales, Chocolatiers) signée le 18 janvier 1962.

Les textes de base modifiés par les accords, adhésions et avenants dont on retrouve la trace sont parfois plus anciens. Ainsi, dans le département de la Marne⁵³, est signalée l'adhésion, le 11 juin 1958, du Syndicat des cadres et agents de maîtrise de l'Alimentation du Département de la Marne CGC à la convention collective du 2 août 1945 conclue entre d'une part la section rémoise du Syndicat des Maisons à succursales et la section rémoise du Syndicat des épiciers en gros et d'autre part, les syndicat des Techniciens, Cadres et agents de maîtrise CFTC de Reims et le syndicat des Techniciens, Cadres et agents de maîtrise CGT de Reims

Dans le même département, on peut relever l'existence d'une Convention collective des commerces de l'alimentation de Reims signée par les mêmes interlocuteurs patronaux : magasin à succursales et épiciers en gros le 11 juillet 1957.

Parfois, les négociations locales prévoient des structures particulières. Dans les départements du Finistère et du Morbihan⁵⁴ est mentionnée une commission interdépartementale de conciliation entre le Syndicat départemental des Maisons d'alimentation à Succursales Multiples du Finistère (Société des Docks de l'Ouest, l'Économe Bretonne, l'Union des Docks) du côté patronal et la CFDT et la CGT du côté des salariés. Des PV de

50 CAC 760122 Articles 242 à 248 : Conventions collectives classées par branche, 1946- 1973 : conventions collectives d'entreprises du commerce. Groupe 69-70. La répartition dans les cartons correspond à un classement alphabétique par département. Bien que la rubrique de classement de ces archives se réfère ainsi à des "conventions collectives d'entreprises du commerce", l'examen même rapide des textes permet de déceler l'existence et certaines particularités de conventions collectives locales dans ces secteurs du commerce alimentaire.

51 Article 242

52 Article 244

53 Article 245

54 Article 245 Département Morbihan et Finistère

séance sont établis pour les dates du 15 février 1952, 4 avril 1952 et 13 août 1957.

3-3-2 CC des Usines et Entrepôts d’Alimentation de la région parisienne

Un tel examen des dossiers pourtant classés comme accords d’entreprise amène à constater la vitalité de certaines conventions. Le dossier portant sur le département de la Seine (première partie)⁵⁵ contient ainsi toute une documentation sur la CC des Usines et entrepôts d’alimentation de la région parisienne. Le premier texte est un accord de salaires du 25 Octobre 1957. Il concerne les ouvriers et employés des départements de la Seine, Seine et Oise et Seine et Marne ; il comprend une grille de classification, une fixation de la valeur du point hiérarchique, et la définition de salaires minima garantis

Le même dossier contient une série d’avenants qui manifeste la vitalité de la négociation dans la branche, et ce d’autant plus que ceux-ci font parfois référence à une CC du 12 mars 1958 dont le texte n’est pas présent

Tableau 3-8 : liste des avenants à la CC du 12 mars 1958

1 – 4/02/60 Salaires : valeur du point et minima garantis
2 – 16/11/60 Manquant
3 – 27/10/61 Salaires dont salaires effectifs
4 – 22/6/62 Salaires
5 – 20/3/63 Salaires
6 – 20/3/63 Abroge et remplace art 30 de la CC du 12 mars 1958 sur les congés payés
7 – 11/10/63 Salaires
8 - 10/4/64 Salaires
9 – 21/4/64 Modification Art CC et avenant n°6 sur Congés payés
10 – 13/10/64 – Manquant
11 – 31/5/65 Salaires
12 – 18/2/66 Salaires
13 – Modifie les dispositions communes et les annexes I, II et III de la CC
14 – 18/11/66 Modifie l’annexe VI (Cadres) de la CC

3-3-3 Le maintien des accords concernant les gérants non salariés

L’une des caractéristiques notables de la vie conventionnelle dans ces secteurs au cours de cette période est le maintien, dans la vie contractuelle, des accords concernant les “ *gérants non salariés* ”. Ceux-ci continuent à être couverts par des conventions collectives signées par les syndicats ouvriers.

Dans la Marne⁵⁶, un accord collectif d’engagement d’adhésion à la caisse de retraite pour les gérants non salariés engage, le 3 mai 1954, le Syndicat Général des Maisons d’Alimentation à Succursales de France et le Syndicat autonome des gérants d’Alimentation des maisons à succursales multiples. L’accord suivant du 19 janvier 1955 concernant le même groupe des gérants non salariés est innovant quant à la définition de son champ d’application : il couvre en effet les gérants mandataires des maisons à succursales de la Marne, pour toutes les succursales ravitaillées par les sociétés signataires, tous départements d’implantation confondus. L’accord énumère donc les maisons à succursales concernées : Comptoirs Français, Docks Rémois, Économie Moderne, Établissements économiques, Établissements Goulet-Turpin, Établissements B. Mielle. Du côté syndical, la Fédération des Commerces et Industries de l’Alimentation CGT-FO vient cosigner aux côtés de la section de la Fédération Nationale des

55 Article 246

56 Article 245

Gérants Succursalistes.

Dans le dossier du Puy de Dôme⁵⁷, l' " *Accord collectif National du 18 juillet 1963* " " *fixant les conditions auxquelles devront satisfaire les contrats individuels passés entre les entreprises adhérentes au Syndicat Général des Maisons d'Alimentation et d'Approvisionnement à Succursales de France et leurs gérants non salariés* " est donc présenté comme ayant une portée nationale. Ledit contrat est conclu entre le syndicat Général des Maisons d'Alimentation et d'Approvisionnement à Succursales de France d'une part et, d'autre part la Fédération des Travailleurs des Commerces et Industries de l'Alimentation de France FO et la Fédération Nationale des Travailleurs de l'Alimentation CGT.

Le fait même de la confusion que traduit le classement retrouvé est d'ailleurs en lui-même significatif : dans bien des situations locales, une convention d'entreprise – et souvent de plusieurs entreprises – devient convention locale et l'on peut alors conjecturer qu'il s'agit de groupes locaux occupant une position dominante. On observe également que les frontières des champs d'application sont loin d'être stabilisées et l'on peut subodorer, en observant quelques cas locaux que les différences dans les stratégies économiques des firmes localement dominantes ont une importance certaine dans ces variations des frontières et des identités conventionnelles. On peut encore remarquer que la question de la définition même du salariat représenté par les syndicats et de ses frontières reste ici pendante peut-être encore plus longtemps que dans d'autres secteurs⁵⁸.

3-4 L'émergence de conventions " d'entreprise "

On a souvent tendance à dater du milieu des années cinquante un mouvement temporaire de signatures d'accord d'entreprises : " *Les accords d'entreprise ne progressent pas. La vague de 1955 est rapidement retombée et on ne constate aucun mouvement nouveau* " observaient ainsi, en 1972, Gérard Adam, Jean Daniel Reynaud et Jean-Maurice Verdier⁵⁹. Il est vrai qu'ils ajoutaient immédiatement un paragraphe nuanciant ce constat, au moins pour les années de l'après mai 1968 en faisant remarquer que bien des négociations d'entreprise ou d'établissement se terminaient par des accords partiels, plus ou moins formels et probablement mal enregistrés⁶⁰.

Le dépouillement des archives d'accords d'entreprise conservés au bureau NC1 donne, pour le secteur du commerce alimentaire une vision plus nuancée. Nous nous sommes intéressés aux accords d'établissement des groupes 69 et 70 (Commerces agricoles et alimentaires) en repérant ceux qui concernaient des entreprises du secteur. Le tableau suivant présente, par date, la liste des accords ainsi repérés. On n'a pas tenu compte des avenants, qui ne sont pas rares, lorsqu'ils signalent que de tels accords " vivent ". Par contre on a retenu l'accord du 4 avril 1957 de la Ruche Picarde concernant le personnel ouvrier des entrepôts et signé par la CGT-FO bien qu'on puisse l'assimiler à un avenant dans la mesure où il abroge et rénove l'accord du 29

57 CAC 19760122, Articles 242-248 Conventions collectives classées par branche 1946- 1973 : conventions collectives d'entreprises du commerce, Article 245 groupe 69-70 : commerces agricoles et alimentaires, départements Maine et Loire à Puy de Dôme

58 Nous avons déjà observé, dans le secteur de la transformation des matières plastiques à Oyonnax, des conventions collectives, dans des secteurs plus classiquement industriels, qui, pendant les années cinquante, couvraient également la rémunération des petits patrons travaillant à leur compte, voire des petits sous-traitants cf Saglio J. 1997 "Local industry and actors' strategies : from combs to plastics in Oyonnax"" in Sabel C. Zeitlin J. (Eds) *Worlds of possibilities, Flexibility and mass production in western industrialization*, Cambridge University Press, Maison des Sciences de l'Homme, 419-460.

59 *La négociation collective en France*, ed. Ouvrières, p.69

60 *ibid* : 70

novembre 1936 dans la même entreprise. On a également mis en regard le nombre total d'accords d'entreprise pour les années concernées tel que relevé par le Ministère du Travail et reporté par Adam Reynaud et Verdier⁶¹.

Tableau 3-9 : Les conventions d'entreprise

année		Tot CC établis.
1950		9
1951		11
1952		12
1953		14
1954		36
1955	Csino, Beaucaire (Gard) Casino, Guichard et Perrachon, Loire	76
1956	Sté Mielle-Cailloux, Metz	43
1957	Sté Mielle , Marne La Ruche Picarde, Amiens Docks de Nevers, Nevers Ets Bertrand, Toulon	46
1958	Goulet Turpin, Reims et Gennevilliers	44
1959		27
1960	CC les Docks de France, Charente CC Docks de France, Indre et Loire CC Docks de France, Ille et Vilaine Sté anonyme d'alimentation l'Épargne ,Toulouse	18
1961	Docks méridionaux, Béziers	28
1962	Docks rémois (entrepôts), région parisienne	14
1963		23
1964	Docks de Blois (entrepôts), Blois Super marché Doc. Magasin de Nantes	30
1965	CEDIS, Besançon Supermarchés Doc, Antony (92) Économiques du Casino, Rhône	18
1966	Établissements économiques du Casino, Nice Économiques de Rennes	20
1967	Badin Defforey , Lagnieu (O1) Docks de l'Ouest, Nantes	36
1968	Super-marchés les 4 dauphins, Aix en Provence MAGECO et SUMA , Besançon Sté Nantaise de supermarchés, Nantes	39

NB : On a repris ici l'identification des accords faite dans le dossier : Il se peut donc qu'un même texte d'accord (ex : Docks de France en 1960) soit comptabilisé à plusieurs reprises du fait de sa signature dans plusieurs départements ou localités.

Le mouvement est donc notable, même s'il ne semble pas exceptionnel. Par contre il est intéressant de constater que la très grande majorité, sinon la totalité, de ces accords concerne des entreprises qui sont effectivement des chaînes ou des entreprises à succursales. Plusieurs explications peuvent être avancées de ce phénomène. La première est que, dès cette période, il

61 Ibid :100 et 101

s'agit là effectivement des entreprises de taille plus importante que la moyenne, possédant des entrepôts et dans lesquelles l'implantation syndicale est plus importante qu'ailleurs. La seconde est que la technique de la signature d'un accord d'entreprise est donc ainsi probablement le moyen pour les acteurs – employeurs et employés - de réguler à distance les relations de travail dans un nombre relativement important d'établissements de faible taille.

Une telle tendance pourrait être confirmée par le constat de la forte présence d'accords d'entreprise dans le secteur proche des coopératives de consommation. Au cours de la période en question, c'est ainsi 31 entreprises coopératives dans lesquelles sont signalés des textes d'accords ou d'avenants.

4 – Mai 1968 et la négociation des conventions nationales

Deux conventions collectives nationales sont signées simultanément, en mai 1969, l'une pour les magasins d'alimentation générale et l'autre pour les entrepôts et grossistes. Ce changement manifeste de la régulation du secteur, instaure les institutions qui permettent à la branche d'exister et en définit les frontières et l'identité.

A l'évidence, le changement est fortement lié au bouleversement des rapports de forces qu'a été mai 1968. Pour autant, comme pour bien d'autres dossiers de relations professionnelles, mai 1968 ne fait qu'accélérer un processus qui était déjà en cours.

On va donc s'attacher à retracer ce changement en examinant notamment comment il affecte le rôle et la place dévolu à l'État et au ministère du Travail dans la régulation de branche. Ce travail sera possible grâce au dépouillement du dossier d'archives concernant cette négociation que nous avons pu consulter dans les archives de la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution (FCD) (dénomination actuelle de la fédération patronale qui est issue du regroupement successif des principaux syndicats patronaux du secteur) recoupé, pour certains points particuliers, par les entretiens auprès de responsables de syndicats de salariés. Les archives sont celles du « Syndicat général des maisons d'alimentation et d'approvisionnement à succursales de France » (désigné dans ce qui suit par le terme de « MAS » qui était en usage dans la branche), qui va être la cheville ouvrière du processus d'élaboration des deux CCN.

4-1 Des demandes syndicales réitérées

La demande de l'ouverture de négociations en vue de la conclusion de conventions collectives nationales dans ces secteurs n'est pas nouvelle de la part des syndicats de salariés. En septembre 1966 déjà, la CGT formulait auprès du syndicat des MAS une demande en ce sens pour les personnels des entrepôts, en arguant qu'il s'agit de prolonger le mouvement amorcé avec la signature d'un accord concernant les gérants des M.A.S.. La ligne de réponse qu'adopte l'organisation patronale consiste tout d'abord à temporiser et ensuite à contester le bien fondé de la demande du fait de l'imbroglio d'accords existants, “ *ou bien d'entreprises, ou bien inter-entreprises, mais aussi interprofessionnels* ”⁶². En septembre 1967, le syndicat refait une demande d'ouverture de discussions sur les questions évoquées par le Premier Ministre Pompidou pendant l'été, cette fois sans évoquer explicitement la possibilité d'une convention collective nationale. Les annotations portées sur le courrier laissent penser qu'il est resté sans réponse.

Du côté de la CFDT on observe également un regain de pression. En mai 1967, un courrier évoque les problèmes des gérants. Les notes internes suggèrent une réponse dilatoire. A l'automne, la CFDT amorce une première manœuvre pour faire vivre la convention régionale

62 Lettre du 1/12/1966

des entrepôts en examinant quelques revendications précises, notamment de salaire et de garantie d'emploi en cas de concentration et fusion. Le 8 novembre, nouveau courrier où la demande est plus nette : il s'agit de conclure une CCN " pour l'ensemble des salariés de la profession ". La demande est appuyée par une précision " sans que cela puisse être interprété comme une menace de notre part, (...) notre fédération a décidé pour toutes les branches où il n'existe pas de Convention Collective Nationale et où les discussions s'avèreraient impossibles, à envisager l'utilisation des moyens nouveaux d'extension d'une Convention à un secteur non couvert ". L'argument a été analysé par les responsables patronaux puisqu'un commentaire manuscrit en marge note que les conventions régionales ne peuvent être étendues au plan national et que le seul risque d'extension est d'une convention départementale à un département voisin. Mais une note interne suggère néanmoins qu'un bilan des conventions régionales ou d'entreprises soit fait et que l'organisation patronale persiste dans la politique dilatoire en prenant un risque sur la question de l'extension. Le 19 mars 1968, la CFDT revient à l'attaque sur le même sujet en constatant que rien n'a été fait. Dans le même temps les organisations régionales de la CFDT appuient la demande, mais l'organisation patronale maintient sa position : le 30 avril 1968, en transmettant une demande d'une section CFDT d'entreprise, le secrétaire du syndicat des MAS rappelle à son interlocuteur local : " Au dernier Comité Directeur il a été décidé de laisser sans réponse ces différentes demandes. "

4-2 L'accélérateur de mai 1968

Moins d'un mois et demi plus tard, l'ambiance est totalement différente. Des mouvements de grèves ont eu lieu dans les magasins et, surtout, les entrepôts. Des accords ont été négociés localement comprenant notamment des augmentations de salaires qui étaient déclarées inimaginables deux mois auparavant. Une première réunion paritaire a eu lieu le 7 Juin, dans le cadre du Conseil National du Commerce⁶³.

4-2-1 Informations et mobilisations dans le monde patronal

L'organisation patronale s'organise donc pour faire face à la situation nouvelle. En témoigne ainsi le compte rendu d'une réunion régionale tenue dans la banlieue lyonnaise (Caluire) le 11 juin et dont l'ordre du jour en trois points pourrait être celui d'une réunion de syndicat de salariés :

- " - Grèves dans les sociétés M.A.S.
- Revendications Gérants
- Convention collective "

24 Participants représentant 15 sociétés différentes sont recensés⁶⁴. Le compte rendu donne des informations sur le déroulement des grèves et des négociations dans onze entreprises. Le tableau suivant retrace ces informations

Tableau 3-10 : Grèves et acquis des négociations : Région Sud-est

Société	grève	Salaires (%)	Prime	Horaire
Ets Géry	Néant	+ 7 + 3	Exceptionnell e	De 45 à 44
Badin Defforey	1 Jour	M.A.S. Lyon		De 46,25 à 45
Casino (entrepôts)	Certains encore en grève	Min =(3) + 4 + 3		

63 Nous n'avons trouvé trace de cette réunion que de manière indirecte

64 illustration des us et coutumes patronales de l'époque, sur les 24 participants, 13 sont désignés par leur seul nom, 8 le sont par leurs nom et prénom et 3 le sont par leur nom suivi de leur qualité généalogique (" Gontard Fils, Boucaut Fils ")

COOP St Etienne	?	2,5 + 4,5 + 3	Vacances + fin d'année	
Economiques de Lyon		7 + 3	13° Mois	De 44 à 42
Docks Francomtois	6 jours	8 + 2	Vacances	45 (entrepôts), 48 Supermarchés
Docks Lyonnais	?	3 + 4 + 3	Transport	De 44 à 42,5
Le Bon Lait	Néant	Grenelle	Vacances + fin d'année	De 45 à 43,75
Etoile des Alpes	4 jours	7 + 3 (sur mini)		De 45 à 42,50
Economats du Centre	5 jours	4,5 + 3		
Docks du Bourbonnais	10 jours	0,20F uniforme + 3 + 3	Augmentation (de 225 à 270 F)	

NB : Pour les salaires, les chiffres correspondent aux diverses augmentations prévues : le plus souvent, la dernière est programmée pour le 1^o octobre. Pour les horaires, il est stipulé à plusieurs reprises que les horaires de certaines catégories (bouchers, Chauffeurs) sont différents.

Sur la question des gérants, le point est fait sur les conditions de rémunération effectives. Celles-ci varient selon le type de contrats et la taille de la localité. Ainsi, pour Casino le tableau suivant est rapporté :

Tableau 3-11 Rémunération des gérants Casino selon le type de contrats et la localisation

Type Contrat	Rhône	Loire	
	Lyon	> 5000 Habitants	< 5000 Habitants
Contrat Unique	5,80 %	5,45 %	5,40 %
Contrat de Co-gérance	5,55 %	5,25 %	5,20 %

Les revendications portent évidemment sur l'augmentation des taux de rémunération, mais aussi sur d'autres questions comme les taux de freinte ou le nombre de jours d'ouverture dans la semaine.

Sur la question de la convention collective, un exposé liminaire est présenté par le représentant des Docks Francomtois. L'hypothèse retenue est celle d'une convention nationale "avec les grossistes en alimentation par exemple mais à l'exclusion des Grands Magasins. Elle s'inspirerait du cadre de la convention collective de la région parisienne". La discussion sur le champ d'application de la convention porte sur l'opportunité de couvrir également les grossistes, mais ne remet pas en question l'exclusion des grands magasins. Le maintien des différences régionales est également évoqué. Sur les questions de fond, il est recommandé de ne rien entreprendre dans le cadre des entreprises. Un accord serait également dégagé sur une "convention collective supermarchés : Étude sur le plan national, mais pour les M.A. S. seules (pas les Grands Magasins)"

Le compte rendu rapporte également de "questions traitées en dehors de l'ordre du jour" qui concernent les frais de déplacement d'une part et le "prix du vin 10° Lyon" avec une stratégie arrêtée pour augmenter les prix pratiqués et ensuite obtenir le déblocage des prix de taxe.

Le compte rendu fait état d'un consensus patronal pour "essayer de ne pas bouger" sur ces revendications

4-2-2 La fixation d'une stratégie patronale

Très rapidement, dès le 20 juin 1968, le Syndicat général des M.A.S. réunit trois de ses

instances de décision (commission des supermarchés, Comité consultatif, comité directeur) et arrête une position. Les notes et comptes rendus rédigés à ces occasions sont d'une grande clarté et permettent de bien cerner les enjeux identifiés par les patrons et les réponses qu'ils entendent y consentir. On en fait ici une synthèse par thèmes

La question de la négociation d'une convention collective nationale n'est guère discutée. Du moins directement. Tous les orateurs dont les propos sont rapportés sont convaincus que celle-ci est soit souhaitable soit inévitable. Un certain nombre d'entre eux apparaissent peu conscients des implications précises de l'existence d'une convention de branche, notamment en matière de classifications. Les débats portent pour l'essentiel sur la question du champ d'application, et donc, subsidiairement sur le choix du texte de référence pour la négociation. Sur le contenu de la convention, la question principale est celle des salaires ; la stratégie à adopter sur la question des horaires n'est, paradoxalement, guère évoquée au cours de ces discussions préalables.

C'est sur la délimitation du champ d'application de la convention nationale que les problèmes apparaissent les plus importants. Les syndicats de salariés avaient au départ manifesté leur souhait d'une régulation couvrant l'ensemble du commerce. *“ À l'issue de réunions assez confuses, il a été décidé, finalement, de se limiter aux entrepôts de gros alimentaires et aux magasins d'alimentation. ”*, rapporte ainsi le compte rendu de la commission des supermarchés. Les positions vont cependant s'affiner et se préciser. Et les comptes rendus permettent de mesurer tout à la fois l'importance de la régulation économique de la concurrence et le poids de certaines animosités récurrentes. Le premier principe consiste à éviter à tout prix l'extension aux magasins alimentaires des conventions des grands magasins et magasins populaires. Le second principe est d'éviter que les conventions les plus favorables servent de références. À ce titre il convient d'empêcher l'extension de la convention des entrepôts aux magasins : on cherchera donc à négocier deux conventions distinctes, de même qu'il faut absolument éviter que la convention de Reims soit prise pour modèle. Pour limiter plus encore ce risque de dérive vers le haut, il est convenu de souhaiter associer *“ d'autres représentants patronaux que les MAS, tels par exemple les indépendants et les succursalistes non affiliés, la Commission estimant que ces autres partenaires pourront servir de frein aux demandes dont nous serons l'objet ”*. Ce point de l'association des indépendants fait débat d'un point de vue tactique : le Comité Directeur affirme tout à la fois que la possibilité de l'extension à ces entreprises soit préservée mais que celles-ci ne soient pas représentées dans les discussions.

Sur les salaires et les classifications, la préconisation qui paraît quasi unanime consiste à tenter d'éviter la négociation de classification et, dans le cas contraire, d'adopter les plus simples possibles. *“ La commission (des supermarchés) a souhaité que soient exclus de la convention nationale les classifications d'emploi et les salaires ”*. Le Comité directeur ne suit pourtant pas la commission sur ce point⁶⁵. Quant aux négociations de salaires, il est souhaité qu'elles n'aient pas lieu à ce niveau national. Mais simultanément, il est exprimé le souhait d'éviter la multiplication de conventions locales.

La question de la présence syndicale dans l'entreprise n'est pas débattue en tant que telle, mais un certain nombre de notations et de raisonnements rapportés dans les comptes rendus incite à penser que cette question a également été abordée. On voit ainsi l'influent Gabriel Mathey, président de la Cedis (Docks Francomtois) et membre du C.N.C. faire son mea

65 Le compte rendu fait état de la position d'un des protagonistes qui estime *“ que la mise sur pied d'une classification nationale des emplois était nécessaire ”* sans que soit précisé s'il ne s'agit pas là simplement du rappel du contenu de l'article 31g de la loi de février 1950 qui rend la classification des emplois indispensable pour toute convention collective nationale *“ susceptible d'être étendue ”*

culpa et plaider pour le respect des règles en matière d'élection : *“ Jusqu'ici la CEDIS n'avait pas prévu de telles élections de délégués du personnel, et monsieur Mathey estime que c'était une erreur car, en cas de coup dur, on a en face de soi des syndicalistes extérieurs à l'entreprise, et non pas des représentants élus parmi le personnel des magasins. M. Mathey estime donc qu'on a toujours intérêt à avoir en face de soi des représentants du personnel qui connaissent les problèmes de l'entreprise. ”* Un écho identique vient du représentant de la société L'Allobroge chez qui *“ il y a toujours eu des délégués du personnel et des comités d'établissement. M Sevez estime que c'est là une bonne chose car les contacts sont plus fructueux avec des gens qu'on connaît. Au début, les délégués élus étaient des syndiqués, mais ils ont été peu à peu remplacés par des délégués non syndiqués ”*

Les *“ points qui ont fait l'unanimité ”* sont dégagés par le président en fin de réunion :
“- volonté d'éviter la convention Grands Magasins
- volonté d'éviter la multiplication de conventions disparates dont les avantages finissent par s'accumuler
- volonté d'éviter la convention rémoise qui est très chère
- volonté de discuter avec d'autres formes de commerce tels les grossistes.
Le président fait alors remarquer qu'il est difficile de discuter avec les grossistes des problèmes des magasins, ce qui est un argument supplémentaire pour la mise sur pied de deux conventions distinctes. ”

Le 27 juin, à l'instigation des M.A.S., une réunion rassemble donc des représentants de plusieurs types de commerce : les grossistes, les maisons d'alimentation générale, les chaînes de détaillants et les M.A .S. La discussion des préalables posés par la CGT est rapide : les salaires seront effectivement augmentés conformément aux préconisations du protocole de Grenelle et les autres revendications seront examinées lors de la discussion des conventions collectives. Les débats les plus importants portent sur le nombre de conventions à négocier.

Une seule négociation aurait l'avantage
- d'éviter l'alignement sur les conditions les plus onéreuses,
- de limiter la taille de la délégation patronale et donc de refuser “ des représentants d'entreprises comme CARREFOUR, VINIPRIX, SAVECO, etc..., dont la présence n'est pas souhaitée par tout le monde. ”
- de mieux se différencier des grands magasins et magasins populaires

Les arguments en faveur de la négociation de deux conventions sont :
- d'éviter d'étendre aux magasins le régime social plus coûteux des entrepôts
- de limiter le poids potentiel des syndicats de salariés
- de différencier l'impact des textes à venir sur la participation et l'intéressement des salariés
- Tactiquement en commençant la discussion par les magasins, on satisferait le souhait des syndicats de se préoccuper d'abord des zones de vide conventionnel et on éviterait l'extension aux magasins des avantages déjà consentis pour les entrepôts

Il est finalement décidé de s'orienter vers une double négociation, incluant en annexe la question des cadres, prenant comme point de départ la convention des entrepôts parisienne parce qu'il est *“ difficile de travailler sans document de travail préexistant et que parmi les conventions existantes, celle de Paris est une des moins chères ”*

4-2-3 Les négociations en réunions paritaires

La première réunion paritaire a donc lieu le 10 juillet après-midi au siège du Conseil National du Commerce. Après avoir nommé les représentants syndicaux, le rapporteur patronal rend compte avec finesse du climat de la discussion et des éventuelles ambiguïtés qui pourraient demeurer :

“ La discussion fut extrêmement confuse et elle peut se résumer ainsi :

1°/ La délégation patronale a résisté, semble-t-il victorieusement, aux pressions tendant à imposer la signature d'un seul accord pour entrepôts et magasins. Les modalités de discussion seront arrêtées et il n'est pas impossible que, tout en maintenant le principe de 2 accords distincts, il y ait une discussion simultanée pour les parties qui pourraient être communes. ”

Sur les quatre autres points évoqués la confusion est moindre : l'accord de Paris sera le document de travail ; l'accord préalable sera enregistré en deux documents, et en cas de difficulté, des recommandations patronales préconiseront l'application du protocole de Grenelle ; la composition des délégations et le remboursement des frais occasionnés pour les présences aux séances feront l'objet de propositions patronales précises ; enfin une date est fixée pour la prochaine réunion.

Le procès-verbal de la réunion paritaire est moins explicite. Il rappelle la déclaration patronale souhaitant deux conventions distinctes, il rappelle l'engagement de faire bénéficier les salariés des augmentations prévues lors du protocole de Grenelle et renvoie les autres points aux discussions des dispositions de la Convention Collective Nationale.

La délégation patronale se réunit le 5 septembre, pour préparer la réunion paritaire du 20 septembre. Le compte-rendu permet de comprendre les modalités de construction de la position patronale. Il porte principalement sur sept points préalables et ensuite sur l'examen des articles de la convention parisienne. Il précise donc les points de résistance et les points de compromis prévus. Sur la signature de l'accord préalable (point n°1) l'indemnisation des délégués salariés (n°3) et la cadence de réunion (n°6), les positions patronales semblent plutôt ouvertes. Face à la demande de participation de la Confédération des Chauffeurs Routiers (n°2), les patrons s'y déclareront favorables mais laisseront la décision aux organisations de salariés. Sur le nombre de délégués par centrale (n°4), la position patronale est plus restrictive, proposant de limiter ce nombre à deux. Il est décidé de ne pas faire remarquer à la CGT qu'elle n'a pas fourni dans les délais les propositions qu'elle s'était engagée à faire “ *ce qui permettra de commencer les discussions paritaires sur la base de la convention collective de la région parisienne* ”.

Le point n° 5 à savoir la demande de participation du G.A.G.M.I. (Groupement d'Achat des Grands Magasins Indépendants) suscite manifestement une discussion plus animée. Il est décidé d'accepter la présence de M. Zamanski “ *pour représenter les grandes surfaces du G.A.G.M.I. qui souhaitent signer notre convention collective* ” Mais pas question de faire participer directement le syndicat des magasins indépendants qui compte parmi ses adhérents des grands magasins ou des magasins populaires⁶⁶. Ce débat donne l'occasion à la délégation patronale de réfléchir à sa stratégie en matière de champ d'application. Elle constate que le problème se complique du fait que certains des adhérents du G.A.G.M.I., et notamment “ *SUPER- EST et AUCHAMP, sont inscrites à la nomenclature sous le n° 712 qui est celui des magasins populaires* ” Il est même possible, est-il précisé alors, que certains adhérents des M.A.S. soient également dans ce cas⁶⁷. Pour résoudre ces problèmes il est souhaité que la

66 Le GAGMI regroupait des entreprises ouvrant des grandes surfaces et qui étaient pour la plupart issues du commerce non alimentaire (grands magasins de province, sociétés succursalistes). Inviter le GAGMI à la table des négociations, plutôt que le Syndicat des magasins indépendants où plusieurs entreprises du GAGMI étaient adhérentes, traduit un double enjeu : le regroupement patronal des entreprises du commerce engagées dans la modernisation du secteur et l'instauration d'un système de relations professionnelles à distance de celui des grands magasins.

67 On verra dans le chapitre 5 que ce problème de classification des grandes surfaces se pose de manière aiguë tout au long des années 1960 à propos de la durée du travail qui fait l'objet de deux décrets différents datant de 1937 dans le commerce de détail alimentaire et non alimentaire. L'enjeu pour les entreprises du GAGMI est d'être classées comme des commerces alimentaires et de pouvoir bénéficier du décret correspondant qui autorise, de fait, une plus grande amplitude d'ouverture des magasins.

détermination du champ d'application soit renvoyée à la fin des discussions paritaires et que celles-ci commencent plutôt par l'examen des dispositions communes applicables à la fois aux entrepôts et aux magasins.

Le 20 septembre, trois réunions ont lieu successivement : la première concerne la seule délégation des M.A.S. On y constate que le projet fourni par la CGT se fonde sur la convention des entrepôts de la région parisienne et de ce fait, les modifications à demander sont mineures. La seconde réunion regroupe l'ensemble de la délégation patronale. Les demandes d'adhésion de grandes surfaces, membres ou non du G.A.G.M.I. sont rappelées ; sur proposition des M.A.S. celles-ci auront un représentant dans la délégation patronale. Il est décidé que le président de la délégation patronale sera M. Ansellem, représentant du syndicat des magasins d'alimentation générale. Sur les questions de fond la délégation reprend les analyses faites par les M.A.S. La réunion paritaire a lieu dans l'après-midi et se déroule conformément aux prévisions patronales. Le compte rendu fait mention d'une demande de la CFDT de faire en sorte que le plus grand nombre possible de dispositions soient communes aux deux conventions et la délégation patronale réitère sa volonté que les deux conventions soient distinctes.

À partir de la réunion du 16 octobre, la partie patronale compte une délégation supplémentaire, présentée d'abord comme des observateurs. Ce sont les membres de l'Association des Libre- Service de Grande Surface, qui ne sont autres que les membres du précédent GAGMI. Dès le démarrage de la réunion, la CGT rappelle son souhait d'une convention commune pour les entrepôts et les magasins, demande appuyée par la CFDT. La réponse patronale traduit bien la complexité des relations patronales, et donc de l'identité même de certaines organisations. Après avoir rappelé leur position, les patrons ajoutent : *“ position qui s'explique par le fait que certains membres de la délégation patronale peuvent s'engager pour leurs entrepôts et sièges sociaux, mais par contre ne peuvent s'engager pour les magasins de leurs clients. ”* Ils réaffirment cependant leur *“ volonté de discuter également une convention collective pour les magasins ”* et présentent la présence de la nouvelle délégation patronale comme un atout en ce sens. Sur le fond, les points de difficultés concernent principalement les questions de salaires, et notamment la définition même de celui-ci en cas de licenciement. Le problème sera résolu à la réunion suivante du 15 novembre.

C'est au cours de cette réunion que s'amorce la discussion de la convention applicable aux magasins. Les syndicats de salariés souhaitent que seules des annexes spécifiques soient discutées ; les patrons entendent remettre plus de points en discussion. L'accord de méthode se fait sur la procédure à suivre, selon une distribution du travail de préparation : la délégation patronale proposera des modifications sur le texte des dispositions générales de la convention des entrepôts, les délégations syndicales proposeront des rédactions pour les annexes.

À partir de la réunion du 6 décembre, le travail est suffisamment avancé pour que soit amorcée la négociation des annexes, celles des ouvriers et celle des *“ employés et employées ”* de la convention des entrepôts étant discutées dès ce jour. Pour la convention des magasins, la discussion porte sur l'article 1^{er} du champ d'application. L'accord se fait sur une formule avec deux exclusions : la convention concerne les

“ magasins de vente d'alimentation et d'approvisionnement général, ainsi que leurs annexes.

La présente convention ne s'applique pas :

- aux magasins tenus par des gérants mandataires,
- aux magasins tenus par des vendeuses en laiteries.

Elle s'applique au personnel des entreprises adhérant aux chambres syndicales patronales signataires ci-dessus désignées, y compris les personnel administratif des sièges sociaux pour les entreprises qui n'ont ni usine ni entrepôt ”.

Lors de la réunion du 10 Janvier 1969, les délégations font un nouveau ratissage de

l'ensemble des dispositions communes de la convention des entrepôts. Différents problèmes restent en suspens dont celui du traitement des accords et conventions locales ou régionales ou d'entreprise préexistants. La délégation patronale souhaite ajouter un alinéa à l'article 4 pour les remplacer par la nouvelle convention. Les délégations syndicales s'opposent à cette suppression des avantages acquis. La position syndicale est probablement unanime puisque le compte rendu fait état d'une prise de position de " *la délégation syndicale*". A la fin de cette séance, l'ensemble des dispositions communes et des annexes ont été étudiées et on commence donc à réexaminer quelques points délicats et à envisager la réunion en séance plénière.

Le 14 février, la délégation patronale accepte de revenir à la première rédaction de l'article 4 sous réserve d'une modification mineure. Un accord est trouvé également sur la question de la réduction du temps de travail pour les entrepôts, la limite supérieure étant fixée à 52 heures hebdomadaires en moyenne.

Le travail de négociation porte ensuite principalement sur la convention des magasins. Les questions touchant le temps de travail et le travail à temps partiel deviennent ainsi cruciales dans les négociations. Dans l'annexe des ouvriers et employés, la question des classifications demeure pendante, et la délégation patronale doit faire une proposition. Par contre, sur la question des heures d'équivalence, un accord se fait pour leur suppression dans les établissements de plus de 1000m² de surface de vente et leur réduction progressive " *à raison de 2 heures par année (...)* jusqu'à leur disparition totale " dans les autres.

La discussion générale au cours de la séance du 10 avril permet de dégager un accord pour demander explicitement l'extension des deux conventions. La question des classifications des personnels ouvriers et employés des magasins demeure l'une des principales difficultés pendantes.

Les textes sont suffisamment élaborés pour que le processus de ratification démarre. Du côté patronal, les textes sont soumis le 16 avril à la Commission Sociale des M.A.S. qui fait quelques remarques. C'est également dans cette période que la discussion sur les classifications entre dans sa phase la plus active, avec notamment l'examen détaillé d'une proposition syndicale par un groupe de travail de l'organisation patronale lequel comprend, à côté du Secrétaire Général des M.A.S., 3 représentants de l'association des Libres Services Grandes Surfaces et des représentants de 13 entreprises, le plus souvent régionales (Ruche Picarde, Docks Rémois, Cedis, Rallye Brest, etc.).

Le 30 avril, un accord se fait en séance sur la classification, après discussion d'un contre-projet patronal. Il est convenu de la date du 14 mai pour une réunion plénière au cours de laquelle les textes complets seront revus. La lettre d'envoi du compte rendu de la réunion du 30 avril, adressée à la délégation patronale, datée du 7 mai, revient sur la conception patronale de l'articulation entre classification et salaires. Le Secrétaire Général des M.A.S. explique précisément les deux garde-fous élaborés que sont d'une part l'absence d'accord national de salaires et d'autre part la non proportionnalité des salaires et des coefficients :

" En ce qui concerne les classifications, nous attirons votre attention sur le fait que les coefficients contenus dans les classifications ne sont assortis d'aucun accord national de salaires venant fixer une valeur de point hiérarchique. La fixation éventuelle de la valeur du point hiérarchique est donc renvoyée au niveau des entreprises ou, éventuellement, au niveau d'accords régionaux ou locaux. À titre indicatif, nous vous prions de trouver ci-joint, l'accord de salaires du 25 septembre 1968, passé dans le cadre de la convention collective des usines et entrepôts de la Région Parisienne, et qui est le dernier accord actuellement applicable dans la Région Parisienne pour les entrepôts. Comme vous le verrez, cet accord de salaires prévoit un écrasement de la hiérarchie jusqu'au coefficient 147. Par exemple, au coefficient 140, correspond un salaire minimum de 3,60 Frs de l'heure alors qu'au coefficient 100 correspond

un salaire de 3 Frs. Il n'y a donc pas proportionnalité dans l'application de ces coefficients hiérarchiques, le salaire correspondant au coefficient 140 n'étant pas supérieur de 40% au salaire correspondant au coefficient 100. (...) Nous avons voulu vous donner cet exemple de manière à ce que vous compreniez que l'application des coefficients peut faire l'objet, au niveau des entreprises ou au niveau local ou régional, d'accords de salaires amenant un écrasement de la hiérarchie et non pas une application proportionnelle automatique des coefficients prévus dans la convention nationale."

Les dernières discussions ont lieu en commission plénière le 14 mai et la séance de signatures des deux conventions a lieu le 29 mai.

Chapitre 4

1969 – 1995 : Deux conventions parallèles

La signature de deux conventions nationales couvrant l'une les magasins et l'autre les entrepôts d'alimentation marque l'apparition d'un véritable niveau de régulation nationale de branche. C'est un changement important dans le mode de régulation du secteur, et ce d'autant plus que ce niveau va présenter deux caractéristiques formelles notables : d'une part, il va s'agir d'un niveau de négociation relativement unifié, et les rythmes de négociation des deux conventions vont s'avérer strictement parallèles, les seuls accords différents étant les accords de classifications ; d'autre part, cette négociation nationale va progressivement s'instituer et devenir un véritable niveau de régulation du secteur.

1 Une procédure d'extension révélatrice des conflits

Ce changement ne se fait pas totalement en douceur. Le fait même qu'il se passe quelque trois ans entre la signature des conventions et la publication des arrêtés d'extension ne peut être attribué à la seule longueur des procédures. La bataille qui a lieu se déroule principalement sur deux fronts : celui de la régulation des salaires et celui de la définition des champs d'application des conventions. Ce seul énoncé suffit à montrer que les questions liées à la régulation de la concurrence économique entre firmes sont donc bien les questions les plus conflictuelles des conventions nationales.

1-1 La question des salaires

Tout d'abord, sur la question des salaires. On a vu que la position patronale était le souhait qu'il n'y ait pas d'accord national en ces matières. Il est clair que cette position ne pouvait être partagée par les syndicats qui se sont appuyés sur la loi : pour être étendue, une convention collective doit comporter, outre un accord de classifications, un énoncé des salaires minima par catégorie. Si d'autres clauses légalement nécessaires ont pu être absentes, il n'était pas question que celle-ci manquât. De leur côté, les employeurs peuvent arguer qu'il s'agit des premières – et pendant longtemps seules – conventions collectives de branche couvrant les secteurs du commerce non strictement spécialisé : à leurs yeux, des arrangements auraient donc pu être justifiés. Les syndicats obtiendront finalement gain de cause sur la question des salaires hiérarchiques.

L'arbitrage final de cette bataille conduira à la publication d'un rapport favorable à l'extension dont le texte peut intriguer un juriste ignorant des questions d'opportunité et de rapports de forces. Le rapport précise en effet que plusieurs éléments indispensables à l'extension ne figurent pas dans les conventions :

- “ *La CC ne comporte pas l'ensemble des clauses obligatoires :*
- *les procédures et la périodicité prévues pour la révision des salaires*

- Les modalités d'application du principe "à travail égal salaire égal" pour les femmes et les jeunes et les procédures de règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet.
- Les conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel
- Les conditions d'emploi du personnel temporaire(...) ⁶⁸

Le rapport note encore qu'il n'y a pas de classifications pour les cadres. Il conclut que tous les avis sont favorables à l'extension.

1-2 La question du champ d'application

Le deuxième point en débat est celui du champ d'application. La bataille est ici plus spécifiquement interne au champ patronal. Mais les syndicats de salariés ne sont pas pour autant inactifs : l'une des options avancées un temps est celle de l'extension de ces conventions à un secteur du commerce nettement plus étendu que celui prévu initialement. La négociation se passera cependant pour l'essentiel à l'intérieur du monde patronal et, en l'occurrence, sous l'égide du Conseil National du Commerce. Elle aboutira à l'adoption de cette solution pas tout à fait ordinaire qui consiste à exclure les entreprises de moins de dix salariés du champ d'application des accords. Un avenant à chacune des conventions précisant ces questions de champ d'application est donc négocié et signé le 1er février 1972. Celui des entrepôts sera étendu par arrêté le 15 décembre de la même année. Il faudra attendre le 27 avril 1973 pour celui des magasins. Le rapport d'extension permet de comprendre qu'il y a bien eu négociation avec d'autres organisations patronales et d'identifier certaines de ces organisations contestatrices. Il note en effet dans ses attendus favorables : "*l'avenant champ d'application donnant satisfaction aux protestataires*" et précise qu'il y a eu "enquête" sur la représentativité des signataires de protestation ; soit la Chambre syndicale des magasins populaires et la Confédération générale de l'alimentation de détail.

D'un point de vue formel, il y a donc deux branches et deux conventions collectives distinctes jusqu'à la signature le 12 juillet 2001, puis l'extension le 26 juillet 2002 d'une convention unifiée. En fait, les deux branches négocient et signent dans les mêmes moments et avec les mêmes acteurs des avenants qui sont rigoureusement identiques, sauf exceptionnellement lorsqu'il s'agit d'avenant portant sur les classifications. C'est d'ailleurs lors de l'adoption d'un mode de classification unique pour les deux branches par un avenant du 30 mai 1997 qu'est annoncée cette fusion :

" Les partenaires sociaux conviennent de fusionner à la date du 01/01/99 les CCN du commerce à prédominance alimentaire et des entrepôts d'alimentation. (...) A cette date, la dénomination de la CCN sera "CCN du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire" " ⁶⁹

À quelques occasions au cours de cette période, il est arrivé que les deux dossiers d'extension ne soient pas traités de manière totalement identique par les services de la DRT. Ce qui peut déboucher parfois sur des situations un peu délicates comme en juillet 1993 où il a fallu étendre en urgence un avenant qui devait être étendu avant le 31 juillet (pour cause de modification de la loi sur le sujet, devenant applicable le 1er août) alors que la procédure d'information des syndicats, en l'espèce de la CGT, n'avait pas été totalement correcte pour l'une des branches.

68 Rapport présenté à la commission des conventions collectives, in dossier d'extension DRT

69 Article 11 de l'accord de classification du 30 mai 1997.

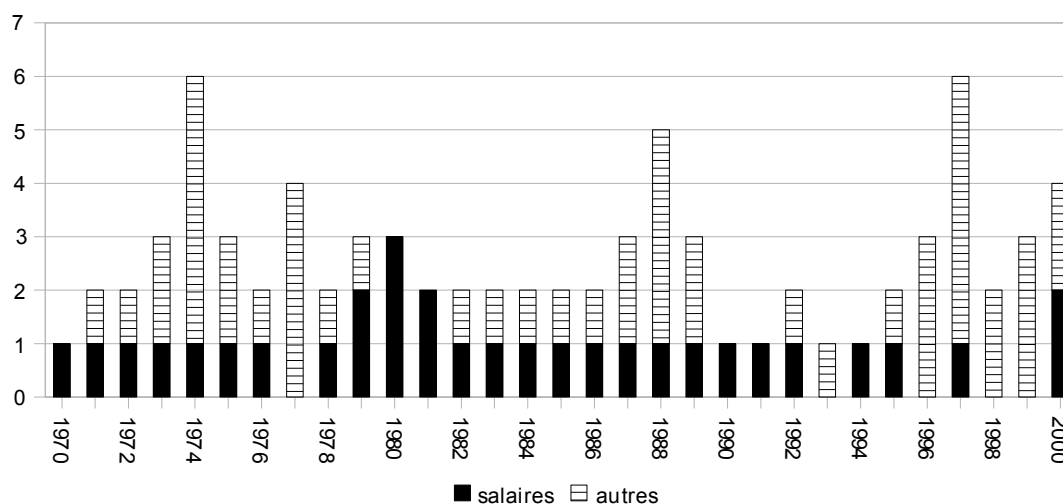
2 La négociation de branche : données d'ensemble

L'analyse des dossiers d'extension permet de faire ressortir un certain nombre de caractéristiques de ces branches, de la négociation et des rapports que les différents acteurs entretiennent entre eux. Nous distinguerons donc cette analyse externe avant, dans un second temps, d'examiner les points de vue et les analyses que les acteurs syndicaux font de cette situation.

2-1 Un rythme régulier de négociation et de signatures

Du 29 mai 1969, date de la signature des deux conventions collectives, au 2 octobre 2001, date du dernier accord de salaires répertorié comme passé dans cette configuration de négociation, 84 avenants ont été répertoriés. 32 d'entre eux sont des accords de salaires⁷⁰ et au moins 20 autres ont au moins une rubrique concernant les questions liées au temps de travail. Tous les accords, sauf ceux portant sur les classifications, sont signés simultanément dans les deux branches par les mêmes acteurs. Le graphique suivant retrace le rythme de signature de ces accords.

Graphique 4-1 : rythme annuel de signatures d'avenants, dont sur les salaires



Le graphique fait ressortir une certaine régularité de la négociation collective de branche : chaque année depuis la signature des conventions en 1969, il y a au moins un avenant signé. On observe que la négociation sur les salaires occupe une place éminente dans ce travail de négociation, avec des avenants salaires (et parfois plusieurs) signés chaque année à l'exception des années 1977, 1993, 1996, 1998 et 1999.

Cette apparente régularité ne doit pas cependant faire oublier le travail de négociation qui le sous-tend. Les négociations les plus compliquées et les plus longues, au souvenir des militants syndicaux, sont celles qui portent sur le temps de travail et celles sur les classifications. La différence entre ces deux sujets étant que, sur les questions de temps de

70 Le plus souvent les accords de salaires ne portent que sur ce seul sujet. L'une des raisons probables d'un tel comportement des négociateurs est que, dans ce cas, la procédure d'extension de l'accord de salaires est une procédure accélérée. Or les accords de salaires dans la branche sont souvent conclus applicables sous condition d'extension (pour ne pas déséquilibrer les conditions de concurrence commerciale). La plupart des acteurs ont donc intérêt à leur extension rapide. Un seul accord de salaire a posé problème et n'a pas été étendu, en 1987 : il n'avait été signé que par un seul syndicat.

travail, on peut parvenir régulièrement à des accords sur des avancées partielles, alors que sur les classifications, les accords sont plus globaux et donc plus rares (3 octobre 1974 pour les TAM et les cadres, 21 juin 78 pour tous sauf les cadres, 30 mai 1997 pour tous).

L'étude du dossier d'extension permet également de cerner des périodes plus conflictuelles que d'autres. Les politiques syndicales concernant l'extension des accords sont, pendant une première période, marquées par l'opposition de la CFDT et de la CGT à voir étendu un accord de février 1973 comprenant une prime dont le mode de calcul permet de penser qu'elle privilégie les comportements d'abstention lors des grèves. En conséquence ils la dénoncent comme " prime anti-grève " et ils bloquent l'extension de tout avenant sur ce sujet jusqu'à un accord du 25 octobre 1977 qui modifie la disposition en question et est signé par la CGT (mais pas par la CFDT). Pendant cette période, les deux syndicats critiques adoptent donc, en matière d'extension, des politiques différenciées selon qu'il s'agit d'accords de salaires ou d'accords sur d'autres sujets. L'analyse des comptes rendus de séance de la section spécialisée de la CSCC pour la période 1976-1982⁷¹ permet de percevoir ces politiques : à la séance du 6 juillet 1976 sont présentés deux avenants (n° XX et XXI) de la convention des magasins⁷² dont ni la CGT ni la CFDT ne sont signataires. Aucune observation n'est mentionnée sur le rapport de l'avenant n° XX, en dehors de l'opposition du syndicat patronal des épiciers détaillants : il s'agit d'un avenant concernant des questions de temps de travail et le syndicat en question est toujours très sourcilieux sur le fait de ne pas voir des avenants de ce genre être étendus à ses adhérents. En conséquence l'avenant est étendu. Il en va autrement de l'avenant n° XXI qui porte sur les salaires. Le représentant de la CGT s'oppose à son extension pour insuffisance des taux de salaires et l'extension est donc bloquée. Le changement de stratégie se perçoit à la séance de la CSCC du 21 septembre 1978 où est présenté à l'extension un accord de salaire du 12 mai 1978 que n'ont pas signé la CGT, la CFDT et la CFTC : pour les deux conventions, il y a avis favorable de la commission sans opposition. Par la suite, et notamment aux débuts des années quatre-vingt, la CGT adoptera un comportement quelque peu différent : à de nombreuses reprises, elle manifesterà son opposition à l'extension dans le cadre de la CSCC, mais sans cependant obtenir le blocage des décisions d'extension en question.

L'analyse de la signature syndicale des accords de salaires (tableau 4-1) permet de distinguer trois stratégies syndicales en la matière. On observe tout d'abord un groupe de trois centrales (CFTC, CGC et FO) qui signent l'ensemble des avenants salaires à l'exception de trois ou quatre sur la période. La CGT signe la majorité des accords de salaire avant 1980 puis n'en signe plus aucun. A l'inverse, la CFDT ne signe qu'un seul des douze premiers accords bien renseignés, puis, à partir de la seconde moitié de 1981 signe systématiquement (une exception).

Pour les autres matières de la négociation collective, les politiques de signature des syndicats sont sensiblement identiques, à ceci près que la CFDT, après 1998, manifeste plus de réserves pour signer les avenants non salariaux : elle n'en signe plus qu'un sur 6.

Tableau 4-1 : Les accords de salaires et leurs signataires

N°av	date	CFTC	CFDT	CGC	CGT	FO
1	16/2/70					
3	23/6/71					
7	14/11/72	X		X	X	

71 Versement CAC 19900601 - article 3.

72 Les avenants parallèles correspondant à la convention des entrepôts sont présentés sans rapport et ont le même sort.

10	19/4/73	X		X	X	X
17	28/10/74	X	X	X	X	X
19	11/7/75	X		X	X	X
21	29/1/76	X				X
27	12/5/78			X		X
29	11/6/79	X		X	X	X
30	24/9/79	X		X		X
32	28/1/80	X		X	X	X
33	23/6/80	X		X	X	X
34	8/10/80	X		X		X
35	2/3/81	X				X
36	22/9/81	X	X	X		X
37	9/2/82	X	X	X		X
39	15/11/83	X	X	X		X
41	4/12/84		X			X
43	24/9/85	X	X	X		X
44	17/04/86	X	X	X		X
47	14/4/87			X		
49	1/3/88	X	X	X		X
54	24/1/89	X	X	X		X
57	12/10/90	X	X	X		X
58	18/10/91	X	X			X
60	6/12/92	X	X	X		
62	12/10/94	X	X	X		X
64	16/10/95	X	X	X		X
72	17/9/97	X	X	X		X
78	14/4/00	X	X	X		X
82	11/10/00	X	X	X		X
	2/10/01	X	X	X		X

NB : on a utilisé ici la numérotation de la convention des entrepôts. Pour les deux premiers accords de salaires, on n'a pas relevé les signataires.

Les dossiers d'extension permettent également de suivre les difficultés qui émergent dans les rapports de cette branche dans son ensemble avec le ministère du Travail. C'est le cas au moment où se déroule la procédure d'extension de la convention résultant de la fusion des deux conventions séparées, affaire à laquelle nous consacrerons plus loin un paragraphe.

2-2 Des querelles patronales mineures autour de la question de l'extension

La question du champ d'application des conventions est un domaine de débats tout à la fois récurrents et mineurs. Certains *scénarii* se répètent à ce sujet tout au long de la période. Ainsi dès qu'il y a soupçon qu'une nouvelle définition du périmètre de la branche pourrait être évoquée, l'organisation patronale censée représenter les petits commerçants indépendants de l'alimentaire fait entendre sa protestation. C'est le cas dès la première extension de la convention collective des magasins, au cours de l'été 1972 où la Confédération générale de l'alimentation en détail fait connaître son opposition et demande que la convention soit applicable aux seuls adhérents de l'organisation patronale, et donc ne soit pas étendue. Une enquête de représentativité des organisations patronales signataires est diligentée par la DRTE de l'Ile de France qui conclut que la représentativité de cette organisation contestataire, " *pour les établissements de plus de dix salariés, n'a pu être établie* ". Le rapport présenté à la CSCC

en fait état et le représentant du CNPF fait savoir son avis favorable à l'extension. Malgré ce revers, Jean Paquette, président de ladite confédération, émet une nouvelle protestation par courrier du 31 janvier.

La Fédération des syndicats d'épiciers détaillants de France (FSEDF) conteste à son tour l'extension de la convention des magasins par courrier du 22 mai 1976. La réponse du ministre, par sa rapidité (31 mai 1976) et sa sécheresse, manifeste l'irritation des services du ministère face à de telles contestations. Deux arguments lui servent à repousser l'examen de la demande : le premier est que, dans le cadre de la procédure d'extension entamée le 17 août 1972, l'organisation protestataire - la Confédération générale de l'alimentation en détail - n'a pas répondu à la demande de faire preuve de sa représentativité dans les commerces alimentaires de plus de dix salariés ; le second est que le représentant du CNPF à la Commission Supérieure des Conventions Collectives ne l'a pas suivie pas dans cette contestation.

Les dossiers d'instruction des procédures d'extension gardent trace d'une autre occasion où cette question du champ d'application des conventions collectives de la branche est une nouvelle fois évoquée. En avril et mai 1982, deux courriers syndicaux, l'un de la FGTA-FO et l'autre de la CFDT, demandent au ministre du Travail l'extension aux coopératives de consommation de l'accord du 16 février 1982 de la convention collective des magasins concernant la réduction du temps de travail. L'affaire passe également par Pierre Beregovoy, à l'époque secrétaire général de l'Élysée, qui fait pression sur Jean Auroux dans le même sens. Michel Praderie, directeur de Cabinet du ministre, signe la réponse datée du 11 juin en rappelant que l'extension ne serait possible qu'à deux conditions : d'une part, qu'il s'agisse d'une convention collective susceptible d'extension – et non d'un simple accord – et, d'autre part, qu'il y ait une situation de vide conventionnel dans le secteur où une telle extension s'appliquerait. Or, dans le cas d'espèce, aucune de ces deux conditions n'est satisfaite.

La bataille dans le camp patronal reprend à l'occasion de la négociation d'un avenant sur le champ d'application dont la signature interviendra le 13 octobre 1997 et l'extension le 14 février suivant. Le dossier comprend un épais rapport technique. Les organisations patronales concernées se sont à l'évidence mobilisées et le patronat du Commerce de Gros a manifesté son opposition et l'a maintenue jusqu'au bout. Aux yeux du ministère, les problèmes sont cependant réglés : une note manuscrite figurant dans le dossier⁷³ mentionne ainsi : *“ les frontières sont désormais bien tracées ”*.

2-3 Demander l'intervention de l'État : une entorse à la règle du jeu

L'examen des dossiers d'extension permet également de constater que, de manière quasi systématique, les syndicats semblent faire assez peu d'usage de leur droit d'opposition. On l'a vu à l'occasion du conflit de 1973 sur la “ prime anti-grève ”, c'est en séance de la commission de la CSCC que la CGT s'aligne sur la position d'opposition de la CFDT et ce ralliement contribue à bloquer l'extension. Ce n'est qu'après le milieu des années quatre-vingt que la CGT fera plus systématiquement usage de son droit d'opposition, alors même qu'elle ne signe plus guère d'avenants.

Le système d'interactions stratégiques qui se met en place pendant cette période peut donc être caractérisé comme privilégiant la valeur commune qu'est l'autonomie du système de branche. On a vu que, dans la période précédente, les acteurs locaux ne recherchaient pas de publicité ou d'association des acteurs publics pour la conclusion et l'administration des accords locaux. Ce comportement de retrait par rapport à l'État et à ses acteurs se manifeste de nouveau après la signature des deux conventions collectives nationales sous la forme du souci manifesté

⁷³ Les notes de ce type qui demeurent dans les dossiers sont le plus souvent, quand on peut les identifier, écrites par les responsables hiérarchiques.

par les partenaires de régler leurs affaires entre eux.

Ne pas faire intervenir l'État semble donc constituer une super règle, au sens où l'infraction à cette règle est considérée par l'ensemble des partenaires sociaux comme une remise en cause de l'économie interne du système. Au niveau national de la branche, l'appel à l'État, de la part de l'un ou de plusieurs des syndicats de salariés, peut ainsi passer pour une menace forte sur le système. Elle est, en tant que telle, difficile à manier et ne peut l'être qu'exceptionnellement et collectivement :

“ Il y a eu des moments difficiles, des périodes sans négociation, où il a fallu montrer un peu les dents, faire des inter-syndicales au niveau des fédérations pour débloquer des situations (...). C'est là peut-être qu'il nous est arrivé d'appeler à la rescousse l'administration du Travail (...). Je crois que c'est arrivé qu'on alerte le ministère pour un blocage sur les salaires. Ou, si on ne l'a pas alerté, on a menacé la chambre patronale de demander une commission mixte de le faire s'il n'y avait pas quelque chose. (...) Alors, ça, c'est comme si tu avais le doigt sur une bombe atomique, hein ! Face à une chambre patronale qui avait historiquement un rythme et une méthode de travail en paritaire, de lui dire à un moment donné : “ On réintroduit le ministère du Travail dans l'affaire ”, tu appuies sur un bouton ! (...) Ils ont peur, ils n'aiment pas ça. Mais tu peux prendre un risque énorme. C'est de s'entendre dire : “ OK, bon maintenant, on ne fonctionnera plus que comme ça ”. C'est un truc que, même au niveau syndical, tu hésites à faire. On a pu avoir des débats assez denses entre nous, y compris avec les autres organisations, avant d'y aller parce qu'on pouvait se faire dire : “ OK. Si vous voulez que ça soit comme ça, vous allez aussi en payer les conséquences. C'est-à-dire que les plus, on n'en aura plus. On fera ce que la loi nous oblige, point ”. Il y avait ce danger quand même. ”⁷⁴

Dans la stratégie syndicale, le recours à l'intervention de l'État conserve donc le statut de simple menace. Dans ce domaine de la coopération avec l'État, les négociateurs syndicaux ont pourtant *a priori* une longueur d'avance sur les négociateurs patronaux. Du fait de la faiblesse syndicale, les négociateurs de branche suivent en effet généralement plusieurs négociations, dont la plupart ont lieu, dans les secteurs du commerce, dans le cadre de commissions mixtes. Ils ont donc directement ou indirectement via leurs fédérations, une expérience précise de la situation de commission mixte et ils l'apprécient positivement. Le fait que, dans le cas du grand commerce alimentaire, ils ne cherchent pas à imposer cette formation⁷⁵, est donc significatif du fait qu'ils partagent la réticence patronale à insérer l'État dans le jeu de la négociation.

Les patrons, de leur côté, sont attachés à garder la maîtrise des thèmes et du calendrier des négociations. Le passage en commission mixte est vu comme leur faisant perdre cet atout.

Enfin, la stratégie de la CGT aux débuts des années quatre-vingt se comprend également selon ce canevas d'interprétation. Sa capacité de mobilisation sur le terrain n'est pas grande et, de plus, en appeler à l'action sur le terrain au plan national serait prendre le risque de manifester la faiblesse et la désunion syndicales. En étant seule à manifester son opposition dans le cadre de la CSCC, elle ne bloque pas le système de négociations, mais en manifeste un point de fragilité.

74 Entretien avec un des anciens responsables fédéraux de la branche.

75 La demande conjointe de deux organisations syndicales représentatives conduirait le ministre à la décision de placer la branche en commission mixte (L 133-1 du Code du Travail)

2-4 Une procédure mouvementée d'extension de la fusion

L'histoire de la procédure d'extension de la convention unifiée permet de mieux comprendre les difficultés de relations entre les services du ministère et la branche. La fusion des deux conventions avait été annoncée dès 1997 et entamée par les négociations de la fin 1997 sur le champ d'application. Les lois sur le temps de travail et la vague de négociations d'entreprise qu'elles ont exigée dans la branche ont, de l'avis de différents protagonistes, retardé le mouvement. Les négociations ont cependant repris au tournant des années 2000 et débouché le 12 juillet 2001 sur une nouvelle convention qui, pour l'essentiel, reprenait les termes des deux anciennes (actualisées par tous les avenants) qui étaient déjà strictement identiques. L'envoi par la fédération patronale, la Fédération du commerce et de la distribution (FCD), est daté du 13 juillet. La lettre d'envoi précise : *“ au nom de l'ensemble des organisations signataires, nous avons l'honneur de vous demander de bien vouloir procéder à leur extension suivant la procédure habituelle, leur souhait étant que sa mise en application puisse intervenir au 1^{er} janvier 2002 ”*

La procédure de consultation des bureaux est immédiatement mise en route par le premier bureau de la sous-direction de la négociation collective (Bureau NC1 : conventions collectives et conflits collectifs du travail), en charge de la procédure d'extension des conventions collectives. Onze bureaux ou services sont consultés. Six font parvenir leurs réponses avant la fin du mois d'août en émettant quelques remarques et deux réserves. Les septième, huitième et neuvième avis parviennent en novembre, décembre et janvier.

À la fin février, la CFDT émet une protestation particulièrement vigoureuse⁷⁶ contre la lenteur du ministère à traiter les dossiers d'extension. Dans un courrier adressé le 27 février au directeur de la DRT, le secrétaire national de la Fédération des services chargé de la branche met en cause le *“ dysfonctionnement ”*⁷⁷ des services de la DRT.

Deux dossiers posent en fait problème, comme nous l'apprend un courrier interne à la CFDT jointe à la lettre du 27 février : celui de l'extension d'un accord de salaires, d'un côté, et celui de l'extension de la CCN fusionnée, de l'autre, tous deux signés par l'ensemble des organisations syndicales, la CGT mise à part. Sur le premier accord (signé début octobre 2001), le secrétaire national de la Fédération CFDT note que l'extension attendue courant février pour application le 1^{er} mars *“ n'aura pas lieu et le motif invoqué me semble particulièrement scandaleux : il y a eu un oubli du ministère et même si c'est inscrit le 11 mars 2002 (procédure accélérée), la date d'application serait au 1^{er} mai 2002. ”*. Sur la seconde demande, il note que *“ Là aussi, la procédure d'extension traîne en longueur de par le manque de rigueur du ministère, ce qui pose des problèmes à des SSE CFDT. ”* : celles-ci, faute d'extension, ne peuvent faire appliquer des mesures aussi importantes que la réduction des coupures pour les salariés à temps partiel. Il conclut en parlant de *“ prise d'otages de la part des services du ministère du Travail ”*⁷⁸.

Concernant l'accord de salaires, la critique adressée directement à la DRT est des plus vives :

“ Cette situation pénalise des dizaines de milliers de salariés qui n'ont pas d'accord d'entreprise sur les salaires. Ce sont souvent des entreprises (Intermarché, Leclerc) où il est très difficile d'avoir une représentation syndicale.

⁷⁶ Ce caractère vigoureux apparaît d'autant plus qu'il est exceptionnel que des courriers émanant des syndicats de salariés figurent aux dossiers d'extension de ces branches.

⁷⁷ Archives internes de la DRT : dossiers d'extension.

⁷⁸ Extraits de la lettre adressée le 26 février 2002 par le secrétaire national de la fédération CFDT des services à la confédération (archives internes de la DRT : dossiers d'extension).

*Vous comprendrez que nous ne pouvons accepter une application au 1^{er} mai 2002 et que vous avez la responsabilité de ne pas laisser la situation en l'état. ”*⁷⁹

À lire les mentions manuscrites portées sur le courrier par les lecteurs, on peut penser que le coup de semonce a touché. Copie de la lettre est envoyée aux différents bureaux concernés (mais, paradoxalement, aucune mention n'est faite d'une communication au bureau NC2 : durée et aménagement du temps de travail). La procédure est donc relancée (certains bureaux ont ainsi fait deux rapports) et le bureau en charge des questions du temps de travail rend le dernier rapport : il émet 25 remarques.

Le 10 juin 2002, le bureau NC1 en charge du dossier, envoie le rapport à la sous-commission pour discussion à la séance du 2 juillet 2002. Ce rapport – particulièrement étoffé puisqu'il fait 17 pages – indique que manquent, parmi les clauses obligatoires, celles relatives :

- “ - aux mesures en faveur de l'égalité de traitement entre les salariés (...)
- aux conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes personnes handicapées en état d'exercer une profession,
- à la mise en œuvre des dispositifs relatifs à l'intéressement, à la participation aux résultats et aux plans d'épargne entreprise. ” (p. 3 et 4)

Le tableau 4-2 permet de constater sur quels articles portent les remarques, exclusions et réserves. Une part importante de ces réticences proviennent du bureau NC2 chargé des questions du temps de travail (8/20 des exclusions)

Tableau 4-2 : les remarques, réserves et exclusions à la CCN fusionnée

Articles	Réserves	Exclusions	Remarques
1-2 (Durée, révision, dénonciation)	2		
1-5.2.4 (procédures conciliation)	1		
2-3.1 (réunions statutaires)		1	
2-6 (élections)	1		
2-8 (financement CE)	1		
3-7.1 (personnel temps complet)	2		
3-7.2 (personnel temps partiel)	1		
3-8 (prime annuelle)	1		
3-10 (retraite complémentaire)		1	
3-15 (départ ou mise à la retraite)	1		
<i>Titre V (préambule Temps Travail)</i>	1		
5-3 (organisation et contrôle TT)		1	
5-4 (pauses)	1		
5-6.1 (durée hebdomadaire)		1	
5-6.5 (modalités RTT)		1	
5-6.7 (modulation)			1
5-6.7.1 (modulation)	1		
5-6.7.3 (modulation)	2		
5-6.7.6 (modulation)	1		
5-7.2 (forfait jours)	1		
5-8 (contingent h. suppl.)	1		
5-9.2.2 (repos Travail nuit)	1		
5-10 (H. suppl.)	1		
5-12 (travail nuit)	1		
5-13.3 (repos travail dimanche)	1		
5-16 (horaires individualisés)			Erreur matérielle
5-17 (compte épargne temps)	1		

⁷⁹ Extrait de la lettre adressée le 27 février 2002 par le secrétaire national de la fédération CFDT des services au directeur de la DRT (archives internes de la DRT : dossiers d'extension).

5-17-1 (idem)	1		
5-20 (salaires min. garantis)		1	
<i>Titre VI : Travail à temps partiel</i>			
6-2 (contrat de travail)	1		
6-3-1 (modification contrat T)	1		

6-3.2 (idem)	1		
6-5.1 (calcul ancienneté)		1	
6-6.2 (modification horaires)	1		
6-6.4 (idem)		1	
6-6.7 (coupures)		1	
6-7.8			Pb codification
6-8.2.2 (programmation hor.)	1		
6-8.3 (régularisation annuelle)		2	
<i>Titre VII- Congés payés et absences</i>			
7-5.1.2 (absences autorisées)	3	1	
7-6.5 (réembauchage)		1	
7-6.6.2 (salariées enceintes)	1		
<i>Titre VIII - Hygiène et sécurité</i>			
8-1.1 (droit syndical)		1	
8-1.2 (idem)	1		
<i>Titre IX - Commission paritaire nationale de l'emploi</i>			
9-2 (composition)		2	
<i>Titre X - Problèmes généraux de l'emploi</i>			
10-1.2 (information RP)	1		
10-1.4.1(délai préfix)	1	1	
10-1.4.2 (réunion CE)	1	1	Codification
10-2.1 (actions de l'entreprise)	1		Terminologie
10-2.2 (mutations)			Terminologie
<i>Titre XII Formation professionnelle</i>			
12-6.3 (VAP)			Réf. nouvelles
12-6.6 (débit formation)	1		
12-6.9 (capital temps de formation)	1		
12-9.1 (adhésion FORCO)	1		
12-9.3 (opérateurs financiers)	1		
12-9.4.3 (plan de formation)	3		
<i>Annexe 1 : Employés, ouvriers</i>			
7.1.1	1		
7.1.2	1		
<i>Annexe 2 : TAM</i>			
7	2		
<i>Annexe 3 : Cadres</i>			
10	1		
<i>Annexe 4 personnel d'encadrement</i>			
9		1	
9		1	
<i>Annexe 5 : FIMO, FCOS</i>			
6	1		
11	1		
<i>Annexe 6 : Salaires minima</i>			
		1	
TOTAL	52	20	7

Lors de la séance de la sous-commission, la CGT appuie l'ensemble des observations formulées par l'administration du Travail, qui correspond en partie aux réserves qu'elle avait elle-même faites lors de la négociation de la convention collective. Le MEDEF discute sur l'exclusion de l'article 6-6.7 portant sur les pauses et leur durée. La CGT est la seule *in fine* à se déclarer opposée à l'extension.

L'arrêté d'extension est pris le 26 juillet et publié le 6 août. Il est d'une longueur plutôt exceptionnelle puisqu'il reprend les réserves et exclusions formulées par les bureaux.

Daté du 20 août, un fax de la fédération patronale, la FCD, demande un arrêté complémentaire levant certaines exclusions ou réserves. La note manuscrite qui accompagne la transmission du fax à la chargée d'études du bureau NC1 qui suit le dossier permet de comprendre que celui-ci est considéré comme délicat. Le courrier demande 6 levées d'exclusion et 4 de réserves. D'après les annotations manuscrites marginales, le bureau NC2 serait dans tous les cas à l'origine des réticences du ministère.

Le 30 septembre 2002, un courrier interne de NC2 répond aux demandes formulées le 20 août : sur les 6 demandes de levée d'exclusions, il propose 5 maintiens, la sixième étant transformée en réserve. Sur quatre réserves, il propose d'en lever deux.

Ce même 30 septembre, une lettre de la FCD, cette fois recommandée avec accusé de réception, rappelant le courrier du 20 août resté sans réponse, annonce une procédure de recours. La menace sera mise effectivement à exécution le 25 février 2003. Divers moyens de droit sont évoqués dont le fait que Le ministre n'avait pas "*compétence pour remettre en cause (...) l'extension dont les conventions et accords repris à l'identique dans cette convention avait antérieurement bénéficié*".

La négociation entre la fédération patronale et le ministère continue néanmoins. En avril 2003, un avenant à la CCN est signé (par la seule CFTC) qui reprend bon nombre des sujets en litige. Les autres syndicats ne manifestent pas d'opposition à l'extension. Le 17 février 2004 la fédération patronale fait mention d'un entretien avec le chef du bureau NC1 au cours duquel l'intention de se désister est signalée. Chose faite, dit la lettre du 13 avril 2004 qui fait toute une série de propositions d'extension détaillées.

3 L'essor des régulations d'entreprise et le recul des régulations locales

La signature de conventions nationales couvrant l'ensemble du secteur et l'existence de réunions se tenant à un rythme relativement régulier à ce niveau ne mettent pas fin pour autant à la négociation d'accords d'entreprise et d'accords locaux. Le niveau national de régulation vient s'ajouter aux autres niveaux existants sans pour autant les rendre caducs. Comment s'opère l'articulation de ces différents niveaux ?

On peut estimer que l'instauration du niveau national occasionne dans les années 1970 un essor des régulations d'entreprises et s'accompagne d'un recul des régulations territoriales, exception faite sur certains objets de négociation, en particulier celui des conditions horaires d'ouverture des magasins, et dans quelques régions.

Le mouvement de signatures d'accords d'entreprise est en effet nettement accéléré par les événements de mai 1968 et la signature des conventions nationales. Le tableau 4-3 présente la liste des accords d'entreprise enregistrés pour la période 1969-1973 dans ce secteur (à

l'exclusion des coopératives). Le rythme annuel qui était de deux ou trois accords d'entreprise enregistrés entre 1964 et 1968 fait plus que doubler en passant à 8 en 1969 et 6 en 1970.

Tableau 4-3 : Accords d'entreprise enregistrés entre 1969 et 1973

1969	Badin-Defforey Lagnieu (01) Economats du Centre Cédis (25) Casino Guichard et Perrachon Genty- Cathiard Super marchés – Doc – Magasins de Nantes Ets économiques du Casino La Ruche Picarde (Amiens)
1970	Docks de France (16) Cofradel Docks Lefroid (Tours) Docks Lyonnais Comptoirs Modernes (72) Supermarchés Montréal
1971	Toulousaine de magasins Casino La Ruche Picarde (Beauvais)
1972	Ecoprix Marseille Casino (Beaucaire) Record (Saint Herblain) Super marchés Docks de Paris Euromarché (87) Sté Alimentation générale le Disque Bleu
1973	Docks de Blois Carrefour – Sogrammo (49) Docks de France (Perpignan) Docks de France (86 & 87)

Source : CAC 19760122. On n'a enregistré que le premier en date des accords quand il y en avait plusieurs sous la même rubrique. On n'a gardé que les entreprises dont l'appartenance à la branche est certaine. Il s'agit donc d'une évaluation par défaut, même si l'imprécision est relativement faible.

Un certain nombre de ces accords d'entreprise n'apparaissent être que l'enregistrement de l'adhésion de l'entreprise à la convention collective de branche. Ainsi l'accord Cédis du 19 novembre 1969 est intitulé : “ application de la convention collective nationale du 29 mai 1969 ”. Assez rapidement, cependant, on va voir les entreprises spécialisées dans les hypermarchés – qui représentent longtemps les formes les plus rentables des commerces de grande surface – conclure des accords qui organisent la distance entre la régulation de branche et la régulation d'entreprise. C'est notamment le cas en matière salariale, par le biais des accords d'intéressement et de participation qui peuvent représenter des avantages substantiels dans ces entreprises. Les témoins de l'époque s'accordent pour souligner que les représentants patronaux de ces entreprises restent, jusque dans les années 1990, faiblement impliqués dans les négociations nationales de branche. Une des principales difficultés des fédérations syndicales pendant cette période est donc d'éviter que les entreprises où la mobilisation est la plus forte et qui sont en position plus favorable ne décrochent de la régulation nationale de branche et que ne se crée un corporatisme d'entreprise, captant l'essentiel des ressources militantes.

La période actuelle est encore différente. La concurrence entre groupes devenus multi-formats (intégrant les différentes formes de commerces alimentaires), l'évolution de la législation commerciale depuis le milieu des années 1990, font que les marges commerciales se

sont homogénéisées. Les groupes autrefois distants ont réinvesti la fédération patronale, au point, d'après les syndicats, d'en avoir pris le contrôle. Les accords de salaires sont devenus plus difficiles à négocier, tandis que les différences de salaires entre entreprises se sont amenuisées.

Le mouvement de signature d'accords d'entreprise jusque dans les années 1990 ne doit pas faire perdre de vue l'existence simultanée d'un mouvement de signatures d'accords locaux, comme notamment celui mené par la CFDT en Bretagne qui aboutit à la signature d'accords sur les horaires d'ouverture des magasins.

“ On a eu un accord local dont on était assez fier à l'époque : c'était un des premiers qui mettait toutes les parties concurrentes à égalité sur les horaires. À l'exception du petit commerce – boulangerie, boucherie... –, que l'on avait aussi associé pour qu'ils aient la possibilité, eux, d'ouvrir quand les grands fermaient. Pour que chacun ait sa part du gâteau. ”

Mais les régulations territoriales sont globalement en recul sur l'ensemble de la période. L'apparition des deux conventions nationales instaure donc une situation où régulations d'entreprise et régulation de branche vont se trouver de plus en plus étroitement entremêlées, les premières pesant de manière croissante sur la seconde et tendant à la freiner. Quant aux régulations locales, si elles sont l'occasion d'innovations réelles, celles-ci dépendent de conjonctures locales et n'arrivent pas à se diffuser au niveau national.

4 La mise à distance du ministère du Travail

La régulation des relations professionnelles dans la branche du “ Commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire ” permet de comprendre pourquoi le ministère du Travail apparaît comme un acteur isolé, auquel les autres partenaires hésitent, voire rechignent à faire appel. La complexité de cette régulation s'articule en effet difficilement avec le mode d'intervention du ministère. Alors que les partenaires sociaux jouent sur les différents niveaux de régulation (branche, entreprise, territoire) et dans différents domaines (social, économique), le ministère maintient une position où, tout à la fois, il impose les éléments de la régulation au nom de la puissance supérieure de la loi sur les conventions et il s'abstient de rentrer dans les jeux d'échanges et les stratégies complexes du fait de sa spécialisation dans des domaines restreints de la régulation. Tout se passe donc comme si ce souci de ne pas rentrer dans le jeu le disqualifiait aux yeux des autres partenaires.

4-1 Gérer les implications économiques des compromis

L'examen des analyses délivrées par les organisations syndicales de salariés apporte plusieurs éléments au service de cette hypothèse. Au niveau de la branche, les syndicats de salariés tiennent en effet tous compte de la dimension économique des relations professionnelles. D'un côté, cette dimension constitue une contrainte lourde avec laquelle ils savent devoir composer, en particulier lors des négociations sur les salaires ou la durée du travail. De l'autre, ils prennent en compte la donne concurrentielle entre les entreprises de la branche, mais aussi plus largement entre les différentes composantes du commerce de détail.

Ils sont ainsi attentifs aux conséquences économiques des compromis qu'ils passent et à leurs effets en chaîne en matière d'emploi ou d'implantation syndicale, y compris au-delà des frontières de la branche.

“ Un patron d'un groupe d'hypermarchés pouvait dire à une époque : “ Mais moi, c'est la convention de branche + 15 %. Pas de problème ”. Mais si on fait monter la convention comme ça, qu'est-ce qui se passe derrière ? On peut mettre en péril les petits

établissements, toutes les petites boutiques des succursalistes. Qui eux-mêmes font vivre des entrepôts, des sièges sociaux. Donc on peut créer un gros problème d'emploi, alors qu'on a pensé bien faire en remontant de façon substantielle la protection conventionnelle, parce que ça ne posait pas de soucis à des groupes d'hypers qui, eux, la pratiquaient déjà. Donc il ne faut pas être manipulé non plus dans ce sens-là. De la même manière quand on a dit : " Il faut des minimum conventionnels corrects pour coincer les indépendants ", il fallait le faire avec intelligence pour ne pas non plus avoir des blocages de très longue durée quant à une présence syndicale chez les indépendants. "

" Et là, on est en train de parler d'un univers relativement bien décrit, qui lui-même est en interface du petit commerce traditionnel : magasins d'épicerie, de fruits et légumes, etc. qui eux prennent de plein fouet la grande distribution. Donc, quand on bouge une borne, de l'un de l'autre, ça a des effets sur d'autres professions à côté. Donc, il faut toujours avoir cette pensée-là que n'importe quel acte que l'on fait, il n'est pas sans conséquence. "

C'est dans ce cadre de gestion de la concurrence qu'il convient de resituer les réflexions et les stratégies syndicales en matière de modification du champ conventionnel : la plupart des organisations de salariés semblent avoir assez vite renoncé au projet d'une convention unique pour le commerce de détail alimentaire, qui aurait permis de simplifier l'activité syndicale et d'économiser les ressources militantes, mais qui risquait aussi de niveler " par le bas " la convention existante, au profit de celui de conventions séparées, y compris pour les entreprises de moins de dix salariés.

Ils savent aussi jouer des rapports de forces et des tensions entre les différentes formes de commerce :

"Pour faire simple, on avait les succursalistes qui étaient les parents naturels de cette convention. Et l'on avait l'émergence des entreprises d'hypermarchés⁸⁰, d'un côté, et des indépendants, de l'autre, qui regardaient d'un drôle d'air cette convention collective nationale (...). Là, on a eu des alliances objectives avec le fonds patronal d'origine⁸¹ pour faire avancer les dossiers que les hypers, d'un côté, ou les indépendants, de l'autre, auraient bien voulu ne pas voir avancer. En gros, Auchan, Carrefour, disaient " A quoi ça sert les MAAS ? Ils sont loin derrière, on n'a pas besoin d'eux ! ". Et puis quelque part, les hypers, s'ils pouvaient tailler une croupière à Casino, à Docks de France, aux Comptoirs Modernes, ils n'allaient pas se gêner.

Et je ne parle même pas des indépendants qui commençaient quand même à peser lourd sur le marché. Leclerc, Intermarché, Super U, qui n'étaient pas partenaires de la négociation, mais pour qui la convention devenait le minimum minimorum dont ils ne voulaient pas. Pour eux, le code du Travail, c'était déjà trop ! Alors une convention collective qui fixe des droits sociaux, et bien, ils faisaient la gueule ! Et là, pareil, on avait une alliance objective avec la chambre patronale pour tirer vers le haut un certain nombre de dispositions conventionnelles qui allaient s'appliquer à leurs concurrents directs indépendants. Et donc mettre un peu tout le monde à même niveau. Quelque part, il fallait qu'il y ait une prime à ceux qui acceptaient le dialogue social, à ceux qui acceptaient les partenaires. "

Les syndicats ne font donc pas que subir la contrainte économique. En acceptant de faire

80 C'est-à-dire d'entreprises spécialisées dans ce format de magasins, comme Auchan, Carrefour, Euromarché.

81 Les entreprises succursalistes et leur syndicat national, désigné plus loin par l'expression « les MAAS » (pour magasins d'alimentation à succursales multiples).

des préoccupations économiques le socle incontournable des négociations de branche, ils tirent partie, en retour, de la centralité de cet enjeu pour la partie patronale. Celle-ci leur permet de développer une politique de la concurrence qui distingue les forces patronales en présence et consiste à passer des alliances avec certaines d'entre elles. Cette stratégie concurrentielle a été constamment employée par les organisations majoritaires dans les négociations nationales avec, peu ou prou, l'aval des autres centrales. Compte tenu de la faiblesse des syndicats de salariés dans le secteur, elle n'a guère d'alternative. Les relations professionnelles dans le grand commerce alimentaire sont, au final, caractérisées par une situation d'équilibre complexe et mouvant. Celle-ci explique que les acteurs qu'on aurait pu penser *a priori* les plus demandeurs de l'intervention du ministère du Travail, les syndicats de salariés, y soient en fait peu favorables : ils la perçoivent comme une source potentielle de perturbation des équilibres difficilement obtenus, risquant d'annuler les marges de manœuvre étroites, mais réelles, qu'ils y trouvent.

4-2 Les relations avec les services centraux du ministère : une distance prudente

L'intervention du ministère du Travail est donc généralement perçue comme un risque de perturbation des relations professionnelles. Dans ces conditions, la situation décrite comme étant la plus fréquente – celle d'une absence d'intervention du ministère dans les relations professionnelles de la branche – convient, par défaut, pourrait-on dire, aux organisations syndicales. Cette perception vaut plus particulièrement à l'encontre des services centraux du ministère. Le discours syndical et les stratégies concrètes distinguent en effet assez nettement, on va le voir, l'action des services centraux et celle des services déconcentrés du ministère du Travail.

Les organisations syndicales voient deux raisons à la faible implication des services centraux du ministère. La première est que la branche a globalement fait figure, aux yeux du ministère, de “ bon élève ” des relations professionnelles, comparativement à la plupart des autres branches du commerce : elle a produit régulièrement des accords et elle a connu peu de conflits ; c'est aussi la seule branche de ces secteurs à n'avoir jamais fonctionné en commission mixte. La seconde et principale raison est que le ministère a une mauvaise connaissance du grand commerce alimentaire, comme de l'ensemble du commerce. Il n'intervient dans ces secteurs du commerce que dans le cadre des commissions mixtes, mais ne sait pas apprécier les rapports de force hors des conflits ouverts et médiatisés.

“ Alors le rôle du ministère du Travail, pour moi, insignifiant. Autant dans d'autres secteurs du commerce, on était en commission mixte : dans les grands magasins, dans l'ameublement, dans l'électro-ménager, l'habillement... Dans ces secteurs, j'ai négocié pas mal de conventions collectives. [...] Autant, dans le secteur de la grande distribution, des hypermarchés, à ma connaissance, sauf quand il y a eu conflit, globalement, l'administration du Travail n'intervenait pas. ”

Même des démarches communes aux différentes centrales ont pu, au moins à certains moments, rester sans réponse.

“ On avait des contacts entre Fédérations. Quand la convention des grands magasins a été dénoncée, on a eu des actions communes. Ou sur la question de l'ouverture des jours fériés et des dimanches : on a bien vu que c'était une gageure de raisonner secteur par secteur ; il fallait qu'on raisonne sur l'ensemble de nos champs fédéraux. On a eu pas mal d'expressions revendicatives communes sur un certain nombre de choses. On voyait bien aussi qu'autant de conventions, ça n'avait aucun sens. Il y a eu un courrier commun envoyé à Martine Aubry – ça doit être en 1997 –, où nous faisons tous le constat, compte tenu des problèmes qu'il y avait, de la nécessité de réduire le nombre de conventions. Mais ça a été sans suite.

Question : Le ministère n'a pas répondu ?

Réponse : Je n'ai pas le souvenir de réponse. En tout cas, il n'y a aucune démarche qui ait été faite venant du ministère. Parce que je pense qu'il y a des secteurs que le ministère ne connaissait pas du tout et puis sur lesquels il n'y avait pas de moyens ... Ce n'était pas pour lui un chantier prioritaire. ”

Inversement, les occasions ou les périodes où le ministère est intervenu ont plutôt conforté les syndicats de salariés dans l'idée qu'ils avaient peut-être plus à perdre qu'à gagner de cette intervention. De tels épisodes ont pu avoir lieu lors de l'élaboration ou de l'adoption de mesures prises dans le cadre de la politique de l'emploi des gouvernements successifs. C'est le cas, notamment, du projet visant à libéraliser l'ouverture des commerces le dimanche élaboré à la fin des années 1990 par le gouvernement socialiste et que le ministre du Travail de l'époque, Martine Aubry, soutient dans une perspective de création d'emplois. L'ensemble des organisations syndicales de la branche se mobilise contre ce projet et trouve d'ailleurs auprès du ministère du Commerce un soutien. Dans des moments comme ceux-là, la mauvaise connaissance du secteur qu'a le ministère du Travail est jugée problématique et peut envenimer les relations.

“On a eu des débats entre nous sur le fait de saisir ou pas le ministère. On savait le risque qu'on prenait. Parce que nos relations avec le ministère dans ces années-là, en tant que syndicats, n'étaient pas bonnes. Sur le travail du dimanche, notamment, les équipes Aubry et autres, c'était tout et n'importe quoi (...). On a eu des soutiens quand on a voulu mettre en place des conventions collectives dans des secteurs du petit commerce qui étaient opposés à même l'idée de rencontrer un jour des syndicats. Là, on avait un travail exemplaire à faire avec le ministère. Mais à d'autres moments, pendant la période socialiste, on trouvait de la part du ministère du Travail un côté donneur de leçons à l'égard des syndicats, pour nous dire : “ Vous n'êtes pas bons, vous n'avez pas obtenu ci, si on s'en mêlait, on obtiendrait plus ”. Ça aussi, ce n'était pas de nature à nous motiver à les mettre dans le champ (...). Alors on nous renvoyait : “ Oui, mais les cheminots, machin ”. “ Attendez, parlons de chose comparable ! Qui a un statut, qui a un contrat de travail béton, qui a une rémunération qui intègre les contraintes ? Aujourd'hui, que vous ayez des contraintes ou pas dans le commerce, vous êtes payés de la même manière ”. C'est tout ça qu'on a mis sur la table... Bon, on savait quand même qu'on avait des inspecteurs qui étaient plutôt de notre côté. Eux, ils savent très bien ce qu'est une déréglementation horaire. Mais les équipes de l'administration centrale, ce n'était pas ça ”.

Du fait de sa méconnaissance des situations et des contextes spécifiques de la branche, le ministère apparaît donc difficile à mobiliser pour les syndicats. Ce n'est que dans le cas des branches du commerce où les relations professionnelles étaient inexistantes ou au point mort que l'intervention du ministère est jugée bénéfique. Encore doit-on noter que l'intervention dont il s'agit alors est celle des présidents de commission mixte, qui sont le plus souvent des inspecteurs du Travail.

“ Dans les petites branches, j'ai fait un très long chemin avec le ministère et je m'en félicite. Dans des commissions mixtes, on a pu avoir des accords de méthode, on a professionnalisé des chambres patronales à la négociation collective. Tout ça c'était très, très bien. ”

4-3 L'utilisation des inspecteurs du travail

Sur l'inspection du Travail, le discours syndical change et prend une tonalité plus positive. Pour les syndicalistes, les inspecteurs du Travail sont en mesure, du fait de leur présence sur le terrain, d'avoir développé une bonne connaissance et une bonne compréhension

des spécificités de la branche, que ce soit à travers leur expérience professionnelle directe dans les entreprises ou par le jeu des échanges locaux avec les syndicats.

“ J’ai eu la chance d’avoir des inspecteurs du travail qui ont été à l’écoute. Qui étaient très intéressés par cette entreprise qui venait de s’ouvrir. Et qui étaient très sensibles à un certain nombre de questions. Celle de la discrimination syndicale, par exemple, ou celle du temps partiel, que les inspecteurs connaissaient peu parce que, dans l’industrie, dans le bâtiment, même dans le petit commerce, les gens étaient à temps complet. C’est important d’alimenter l’inspection du travail même quand ça va bien, de leur envoyer des tracts, de leur envoyer un certain nombre de choses (...) Au moins au niveau des sections syndicales, il faut pouvoir se connaître indépendamment de tout conflit. Nous, le fait qu’ils aient pu voir un certain nombre de choses autour du temps de travail, des heures non payées, ça a été important. Je me rappelle que les inspectrices étaient très surprises de ce qu’elles découvraient, de l’état des relations sociales. ”

Cette connaissance porte d’abord sur l’univers de travail. Elle peut permettre aux inspecteurs d’intervenir sur les aspects centraux de la vie professionnelle des salariés que sont, du moins dans les magasins, les horaires et les relations sociales.

“ Les questions majeures dans le secteur du commerce, ce n’est pas les conditions de travail, les nuisances, le bruit, la chaleur, etc. Ces questions existent, mais ce n’est pas ce qui ressort le plus. Ce sont les horaires. Tu n’abordes pas les questions de la même manière. Dans le commerce, ce n’est pas l’outil qui fait le métier, c’est le client. C’est toutes ces choses-là qui font que quand tu rentres dans un atelier de machines-outils, tu as une approche, en tant qu’inspecteur du Travail, d’un monde, à mon sens, qui porte sur l’homme et son outil de travail ; et pas trop sur d’autre chose autour. Alors que dans un magasin, tu vas plutôt, non pas parler de l’outil, mais parler du salarié avec son univers hiérarchique, avec son univers client, avec ses collègues et avec les conséquences de tout ça, qui sont le contrat de travail et les horaires que tu fais pour exercer ton métier. L’entrée ne se fait pas de la même manière, je crois. Si je suis inspecteur du Travail et que j’ai toujours fait seulement des ateliers, des usines, je passe, je peux passer à côté de ça. ”

Mais cette connaissance peut porter aussi, de manière plus large, sur le style des relations professionnelles du secteur. Elle peut alors être l’occasion d’une véritable coopération stratégique avec l’inspection, dans laquelle celle-ci respecte et appuie la régulation professionnelle que cherchent à mettre en œuvre les syndicats au niveau territorial, que ce soit en matière de négociations d’accords locaux ou d’implantation de sections syndicales dans les établissements.

“ Une fois qu’on a bien analysé la nature de l’interlocuteur patronal, du salariat qui est là, comment il peut s’organiser, de façon non conflictuelle, etc., on a toujours eu un bon soutien de l’inspection du Travail. Plus tard, sur les négociations départementales et locales sur les horaires, c’est eux aussi qui ont un peu officialisé les accords. On a réuni des partenaires qui avaient débattu avant, mais sous leur égide, pour pouvoir transmettre au Préfet pour prendre des arrêtés. Parce que notre accord, il ne valait que ce qu’il valait autrement. Donc là, il y a aussi tout ce travail assez fin : à nous de débayer avec les chefs d’entreprise des magasins concernés ; et les inspections venant derrière pour mettre le tampon et donner un peu de corps à tout ça. Et quand on s’implantait, plutôt qu’ils débarquent voir un patron en disant : “ Ça, ça ne marche pas, etc. ”. Ou en disant : “ Vous avez des délégués ? ”. On leur disait : “ Laissez le temps à nos équipes de faire leur job, avant de venir demander le cahier de questions de DP, de faire une visite CHSCT impromptue ”. On leur demandait de cliver

un petit peu les choses parce que ça, pour un patron de petite boîte, voir un inspecteur du Travail, c'est ce qu'il y a de pire. C'est comme, on le disait tout à l'heure, voir l'inspecteur des Impôts. Donc, on disait : " Pour vous-mêmes et pour nos gars, laissez le temps que les choses se passent et après intervenez " .

C'est sûr que quand on avait des patrons qui commençaient par taper sur nos délégués ou d'autres trucs comme ça, là, on disait aux inspecteurs : " Allez y, n'hésitez pas, n'ayez pas peur, il faut faire des exemples " . Mais, a contrario, quand ça ne se passait pas trop mal, on disait : " Allez, soyez cool, quoi " . Y compris par rapport aux patrons " .

L'inspection du Travail est également sollicitée en cas de conflits locaux. Par contre, en raison de l'absence de moyens dont elle souffre, les organisations syndicales salariées savent ne pas devoir compter sur une possible intervention des inspecteurs en tant qu'expert du droit du Travail.

" J'ai plutôt eu des expériences positives. Par contre, s'il fallait compter sur eux pour avoir un éclairage sur une interprétation du code du Travail ou de la jurisprudence, etc., là, non !

Question : Pourquoi ? Ils ne connaissent pas la loi ?

Réponse : Ils n'ont pas le temps, ils ne connaissent pas, ils ne sont pas disponibles, tu n'arrives pas à les avoir au téléphone. De toutes manières, ils n'étaient pas assez nombreux. "

Au total, l'inspection du travail est susceptible d'intervenir utilement aux yeux des syndicats en aidant à la mise en place de régulations territoriales et en appui aux négociations locales qui se déroulent à ce niveau. L'image qu'ils ont de l'action de l'inspection du Travail est donc nettement plus positive que celle concernant les services centraux du ministère. C'est particulièrement net du côté des organisations syndicales les plus investies dans ce niveau de régulation territorial, à commencer par la CFDT. Or, comme nous l'avons souligné plus haut, ce niveau de régulation a constamment été en recul depuis les années 1970, sous l'effet de l'essor du niveau national et de celui des firmes du secteur. Dans ces conditions, la bonne image relative de l'action de l'inspection du travail ne parvient pas à corriger le diagnostic d'ensemble des syndicats quant à l'action ministérielle : celui d'une faible intervention et d'une mauvaise connaissance du secteur du grand commerce alimentaire.

Chapitre 5

La question du temps du travail dans le grand commerce alimentaire : enjeu central de la régulation des relations professionnelles et objet d'intervention du ministère du Travail

La réglementation du temps de travail représente tout au long du XX^e siècle un enjeu important pour les acteurs du commerce de détail. Que ce soit à propos du travail du dimanche, de la durée du travail et de sa répartition, du temps partiel ou encore des pauses, le temps de travail est un sujet récurrent des relations professionnelles de ce secteur. On sait d'ailleurs que les employés du commerce ont compté à la fin du XIX^e et au début du XX^e siècles parmi les principaux militants de l'interruption du travail le dimanche⁸². Dans la mesure où la réglementation du temps de travail conditionne également en partie le coût du travail ainsi que les horaires d'ouverture des magasins, elle est aussi un élément essentiel de la concurrence commerciale et mobilise fortement à ce titre le patronat. Enfin, c'est un domaine qui fait très tôt l'objet d'interventions de la part du ministère du Travail et de ses services extérieurs, mais aussi de la surveillance du ministère des Finances et de celui du Commerce.

Toutes ces raisons font du temps de travail un thème fructueux pour analyser la régulation des relations professionnelles du grand commerce alimentaire et cerner l'action que peut y mener le ministère du Travail. Le matériau recueilli aux archives contemporaines constitue une documentation particulièrement riche sur la question de la durée du travail pour une période allant de 1936 à la fin des années 1960⁸³. C'est sur cette période que nous centrons l'analyse, en essayant toutefois au préalable de montrer dans quelle dynamique d'ensemble elle

82 Robert Beck, *Histoire du dimanche, de 1750 à nos jours*, Paris, Éditions de l'Atelier, 1997, cité par Patrick Fridenson, « La multiplicité des processus de réduction de la durée du travail de 1814 à 1932 : négociations, luttes, textes et pratiques », in Patrick Fridenson et Bénédicte Reynaud (dir.), *La France et le temps de travail, 1814-2004*, Paris, Odile Jacob, 2004, 55-82, p. 58.

83 Ce matériau se trouve pour l'essentiel dans les deux versements suivants :

- CAC 19970308 (loi de 1936 sur les 40 heures et loi du 18 juin 1966, 1936-1979) : Article 1 (Commerce alimentaire), Article 5 (Commerces) et Article 20 (Loi du 18 juin 1966 : demandes de dérogation dans le commerce) ;

- CAC 19970312 (loi de 1936 sur les 40 heures, 1936-1945) : Article 3 (Commerces).

se situe.

1- Le traitement de la question du temps de travail dans le commerce alimentaire : proposition de périodisation de 1936 à aujourd'hui

Pourquoi remonter à 1936, alors que le grand commerce alimentaire ne se constitue en France qu'à partir des années 1950 et plus encore 1960 ? Un premier élément de réponse tient au fait que la loi de 1936 sur les 40 heures et, plus précisément, les décrets d'application de 1937 forment, jusqu'à aujourd'hui, le socle de la réglementation de la durée du travail dans les commerces de détail. Un second élément tient à l'effet de structuration des relations professionnelles du commerce produit par les décrets de 1937.

Les secteurs du commerce sont en effet restés longtemps sans réglementation légale de la durée du travail des salariés. Avant la loi de 1906 sur le repos hebdomadaire et surtout celle de 1919 sur la journée de huit heures, il n'existe aucune limitation légale de la durée du travail dans le commerce, à l'instar d'ailleurs de ce qui se passe dans de nombreux autres secteurs⁸⁴.

L'application de ces deux lois dans le commerce de détail est, de plus, très relative - davantage encore que dans la plupart des secteurs d'activité -, en raison des dérogations autorisées, comme du fait des nombreux contournements des textes qui restent très peu sanctionnés, voire tolérés. C'est ainsi que moins d'un tiers des boutiques pratiquent en 1913 le repos hebdomadaire le dimanche alors que c'est le cas de la quasi-totalité des entreprises industrielles⁸⁵. De la même manière, il n'y a pas eu de règlement d'administration publique permettant l'application de la loi de 1919⁸⁶ dans le commerce de détail alimentaire, en dehors d'un décret datant du 27 janvier 1933 dans la boucherie du département de la Seine⁸⁷.

84 Patrick Fridenson, « La multiplicité des processus de réduction de la durée du travail de 1814 à 1932 : négociations, luttes, textes et pratiques », op. cit., p. 68.

85 Les chiffres précis sont respectivement 30,5% et 93,2% : Heinz-Gerhard Haupt, « Les petits commerçants et la politique sociale : l'exemple de la loi sur le repos hebdomadaire », *Bulletin du Centre d'histoire de la France Contemporaine*, n°8, 1987, 7-34, p. 10. En 1920, les pourcentages sont de 27,6% et 93,8% (Nathalie Chambelland-Liébault, « Un repos dominical pour tous ? La loi du 13 juillet 1906 établissant le repos hebdomadaire en faveur des employés et ouvriers », in J.-P. Le Crom (Dir.), *Deux siècles de droit du travail en France*, Les Éditions de l'Atelier/ Éditions Ouvrières, Paris, 1998, p.112).

86 La loi de 1919 fixait le principe de la journée de huit heures, mais son exécution était subordonnée à la promulgation de règlements d'administration publique pris par profession, après consultation des organisations patronales et ouvrières. Contrairement à ce qui va se passer pour la loi de 1936 et ses décrets d'application, l'élaboration de ces règlements est lente (elle s'achève dans les années 1930). Les règlements comportent de plus de très nombreuses dérogations au principe des huit heures. Michel Cointepas note à ce sujet que pendant les dix années qui précèdent l'arrivée en France en 1931 de la crise de 29, la durée du travail effective des ouvriers, pour ne pas parler de celle des employés de commerce, explose pour atteindre 9 ou 10 heures par jour. « Tout compte fait, écrit-il, la durée réelle du travail dépend de la situation économique générale, de celle de chaque branche et de chaque entreprise, du chômage dans la profession et la localité, de la puissance syndicale générale et particulière à la branche et à l'entreprise. Et non de la loi des huit heures en elle-même » (Michel Cointepas, « La mise en œuvre de la loi des huit heures de 1919 », in *Études et Documents pour servir à l'histoire de l'administration du Travail*, Cahier n°4, septembre 2000, 21-29, p.28).

87 Le ministre du Travail écrit dans le courrier qu'il adresse pour avis au président du Conseil national économique et qui présente le projet de décret dans le commerce de détail alimentaire du département de la Seine et les débats qui ont eu lieu au sein de la commission mixte correspondante que « seules les boucheries et charcuteries avaient été assujetties à la loi du 23 avril 1919, tous les autres commerces de détail de denrées alimentaires à emporter du département de la Seine (...) étant restés en dehors de cette réglementation ». La même information est donnée dans le courrier concernant « les départements autres que la Seine » (lettres du

Les règles édictées en 1937 ne sont donc pas créées *ex nihilo*. Dans le commerce de détail non alimentaire, le décret d'application de 1937 reproduit pour beaucoup les règles du décret d'application de la loi de 1919 datant de 1923⁸⁸. Dans le commerce alimentaire, les règles énoncées en 1937 doivent apparemment davantage aux usages qui leur préexistent et dont les débats qui ont lieu lors de la procédure d'élaboration des décrets donnent un aperçu. Mais, dans ce dernier cas, elles ne font pas que formaliser des pratiques existantes dans telle ou telle profession et cela d'autant moins qu'elles sont quelquefois très éloignées de certaines de ces pratiques. Elles sont donc aussi le résultat des compromis passés entre les acteurs consultés et des arbitrages réalisés par le ministère du Travail et innovent sur bien des points. Elles fixent, par exemple, à 46 heures la durée de présence pour le personnel affecté à la vente dans les magasins, durée considérée comme équivalant à 40 heures de travail effectif.

De la même manière, les décrets de 1937 traitent séparément la question de la durée du travail pour les commerces de détail alimentaires et non alimentaires et instaurent deux régimes différents de durée du travail. L'équivalence n'existe pas en 1937 dans le commerce de détail non alimentaire⁸⁹ ; la répartition des heures de travail est aussi plus avantageuse pour les salariés de ce secteur et l'amplitude de la journée de travail moins grande. Ce traitement séparé des secteurs du commerce de détail n'est pas, lui non plus, inédit en 1937, comme en témoignent les intitulés mêmes des sections professionnelles du Conseil national économique appelées à donner leur avis⁹⁰. Il est déjà en œuvre au moment de l'application de la loi de 1919. Encore faut-il souligner que d'autres solutions étaient envisageables, qu'on trouve par exemple mises en œuvre dans les accords locaux de salaires des années 1950 : accords réunissant l'ensemble du commerce de détail ; accords réunissant l'ensemble du commerce alimentaire, de gros et de détail, etc.

Les décrets de 1937, en formalisant sur un aspect décisif - la durée du travail - la césure entre commerces de détail alimentaires et non alimentaires, contribuent bien à ancrer dans les habitudes une représentation du commerce parmi d'autres possibles. On peut, de ce fait, considérer qu'ils participent à la dynamique qui préside à l'instauration postérieure de conventions collectives nationales séparées à l'intérieur du commerce, i.e. à la formation du champ conventionnel⁹¹.

Enfin, la loi de 1936 fixe un rapport entre la loi et la négociation collective relativement nouveau dans la façon de traiter la question de la durée du travail. Comme la loi de 1919, elle prévoit que les décrets d'application soient pris après consultation des organisations représentatives du patronat et des salariés. L'implication des services de l'État dans la procédure d'élaboration des décrets - et de leur réforme éventuelle à l'avenir - est toutefois plus

16 avril 1937 – CAC 19970312, article 3). De fait, aucune mention n'est faite à un décret d'application de la loi de 1919 dans les deux décrets de 1937 s'appliquant au commerce de détail alimentaire, contrairement à ceux du commerce de détail non alimentaire et du commerce de gros qui les abrogent.

88 Décret d'application de la loi du 23 avril 1919 dans les commerces de détail des marchandises autres qu'alimentaires du 15 août 1923 (JO du 18/08/1923). Voir la présentation de ce décret dans Anne-Sophie Beau, *Un siècle d'emplois précaires*, Éditions Payot, Paris, 2004, pp. 32-36.

89 Elle est introduite pour la même catégorie de salariés (« le personnel affecté à la vente ») dans un décret ultérieur datant du 31 décembre 1938, l'équivalence étant fixée à 42 heures de présence considérées comme correspondant à 40 heures de travail effectif.

90 Il s'agit de la 16^{ème} section (section des commerces de l'alimentation) et la 17^{ème} section professionnelles (section des commerces autres que ceux de l'alimentation, du commerce d'importation ou d'exportation).

91 Sur la délimitation du champ conventionnel des branches du commerce au moment de la loi de 1936 sur les conventions collectives puis en 1945, voir Anne-Sophie Beau, *Un siècle d'emplois précaires*, op. cit., pp. 121-130 et 159-160.

forte qu'en 1919⁹². Le ministère du Travail en particulier y joue un rôle central, notamment grâce à l'usage des commissions mixtes. Il diffuse d'abord des avis d'enquête sectoriels. Il « organise ensuite une consultation sous la forme d'une commission mixte au ministère, qui remet un dossier au Conseil national. Enfin, il prépare le décret pour le gouvernement après l'avis du CNE »⁹³.

Dans le cas du commerce alimentaire, ce rôle est particulièrement important. La consultation des organisations syndicales sous l'égide du ministère du travail ouvre un espace de négociation centralisé, non seulement entre représentants des salariés et des patrons, mais aussi entre les patrons des secteurs du commerce. Entre ces derniers, les oppositions ne sont pas moins fortes qu'avec les syndicats de salariés et la confrontation des points de vue ne débouche pas toujours, loin s'en faut, sur des compromis. Dans le commerce alimentaire, l'arbitrage du ministère du Travail est donc souvent de mise dans l'écriture des décrets de 1937.

L'ensemble de ces éléments invite à considérer que les décrets de 1937 forment la matrice à partir de laquelle se cristallise une manière de poser et de régler la question de la durée du travail dans le commerce de détail, manière en partie héritée de la situation antérieure mais en partie également nouvelle. Des règles de contenu sont énoncées. Surtout, la règle du jeu établissant les frontières du jeu, les acteurs qui peuvent y participer et les principes qui le gouvernement est durablement posée⁹⁴.

Du moins est-ce le cas jusqu'à la fin des années 1960 et à condition de préciser que le ministère du Travail, s'il garde le même pouvoir formel dans le dispositif, perd assez vite le pouvoir d'arbitrage qui semble avoir été le sien en 1937. Ce pouvoir d'arbitrage appartient après la seconde guerre mondiale au ministère des Finances qui bloque toute réforme des règles, pourtant réclamée de manière répétée par les organisations syndicales dès 1947. La question de la durée du travail se repose avec une acuité accrue durant les années 1960, en raison de la modernisation du commerce. L'essor des magasins de grandes surfaces, sans spécialité commerciale tranchée et fonctionnant en libre-service rend malaisée l'application des décrets de 1937 sur plusieurs aspects. En même temps, elle avive la concurrence interne au commerce, moins cette fois entre « petit » et « grand » commerce qu'entre les composantes modernisatrices issues des différents secteurs du commerce. Les problèmes liés à la réglementation de la durée du travail se multiplient donc, en même temps que leur solution par la voie de décret devient de plus en plus impraticable. L'idée que la négociation collective doit prendre le relais et que les problèmes liés à la durée du travail doivent être résolus par l'établissement de conventions collectives nationales (CCN) de branche, si elle séduit le ministère, lui paraît en même temps utopique.

Cette solution devient pourtant effective en mai 1969 pour une partie du commerce de détail alimentaire avec l'établissement de deux conventions collectives nationales couvrant le grand commerce alimentaire et négociées conjointement, l'une pour les entrepôts et l'autre pour les magasins. 1969 constitue bien un changement important dans le rapport loi-négociation instauré en 1937, ainsi que dans la règle du jeu élaborée à cette époque. Le ministère du Travail, du moins au niveau de l'administration centrale, donne l'impression de sortir durablement du jeu et de laisser-faire les partenaires sociaux qui négocient au niveau de la branche et des entreprises, mais qui participent aussi quelquefois à des accords locaux réglant la question des

92 C'est ce que souligne Alain Chatriot dans « Débats internationaux, rupture politique et négociations sociales : le bond en avant des 40 heures. 1932-1938 », in Patrick Fridenson et Bénédicte Reynaud (dir.), *La France et le temps de travail, 1814-2004*, op. cit., 83-108, p. 93.

93 Id., pp. 93-94.

94 Nous empruntons ces notions de « règle de contenu » et de « règle du jeu » à Jean-Daniel Reynaud. Voir, par exemple, *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Paris, Armand Colin, 1989.

ouvertures des magasins pour l'ensemble du commerce de détail.

Enfin, la donne change à nouveau quand le ministère du Travail fait de la réduction de la durée du travail un outil central des politiques d'emploi et de lutte contre le chômage. Il devient dès lors, en particulier avec les lois « Aubry » de 1998 et 2000 sur les 35 heures, un acteur central dans le jeu, doté d'un enjeu propre et non plus assimilable au rôle d'arbitre soucieux de réguler les relations professionnelles des branches. Dans le grand commerce alimentaire, cette intervention renouvelée de l'État vient perturber le mode de régulation des relations professionnelles et, en particulier, fragiliser la position des organisations syndicales.

2- La loi des 40 heures et les décrets d'application d'avril 1937 : un jeu encadré par le ministère du Travail

21- Un traitement différencié de la question de la durée du travail dans le commerce

211 – La séparation des commerces alimentaire et non alimentaire

La loi de 1936 sur les 40 heures fait l'objet de deux décrets d'application en date du 27 avril 1937 pour le commerce de détail alimentaire : celui du « Commerce de denrées alimentaires du département de la Seine » et celui du « Commerce de denrées alimentaires des départements autres que la Seine »⁹⁵. Un seul décret, du 31 mars 1937, couvre le commerce non alimentaire, mais on retrouve dans l'article relatif à la répartition des heures de travail la distinction faite entre le département de la Seine et le reste du territoire national. Quant au commerce de gros, il fait l'objet d'un seul décret, datant également du 27 avril 1937.

Ce traitement différencié du commerce n'est pas de pure forme. Dans les secteurs du commerce de détail, les règles édictées en matière de durée hebdomadaire du travail, de sa répartition et de l'amplitude de la journée de travail, qui font l'objet de spécifications propres à ces secteurs, diffèrent beaucoup⁹⁶. Elles avantagent très nettement les salariés du commerce non alimentaire ainsi que, mais c'est bien moins sensible et cela vaut essentiellement pour des mesures transitoires, ceux de Paris.

95 Le département de la Seine correspondait à la ville de Paris et à sa proche banlieue. Il a été subdivisé avec la loi de 1964 en quatre nouveaux départements : Hauts-de-seine, Paris, Seine-Saint-denis et Val-de-Marne. Nous remplaçons quelquefois dans ce qui suit les termes de « Seine » et « Départements autres que la Seine » par ceux de « Paris » et de « province ».

96 La plupart des décrets d'application de la loi de 1936 sur les 40 heures ont une structure commune (Alain Chatriot, art. cit., p. 96). Ils abordent, dans l'ordre, les questions du champ d'application (article 1), de la répartition des heures de travail (article 2), des récupérations en cas d'interruption collective du travail (article 3), des mesures de contrôle des horaires (article 4), des dérogations permanentes (articles 5) et temporaires (article 6), des mesures de contrôle des dérogations (article 7), de la rémunération des heures supplémentaires (article 8) et des délais d'application (article 9). Les décrets du commerce de détail rajoutent à ces questions celles de la durée du travail effectif (dans l'article 2) et de l'amplitude de la journée de travail (article 3).

Tableau 5-1 L'application de la loi sur les 40 heures hebdomadaires dans le commerce de détail

	Commerce alimentaire	Commerce non alimentaire
Durée du travail (article 2)	<ul style="list-style-type: none"> - 40 h pour le personnel affecté à la fabrication - 46 heures pour le personnel affecté à la vente 	40 h.
Répartition des 40 h. de travail (ou de leur équivalence) dans la semaine (Article 2)	<p>Personnel affecté à la fabrication (40h) :</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) égale sur 6 jours ; (2) Inégale avec max. de 8 h/jour et permettant le repos collectif de la 1/2 journée ... [Seine : précédant ou suivant le jour de repos hebdomadaire] [Autres Départements : en sus du repos hebdomadaire] ; (3) idem (2) mais permettant le repos collectif de deux 1/2 journées dont l'une précédant ou suivant obligatoirement le jour de repos hebdomadaire. <p>Personnel affecté à la vente (46h) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etablissements admis à donner le repos hebdomadaire par roulement : durée de présence limitée à 7h40 par jour - Etablissements admis à donner le repos collectif le dimanche a.-m. avec repos compensateur par roulement : durée de présence limitée à 7h40 par jour et à la moitié de 7h40 pour la 1/2 journée - Etablissements accordant au moins 1 journée de repos collectif par semaine : mêmes modalités que les (1), (2) et (3) des 40 h., mais avec un maximum de 9 h par jour. 	<p>Ensemble du personnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etablissements accordant le repos hebdomadaire collectif d'un jour au moins : répartition égale entre 5 jours ouvrables ... [Seine : et repos le lundi, sauf dérogation par arrêté du préfectoral] [Autres départements : et jour de repos fixé par arrêté préfectoral] ; - Etablissement donnant le repos hebdomadaire par roulement : répartition égale sur 6 jours

Amplitude max. de la journée de travail, repos compris	<p>(article 3)</p> <p>Dans les établissements accordant un repos hebdomadaire collectif de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 jour et deux 1/2 journées : 12h30 - 1 jour et une 1/2 journée : 12h - 1 jour : 11 h <p>Dans les établissements accordant le repos hebdomadaire par roulement, en totalité ou en partie : 10 h</p>	<p>(Article 4)</p> <p>10 heures (2 heures en sus des limites fixées par l'article 2)</p>
--	--	--

Source : décrets d'application de la loi du 21 juin 1936 sur la semaine de 40 heures :

- dans le commerce de détail de denrées alimentaires de la Seine (décret du 27 avril 1937, JO du 28 et 29 avril 1937) et des départements autres que la Seine (décret du 27 avril 1937, JO du 27 et 28 avril 1937) ;

- dans le commerce de détail de marchandises autres que les denrées alimentaires (décret du 31 mars 1937, JO du 03 avril 1937).

NB : ce tableau ne reprend pas les mesures transitoires figurant dans les décrets

212 – Le résultat de rapports sociaux et concurrentiels contrastés

Ce traitement différencié est le résultat de rapports sociaux contrastés entre l'alimentaire et le non alimentaire et aussi des rapports concurrentiels entre les entreprises.

Dans le non alimentaire, les employés des grands magasins et des magasins de nouveautés en particulier forment un salariat plus concentré, plus urbain et plus organisé sur le plan syndical que celui des boutiques de l'alimentaire. Le patronat de ces secteurs est également plus structuré et surtout plus unifié, en partie sans doute sous l'effet de l'action syndicale, mais plus sûrement encore de celle de l'État. En 1907, par exemple, le directeur d'un grand magasin parisien, Georges Mauss, avait créé la Fédération des commerçants détaillants pour lutter contre l'application de la loi de 1906 sur le repos hebdomadaire ; elle avait rallié de nombreux petits commerçants, traditionnellement pourtant opposés au grand commerce, mais qui étaient hostiles à la fermeture des boutiques le dimanche⁹⁷. Les avantages qu'obtiennent organisations syndicales et patronales dépendent certes en partie des jeux d'alliance avec les gouvernements en place. Relativement favorables aux salariés dans le décret de 1937, les règles modifiées par un décret de décembre 1938 le sont davantage pour le patronat (mais cela n'est pas propre à ce secteur) : une équivalence de 42 heures de présence pour 40 heures de travail effectif pour le personnel affecté à la vente est introduite à cette occasion et l'éventail des modalités de répartition des heures s'ouvre beaucoup. D'autres décrets rééquilibrent par la suite la donne, notamment en 1948 et 1949. Mais la situation des salariés des commerces non alimentaires reste nettement plus avantageuse que celle des salariés de l'alimentaire. Du moins pour ceux que cette situation concerne. Dans les grands magasins, le patronat contourne en effet les rigidités des décrets sur la durée du travail en employant « pour le roulement » une main-d'œuvre d'auxiliaires, embauchés à la journée et de ce fait hors du champ de la loi des 40

97 Philip Nord, « Le mouvement des petits commerçants et la politique en France de 1888 à 1914 », *Le Mouvement Social*, n°114, 1981, pp. 33-55).

heures, tout en pouvant travailler durablement pour l'entreprise⁹⁸. On a donc une forte dualisation des marchés du travail des firmes - qui va s'inscrire dans les conventions collectives des années 1950 -, et qu'on peut voir comme le produit de la régulation du système de relations professionnelles du secteur : les acteurs forts de ce système (syndicats de salariés et patronat) font supporter le coût de cette régulation aux auxiliaires.

Il faudrait avoir analysé le processus d'élaboration du décret de 1937 dans le commerce non alimentaire pour être en mesure de savoir si un phénomène comparable à celui de 1906 s'est répété à cette occasion : celui d'une unification, au moins relative et sous la domination des grands magasins, du patronat.

Il est certain en revanche qu'un tel phénomène n'a pas lieu dans le commerce de détail alimentaire, peut-être en raison d'une plus grande dispersion des entreprises, sur le plan économique, commercial et même géographique, entraînant celle de la main-d'œuvre. Le secteur compte un nombre considérable de très petites entreprises, tenues par des indépendants et n'employant que très peu ou pas de salariés⁹⁹. Il est aussi caractérisé par une forte spécialisation des boutiques par produit et par la séparation des fonctions de gros et de détail. Il existe néanmoins sur l'ensemble du territoire national des entreprises de taille relativement importantes dans le commerce alimentaire (les coopératives, les succursalistes)¹⁰⁰, mais la main-d'œuvre qu'elles emploient dans leurs succursales est elle-même dispersée - contrairement à celle des entrepôts. De plus, dans les sociétés succursalistes, les magasins sont tenus par des gérants mandataires dont le statut hybride échappe à la législation du travail.

Dans ces « grandes » entreprises, il existe bien des formes organisées de négociation pour les salariés des entrepôts et les gérants et ce à différents niveaux (l'entreprise, le territoire local, la profession). Le Syndicat général des maisons et sociétés d'alimentation à succursales de France, qui regroupe dès sa création en 1906 la plupart des entreprises succursalistes de l'alimentation, a pour raison d'être l'établissement d'une politique commune des contrats des gérants qui débouchera sur l'élaboration de statut de cette catégorie¹⁰¹. Peu concernées par la loi de 1936 pour leur activité de détail, ces entreprises ne participent d'ailleurs pas à l'élaboration

98 Ce point est mis en évidence par Anne-Sophie Beau (op. cit.) qui le fait remonter à 1914.

99 On ne dispose malheureusement pas de données distinguant l'alimentaire et le non alimentaire. Heinz-Gérard Haupt indique pour l'ensemble du commerce de détail et pour le début du XXe siècle les chiffres suivants : sur 1.129 030 patrons, 574.670 emploient un personnel salarié et près de la moitié travaillent seuls ou avec les membres de leur famille (art. cit., p. 20). Les chiffres mentionnés par Nonna Mayer pour la période suivante diffèrent quelque peu, mais cela ne change pas le constat global du faible taux de salariés dans le secteur : de 1906 à 1936, le nombre d'établissements du commerce de détail passe de 878.000 à 1.037 000. Durant cette période, environ 70% de ces établissements ne comptent aucun salarié et 97% d'entre eux en comptent moins de six (1986, *La boutique contre la gauche*, Paris, Presses de la Fondation nationale de sciences politiques, p. 27). Cette caractéristique perdure longtemps. En 1958, encore 55% des établissements commerciaux n'ont aucun salarié et 94% moins de 6 (Claude Quin, « L'appareil commercial français », *Consommation. Annales du CREDOC*, VII-1, 1960, 31-75, pp. 38 et 48).

100 La plupart de ces entreprises sont créées à la fin du XIXe siècle et au début du XXe. En 1906, on comptait 22 sociétés succursalistes d'épicerie disposant de 1800 points de vente. Ces chiffres s'élèvent respectivement en 1939 à 120 et 22.000. En 1912, on comptait 2.400 sociétés coopératives, toutes formes confondues, disposant de 3.200 points de vente et, en 1939, 2.800 sociétés et 9.000 points de vente (Jacques Ion, *De l'échoppe à l'hyper. Evolution des manières de consommer*, Saint-Etienne, CRESAL-CNRS, 1978, pp. 57-58).

101 L'article 2 des statuts déposés en 1906 indique que les personnes ou sociétés exploitant des maisons d'alimentation à succursales peuvent adhérer à la double condition :

« 1°) de justifier de la possession d'un minimum de 5 succursales ou dépôts ;

2°) de soumettre à l'examen du Bureau et en même temps que leur demande, le contrat passé entre eux et leurs gérants ou dépositaires » (CAC 19760124, article 840 : dossiers de syndicats patronaux dans l'alimentation).

des deux décrets de 1937.

De même, trouve-t-on trace d'une tradition de négociation dans les professions les plus proches de l'artisanat (la charcuterie, la boucherie). La boucherie, par exemple, compte des conventions collectives locales dès 1936 et est la seule profession du secteur à avoir élaboré un décret d'application de la loi de 1919.

La situation est, semble-t-il, inverse dans l'épicerie où les syndicats de commis, très minoritaires, ne sont pas de taille à lutter contre un patronat très organisé et bénéficiant du soutien efficace du parti radical au monde de la petite entreprise. Ce soutien leur a permis d'échapper à l'application des lois sociales - pour ceux employant des salariés - et, plus encore, d'obtenir des mesures entravant le développement de leurs concurrents directs, les entreprises coopératives et succursalistes en tête, en matière fiscale notamment¹⁰².

Dans le commerce de détail alimentaire, resté massivement à l'écart de la loi de 1919, la loi de 1936 est donc particulièrement perturbatrice car elle institue une norme qui peut être très éloignée des usages en vigueur. C'est en particulier le cas pour les petits commerces d'épicerie où la durée du travail des employés semble avoir été de l'ordre de 60 heures. Les entreprises qui sont apparemment les moins éloignées de la norme (les coopératives, par exemple) sont aussi celles qui emploient le plus de salariés et pour lesquelles la loi de 1936 a un impact sur les coûts salariaux. Il n'est donc pas étonnant que l'élaboration des décrets de 1937 donne lieu, côté patronal, à des discussions serrées où chaque partie cherche à faire admettre ses spécificités, et cela d'autant plus qu'à l'enjeu des coûts salariaux s'ajoute celui des conditions d'ouverture des magasins. C'est même, dans le commerce de détail alimentaire, ce dernier enjeu qui prime. La loi de 1936, comme celles de 1906 et de 1919 avant elle, avive en effet la concurrence entre commerces en matière de possibilités d'ouverture des magasins, en créant des conditions différentes selon que ces commerces emploient ou non de la main-d'œuvre salariée. Régulation sociale et régulation économique de la concurrence sont donc ici étroitement imbriquées.

2-2 Arguments des acteurs et arbitrages ministériels

La procédure d'élaboration des décrets d'application de la loi du 21 juin 1936 sur la semaine de 40 heures confie au ministère du Travail le soin d'organiser la consultation les organisations ouvrières et patronales intéressées et d'écrire les avant-projets et projets de décrets. Les organisations sont d'abord invitées, par la voie d'un avis publié au Journal Officiel, à donner leur avis sur les modalités d'application de la loi à leur secteur. Le ministère prépare ensuite un avant-projet de décret qui tient compte des avis reçus, mais aussi des principes posés par les premiers décrets d'application et des éventuels accords paritaires existants. Dans le cas du commerce de détail alimentaire, un seul texte est retenu à ce titre : il s'agit du décret du 27 janvier 1933 appliquant la loi de 1919 sur la journée de huit heures dans la boucherie du département de la Seine. Cet avant-projet sert de base de discussion aux représentants « des organisations patronales et ouvrières les plus représentatives » réunis en commission mixte sous

102 On se réfère pour l'épicerie à l'article de Heinz-Gérard Haupt, art. cit. L'obtention de mesures fiscales avantageuses préside au regroupement des petits détaillants en syndicats professionnels, tel le Syndicat de l'épicerie. En 1912, on comptait 96 syndicats patronaux totalisant 28.803 membres (id., p. 18).

Parmi les nombreuses mesures que les épiciers obtiennent dans les lois d'avril 1893 et d'avril 1905, on relèvera l'adoption du principe de progressivité de l'impôt : en vertu de ce principe, tous les établissements comptant plus de 10 employés sont assujettis à une taxe spéciale croissant en fonction du nombre de spécialités vendues et de salariés occupés ainsi que de la valeur locative du magasin (id., p. 32). C'est la même frontière de 10 salariés qui sera posée lors de l'extension des deux CCN de 1969 couvrant les entrepôts et les magasins d'alimentation générale, très probablement à la demande des organisations de petits commerçants.

l'égide d'un représentant du ministère. Celui-ci transmet l'avant-projet et un compte rendu de la commission mixte au Conseil national économique qui émet deux avis : celui de la section professionnelle concernée - la 16^e section pour le commerce de détail alimentaire - et celui de la commission permanente. Cette procédure organise donc de manière très formalisée la prise de parole des parties en présence. Elle produit toute une série de documents écrits qui permettent de se faire une idée assez précise des positions en présence et des arguments avancés. Il s'agit en particulier de la correspondance entre le ministre du Travail et le président du Conseil national économique, courrier qui contient les comptes rendus des débats qui ont eu lieu au sein des deux commissions mixtes et de la 16^e section professionnelle du CNE¹⁰³.

Tableau 5-2 La participation des organisations patronales et ouvrières dans la procédure d'élaboration des décrets -

	Réponses reçues après l'avis de consultation paru au JO du 01/01/1937		Membres participant à la commission mixte :	
	Département de la Seine	Autres départements	Du département de la Seine	Des autres départements
Organisations patronales nationales	1	9	13	11
locales ou régionales	10	86	9	
Organisations ouvrières nationales		4	3	1
locales ou régionales	6	46	1	
Total	17	145	26	12

Source : Courriers du 16 avril 1937 du ministre du Travail au président du CNE concernant les deux projets de décrets d'application de la loi de 40 heures dans le commerce de détail de denrées alimentaires à emporter, l'un du département de la Seine, l'autre des autres départements. CAC 19970312, article 3.

103 CAC 19970312, article 3. On trouve dans la correspondance entre le ministre du Travail et le président du CNE :

- Deux courriers du 16 avril 1937 adressés par le ministre du Travail au président du CNE, le premier pour le commerce de détail des denrées à emporter du département de la Seine, le second pour les autres départements, de 16 pages chacun et contenant : la liste des organisations ouvrières et patronales réunies en commissions mixtes le 17 février (Seine) et le 15 mars 1937 (autres départements) ; le compte rendu des débats au sein des deux commissions mixtes.
- Le compte rendu de la séance de la 16^e section professionnelle du 23 avril 1937 au cours de laquelle ont été discutés les deux projets de décrets concernant le commerce de détail alimentaire. Les qualités des membres de la 16^e section ne sont malheureusement pas précisées, ce qui rend la reconstitution des positions plus difficile que dans le cas des commissions mixtes.
- L'avis de la 16^e section professionnelle (23 avril 1937) et celui de la commission permanente (26 avril) sur ces deux projets de décrets.

Ces documents confirment que le ministère du Travail joue non seulement formellement, mais aussi *de facto* un rôle central dans l'élaboration des décrets concernant le commerce de détail alimentaire, notamment d'arbitrage. Les décisions qu'il prend, les réponses qu'il formule aux demandes patronales ou ouvrières semblent avoir été guidées par plusieurs éléments. Le ministère tient bien sûr compte à plusieurs reprises de ses propres objectifs, en particulier son attachement à des horaires collectifs de travail et de repos, que partage la délégation ouvrière. Il s'appuie aussi, comme la loi y invite, sur les accords existants. Dans le commerce de détail alimentaire, ceux-ci eux sont issus des systèmes de relations professionnelles des professions (boucherie et charcuterie). Enfin, et de manière plus générale, il favorise assez nettement les acteurs patronaux les plus coopératifs à ses yeux et compose avec leurs intérêts : ceux qui ont déjà fait la preuve de leur engagement dans des négociations collectives - sa ligne de conduite est alors de respecter autant que faire ce peut les régulations sectorielles ; ceux qui font montre d'une bonne volonté à appliquer la loi des 40 heures. *A contrario*, les représentants patronaux des secteurs les plus éloignés de ce cadre de référence n'obtiennent pas les aménagements qu'ils demandent. La petite épicerie est caractéristique de cette situation : c'est dans ce secteur que les usages en matière de durée du travail sont les plus éloignés de la norme des 40 heures posées par la loi de 1936 ; c'est aussi un secteur sans tradition de négociation paritaire et qui a pu, jusque-là, rester à l'écart des lois du travail grâce à ses soutiens politiques et gouvernementaux.

221 - Le champ d'application (article 1)

Plusieurs questions sont posées à ce sujet, en particulier au sein de la commission mixte réunie sous l'égide du ministère du Travail pour la préparation du décret du département de la Seine. La séparation territoriale entre la Seine et les autres départements est contestée par la délégation ouvrière¹⁰⁴ - et peut être patronale, mais le compte rendu est ambigu -, sans que cela ne suscite ni débat ni réponse du ministère. L'exclusion des pâtisseries, rattachées aux boulangeries, est également contestée par les délégations ouvrière et patronale, mais le ministère renvoie sur ce point à la nomenclature des industries et professions. Le rattachement au décret « alimentaire » des rayons alimentaires des grands magasins, demandé par les délégations patronale et, curieusement, ouvrière est, quant à lui, refusé par le ministère avec deux arguments : l'intégration de ces rayons au reste du magasin et l'affectation de certains employés dans les deux types de rayons rendraient le contrôle de la présence impossible en cas de régimes de travail séparés ; le respect du principe que le principal entraîne l'accessoire.

Cette dernière disposition concernant les grands magasins est par contre unanimement admise au sein de la commission mixte des « départements autre que la Seine ». Un seul débat a lieu dans cette commission : il oppose le représentant patronal des charcutiers qui proteste contre un décret commun à l'ensemble des commerces de l'alimentation et demande l'adoption de décret par profession et département et les délégués ouvriers qui plaident en faveur du décret unique en raison de la mixité des boutiques. L'argument est le même que celui utilisé par le ministère du Travail sur les régimes de travail séparés dans les grands magasins. On peut noter qu'il aurait aussi bien pu servir pour justifier l'adoption d'un décret unique pour l'ensemble du commerce de détail.

Le texte définitif des deux décrets garde la trace de ces débats et reprend la position du ministère et l'avis unanime de la section du CNE. Il précise que leurs dispositions sont applicables aux établissements de vente au détail de denrées alimentaires à emporter, « y compris aux charcutiers vendant au détail et comportant la fabrication ainsi que dans les

104 Courrier du 16 avril 1937 du ministre du Travail au président du CNE, p. 5. (CAC 19970312, article 3).

bureaux annexés à (ces) établissements. Par contre, les rayons de vente des denrées alimentaires annexés aux magasins vendant au détail des marchandises autres que les denrées alimentaires restent soumis aux dispositions du décret réglementant ceux-ci ».

222 - Le débat sur l'équivalence entre durée de présence et durée de travail effectif (article 2)

Le décret du commerce alimentaire déroge sur la durée de travail de la loi de 1936 en introduisant une distinction entre la durée de présence et la durée de travail effectif. Cette distinction est prévue dès l'avant-projet de décret à raison de 46 heures de présence considérées comme équivalentes à 40 heures de travail effectif. Côté patronal, l'importance des heures creuses au cours d'une journée pendant lesquelles l'activité commerciale et, partant, de travail est réduite justifie pleinement cette distinction. La délégation ouvrière en conteste au contraire le bien-fondé : les employés, quand ils ne servent pas la clientèle, sont continuellement occupés à d'autres tâches de nettoyage ou de manutention et sont, de toute façon, à la disposition de leur employeur. Elle s'en tient donc strictement aux 40 heures et demande également la suppression des délais d'application prévus par l'avant-projet.

Cette ligne d'opposition, sans surprise, ne doit pas masquer le manque d'unanimité qui se manifeste entre les représentants patronaux sur l'équivalence qu'il convient d'établir entre les deux durées, et qui correspond au moins pour partie aux usages en vigueur dans les différents types de commerces alimentaires. Beaucoup considèrent que 60 heures de présence représentent 40 heures de travail effectif (les syndicats de l'épicerie en particulier) ; d'autres avancent 54 heures (Les syndicats de la boucherie qui s'en tiennent donc aux dispositions de décret d'application de la boucherie et de la charcuterie de la loi de 1919) ou encore 51 heures (le Syndicat des marchés découverts pour le département de la Seine) ou 48 heures (les Laiteries Maggi pour le département de la Seine). D'autres se déclarent prêts à accepter les 40 heures (coopératives de consommation, grandes maisons d'alimentation qui pratiquent pourtant les 54 heures hebdomadaires).

La position défendue par le représentant des coopératives de consommation et à laquelle se rallie celui des grandes maisons d'alimentation est intéressante à relever. Elle montre que le vrai enjeu, pour les patrons du commerce, n'est pas celui de l'équivalence, mais de l'amplitude de l'ouverture des boutiques. C'est autour de cet enjeu que se cristallisent les oppositions au sein du patronat, en particulier, semble-t-il, au sein du commerce d'alimentation générale, entre les petites épiceries et « les commerces à salariat » :

« M. Poisson, représentant les coopératives de consommation, tout en se déclarant favorable à la loi de 40 heures, estime que pour que cette nouvelle réglementation ne lèse personne, il serait nécessaire de la compléter par des dispositions imposant, non seulement un horaire uniforme, mais des heures identiques d'ouverture et de fermeture dans tous les établissements occupant ou non du personnel »¹⁰⁵.

C'est très clairement dire au ministère du Travail que l'application de la loi de 40 heures, en créant une inégalité entre les commerces tenus par des indépendants, non assujettis personnellement à la loi, et ceux employant des salariés, vient bouleverser les conditions de la concurrence sur un point essentiel. Or, à aucun moment le ministère du Travail ne laisse entrevoir qu'il serait possible de légiférer sur les horaires d'ouverture des boutiques, bien au contraire. C'est donc sur d'autres questions que vont se placer les débats : celles de la

105 Courrier du 16 avril 1937 du ministre du Travail au président du CNE, département de la Seine, p. 4 (CAC 19970312, article 3).

répartition des heures de travail et de l'amplitude de la journée de travail et, au préalable, celle de savoir à qui doivent s'appliquer les dispositions des décrets.

Sur cette dernière question, le jeu semble avoir été ouvert au départ. La distinction qui figure dans les deux décrets entre le personnel de fabrication, assujéti aux 40 heures, et le « personnel affecté à la vente », assujéti au régime de l'équivalence n'était pas prévue par l'avant-projet de décret. Elle est introduite en deux temps, pratiquement sans aucun débat, alors qu'elle va fixer pendant des décennies un régime horaire peu favorable au personnel de vente des commerces alimentaires. Une première demande est formulée lors des deux commissions mixtes par les délégués de la Fédération de l'alimentation (CGT) pour que les ouvriers qui travaillent dans les laboratoires annexés aux charcuteries bénéficient d'une durée de travail de 40 heures. Cette demande est acceptée immédiatement et étendue à l'ensemble des ouvriers de la fabrication. Mais c'est lors de la séance de la 16^e section professionnelle du CNE que les deux catégories de personnel sont posées, à l'initiative d'un chef de bureau du CNE qui propose « pour simplifier la discussion d'examiner successivement le statut du personnel de fabrication et celui du personnel de vente »¹⁰⁶. Visiblement, les organisations ouvrières ont renoncé à obtenir la suppression de l'équivalence pour le personnel de vente. Quant à celui des bureaux, son sort n'est même pas discuté. Là encore, le vrai débat a lieu entre les patrons du commerce alimentaire. Au sein de la commission mixte de la Province, la majorité des organisations patronales s'oppose à la demande du représentant des coopératives, M. Poisson, et désire, au contraire, soustraire les chefs d'établissements eux-mêmes à toute réglementation du travail »¹⁰⁷.

La fixation de deux catégories de personnel mérite qu'on s'y arrête un moment. À aucun moment dans les débats, la définition du « personnel de vente » n'est discutée, si ce n'est quand un membre de la 16^e section du CNE demande « à quelle catégorie ressortit la boucherie » et que la représentante du ministère du Travail lui répond « fort nettement qu'il s'agit là d'un commerce de préparation et non de fabrication »¹⁰⁸ (CNE, p. 6). Cette absence de définition sera d'ailleurs apparemment assez vite une source de difficulté d'application des décrets du commerce de détail et il faudra qu'une circulaire du 3 avril 1939 vienne combler la lacune : le personnel de vente est « celui qui, occupé à des opérations de vente proprement dites ou à des opérations qui se rattachent directement et immédiatement à la vente, est en contact avec le public »¹⁰⁹. On peut observer cependant que les catégories proposées reprennent des catégories qui existent déjà et sont socialement opérantes : le salariat payé à l'heure et le salariat payé à la commission. Entre ces deux catégories, il y a visiblement solution de continuité entre les représentations que s'en font les acteurs. Inversement, l'idée d'une relative continuité de statut entre les salariés de la vente, les gérants et les patrons affleure à plusieurs reprises dans les discussions, notamment du côté patronal. Un des arguments patronaux contre les 40 heures consiste à montrer que la loi n'est pas favorable au personnel de vente payé à la commission : travaillant moins, il gagnera moins. Ailleurs, c'est le fait qu'il soit « très difficile dans l'alimentation de distinguer le salarié du 'gérant' » qui sert d'argument contre toute tentative de

106 Compte rendu de la séance du 23 avril 1937, p. 6 (CAC 19970312, article 3).

107 Id., départements autres que la Seine, p. 4.

108 Compte rendu de la séance du 23 avril 1937, p. 6 (CAC 19970312, article 3). Contrairement aux deux commissions mixtes, on connaît l'identité et la qualité de la représentante du ministère du travail : il s'agit de Madame Auribauld, inspectrice du Travail.

109 Lettre du 19 mai 1960 du ministre du Travail au directeur départemental du Travail de l'Hérault, rappelant le contenu de cette circulaire (CAC 19970308, article 1). Une liste d'emplois suit cette définition : vendeurs, chefs de rayons, inspecteurs, caissiers, agents chargés du service des ascenseurs, agents occupés à l'emballage des marchandises qui viennent d'être achetées et qu'emportent les clients. Cette circulaire règle donc aussi le sort des personnel de bureau, des magasiniers ou encore des ouvriers d'entretien : ils ne sont pas concernés par l'équivalence.

réglementation des heures d'ouverture¹¹⁰. Enfin, cette représentation explique peut-être aussi que l'assujettissement des patrons à la loi de 40 heures, a priori incongru, puisse être envisagé dans les débats.

La position des patrons sur l'équivalence leur sert en fait de monnaie d'échange dans les arbitrages qu'ils cherchent à obtenir sur ces questions.

Si les petits épiciers finissent par accepter les 46 heures, alors qu'ils demandaient 60 heures au départ, puis le maintien du régime transitoire de 48 heures, c'est qu'ils ne veulent surtout pas entendre parler d'une quelconque réglementation des horaires d'ouverture des boutiques et de l'activité professionnelle des indépendants. Quand le secrétaire général du CNE, après avoir entendu les représentants des maisons employant le plus de salariés sur le déséquilibre concurrentiel créé par la loi des 40 heures, propose une solution alternative consistant à proposer le maintien du régime transitoire de 48 heures jusqu'à l'intervention d'une loi permettant le rétablissement de l'équilibre entre les employeurs et les non employeurs, l'infatigable représentant de l'Épicerie Française, M. Hemier, qui vient pourtant de demander le maintien des 48 heures, fait immédiatement machine arrière et « déclare retirer sa demande qui risque de soulever le problème de la réglementation des heures d'ouverture et de fermeture des petits magasins » (CNE, p.8)

Les « grandes entreprises » acceptent quant à elles qu'il n'y ait pas de réglementation des horaires d'ouverture, à condition que la bonne volonté qu'elles manifestent à appliquer les 40 heures soit assortie de souplesse sur l'amplitude de la journée de travail. Ce qu'elles obtiennent.

En l'absence d'accord pour la fixation de l'équivalence, le ministère arbitre en maintenant la durée de 46 heures prévue dans l'avant-projet de décret. Cet arbitrage se présente comme conciliant au mieux les points de vue. Tout en reconnaissant le caractère intermittent du travail dans les commerces de détail alimentaire pour permettre « un fonctionnement normal des établissements », il s'appuie sur le seul décret d'application de la loi de 1919 dans ces secteurs pour fixer à 6 le nombre d'heures autorisées au-delà des 40 heures hebdomadaires, en « tenant compte (...) de la situation du commerce de la boucherie qui, sous le régime de la loi de 8 heures avait obtenu 6 heures au-delà des 48 heures réglementaires »¹¹¹. Enfin, les deux décrets prévoient des dérogations temporaires fixant des étapes pour l'application de cette disposition : la durée de présence est fixé à 48 heures jusqu'en septembre 1937 pour le département de la Seine ; à 50 heures pendant trois mois et à 48 heures pendant les trois mois suivants pour les autres départements.

223 - La répartition des heures de travail sur la semaine (article 2)

Contrairement à la loi de 1919, la loi de 1936 ne fixe que la durée hebdomadaire du travail. La répartition des 40 heures hebdomadaires entre les jours ouvrables doit être définie dans les décrets d'application. Dans le commerce de détail, cette répartition a un enjeu considérable puisqu'elle détermine, avec l'amplitude de la journée de travail, les horaires d'ouverture des magasins. Or, deux dispositifs qui visent à maintenir une définition collective du rythme de travail viennent réduire les choix possibles en la matière : l'interdiction de

110 Propos d'un membre de la 16^e section professionnelle du CNE, compte rendu de la séance du 23 avril 1937, p. 7 (CAC 19970312, article 3).

111 Courrier du 16 avril 1937 du ministre du Travail au président du CNE, département de la Seine, p. 7 (CAC 19970312, article 3).

l'organisation du travail par relais ou par roulement¹¹² et le respect du repos hebdomadaire collectif.

Dans le commerce de détail alimentaire, l'avant-projet de décret écarte d'entrée de jeu que les heures de travail puissent être réparties sur 5 jours, contrairement au décret du commerce de détail non alimentaire. « Faisant état de ce qu'aucun établissement de vente de denrées alimentaires à emporter ne pouvait fermer deux journées complètes par semaine », il prévoyait deux modes de répartition : (1) égale sur les 6 jours ouvrables ; (2) inégale sur 5 jours 1/2 avec repos collectif d'une demi-journée précédant ou suivant le jour de repos hebdomadaire.

Du côté patronal, quelques demandes se font jour pour obtenir une répartition plus souple du repos collectif. Le représentant du Syndicat de l'épicerie fine demande une répartition inégale sur les 6 jours ouvrables ou sur 5 jours 1/2 avec 1/2 journée de repos collectif non accolée au jour de repos hebdomadaire. Celui de la Boucherie Française plaide pour 1/2 journée de repos collectif non accolée au jour de repos hebdomadaire.

Du côté ouvrier, La Fédération de l'Alimentation s'oppose tout d'abord à chacune de ces demandes patronales avec un argument d'une grande généralité et très déconnecté du travail puisqu'il porte sur les loisirs : « L'organisation des loisirs qu'étudie la Fédération de l'alimentation nécessite des repos identiques dans l'ensemble des établissements commerciaux de l'alimentation »¹¹³. Mais dans la suite des débats, elle demande que soient entérinés les régimes de travail existant dans deux accords locaux du secteur de la boucherie et dont les formules sont très proches de celles demandées par les représentants patronaux : la fermeture du dimanche midi au mardi matin avec en plus 1/2 journée de repos collectif le jeudi après-midi (accord de la boucherie de Marseille) ; la répartition inégale avec repos de deux demi-journées collectives en sus du repos hebdomadaire (convention collective de la boucherie de Paris). Un des représentants de la Fédération de l'Alimentation va même au-delà en signalant « l'intérêt qu'il y aurait à prévoir un autre régime de travail comportant l'octroi, en plus de la journée et demie de repos collectif, d'une demi-journée de repos supplémentaire accordée par roulement », proposition aussitôt soutenue par le représentant de la Boucherie Française¹¹⁴.

Il semble donc qu'aux yeux des organisations syndicales, c'est moins le résultat des discussions qui comptent que la négociation en elle-même ou, plus précisément, le crédit qu'on peut faire aux patrons qui ont déjà fait la preuve de leur engagement dans les négociations. Le comportement de la délégation ouvrière au sein des deux commissions mixtes montre en tout cas à nouveau, sur un autre exemple que celui des ouvriers charcutiers, l'implication des syndicats ouvriers dans des régulations par profession des relations professionnelles et le poids de ces régulations dans l'élaboration des décrets du commerce de détail alimentaire.

Le ministère n'a aucun mal à arbitrer entre ces points de vue finalement identiques. S'inspirant des accords existants, il retient les propositions qui conservent le principe du repos collectif tout en en assouplissent les modalités d'octroi :

- La répartition inégale sur 5 jours 1/2 comportant un repos collectif d'1/2 journée qui pourra ne pas être obligatoirement joint au repos hebdomadaire. Cette proposition, faite dans la commission mixte de la province, modifie la deuxième modalité de l'avant-projet et est reprise dans le décret des départements autres que la Seine uniquement.

112 L'organisation du travail par relais consiste à faire succéder deux personnes au même poste au cours de la journée. Dans l'organisation par roulement, deux personnes se succèdent au même poste au cours de la semaine. (Anne-Sophie Beau, op. cit., p. 197).

113 Courrier du 16 avril 1937 du ministre du Travail au président du CNE, départements autres que la Seine, p. 8 (CAC 19970312, article 3).

114 Id., p. 9.

- la répartition inégale entre les 6 jours ouvrables, avec maximum de 9 heures par jour (8 heures pour les ouvriers de fabrication) avec deux 1/2 journées de repos collectif dont l'une obligatoirement accolée au repos hebdomadaire. Cette proposition constitue une troisième modalité et figure dans les deux décrets.

Mais à côté de ces aménagements somme toute secondaires, c'est la question du repos collectif qui constitue véritablement l'enjeu des discussions. Le ministère affiche son ferme attachement au respect du repos collectif, qui permet de contrôler la durée du travail et qui constitue de ce fait un verrou précieux pour veiller à l'application de la loi et des décrets. Lors de la commission de la province, il énonce longuement - cela occupe une page du compte rendu - sa position de principe, en réponse à la demande formulée par le représentant de l'Épicerie Française d'une répartition sur 6 jours avec repos par roulement d'une demi-journée par semaine : « Le mode de travail par roulement qui serait ainsi pratiqué d'une façon normale serait contraire au principe de ce décret, lequel précise que l'horaire est établi pour l'ensemble du personnel et que l'organisation du travail par relais ou par roulement est interdite, en principe » (Commission de la province, p. 9).

Mais le ministère ne peut pas ne pas tenir compte d'une partie au moins des demandes patronales visant à desserrer la contrainte que l'interdiction du travail par relais ou par roulement et l'obligation de repos collectif représentent en matière d'ouverture des magasins. Le principe affirmé, il propose l'adoption d'une disposition déjà inscrite dans d'autres décrets et qui ouvre la voie à de possibles accommodements : « Il a paru qu'il convenait, dans le projet de décret, d'insérer une disposition analogue à celle qui figure dans les décrets déjà publiés et en particulier dans le décret sur les banques et assurances et dans le décret sur le commerce de détail de marchandises autres que les denrées alimentaires : l'organisation du travail par relais ou par roulement, interdite en principe, pourra être autorisée par arrêté ministériel pris après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées lorsque cette organisation sera justifiée » (Commission de la province, pp. 10-11).

Les discussions reprennent donc sur cette base, moins dans les commissions mixtes que lors de la séance de la section professionnelle du CNE : il s'agit alors de savoir qui pourra prétendre bénéficier de telles dérogations. Les représentants de la crèmerie et de laiterie bénéficient à cette occasion du soutien des représentants des syndicats de producteurs et de l'industrie agricole qui siègent à la séance du CNE. En s'appuyant très habilement sur le décret du commerce de gros, ceux-ci font pression pour que les boutiques écoulant des denrées périssables puissent être ouvertes le plus longtemps possible (CNE, p. 9). L'accord se fait lors de la séance du CNE pour ces denrées et pour le seul projet de décret de la Province, tandis que la délégation ouvrière maintient son opposition à une extension à l'ensemble des denrées alimentaires.

« La section professionnelle, reprenant l'accord réalisé pour le commerce de gros et demi-gros, a estimé à l'unanimité qu'il convenait de laisser à M. le Ministre du travail le soin d'autoriser pour le commerce des denrées périssables, le travail par roulement par arrêté ministériel, après avis de M. le Ministre de l'Agriculture, et consultation des organisations nationales intéressées (...) » (Avis de la 16^e section professionnelle du CNE du 23 avril 1937, p. 3).

224- L'amplitude de la journée de travail (article 3)

L'avant-projet de décret fixe des amplitudes différentes selon le mode de répartition

hebdomadaire des heures de présence : 12 heures dans les établissements accordant une journée et demi de repos collectif par semaine ; 11 heures dans ceux qui accordent une journée ; 10 heures dans ceux qui accordent le repos hebdomadaire par roulement et sont ouverts les 7 jours de la semaine. Une quatrième modalité est introduite pour tenir compte du dernier mode de répartition des heures de présence qui s'est ajouté à l'article 2 : amplitude de 12 heures 1/2 dans les établissements accordant deux demi-journées de repos collectif en sus du repos hebdomadaire. Pour le ministère, il s'agit explicitement d'encourager les patrons les plus respectueux du principe du repos collectif en leur permettant d'ouvrir aussi longtemps, voire un peu plus, que les autres.

« Cependant, on ne pouvait accorder la même amplitude de la journée de travail à tous les établissements sans favoriser injustement ceux qui restent ouverts pendant 6 ou 7 jours de la semaine et dans lesquels n'est fait aucun effort pour s'adapter aux conditions de vie nouvelles. En effet, avec la même amplitude de 12 heures par jour, les établissements fonctionnant tous les jours seraient ouverts, avec du personnel, 84 heures par semaine, ceux qui fonctionnent 6 jours – 72 heures et ceux qui accordent une journée et demi de repos collectif – 66 heures.

Les prévisions du décret permettent : 70 heures de fonctionnement hebdomadaires aux premiers, 66 heures de fonctionnement hebdomadaire aux seconds, 66 heures de fonctionnement hebdomadaire également aux derniers »¹¹⁵.

Le régime de l'amplitude de la journée de travail est donc un dispositif central du décret d'application. Il permet en effet au ministère de se saisir du principal enjeu patronal - la concurrence entre commerces en matière d'horaires d'ouverture des boutiques. Il constitue une véritable monnaie d'échange (respect du repos collectif contre l'octroi d'un régime libéral d'amplitude de la journée de travail) grâce à laquelle le ministère entend récompenser ceux qui feront montre de bonne volonté dans l'application de la loi et inciter les autres à suivre la même voie.

Comme il l'a déjà fait à plusieurs reprises, le ministère s'appuie au maximum sur l'existant pour justifier ses décisions. Il satisfait la demande des établissements à salariat qui s'était exprimée lors de la discussion sur l'équivalence (le fait qu'ils n'interviennent pas dans les débats sur cette question montre en creux qu'ils sont satisfaits de la mesure). Il sanctionne les plus rétifs en rejetant toutes leurs demandes.

Signe de l'importance de la question de l'amplitude pour le ministère, celui-ci répond point par point aux demandes patronales qui se font jour dans les deux commissions :

Dans la commission de la Seine, la plupart des représentants demandent 13 heures. Le ministère refuse : les 12 heures correspondent à ce qui se pratique habituellement et certains établissements sont même en deçà (les grandes maisons d'alimentation).

Dans la commission de la Province, le représentant de l'Épicerie Française demande une amplitude de 12 heures pour tous les établissements. Il conteste en fait la légalité de la gradation introduite par le décret, comme le montre l'argument qu'il avance au cours de la séance de la section professionnelle du CNE : « Il n'y a pas lieu (...) de pénaliser le commerçant qui applique le repos hebdomadaire. Ainsi l'amplitude doit-elle être fixée d'une manière égale sans tenir compte de la modalité de repos adoptée » (CNE, p. 10). Le ministère avance ici sa position de principe pour rejeter cette demande.

Deux syndicats demandent des dérogations catégorielles pour pouvoir bénéficier des 13 heures : celui de la boucherie dans la commission de la Seine, en raison du temps

115 Courrier du 16 avril 1937 du ministre du Travail au président du CNE, département de la Seine, pp. 11-12 (CAC 19970312, article 3).

nécessaire à la préparation de la viande, et celui de la crèmerie, pour permettre la vente matinale du lait dès 6h30. L'argument de la boucherie n'est pas jugé recevable par le ministère du Travail pour qui il suffit d'augmenter le nombre de commis pour que la préparation soit terminée à temps. La crèmerie, dont la demande était soutenue dans la commission de la province par la Fédération de l'alimentation, obtient par contre une dérogation. Mais le ministère s'appuie sur un arrêté préfectoral du département de la Seine autorisant la vente de lait de 7 heures à 9H30 le lundi, jour de fermeture des laiteries et crèmeries, pour n'accorder qu'une demi-heure d'amplitude supplémentaire dans chacune des modalités prévues au décret. Ce n'est qu'au cours de la séance de discussion de la section professionnelle du CNE que la crèmerie obtient finalement l'heure supplémentaire qu'elle continuait à réclamer. Le ministère du travail a dû à nouveau composer avec les intérêts des producteurs et de l'industrie laitière et, sans doute aussi, avec les objectifs du ministère de l'Agriculture en matière d'écoulement de la production laitière.

L'avant-projet prévoyait également l'obligation d'inclure le repos dans l'amplitude journalière et de respecter le caractère collectif de ce repos. La majorité des représentants patronaux protestent contre ce dernier point qui interdit d'employer du personnel durant le repos collectif. Le délégué de l'Épicerie française notamment demande que les relais soient autorisés dans l'amplitude fixée. L'obligation de respecter le repos collectif réintroduit aussi la ligne de clivage entre les commerces à salariat et les autres : elle contraint les magasins employant le plus de salariés à fermer une partie de la journée alors qu'elle laisse la possibilité aux petites boutiques de rester ouvertes, pour peu que le patron assure lui-même l'ouverture.

Pour la délégation ouvrière, le repos collectif est le seul régime qui permette le contrôle de la durée de présence. Elle y est donc très favorable. Très habilement, elle se sert à son tour de l'argument des heures creuses de l'après-midi que le patronat avait utilisé au sujet de l'équivalence : s'il y a bien des heures creuses, autant fermer boutique ! Et cela d'autant plus que l'exemple des boucheries ou des dépôts de lait montre qu'on peut fermer sans inconvénient tous les après-midi : « Il s'agit simplement de discipliner la clientèle » (Seine : p. 11).

Le ministère rejette toutes les demandes patronales. Il s'en tient à sa position de défense du repos collectif, qui rejoint strictement celle de la délégation ouvrière, et en s'appuyant à nouveau sur le précédent de la boucherie où le repos collectif de l'après-midi est depuis longtemps la règle : supprimer l'obligation de repos collectif constituerait un risque de régression de la réglementation du travail. Cette position rigide peut surprendre en regard des accommodements réalisés en matière de repos hebdomadaire ; Mais peut-être le ministère considère-t-il que le patronat a déjà obtenu suffisamment de souplesse dans ce domaine.

De la même manière, il rejette une dernière demande patronale qui concernait la possibilité de récupérer, sur autorisation de l'inspecteur du Travail, les heures perdues à l'occasion des jours de fête. Cette demande est sans objet aux yeux du ministère puisque le repos des jours de fête n'est pas obligatoire dans les commerces ; la plupart ouvrent ces jours-là, au moins le matin durant 6 ou 7 heures pendant lesquelles le travail est intense.

23- La dispersion patronale : un facteur propice à l'arbitrage du ministère du Travail

Peut-on conclure sur l'action du ministère du Travail dans l'élaboration des décrets de 1937 ? À l'évidence, il tient un rôle important dans cette élaboration. Rôle de conciliation des points de vue tout d'abord - ce qui est un tour de force dans le commerce de détail alimentaire compte tenu de la grande hétérogénéité des parties en présence. Mais rôle

d'arbitrage aussi sur de nombreux points, qui semble guidé par deux systèmes d'alliance. L'un qui ressortit d'une sorte d'affinité culturelle entre le ministère du Travail et les acteurs des relations professionnelles des métiers de l'artisanat, que l'on voit jouer en particulier avec l'instauration des régimes séparant les ouvriers de la fabrication et le personnel affecté à la vente. L'autre qui relève d'un soutien de fait aux plus grandes entreprises de l'alimentation contre la petite épicerie. Celle-ci semble bien payer ici son éternelle mauvaise volonté à appliquer les lois sociales et n'obtient pas les dérogations - peut-être vaudrait-il mieux dire le régime d'exception -, auxquelles elle a été longtemps habituée. La distribution des avantages sectoriels à laquelle procède le ministère - et que reflètent la complexité et le luxe de détails des deux décrets - obéirait donc à une ligne de conduite générale : elle est conditionnée par « l'ancienneté et la facilité des rapports qui se sont établis [...] entre les représentants des organisations patronales et ouvrières »¹¹⁶.

À la lumière de cette explication, il est possible de se demander si le décret du 31 décembre 1938 constitue une rupture aussi nette avec ceux de 1937 qu'on a coutume de le penser. Pris dans un tout autre contexte politique, ce décret vient bien modifier les décrets du commerce de détail alimentaire de 1937 sur deux points importants¹¹⁷. Il autorise de plein droit l'organisation du travail par relais dans l'amplitude de la journée de travail. Dans le commerce de détail alimentaire, il supprime les différents régimes d'amplitude qui liait celle-ci au respect du repos collectif. L'amplitude est désormais fixée à 12 heures pour la journée entière et à 6 pour la demi-journée (la crèmerie conserve toutefois son régime dérogatoire : 13 heures et 6h30). Surtout, il ouvre la voie à une plus grande plage horaire d'ouverture des boutiques en permettant, dans le cas du travail par équipes, un décalage des journées de travail. Mais on peut voir là la généralisation du processus d'assouplissements successifs qui avaient été obtenus par pans au moment de l'élaboration des décrets de 1937. Il crée quoiqu'il en soit des conditions qui seront bel et bien favorables au développement du grand commerce alimentaire¹¹⁸.

C'est finalement peut-être l'hétérogénéité même des parties patronales en présence, et le fait qu'aucune ne domine les autres, qui permettent au ministère de jouer le rôle qui est le sien. L'intervention des représentants de l'agriculture au CNE en faveur de la crèmerie montre en tout cas *a contrario* que le ministère n'a guère les moyens de résister à un groupe de pression constitué d'acteurs dont les intérêts convergent et qui bénéficie de plus du soutien de son ministère de tutelle.

Cette hétérogénéité est sensible jusque dans le style des interventions des représentants des différentes délégations. Les interventions incessantes du représentant de l'Épicerie française, le caractère exagéré de ses demandes (Cf. le maintien des 60 heures) reflètent peut-être le style d'un syndicat plus à l'aise dans le rôle de groupe de pression auprès des politiques que dans celui de la négociation sociale¹¹⁹. Elles le desservent en tout cas manifestement en offrant au

116 Selon les propos tenus par le président de la 7^e section professionnelle du CNE, celle des industries extractives, et relevés par Alain Chatriot (op. cit., p. 97).

117 Rappelons qu'à la même date paraît un décret modifiant le décret de 1937 du commerce de détail non alimentaire qui introduit notamment une équivalence de 42 heures de présence pour 40 heures de travail effectif pour le personnel de vente.

118 En particulier en autorisant une amplitude de la journée de présence de 13 heures par jour : « Toutefois, en cas de répartition du personnel par équipes, les heures de commencement et de fin de travail de chaque équipe pourront être différentes sous la réserve que l'amplitude de la journée de présence de chaque équipe n'excédera pas les limites ci-dessus indiquées et, sauf au cas où il s'agit d'équipes successives, l'amplitude de la journée de présence de l'ensemble du personnel n'excédera pas de plus d'une heure les limites susvisées » (article 3 des décrets du 27 avril 1937 modifié par décret du 31 décembre 1938).

119 L'envoi de vœux émis en congrès et adressés aux ministres nous semble caractéristique de ce style. On trouve dans les archives toute une série de vœux de cette sorte, émis par la Fédération française des syndicats

ministère du Travail des occasions faciles de refus. A l'inverse, les grandes maisons d'alimentation, les coopératives, sont d'une grande discrétion dans les débats : une fois exposée leur lecture de la loi de 1936 et des difficultés que son application leur pose, ils n'interviennent guère dans les discussions de détail de chaque article des décrets.

3- De 1945 à la fin des années 1950 : un jeu sous tutelle du ministère des finances et le blocage de toute réforme

Une tentative de modification des décrets va avoir lieu, sans succès, en 1947 quand les organisations syndicales ouvrières, prenant prétexte de l'application problématique dans le commerce de détail alimentaire d'une circulaire du gouvernement Léon Blum de janvier 1947 sur la prolongation de la durée du travail, reviennent sur la question de l'équivalence et en demandent sa suppression, au motif de son inadéquation avec la réalité du travail de vente.

L'offensive est menée tout d'abord par la seule CGT, qui fait de la suppression de cette équivalence un de ses chevaux de bataille, dès 1946. Cette revendication figure dans les résolutions du 26^{ème} congrès de la CGT, ainsi que dans celles du 19^{ème} congrès de la Fédération de l'Alimentation et de la Conférence nationale de Clermont-ferrand des 19 et 20 juin 1946¹²⁰. Quelques courriers sont envoyés cette même année au ministère du Travail, notamment en provenance du syndicat de Toulouse¹²¹. Mais c'est une circulaire du gouvernement Blum du 16 janvier 1947 concernant la prolongation de la durée du travail qui semble déclencher véritablement au début de l'année 1947 le processus de protestation auprès des pouvoirs publics.

Cette circulaire, prise dans le but d'accroître la production et de lutter contre la pénurie, permet d'augmenter la durée hebdomadaire du travail par l'utilisation d'heures supplémentaires¹²². Dans le commerce de détail alimentaire, son application revient à faire passer la durée du travail du personnel de vente au-delà de 46 heures. Elle pose donc immédiatement problème dans ce secteur. Elle suscite de nombreuses plaintes de la CGT et occasionne un conflit aigu dans les établissements Félix Potin¹²³.

de l'épicerie lors de son XXIIème congrès tenu à Lille en mai 1925. Ces vœux sont adressés aux ministres des Finances, du Travail, du Commerce, de l'Agriculture, de l'Intérieur et de la Justice. En 1914, la Fédération, créée en 1901, comptait 64 syndicats patronaux, dont celui de l'Épicerie française, répartis dans les départements avec un effectif total de 6.847 membres et représentait « un des plus importants groupements de l'alimentation française » (CAC 19840268, article 31, note de service de la Direction du Travail du 07/02/1914).

120 C'est ce que mentionne une lettre du 17 février 1947 adressée par le bureau de la section syndicale des établissements Félix Potin au Président du Conseil (CAC 19970308, article 1).

121 Le Syndicat des cadres, maîtrise et employés de l'Épicerie de détail de Toulouse écrit deux fois au ministre du Travail (Croizat) au sujet des équivalences en 1946. Il adresse en février 1947 une lettre au président du Conseil.

122 Nous n'avons pas trouvé le texte de cette circulaire dans les archives que nous avons consultées. Le très éphémère gouvernement Léon Blum (16 décembre 1946-16 janvier 1947) prend ce même 16 janvier une série de mesures, parmi lesquelles la promulgation par décret du premier plan. Il annonce aussi, toujours en janvier 1947, une baisse des prix autoritaire de 5 à 10 % (Jacques Chapsal et Alain Lancelot, *La vie politique en France depuis 1940*, Paris, PUF, 1979 (1^{ère} éd. 1966), pp. 136 et 138).

123 Les archives se rapportant à ce conflit se trouvent dans CAC 19970308, article 1, dossier « différent Potin ».

31 – L’effet levier du conflit « Félix Potin »

La direction de Félix Potin a appliqué la circulaire et porté la durée de présence du personnel de vente de 46 heures à 51 heures, sans avoir au préalable consulté le Comité d’établissement des succursales, ni respecté la procédure de la loi du 25 février 1946 : celle-ci prévoit que les heures supplémentaires peuvent être utilisées sur autorisation de l’inspection du Travail, après avis des organisations syndicales ouvrières. Cette politique du fait accompli déclenche une réaction immédiate de la CGT : celle-ci conteste que les recommandations de la circulaire soient applicables dans le commerce de détail et elle saisit du problème les services du ministère du Travail, ainsi que la présidence du Conseil. Visiblement, la CGT voit dans le conflit Potin une occasion pour tenter d’obtenir la suppression des heures d’équivalence. C’est en tout cas ce que montre la chronologie du conflit que l’on peut reconstituer grâce aux notes de service et aux courriers conservés aux archives :

3 février : un inspecteur divisionnaire du Travail de la 1^o circonscription de Paris, M. Piton, reçoit une délégation CGT composée de quatre employés des établissements Potin, membres du comité d’établissement, du secrétaire de la Fédération de l’alimentation et des secrétaires du Syndicat général de l’alimentation de la région parisienne.

4 février : un membre du cabinet du ministre du Travail, M. Le Quéré, reçoit une délégation CGT de « Travailleurs de l’Alimentation boutiquière », conduite par un secrétaire de la Fédération nationale des travailleurs de l’alimentation.

6 février : le même inspecteur reçoit le secrétaire général de la maison Potin, accompagné du secrétaire général de la Confédération nationale des commerces et industries de l’alimentation. Les deux audiences ayant fait apparaître des thèses inconciliables, une réunion élargie du comité d’établissement est décidée pour le 11 février.

7 février : lettre de la Fédération nationale des travailleurs de l’alimentation au ministre du Travail lui demandant d’enclencher la procédure de révision des décrets de 1937 pour supprimer les heures d’équivalence et de réunir à cette fin une commission paritaire.

7 février : lettre du Syndicat général de l’alimentation de la région parisienne au président du Conseil protestant contre la décision de la direction de Félix potin et réclamant la révision des décrets de 1937 pour supprimer les 6 heures d’équivalence.

7 février : un courrier identique est envoyé au ministre du Travail.

11 février : réunion élargie du comité d’établissement des succursales Potin en présence de l’inspecteur du travail chargé de la section, de la directrice départementale du Travail, Mademoiselle Raffy, et des secrétaires du Syndicat général de l’alimentation et de la Fédération de l’alimentation. La direction et les représentants des employés maintiennent leur position.

12 février : rapport de 4 pages de la directrice départementale du Travail adressé au ministre du Travail dans lequel elle rend compte du conflit Potin et demande dans quel sens le différent doit être tranché, non sans avoir rappelé l’enjeu de la question et indiqué sa position de principe : « La question me semble d’importance. Elle dépasse le cadre des établissements Potin et se pose dans l’état économique actuel à peu près dans tout le commerce de détail. Tant que la masse de produits mis à la disposition des consommateurs ne sera pas augmentée de façon sensible [...] y a-t-il lieu d’imposer aux employés des heures supplémentaires dont l’utilité n’apparaît pas ? ».

17 février : lettre du bureau de la section syndicale des établissements Potin au président du Conseil signalant le mécontentement qui règne parmi le personnel des succursales et

menaçant de passer à « l'action directe » : « Devant l'absence de réactions officielles, nous nous rendons compte de la puissance du patronat de l'Alimentation et de l'appui qu'il trouve auprès des ministres et hommes politiques. Nous rendant compte des avantages que peut procurer l'action directe, et bien que ce moyen de pression ne nous semble devoir être employé qu'en dernier ressort, nous sommes déterminés à en user pour arriver au but que nous nous sommes fixés et qui est l'abrogation de l'inique arrêté POMARET¹²⁴ du 27 avril 1937 ».

17 février : nouvelle lettre du Syndicat général de l'alimentation de la région parisienne au président du Conseil s'étonnant que ce dernier n'ait pas « répondu à la partie de la lettre concernant les équivalences dans les boutiques d'alimentation et ailleurs ». Le président du Conseil transmet cette lettre au ministre du Travail le 25 février et lui demande « de bien vouloir examiner cette démarche avec tout l'intérêt désirable ».

19 février : lettre du Syndicat général de l'alimentation de la Région parisienne au président du groupe parlementaire communiste. Cette lettre qui a été transmise au ministre du Travail est adressée par l'attaché de cabinet au Directeur du Travail le 26 mars pour que celui-ci y réponde « de toute urgence ».

22 février : lettre de la Fédération nationale des travailleurs de l'alimentation au directeur du Travail, M. Jaussaud, indiquant que M. Le Quéré, du cabinet du ministre du Travail, demande à la Fédération de se mettre en rapport avec lui pour la convocation d'une commission paritaire. Cette lettre porte une mention manuscrite du 26 février : « Réponse à la signature de M. Le Quéré indiquant que cette question ne peut être réglée qu'au cours de la discussion de la convention collective ».

25 février : nouvelle lettre du Syndicat général de l'alimentation de la région parisienne au ministre du Travail l'informant du démarrage d'un mouvement revendicatif dans les usines et entrepôts d'alimentation et demandant l'intervention du ministre sur les équivalences, y compris dans les boutiques.

20 mars : lettre du directeur du Travail, M. Jaussaud, au secrétaire du Syndicat général de l'alimentation de la Région parisienne, en réponse au courrier du 7 février, annonçant le lancement de la procédure de révision des décrets de 1937 sur la question de l'équivalence : « [...] les organisations patronales et ouvrières intéressées seront invitées incessamment, par la voie du Journal Officiel, à donner leur avis sur cette question dans un délai d'un mois ».

La modification des décrets est effectivement mise en chantier par le ministère du Travail en avril 1947. Il fait paraître au Journal Officiel du 1^{er} avril un avis de consultation des organisations patronales et ouvrières et réunit en juin une commission paritaire. La stratégie de la CGT qui consistait à faire du conflit Potin un levier pour obtenir le lancement de la procédure de révision des décrets de 1937 est donc couronnée de succès. Mais ce succès sera sans lendemain. Contrairement à ce qui s'était passé lors de l'élaboration des décrets de 1937, le ministère du Travail n'opère aucun arbitrage entre les points de vue opposés des syndicats patronaux et ouvriers. Il se cantonne dans un rôle de chambre d'enregistrement et renvoie la décision à plus tard. Le formalisme de la procédure a été respecté, mais la réunion de la commission paritaire a l'allure d'un coup d'épée dans l'eau.

124 Il y a peut-être ici confusion de date. Un courrier de la Confédération nationale des commerces et industries de l'alimentation fait allusion à Pomaret, ministre du Travail du 27 juin au 12 juillet 1940 et auteur à ce titre d'une lettre reconnaissant que la durée du travail dans les magasins de détail alimentaires était bien fixée à 48 heures par semaine (voir plus loin).

32- Le lancement de la procédure de révision des décrets de 1937 : l'occasion d'une reprise du débat sur l'équivalence

L'avis d'ouverture de la procédure de révision des décrets de 1937 suscite de nombreux courriers de la part des organisations de salariés. On trouve ainsi dans le dossier conservé aux archives 42 lettres d'avis envoyées au ministère du Travail par des syndicats locaux ou des fédérations de l'alimentation¹²⁵ : 23 viennent de la CGT, 18 de la CFTC et 1 de la CGC. Côté patronal, on trouve seulement 12 lettres - pour moitié venant de l'alimentation générale et pour moitié du commerce spécialisé -, mais 6 sont adressées par des structures nationales qui écrivent au nom de l'ensemble de leurs adhérents. L'ensemble de ces courriers, ainsi que le compte-rendu de la commission paritaire, forme un matériau intéressant, non seulement parce qu'il contient les arguments déployés en faveur ou contre la suppression de l'équivalence, mais aussi parce qu'il fournit quelques informations sur la manière dont les décrets de 1937 ont été appliqués dans les entreprises du commerce de détail alimentaire. Sur le premier aspect, l'impression qui se dégage à la lecture des documents est que le véritable débat sur l'équivalence n'a pas eu lieu en 1937 mais se déroule 10 ans plus tard, en 1947. Sans doute faut-il voir là un indice *a posteriori* que ce sont bien les conflits internes au patronat du commerce qui ont dominé les débats en 1937.

321 – Les analyses convergentes de la CGT et de la CFTC

En 1947, les courriers de la CGT sont donc les plus nombreux. Ce sont aussi les plus structurés. Ils développent une argumentation commune. La suppression de l'équivalence est une revendication nationale et il semble bien que la fédération nationale ait fourni un modèle de lettre aux syndicats locaux, que ceux-ci reprennent plus ou moins littéralement et intégralement.

La plupart des lettres démarrent en évoquant l'ancienneté de l'opposition de la CGT à l'équivalence, dès la parution des décrets en 1937, et les mouvements de grève qui ont eu lieu à ce moment-là dans plusieurs villes de France.

Elles s'efforcent ensuite de montrer que les « 46 heures de présence » correspondent en réalité à 46 heures de travail effectif et que les 6 heures au-delà des 40 heures devraient être considérées comme des heures supplémentaires et payées comme telles, « de façon à mettre les Travailleurs de l'Alimentation boutiquière sur le même pied que les Travailleurs des autres commerces et industries ». Deux exemples étayent cette démonstration. Celui des vendeuses dans les charcuteries de détail qui, « quand elles n'effectuent pas la vente, sont occupées au lavage de la boutique, de la vaisselle de la boutique et même à la couture pour la maison, au repassage et au lavage du linge ». Celui des vendeuses de l'épicerie qui, « en dehors de la vente, effectuent : le pesage et la mise en paquet de certaines marchandises (sel, farine, etc.) ; le réapprovisionnement des rayons, le chargement et le déchargement des voitures de livraison ; le nettoyage des locaux, des rayons, des glaces, des vitres, etc. ; le collage des tickets ; la préparation des commandes ». Le syndicat de Nice, où un accord de suppression des heures d'équivalence a été trouvé dans la charcuterie (voir ci-dessous), se singularise en développant un argumentaire extrêmement vivant et percutant qui entend démonter point par point l'argument patronal des « heures creuses ». Le passage mérite d'être cité en entier, tant il fait

125 Sans compter les lettres émanant de syndicats de commerces alimentaires spécialisés (charcuterie, boucherie, crèmerie, etc.)

contraste avec le peu d'imagination déployée par les organisations syndicales dans les débats de 1937.

- L'argumentaire du Syndicat général de l'alimentation de Nice (CGT)
contre l'argument patronal des heures creuses –

« [...] S'il y a parfois dans le courant de la journée un léger ralentissement dans l'activité des rayons de vente d'un établissement donné, ce retard est bien vite compensé par les ventes s'effectuant durant les heures d'affluence au cours desquelles le vendeur ou la vendeuse se dépense sans compter et travaille pour deux. Alors, une question à poser au Patronat : ces heures de travail accéléré, les paie-t-il double ou triple ? Non ! Elles ne sont pas majorées. On ne comprend pas pourquoi, dans ces conditions, les heures creuses, en supposant qu'il y en ait, doivent continuer à être compensées par l'octroi à l'employeur d'heures gratuites tandis que les heures de travail intense sont payées sans majoration au salarié. L'injustice est évidente.

D'autre part, ces heures creuses existent-elles réellement ? Pour nous, c'est une pure invention du patronat. C'est ce que nous avons pu établir à la suite d'une enquête menée dans de nombreuses maisons d'Alimentation à Nice :

Partout le personnel affecté à la vente avait son emploi du temps judicieusement établi par le patron, qui savait remplir ces « heures creuses » par un travail aussi abondant que varié tel que : nettoyage permanent, comptage et collage des tickets, travaux divers de manutention, portage et roulage des marchandises, lavage et remplissage de tous flacons, travaux d'écriture, etc.

S'ils occupent bien leurs employés, les patrons de l'Alimentation savent encore appliquer les heures de dérogation à du personnel autre que celui affecté à la vente. Témoin, cet employeur niçois qui faisait faire les six heures supplémentaires gratuites à son caviste, sous le prétexte que le volume des ventes ne lui permettait pas de lui faire tirer du vin tous les jours du matin au soir !

Mais, même si l'on admettait la réalité de ces heures « creuses », pourquoi le salarié en devrait-il faire lui-même les frais ? Existeraient-elles de son fait ? Non ! Il n'a donc pas à en supporter les conséquences et fournir des heures gratuites à l'employeur, heures qu'il passe hors de chez lui et sous la dépendance et l'autorité de l'employeur.

Les heures creuses ne pourraient être que la conséquence de la trop grande extension des heures d'ouverture des magasins de vente et non leur cause.

En outre, étant donné la pénurie de main-d'œuvre, qui se fait déjà sentir dans notre Pays, on ne pourrait admettre plus longtemps que des employeurs ne sachent utiliser pleinement la main-d'œuvre qui est mise à leur disposition (ce qui, nous en sommes convaincus, n'est pas un grief à adresser au Patronat de l'Alimentation car il s'y entend à utiliser son personnel et n'applique les heures de dérogation que parce qu'elles lui sont gratuites).

Nous avons signé un accord le 17 octobre 1946 à Nice avec le Syndicat des Patrons Charcutiers de cette ville et aux termes duquel les heures de dérogation sont supprimées. Nous avons simplement demandé aux dits employeurs de choisir entre les deux solutions suivantes : ou bien faire en sorte que le personnel affecté à la vente ne fasse strictement que la vente à l'exclusion de tout autre travail (ce qui l'aurait changé de ses habitudes), ou bien la suppression des heures de dérogation gratuites. Les représentants patronaux ont accepté sans difficulté cette deuxième solution. Ils ont été compréhensifs.

Nous sommes persuadés, Monsieur le Ministre, que vous rendrez les autres tout aussi compréhensifs, en leur supprimant ce cadeau dont ils profitent depuis trop longtemps déjà sur le dos de leurs employés, et en faisant en sorte que les vendeurs de l'Alimentation puissent enfin, comme les autres salariés, bénéficier des avantages de la semaine des quarante heures, à l'obtention de

laquelle ils ont contribué au même titre que leurs camarades de travail. [...] ».

Extrait de la lettre du Syndicat général de l'alimentation de Nice (CGT) du 22 avril 1947 adressé au ministre du Travail suite à l'avis paru au Journal Officiel du 1^{er} avril 1947 (CAC 19970308, article 1).

Enfin, les lettres de la CGT s'attachent à réfuter par avance l'argumentation patronale consistant à dire que la suppression de l'équivalence entraînerait une augmentation des charges difficile à supporter, en particulier en raison de marges bénéficiaires insuffisantes. Un premier argument est fourni par l'existence d'accords locaux établissant le paiement des heures de présence¹²⁶ et de pratiques du même ordre dues à l'initiative de certains employeurs « plus compréhensifs et plus sociaux » : nulle part le paiement des heures de présence, même majoré, n'a entraîné de faillite d'entreprise. Un deuxième argument est tiré du cas des grandes maisons d'alimentation dont le chiffre d'affaires a beaucoup augmenté par rapport à la situation d'avant-guerre et qui tirent profit de la faiblesse des charges dans le secteur. Le syndicat de Paris ajoute à ce propos que les effectifs ont diminué par endroits de 40 % par rapport à ceux d'avant-guerre.

Les courriers de la CFTC n'ont pas de trame commune aussi marquée que ceux de la CGT, même si certaines formules se retrouvent dans plusieurs lettres de syndicats et si la grande majorité d'entre eux adoptent la même position (suppression de l'équivalence). On trouve néanmoins deux lettres demandant simplement une réduction de l'équivalence, l'une à 43 heures (Syndicat de Laval) et l'autre à 42 heures (Syndicat de Lille). La fédération nationale CFTC¹²⁷ ne semble donc pas avoir joué un rôle d'entraînement ou de coordination en direction des syndicats comparable à celui tenu par la fédération CGT. La lettre de la fédération CFTC est d'ailleurs assez tardive : elle date du 29 avril ; dix lettres (sur dix-sept) ont déjà été envoyées à cette date par des syndicats¹²⁸. L'argumentaire déployé par la fédération nationale en faveur de la suppression de l'équivalence et du retour au régime commun des 40 heures reprend même des passages entiers des lettres du syndicat de la région parisienne et de celui de Voiron, dans l'Isère : l'équivalence établie en 1937 ne tenait pas suffisamment compte du travail effectué par le personnel de vente en dehors de la vente, « tel que rangement, nettoyage, ouverture et fermeture des magasins ». L'organisation du rationnement a encore augmenté les tâches des vendeurs : manipulation, découpage et collage des tickets de rationnement, calcul exact des rations, pesée exacte des rations pesées par petites quantités, etc. Dans cette conjoncture de dirigisme économique, le temps de présence des vendeurs correspond donc plus que jamais à un temps de travail effectif et la « tolérance » accordée par le décret du 27 avril 1937 doit être supprimée.

Deux syndicats CFTC se livrent par ailleurs à une comparaison de la situation du personnel de vente de l'alimentation avec celle d'autres catégories professionnelles. La

126 Accord de la laiterie parisienne (paiement presque intégral des heures de présence des vendeuses) ; accord de la charcuterie de Nice du 17 octobre 1946 (suppression des heures d'équivalence).

127 Fédération française des syndicats chrétiens d'employés, techniciens et agents de maîtrise. La lettre est signée par Madeleine Tribolati, la secrétaire générale adjointe, dont on retrouve le nom parmi ceux des membres de la Commission supérieure des conventions collectives.

128 Le dernier courrier d'un syndicat CFTC date du 30 mai. À titre de comparaison, la fédération nationale de la CGT a envoyé sa lettre au ministre du travail le 11 avril. L'envoi des courriers des syndicats CGT s'échelonne ensuite du 18 au 30 avril.

première comparaison, faite par le syndicat de Saint-Quentin dans l'Aisne, porte sur le rythme de travail : pourquoi le repos est-il considéré comme partie intégrante du rythme de travail de l'ouvrier d'industrie, mais pas de celui du personnel de vente ? La seconde comparaison, établie par le syndicat de Montpellier, s'intéresse au mode de rémunération de plusieurs catégories salariées : elle est particulièrement intéressante parce qu'elle pointe un élément central, quoique très peu abordé, dans la négociation des règles de durée du travail ; mais on peut remarquer qu'elle passe complètement sous silence une des spécificités de la rémunération des vendeurs dans le commerce, la commission sur les ventes. Comme la lettre du syndicat CGT de Nice, ces deux lettres introduisent donc à leur tour des éléments inédits par rapport au débat de 1937.

- La situation du personnel de vente comparée à celle d'autres catégories de salariés :
rythme de travail (1) et mode de rémunération (2) –

(1) « Si nous prenons pour exemple un ouvrier travaillant sur une chaîne de fabrication, ce dernier fournira un effort constant, calculé en fonction des possibilités de l'être humain, travail organisé ne nécessitant qu'une faible dépense physique, problème essentiellement d'actualité pour obtenir une production maximum pour un effort minimum. Si nous observons l'ouvrier dans l'industrie en général, nous remarquons que dès lors que des efforts importants lui sont demandés, il s'en suit une trêve lui permettant un repos nécessaire en tout point comparable à celui accordé involontairement au personnel affecté à la vente. »

(2) « Les soi-disants « moments de calme » dans un magasin de vente ne peuvent en aucune façon justifier la thèse des tenants des 46 heures. En effet, nous pourrions objecter :

1°) - qu'en ce qui concerne les dactylographes ou les employés de bureau, par exemple, leur salaire est bien établi sur une journée complète de huit heures quel que soit le travail accompli par eux,

2°) - qu'un garçon de courses est rétribué non pas en fonction des courses quotidiennes qu'il effectue, mais bien à la journée, la quinzaine ou au mois pour un temps théorique de travail de 8 heures,

3°) - que, pour un ouvrier payé à la pièce, si, par extraordinaire, la matière première vient à manquer dans la journée, et que l'ouvrier ne puisse par conséquent pas œuvrer, l'heure est payée à l'ouvrier encore qu'il n'ait pas travaillé.

Il ne devrait donc pas y avoir deux poids et deux mesures, et il serait souhaitable que les employés d'Alimentation préposés à la vente, rentrent désormais dans les catégories normales des salariés au mois ».

Extraits de deux lettres de syndicats CFTC adressées au ministre du Travail suite à l'avis paru au Journal Officiel du 1^{er} avril 1947 : (1) lettre du Syndicat des employés de Saint-Quentin (Aisne) du 29 avril 1947 ; (2) lettre du Syndicat chrétien de l'alimentation de Montpellier du 28 avril 1947 (CAC 19970308, article 1).

Les organisations patronales s'opposent bien sûr à la suppression de l'équivalence. Mais elles le font dans des termes eux aussi renouvelés par rapport à ceux du débat de 1937. Un changement de taille s'observe également par rapport à la situation de 1937 : l'impression d'une relative unité patronale. Celle-ci transparait dans les courriers reçus par le ministère du Travail comme dans la composition de la délégation patronale à la commission paritaire du 3 juin. Deux organismes seulement siègent à la commission, aux côtés des deux délégations ouvrières, CGT et CFTC : La Confédération nationale des commerces et des industries de l'alimentation (CNCIA) et la Fédération des syndicats des maisons d'épicerie de détail et d'alimentation générale. Ces deux organismes sont des groupements d'adhérents qui couvrent à eux deux l'ensemble du commerce alimentaire, y compris le commerce de gros. La CNCIA notamment, dont nous ignorons la date de création, regroupait en 1939 quarante syndicats, fédérations ou confédération patronales, comptant parmi les plus importants du secteur. Figurent à cette date sur la liste des adhérents de cette époque, pour le secteur de l'alimentation générale de détail : la Fédération des syndicats de l'Épicerie française, présidée par M. Hemier, le Syndicat général des maisons d'alimentation à succursales de France et le Syndicat des maisons d'alimentation générale¹²⁹. Il est donc possible que l'expérience de la division patronale de 1937 ait suscité en retour chez les patrons du commerce une volonté de rapprochement et de coordination de leur action. Pour un patronat habitué à obtenir de larges dérogations dans l'application des lois sociales, l'épisode 1936-1937 n'a pu que représenter une brusque rupture. Dix ans après, l'adaptation à la nouvelle donne semble avoir été faite. La délégation patronale de 1947 est certes largement aussi étoffée que celle de 1937 puisqu'elle compte 18 membres¹³⁰, contre 22 et 11 dans chacune des deux commissions de 1937 (Seine ; autres départements). Mais les représentants des deux groupements sont cette fois les seuls à intervenir, à une exception près. Le contraste avec la tour de Babel patronale de 1937 est énorme.

Il est vrai aussi que les enjeux sont moins nombreux qu'en 1937, puisque seule l'équivalence est discutée. La mise à distance des rapports concurrentiels entre commerces n'en est que plus aisée. Les entreprises intégrées de l'époque (coopératives et succursalistes) n'apparaissent pas dans le débat : étant déjà les plus proches de la norme des 40 heures en 1937, elles sont sans doute les moins concernées par une éventuelle suppression de l'équivalence et n'ont rien à revendiquer sur d'autres fronts. Ce sont donc davantage les intérêts des entreprises indépendantes, petites et moyennes, qui sont défendus, sans que ceux des plus grandes s'en trouvent lésés. Or cette défense s'impose d'autant plus que c'est une interprétation libérale des décrets de 1937 sur l'équivalence qui a prévalu.

Les documents d'archives montrent en effet que les organisations patronales ont, dès la parution des décrets de 1937, cherché à obtenir la pérennisation des mesures transitoires en matière d'équivalence¹³¹. On lit ainsi dans le bulletin de la CNCIA de janvier 1939 : « On était en droit d'espérer que le gouvernement, pour les commerces de détail de l'alimentation, aurait,

129 *Bulletin de la Confédération nationale des commerces et des industries de l'alimentation*, N°54, janvier 1939 (CAC 19970308, article 1). Compte tenu de la numérotation du bulletin et du rythme de parution (10 numéros en 1938), on peut estimer que le bulletin a été créé en 1933. La CNCIA existait donc déjà en 1937.

130 Ce chiffre est approximatif : il est établi à partir de la liste manuscrite des membres participants à la commission paritaire du 3 juin, sur laquelle l'appartenance syndicale n'est pas toujours repérable ou déchiffrable. Nous avons compté 12 membres de la CGT (contre 4 et 1 dans les deux commissions de 1937) et 3 pour la CFTC, qui ne siégeait pas en 1937.

131 Soit : 48 heures de présence dans le département de la Seine jusqu'au 30 septembre 1937 ; 50 heures pendant trois mois, puis 48 heures les trois mois suivants dans les autres départements.

dans ses récents décrets, rendu légale la situation de fait existante, fixant à 48 heures dans la Seine et à 50 heures dans les autres départements, la durée de présence correspondant à 40 heures de travail effectif. Il n'en a rien été. Les décrets du 31 décembre 1938 ont seulement autorisé le relais et le roulement et fixé l'amplitude de la journée ou de la demi-journée de travail, sans toucher à la durée de présence du personnel. C'est une lacune regrettable qu'il conviendrait de combler au plus tôt »¹³².

Aucune modification des décrets n'intervient par la suite. Mais les 48 heures de présence restent pourtant la pratique établie¹³³, reconnue comme telle par le ministre du Travail au début de 1940, comme nous l'apprend la lettre du Syndicat des maisons d'alimentation générale de France :

« Néanmoins, la durée du travail dans les magasins de détail [...] est demeurée en fait fixée à 48 heures par semaine, et cette situation a été officiellement reconnue comme régulière par la lettre du 2 février 1940 signée par M. POMARET, Ministre du Travail, à l'occasion de l'application du décret du 27 février 1937 sur le prélèvement de 40 % sur les heures supplémentaires.

Cette situation considérée comme normale, tant par les commerçants que par le personnel, a été maintenue jusqu'à la publication de la circulaire TR 91 du 27 octobre 1945 qui prévoit l'application pure et simple des décrets du 27 avril 1937 [...] »¹³⁴.

C'est donc d'abord au nom de l'ancienneté du fait établi et par l'affirmation de sa légitimité sociale et politique, que les organisations patronales s'opposent à la suppression de l'équivalence. C'est une manière de dire que la barrière légale des 46 heures de présence, si elle a eu le mérite de faire admettre le caractère intermittent du travail de vente et de l'inscrire dans un texte, n'a jamais été suffisante et qu'il ne peut être question de passer en dessous. L'effort imposé aux patrons en 1937 ne peut être renouvelé.

Le deuxième argument patronal consiste à pointer l'impossibilité où les placerait la suppression de l'équivalence de respecter l'amplitude minimum d'ouverture des magasins d'alimentation fixée à 9 heures par un arrêté interpréfectoral du 30 décembre 1942 : 40 heures hebdomadaire de travail réparties sur 6 jours donnant une durée journalière de 6 heures 40. Or, le roulement, autorisé depuis 1938, n'est guère possible pour les petites entreprises qui ne disposent pas d'assez de personnel. Quant au paiement d'heures supplémentaires, il n'est pas envisageable économiquement pour le commerce de détail alimentaire.

Les organisations patronales avancent en effet que la suppression de l'équivalence créerait une augmentation des salaires et des charges de l'ordre de 30 %. Cette augmentation n'est pas supportable dans un contexte d'économie dirigée, « où le Ministre de l'Économie Nationale, poursuivant sa politique de baisse, ne fait que réduire les taux de marque et tout spécialement ceux du détaillant qui ont été ramenés depuis 1939 de 30 à 18 % pour un volume d'affaires qui a diminué dans la proportion de 40 % . [...] Elle amènerait incontestablement la ruine des commerçants de détail de l'Alimentation, qui conscients de leur rôle, répondent au besoin des consommateurs en écoulant à des prix légaux la production agricole et industrielle

132 « Le régime du travail dans l'Alimentation », *Bulletin de la Confédération nationale des commerces et des industries de l'alimentation*, N°54, janvier 1939, p. 406 (CAC 19970308, article 1).

133 Il est impossible d'estimer dans quelle mesure. Les courriers de syndicats adressés au ministre du Travail après l'avis du J.O. signalant un dépassement des 46 heures sont en tout cas rares (trois sont dans ce cas). Mais l'heure n'était peut-être pas à la dénonciation des abus.

134 Extrait de la lettre du 28 avril adressée au ministre du Travail suite à l'avis paru au Journal Officiel du 1^{er} avril 1947. La lettre de la CNCIA datée du 22 avril donne la même information : « Or, il faut bien reconnaître que la durée de présence de 48 heures a été maintenue jusqu'en octobre 1945 » (CAC 19970308, article 1).

des denrées alimentaires, et par là même, concourent au retour de l'équilibre économique du Pays»¹³⁵.

C'est donc très logiquement que les organisations patronales demandent, lors de la commission paritaire du 3 juin, que la décision sur l'équivalence soit prise dans un cadre élargi, après consultation des ministères intéressés par la question, l'Economie Nationale et le Ravitaillement.

Le représentant du ministère du Travail, M. Aragon¹³⁶, qui n'a pas exprimé sa position tout au long des débats de la commission paritaire, ne rend aucun arbitrage à ce moment-là. Il renvoie à une décision ultérieure du gouvernement « susceptible de concilier les intérêts en présence ».

33 – Les attermolements du ministre du Travail et l'ajournement de la réforme de l'équivalence

Or, ces intérêts sont difficilement conciliables. Le ministère du Travail a de plus à gérer un dossier dont les enjeux dépassent ses attributions, comme l'ont très bien compris les organisations patronales. Dans un courrier en date du 5 juin 1947, M. Aragon rend compte au ministre du Travail, Daniel Mayer, des arguments des organisations ouvrières et patronales et présente trois solutions possibles pour trancher le différend, assorties de ses observations :

- Supprimer complètement l'équivalence 46-40 heures : on donnerait satisfaction aux organisations ouvrières, mais la mesure entraînerait un surcroît de charges pour les commerçants qu'il estime de l'ordre de 25 % ;

- Ramener l'équivalence de 46-40 à 42-40 : cette solution a sa préférence car elle ménagerait les deux parties et, surtout, réaliserait « l'unité du régime de travail » dans l'ensemble des entreprises du commerce de détail, alimentaire et non alimentaire ;

- Faire varier l'équivalence selon l'importance de la localité, par exemple de 42 heures dans les grandes villes à 44 heures dans les autres, en s'inspirant du régime en vigueur dans les salons de coiffure : cette solution, bien qu'elle tienne compte des différences de conditions d'exploitation des magasins selon la densité de population, lui paraît compliqué à appliquer.

Il informe également le ministre de la nécessité, avant toute décision, de consulter le ministère de l'Economie Nationale « étant donné que les employeurs ont lié les revendications ouvrières à la question des taux de marques ». Il demande aussi son accord pour solliciter l'avis de l'inspection du Travail sur les solutions envisagées.

Cet accord intervient seulement fin août, en dépit d'une relance faite par M. Aragon fin juillet. Les réponses des inspecteurs divisionnaires sont données durant le mois de septembre. Tous les inspecteurs se prononcent en faveur de la solution préconisée par le ministère du Travail et se rangent à ses raisons : elle réaliserait un compromis équilibré et assurerait une égalité de traitement entre employés du commerce de détail qui leur semble juste¹³⁷. Cette

135 Extrait de la lettre du Syndicat des maisons d'alimentation générale de France adressée le 28 avril au ministre du Travail suite à l'avis paru au Journal Officiel du 1^{er} avril 1947 (idem).

136 Chef du 2^e bureau de la direction du Travail, sous-direction des salaires et des conditions de travail.

137 L'inspecteur divisionnaire de la 11^{ème} circonscription à Marseille écrit à ce sujet : « En effet, les conditions de travail sont les mêmes, sinon plus pénibles. Par ailleurs, les salaires légaux sont inférieurs » (CAC 19970308, article 1).

unanimité ne doit pas masquer des divergences d'opinion sur le bien-fondé de l'équivalence. Cinq inspecteurs - sur les douze dont les lettres ont été conservées aux archives -, ne se prononcent pas quant au fond sur cette question. Deux Inspecteurs divisionnaires estiment que le principe de l'équivalence est justifié (Bordeaux et Strasbourg). Cinq seulement insistent sur le fait que la durée de présence correspond entièrement à du travail effectif et donnent des arguments à l'appui de cette idée. La directrice départementale qui était intervenue dans le conflit Potin et qui répond pour la 1^{ère} circonscription de Paris, Mlle Raffy, fait à ce sujet un constat sans appel :

« La première chose à faire, à mon avis, est d'examiner s'il y a « caractère intermittent » du travail dans les magasins de vente au détail de denrées alimentaires. Je crois pouvoir dire non sans hésitation, m'appuyant non seulement sur mes constatations personnelles mais aussi sur les rapports très nets des Inspectrices du travail. Il y a, sans aucun doute, « intermittence de vente », mais il n'y a pas « intermittence de travail ». Dans aucune boutique de l'alimentation, sauf peut-être dans certains magasins très spécialisés tels que les confiseries-chocolateries, il n'y a d'heures creuses pendant lesquelles le personnel vendeur reste inoccupé. En dehors du service de la clientèle, les vendeurs assurent en effet le nettoyage de la boutique ou de leur rayon, la mise en rayon ou en étalage extérieur des marchandises qu'il faut chaque matin sortir des caves, des réserves ou des glacières et qu'il faut y replacer le soir, la vérification des fruits, des légumes, de manière à ne présenter à la vente que des denrées intactes et à en assurer la conservation, la préparation des emballages, le contrôle des fiches de vente, le comptage et souvent le collage des tickets, bref tous les travaux principaux ou accessoires de la vente. Il faut penser aussi que la distribution des produits contingentés complique et prolonge le travail des vendeurs qui, en temps normal, servaient par litre, kilogramme ou livre des marchandises qu'ils débitent actuellement par 100 grammes.

J'estime donc pouvoir conclure que, sauf dans de rares exceptions, le personnel fait 46 heures de présence, 46 heures de travail et touche un salaire de 40 heures. ».

Le ministre du Travail sollicite parallèlement l'avis de son collègue de l'Economie Nationale, André Philip, dans une lettre datée du 23 août 1947 préparée par M. Aragon. André Philip répond un mois plus tard, le 23 septembre, qu'il ne donne pas son agrément à la réforme proposée. Il reconnaît la justesse de l'argumentation patronale sur l'impossibilité d'augmenter les charges qui pèsent sur leur activité, compte tenu de la réduction des taux de marque qui leur est imposée par le gouvernement. Il se prononce donc en faveur du *statu quo*, au nom de la politique de stabilité des prix¹³⁸ et du soutien à apporter plus particulièrement en ce domaine aux grands établissements de vente au détail :

« L'application de la réforme que vous proposez me paraît donc prématurée. Dans les circonstances actuelles, elle aggraverait les difficultés que rencontrent notamment les grands établissements de vente au détail dont l'intervention sur le marché constitue un facteur essentiel de stabilité des prix ».

Se trouve ainsi posée un principe qui va dicter durablement l'attitude des gouvernements successifs et bénéficier dans les années qui vont suivre aux entrepreneurs qui vont créer la grande distribution : le soutien aux acteurs de l'industrie et du commerce qui paraissent les plus à mêmes de moderniser l'économie du pays et de lutter contre la pénurie et l'inflation ; la préférence accordée, dans cette optique, aux grandes entreprises.

138 Rappelons que les prix des produits alimentaires doublent entre août 1946 et mai 1947 (Richard F. Kuisel, *Le capitalisme et l'État en France. Modernisation et dirigisme au XX^e siècle*, Paris, Gallimard, 1984, (1^{ère} édition : Cambridge University Press, 1981), p. 392).

Dès la réponse de l'Économie, tout est prêt pour que le ministre du Travail prenne sa décision. Pourtant, celle-ci n'intervient qu'en septembre 1949, soit deux ans plus tard.

Dans l'intervalle, M. Aragon, qui reçoit les courriers des organisations ouvrières réclamant la réponse du ministère, relance plusieurs fois le ministre, sans succès : on trouve dans les archives sept notes de rappel au ministre ou à son directeur de cabinet. L'une d'elles, en date du 10 mars 1948, mentionne la réponse annotée du directeur de cabinet à la note précédente du 11 décembre 1947 : « Attendre ». Le mot semble bien résumer toute la stratégie du ministre du Travail.

Comment expliquer ces atermoiements ? Il est possible que le ministre du Travail ait espéré obtenir un nouvel avis, favorable cette fois à la réforme, du ministre de l'Économie. Laisser passer du temps, c'est se donner une chance de pouvoir peut-être représenter l'affaire dans un contexte économique plus favorable, moins inflationniste notamment. Un courrier sollicitant à nouveau cet avis, signé par M. Lambert, le directeur du Travail, est effectivement envoyé le 1^{er} juin 1949. Si cette hypothèse stratégique est juste, elle souligne le manque d'autonomie décisionnelle du ministère du Travail à l'égard de l'Économie, en même temps que l'échec de la stratégie attentiste du ministre de Travail. Mais peut-être cette stratégie traduit-elle davantage l'embarras du ministre, voire du gouvernement, à l'égard des revendications présentées et son hostilité à une réforme essentiellement portée par la CGT ? La décision qu'il prend finalement se range à l'avis réitéré de *statu quo* du ministre de l'Économie. Mais elle va au-delà de la justification économique à laquelle ce dernier s'était tenu au départ puisqu'elle affirme le bien-fondé du principe de l'équivalence 46-40¹³⁹. C'est donc une décision sans appel, très éloignée de la position de la direction du Travail et des avis de l'inspection du Travail et entièrement défavorable aux revendications des organisations ouvrières. On en trouve la teneur dans une lettre adressée le 19 septembre 1949 au secrétaire général de l'Union des syndicats chrétiens d'employés, techniciens et agents de maîtrise de la région parisienne :

« J'ai l'honneur de vous faire connaître que M. le ministre des Finances et des Affaires Economiques, dont j'ai cru devoir solliciter l'avis, au sujet de cette question, en raison des conséquences susceptible d'entraîner la suppression et même la réduction, de l'équivalence 46-40 dont il s'agit, a formulé certaines objections à la demande de révision que vous avez présentée.

J'estime avec lui que l'équivalence 46-40 dans les commerces alimentaires, correspondait, à l'époque, à une cadence spéciale de travail, laquelle ne semble pas avoir augmenté. Supprimer ou réduire cette équivalence dans les dits commerces reviendrait à fausser l'équilibre établi entre les efforts demandés aux salariés des différentes branches professionnelles, et entraînerait des répercussions dans les branches où existent également des régimes d'équivalence.

D'autre part, M. le Ministre des Finances et des Affaires Economiques rappelle que la politique actuelle du Gouvernement repose essentiellement sur une recherche de la stabilité des salaires, afin que puisse s'exercer une pression sur les prix. Or, dans la conjoncture actuelle, il y a un intérêt évident à maintenir les prix de détail des denrées alimentaires au niveau le plus bas possible.[...] ».

139 Nous ne disposons malheureusement pas du courrier de réponse du ministre des Finances à celui du 1^{er} juin 1949. Il est donc impossible de savoir en l'état qui, du ministre des Finances ou du Travail, prend l'initiative d'affirmer le bien-fondé de l'équivalence.

3 - 4 1947 : échec ou partie remise ?

La modification des décrets de 1937 reste donc en suspens, en dépit des protestations et des relances des organisations syndicales. L'épisode de 1947 va marquer un véritable coup d'arrêt à l'expression des problèmes liés à la réglementation de la durée du travail dans le commerce de détail. Durant toutes les années 1950 et même encore au début des années 1960, ces problèmes semblent en effet disparaître de la scène sociale et économique. On n'en trouve en tout cas pour ainsi dire pas trace dans les archives du ministère du Travail. Ce n'est que dans les années 1960 que la modernisation du commerce, entamée dès les années 1950, va susciter leur réapparition.

La modernisation du commerce produit en effet un bouleversement considérable du paysage commercial. Les magasins se transforment avec le développement de la vente de produits industriels en libre-service, avec le recul de la spécialisation des boutiques par famille de produits et avec la création de « grandes surfaces » de vente. L'intégration des fonctions de gros et de détail s'accélère également, ainsi que la concentration du secteur. Enfin, on voit se développer des politiques commerciales basées sur une offre de prix bas (le *discount*) qui rompt avec la pratique des prix imposés par les industriels.

Certaines de ces transformations posent très directement des problèmes d'application des décrets de 1937 sur la durée du travail dans le commerce de détail, notamment pour ce qui a trait à la définition du personnel de vente et à la classification des magasins en alimentaire ou en non alimentaire. L'apparition des magasins en libre-service, par exemple, transforme une partie du personnel des magasins en « employés libre-service », davantage occupés à l'approvisionnement des rayons qu'à la vente des produits. Sont-ils, dès lors, soumis au régime des équivalences ? Le développement de moyennes ou de grandes surfaces de vente proposant des produits de consommation courante vient, quant à lui, remettre en cause la frontière qui semblait bien établie entre commerces alimentaires et non alimentaires.

Toutes ces questions renvoient en fait à une évolution profonde de la situation du commerce de détail que l'on peut caractériser en deux points. Premièrement, la progression du salariat au sein du commerce de détail. Les salariés comptent à peine pour la moitié des actifs occupés de ce secteur en 1954. Ils représentent presque les deux tiers de cette population en 1975¹⁴⁰. Deuxièmement, l'entrée en scène d'entreprises qui étaient absentes des négociations des décrets du commerce alimentaire en 1937 et des débats de 1947 et qui vont compter parmi les principaux acteurs de la modernisation du commerce. Il s'agit moins des entreprises succursalistes, dont le patronat reste toujours aussi discret, bien que ce soit pour d'autres raisons. Les entreprises succursalistes sont en effet pleinement engagées dans le mouvement de modernisation du commerce. Elles sont même à cette époque le principal acteur de l'ouverture des supermarchés. Au fur et à mesure de ces ouvertures, elles deviennent des employeurs ayant à gérer la main-d'œuvre salariée de ces magasins, numériquement croissante. Elles sont donc cette fois pleinement concernées par les décrets de 1937 du commerce de détail alimentaire, ce qui était moins le cas tant qu'elles employaient surtout des gérants pour tenir leurs boutiques¹⁴¹

140 Et les trois quarts en 1990. Données des recensements de la population de 1954, 1975 et 1990 tirées de : Claude Quin, « L'appareil commercial français », *art. cit.* ; *La France des commerces*, Ministère du Commerce et de l'Artisanat, 1988 ; « L'emploi dans le commerce de 1982 à 1990 », *Insee Première*, N° 302, mars 1994.

141 Un signe de cette transformation se trouve d'ailleurs dans l'assouplissement des conditions statutaires d'adhésion au syndicat patronal, qui intervient en 1964 : là où les statuts de 1954 imposaient de faire gérer toutes les succursales par des mandataires, ceux de 1964 ne prévoient plus qu'une proportion de 25 % des points de vente. Cette condition ainsi que celle obligeant les entreprises adhérentes à posséder un minimum

Si les entreprises succursalistes ne se manifestent pas, c'est donc, selon tout vraisemblance, parce que le régime instauré par les décrets de 1937 leur convient. Ce sont en fait des entreprises issues surtout du commerce non alimentaire qui s'invitent dans les années 1960 dans le débat, avec des motivations ou des stratégies qui peuvent être variées. Le patronat des grands magasins souhaite pouvoir pratiquer des ouvertures en nocturne et bénéficier pour ce faire d'un régime d'amplitude de la journée de travail plus souple. Son objectif est d'obtenir une révision du décret de 1937 concernant le commerce de détail non alimentaire. Par ailleurs, les entreprises créant des grandes surfaces, dont beaucoup viennent du commerce non alimentaire et dont les magasins sont classés comme tels, souhaitent toutes pouvoir bénéficier du décret du commerce alimentaire, en particulier pour ce qui concerne l'amplitude de la journée de travail ou le travail le dimanche.

La modernisation du commerce correspond donc à une transformation radicale des rapports de concurrence entre commerçants : à l'opposition traditionnelle entre le petit commerce indépendant et les entreprises les plus intégrées, s'ajoute cette fois une concurrence très vive entre les entrepreneurs engagés dans modernisation du commerce et qui se recrutent aussi bien dans l'alimentaire que dans le non alimentaire. Il n'est donc pas étonnant de voir les acteurs patronaux se saisir à nouveau de la question de la durée du travail dans les années 1960. Effectivement, on assiste durant cette décennie à la montée en puissance de revendications patronales sur tous les aspects de réglementation de la durée du travail qui conditionnent les horaires d'ouverture des magasins (notamment l'amplitude de la journée de travail et le travail le dimanche).

La question de la durée du temps de travail redevient du même coup, plus que jamais, un domaine d'intervention du ministère du Travail, ainsi que du ministère de l'Économie. Mais elle devient une question de plus en plus compliquée à gérer : non seulement de nouveaux problèmes sont apparus, mais encore la prise en compte de l'équilibre concurrentiel entre commerces devient d'une grande complexité. Du côté du ministère du Travail, le dossier de la durée du travail a bel et bien l'allure d'un dossier encombrant à propos duquel le ministère ne cesse de temporiser, qu'il renvoie à des enquêtes à venir, à l'établissement en cours de la nouvelle nomenclature des activités économiques par l'INSEE ou qu'il laisse à l'inspection du Travail le soin de trancher au cas par cas. Quant au ministère de l'Économie, si son soutien aux entreprises modernisatrices ne fait pas de doute, son intervention n'apparaît pas aussi décisive qu'en 1947. Aucun des décrets de 1937 concernant le commerce de détail ne sera modifié.

L'idée que la négociation collective doit prendre le relais et que les problèmes liés à la durée du travail doivent être résolus non plus par décret, mais par l'établissement de conventions collectives nationales de branche n'arrive pourtant pas à s'imposer, contrairement à ce qui s'était passé en 1950 pour les salaires. La longue tradition d'intervention de l'État en la matière - doublée, dans le cas du commerce, du souci de guider la modernisation du secteur-, l'analyse, enfin, que fait le ministère du Travail de la résistance patronale à l'établissement de conventions collectives nationales dans ce secteur, expliquent probablement cette difficulté.

de cinq succursales deviennent de plus presque facultatives : une entreprise adhérente peut présenter au comité directeur du syndicat la candidature d'une entreprise ne remplissant pas ces deux conditions. Le syndicat change également de nom en 1964 et devient le « Syndicat général des maisons d'alimentation et d'approvisionnement à succursales de France », puis, en 1970, le « Syndicat national des maisons d'alimentation et d'approvisionnement à succursales » (CAC 19760124, article 840 : dossiers de syndicats patronaux dans l'alimentation).

4 – Les effets de la modernisation du commerce: une démultiplication des problèmes liées à la réglementation de la durée du travail dans les années 1960

Trois problèmes vont particulièrement être posés au ministère du Travail au cours de la décennie 1960. La diffusion du libre-service tout d'abord remet en question l'équivalence établie pour le personnel de vente des commerces alimentaires. Le développement des grandes surfaces vendant aussi bien des produits alimentaires que non alimentaires pose des problèmes de leur rattachement à l'un des décrets de 1937, problèmes particulièrement aigus compte tenu des différences importantes entre ces décrets. Enfin, le patronat des grands magasins, qui cherche à ouvrir plus longtemps ses magasins, met à l'ordre du jour une révision des décrets dans le commerce non alimentaire.

Ces problèmes ne sont pas indépendants. Le libre-service, s'il se diffuse dans tous les formats de magasins, est une formule de vente systématiquement employée dans les grandes surfaces et le problème de l'équivalence se trouve en fait surtout soulevé dans ces magasins. La demande du patronat des grands magasins ne peut, quant à elle, se comprendre indépendamment de la concurrence générée par les grandes surfaces se mettant à vendre à leur tour « tout sous un même toit », mais à des prix beaucoup plus bas que les grands magasins. Enfin, le rattachement des grandes surfaces à tel ou tel décret réglant la durée du travail est un élément central de la concurrence que se livrent les entreprises qui en ouvrent. La recherche de solutions à ces problèmes s'en trouve forcément compliquée, comme nous allons le constater en examinant le traitement de deux de ces problèmes : la suppression de l'équivalence et la classification des grandes surfaces.

41 – La remise en cause de l'équivalence par la diffusion du libre-service.

Le problème de l'adaptation du régime de l'équivalence des décrets de 1937 à des magasins fonctionnant en libre-service est soulevé dès le début des années 1960 par des organisations syndicales et par plusieurs directeurs départementaux du Travail. Dans ces magasins, la plus grande partie du personnel de vente est remplacée par du personnel, moins nombreux, faisant tout au long de la journée de la manutention et pour lequel l'application de l'équivalence 46-40 ne se justifie pas. Plusieurs courriers de directeurs départementaux adressés au ministre du Travail dressent ce constat et suggèrent que soit envisagée la suppression de l'équivalence par une modification des décrets de 1937. Ils demandent aussi au ministre quelle position ils doivent adopter. La réponse est donnée par le Directeur Général du Travail, Pierre Laurent, au nom du ministre : prenant prétexte du fait que de nombreuses situations risquent de ne pas être tranchées, elle renvoie au service de l'inspection du Travail le soin d'apprécier dans chaque cas si la durée de présence maximum de 46 heures peut ou non être exigée. Elle indique également l'outil réglementaire qui doit permettre de faire cette appréciation : la circulaire du 3 avril 1939 qui a donné la définition du personnel de vente :

« Celui qui, occupé par des opérations de vente proprement dites ou à des opérations qui se rattachent directement et immédiatement à la vente, est en contact direct avec le public.

Parmi ce personnel, figurent, outre les vendeurs, les chefs de rayons, les inspecteurs, les caissiers, les agents chargés du service des ascenseurs, ainsi que les agents occupés à l'emballage des marchandises qui viennent d'être achetées et qu'emportent les clients.

Par contre, selon la dite circulaire, les garçons de magasins affectés spécialement à l'emballage de marchandises qui doivent être livrées ultérieurement à la clientèle, les agents affectés aux services administratifs, à la comptabilité, à l'exécution de commandes reçues par correspondance ou par téléphone, à la réception et au rangement des marchandises dans les salles où le public n'a pas accès, à l'entretien des installations (électriciens, peintres, etc...) ne sont pas soumis au régime exceptionnel applicable au personnel de vente prévu par la disposition précitée de l'article »¹⁴².

L'outil est à l'évidence bien peu adapté à la classification des employés de libre-service, qui rangent les marchandises aussi bien dans les réserves que dans les rayons, souvent en présence des clients. Que le ministère incite ces services à l'utiliser ne peut que vouloir dire qu'il ne souhaite pas avoir à traiter à nouveau le problème de l'équivalence. Cette position est maintenue quelques années¹⁴³. Deux éléments vont cependant la faire évoluer : la multiplication des grandes surfaces, le fait que les problèmes posés par l'équivalence se retrouvent dans d'autres secteurs. Le ministère ne peut pas continuer à ignorer le problème.

La suppression des régimes d'équivalence dans les secteurs d'activité où elles sont en vigueur est mise à l'ordre du jour en 1965. Le ministre du Travail demande à ses services de mettre au point un projet allant dans ce sens.

Une note de 21 pages est rédigée par un directeur départemental du Travail faisant le point sur l'utilisation de l'équivalence dans les secteurs du commerce de détail, de la coiffure, de l'hospitalisation privée et des cliniques de son ressort et discutant les solutions proposées par le ministre pour y mettre fin¹⁴⁴. Cette note souligne avec force que l'équivalence n'est plus du tout adaptée au mode d'exploitation actuel des commerces et qu'elle constitue en particulier pour le personnel des commerces alimentaires dont les salaires sont très bas une « injustice flagrante ». Elle rappelle que sa suppression est, avec le relèvement des salaires, le problème numéro 1 des organisations syndicales dans ce secteur. Elle nous apprend que c'est dans ce secteur du commerce que l'équivalence est la plus utilisée par les employeurs : dans la population d'enquête, 25 % seulement des salariés concernés par ce régime sont au régime des 40 heures, alors que c'est le cas de 60 % de ceux du commerce de détail non alimentaires. Seule une toute petite minorité d'employeurs (6 établissements sur les 348 enquêtés, qui se recrutent parmi les plus grands), y a renoncé, alors que c'est la majorité dans le commerce non alimentaire. C'est donc dans ce secteur que la situation est la plus délicate puisque la suppression brutale des équivalences auraient une répercussion sur les salaires de l'ordre de 13 %, difficile à supporter pour les entreprises de moins de 10 salariés. Le directeur départemental se range donc pour ce secteur à une des solutions proposées par le ministre - la suppression des équivalences dans les établissements de plus de 10 salariés -, à condition qu'il ne s'agisse d'une première étape et que la suppression soit étendue dans un délai d'une année à tous les établissements.

Une réunion des inspecteurs divisionnaires, qui ont rendu au préalable des rapports, a

142 Lettre du 19 mai 1960 du ministre du travail (signée par Pierre Laurent, directeur général du Travail) au directeur départemental du Travail de l'Hérault (CAC 19970308, article 1). La définition donnée par la circulaire évoque d'assez près la division du travail qui existait encore à cette époque dans les grands magasins, avec ses services de livraison, d'expédition des commandes faites sur catalogue, etc. Il est donc assez probable qu'elle ait été formulée suite au décret du 31 décembre 1938 qui introduisait l'équivalence 42-40 pour le personnel de vente des commerces non alimentaires et aux réclamations que ce décret a dû susciter dans les grands magasins.

143 On trouve la même réponse dans des courriers adressés aux directeurs départementaux en 1961, 1963.

144 Cette note n'est pas datée et n'a pas d'en-tête. Elle est rédigée très vraisemblablement par le directeur départemental de Toulouse qui a enquêté dans son département (CAC 19970308, article 5).

lieu le 22 octobre 1965. L'unanimité se fait très vite sur le fait qu'il faut supprimer l'équivalence dans l'ensemble du commerce de détail, quitte à prévoir un délai pour les entreprises de moins de 10 salariés du commerce alimentaire. Une nouvelle fois pourtant, le projet de réforme de l'équivalence reste au point mort. Peut-être est-ce cette fois parce que l'apparition de problèmes plus généraux, liés à la diffusion des grandes surfaces, incitent le ministère à envisager un traitement global de la réglementation de la durée du travail dans le commerce de détail.

42 - Les grandes surfaces : des magasins alimentaires ou non alimentaires ?

L'apparition des grandes surfaces crée en effet un problème redoutable d'application des décrets de 1937 du commerce de détail. Elles vendent, dans des proportions souvent voisines, des marchandises alimentaires comme non alimentaires, participant à un processus caractéristique de la modernisation du commerce, que les experts nomment à cette époque la « désécialisation des boutiques ». Doivent-elles, dans ces conditions, être considérées comme des commerces alimentaires ou non alimentaires ? Dans la seconde moitié des années 1960, les grandes surfaces sont suffisamment nombreuses pour que la question se pose de plus en plus fréquemment et remonte au ministère du Travail.

Les documents d'archives montrent que cette question se pose en fait surtout pour des cas de grandes surfaces ouvertes par des entreprises d'origine non alimentaire (succursalistes et magasins populaires), ainsi que pour ceux de magasins populaires qui se transforment, par ajout de rayons, en « commerces multiples »¹⁴⁵. Les grandes surfaces ouvertes par des entreprises d'origine alimentaire semblent, par contre, laissées à l'écart de ce genre d'interrogation. Aucune affaire concernant les entreprises succursalistes alimentaires, par exemple, ne figure dans les archives. C'est donc essentiellement en fonction de l'origine commerciale des entreprises que les grandes surfaces semblent être considérées comme appartenant au commerce alimentaire ou non alimentaire.

Or, l'enjeu de cette classification est, on le sait, considérable. Être classé en alimentaire permet en effet à un magasin de fonctionner avec le bénéfice des décrets de 1937 se rattachant à ce secteur, c'est-à-dire d'être ouvert plus longtemps chaque jour et durant la semaine : répartition du travail sur 6 jours contre 5 ; amplitude de durée de travail de 13 heures contre 11 ; plus grande latitude d'ouverture le dimanche. L'avantage en matière d'équivalence est ici secondaire, comme cela était déjà le cas en 1937 pour les entreprises intégrées. On comprend donc que les entreprises soient désireuses d'obtenir pour leurs grandes surfaces le classement comme magasin alimentaire.

Un exemple concernant les « commerces multiples » se trouve dans un courrier du 13

145 Rappelons que les magasins populaires ont été créés à la fin des années 1920 en France par les entreprises de grands magasins, sur le modèle de ce qui s'était passé aux Etats-Unis à la fin du XIX^e siècle. Ils vendaient à l'origine une gamme restreinte de produits non alimentaires, « à prix unique ». Après la seconde guerre mondiale, une partie importante des grands magasins provinciaux abandonnent le modèle du grand magasin parisien au profit de celui des magasins populaires (Claude Quin, *Physionomie et perspectives d'évolution de l'appareil commercial français (1950-1964)*, Paris, Gauthier-Villars, 1964, p. 179). L'ouvrage d'Anne-Sophie Beau consacré au Grand Bazar Lyonnais offre un exemple de ce type de reconversion (*Un siècle d'emplois précaires*, op. cit., pp. 244-249). Les entreprises de magasins populaires continuent à faire évoluer leur parc de magasins dans les années qui suivent (implantations de rayons non alimentaires) et se mettent à ouvrir également des grandes surfaces sur le modèle des supermarchés américains. Elles sont donc, à côté des entreprises succursalistes et des grossistes alimentaires ou encore de groupements d'indépendants, mais dans une moindre proportion, une des composantes du commerce participant à la modernisation du secteur.

janvier 1966 adressé au ministre du Travail par le directeur des Bouches-du-Rhône. Le directeur répond à l'envoi d'une circulaire du 14 décembre 1965 sur les conditions de travail des employés du commerce qui demandait aux services de l'inspection de veiller au respect des prescriptions en vigueur sur la durée du travail dans les commerces de détail non alimentaires. Il saisit l'occasion pour lui exposer les problèmes croissants de classification des magasins de vente auxquels il se heurte, exemple bien documenté et chiffré à l'appui :

« A titre d'exemple pour l'année 1965, la Société Centrale d'Achats dont relèvent 256 magasins populaires (Prisunic, Monoprix, Uniprix, Baze, etc.) annonce un chiffre d'affaires se répartissant à raison de 47,2 % en denrées non alimentaires et 52,8 % en denrées alimentaires. Pour les principaux magasins marseillais, nous constatons également que le personnel occupé directement ou indirectement à la vente des produits alimentaires, est maintenant bien souvent en nombre un peu supérieur à celui occupé à la vente des autres produits. Or, sauf pour les magasins récemment créés, ces établissements étaient traditionnellement des commerces de denrées non alimentaires. Maintenant et surtout en raison de la concurrence, ces établissements envisagent d'appliquer les prescriptions concernant les commerces alimentaires beaucoup plus libérales, ce qui ne va pas sans soulever de vives protestations des organisations syndicales d'employés. [...]

Aussi paraît-il absolument indispensable que soient revues et harmonisées les réglementations concernant ces deux types de commerce, pour la durée de présence évidemment, mais surtout pour les amplitudes individuelles et collectives »¹⁴⁶.

Dans la réponse qu'il fait pour le ministre, le directeur général du travail, J. Chazelle, reconnaît l'existence du problème et la nécessité qu'il y aurait d'établir une nouvelle réglementation « pour tous les établissements pratiquant de nouvelles formes de commerce » ; il informe le directeur que l'administration centrale procède à une étude allant dans ce sens, mais qu'il est exclu, compte tenu des consultations nécessaires à l'élaboration des textes réglementaires, qu'un décret puisse être pris dans des délais rapprochés. C'est donc aux services déconcentrés de gérer le problème. On peut remarquer que l'application des conseils donnés à ce sujet au directeur des Bouches-du-Rhône reviendrait *de facto*, le cas échéant, à satisfaire la partie patronale sur ce qui constitue pour elle l'enjeu principal, l'amplitude horaire :

« Dans l'éventualité où les établissements du commerce non alimentaire concrétiseraient leur intention d'obtenir une nouvelle classification, il conviendrait de veiller soigneusement à ce que les intérêts de salariés ne se trouvent pas lésés.

J'estime, sous réserve de l'interprétation souveraine des tribunaux, qu'en la circonstance les droits acquis des salariés ne sauraient être remis en question ~~même~~¹⁴⁷ en ce qui concerne le régime d'équivalence, du moins sous son aspect incidence sur les salaires.

Sur le point particulier de l'amplitude, il serait peut-être plus difficile de l'opposer à l'application des dispositions régissant le commerce alimentaire, mais vos services devront intervenir avec tous les moyens de pression dont ils disposent pour obtenir que des accords paritaires soient signés, comportant des compensations si l'augmentation de la durée du travail est établie.

Il conviendra de me tenir au courant de toute évolution dans cette affaire »¹⁴⁸.

Sur un point au moins, la réponse de J. Chazelle est comparable à celle faite quelques années plus tôt par son prédécesseur sur le problème de l'équivalence : l'inspection du Travail

146 CAC 19970308, article 1.

147 La rature figure dans la lettre.

148 CAC 19970308, article 1.

doit se débrouiller, sans qu'on sache de quels « moyens de pression » elle pourrait disposer. Elle en diffère sur tout le reste. Le directeur du travail est en effet parfaitement au courant de l'importance du problème qui se pose et l'administration centrale essaye effectivement de le résoudre. Non sans difficultés.

Deux notes importantes traitent en 1966 et en 1967 des problèmes posés par la réglementation de la durée du travail dans les commerces de détail. La première, datée du 7 avril 1966, est justement signée par J. Chazelle. Sous le titre « Problèmes posés par l'ouverture des établissements commerciaux », elle fait le tour en 14 pages de ces problèmes, rappelle les démarches entamées et discute des solutions possibles. La seconde, de même volume, est un rapport d'enquête commanditée en novembre 1966 par le ministre du Travail (en fait le 3^{ème} bureau « Relations professionnelles et réglementaires » de la sous direction des conditions de travail) au Directeur Régional de la 1^o circonscription de Paris, M. Villaret, dans le but de « savoir, avec précision, comment la réglementation actuelle est appliquée ».

La note de Chazelle, comme le « rapport Villaret » datant du 23 mars 1967, abordent les problèmes posés par les « nouvelles formes de commerce » ou encore les « formes modernes de commerce, c'est à dire les commerces multiples du type magasins populaires, avec leur double activité, alimentaire et non-alimentaire ». Tous deux plaident en faveur de l'adoption d'un nouveau décret 40 heures, spécifique à ces commerces, et regroupant en fait l'ensemble du grand commerce, comme le montre la définition du champ d'application proposée dans les deux textes : « Il serait défini par référence à la dernière nomenclature de l'INSEE et comprendrait les grands magasins, les magasins populaires, Monoprix, Uniprix, les supermarchés, les libre-services occupant un nombre à déterminer de salariés »¹⁴⁹. Sur ce dernier point, le rapport Villaret place la barre à 10 salariés. Sauf en ce qui concerne l'amplitude de durée du travail, fixée à 12 heures, les modèles proposés sont très proches du décret de 1937 du commerce non alimentaire et prévoient la suppression pure et simple de l'équivalence.

Qu'est-ce qui motive une telle orientation, à première vue surprenante puisque, au lieu d'unifier les décrets du commerce de détail, elle en crée un troisième ? Deux éléments semblent jouer.

En premier lieu, la volonté de régler sans attendre et d'un coup l'ensemble des problèmes liés à classification des grandes surfaces (équivalence, amplitude, ouverture le dimanche et en nocturne), en ménageant au mieux les demandes des parties : celles du patronat des grandes entreprises non alimentaires en matière de latitude d'ouverture (succursalistes, magasins populaires, mais aussi grands magasins qui agissent pour obtenir la possibilité d'ouvrir en nocturne) ; celles des organisations syndicales sur la suppression des équivalences. Aucun des deux rapports n'anticipe la résistance pourtant très prévisible, si ce projet était mis en discussion, des entreprises issues du commerce alimentaire qui bénéficient apparemment sans difficulté du classement alimentaire pour les grandes surfaces qu'elles ouvrent et qui n'auraient aucune raison d'adhérer à un projet de décret moins avantageux pour elles.

En second lieu, l'espoir que ce décret aura un effet d'entraînement sur l'ensemble du commerce de détail, produisant à terme l'extinction naturelle des décrets de 1937. J. Chazelle écrit à ce sujet dans sa note : « En outre, on pourrait prévoir que des arrêtés ministériels pris sur demande des Organisations Patronales et Ouvrières intéressées étendraient à d'autres catégories de magasins les dispositions dudit décret »¹⁵⁰. Peut-être les tentatives avortées du passé de réforme des décrets de 1937 sont-elles encore dans les mémoires ministérielles. Mais c'est surtout la conviction que les partenaires sociaux n'arriveront pas à conclure des conventions

149 Note de J. Chazelle, p. 11 (CAC 19970308, article 5).

150 Idem.

collectives nationales incluant le sujet épineux de la durée du travail qui joue ici. La voie réglementaire du décret reste, dans ces conditions, la plus réaliste :

« Cependant, il ne faut pas se dissimuler que la conclusion d'une convention collective à caractère général sera très difficile à obtenir ; d'autre part, quand bien même les négociations aboutiraient-elles dans certains secteurs particuliers, des questions seraient nécessairement réservées, et en raison des dispositions législatives existantes, ces Conventions collectives, incomplètes ou dérogeant à des dispositions réglementaires, ne seraient pas susceptibles d'extension »¹⁵¹.

Ce « troisième décret » a donc toute l'apparence d'une « troisième voie », celle dont on attend qu'elle offre une voie de sortie dans une situation bloquée par la multiplicité d'enjeux divergents. Pour le ministère du Travail, la période est en tout cas visiblement à la recherche effervescente de solutions, et aussi aux tâtonnements. Deux avant-projets de décrets sont élaborés en 1966. Ils sont très différents l'un de l'autre, mais ils ont en commun, contrairement aux rapports Chazelle et Villaret, de proposer un décret unique pour le commerce de détail.

Les mêmes hésitations se retrouvent concernant le type de solution à retenir. Si la voie réglementaire du décret apparaît constamment comme la meilleure dans divers courriers de l'administration du Travail¹⁵², comme tenu du jugement porté sur la faible capacité des partenaires sociaux à s'engager dans des négociations collectives d'ampleur, cette solution se heurte à la difficulté où se trouve le ministère d'exercer son arbitrage. L'impossibilité qu'éprouve le ministère de se tenir à l'écriture d'un seul projet de décret le montre suffisamment. La situation a tout de l'impasse.

Plus encore que celui de la classification des grandes surfaces, le dernier dossier important de cette décennie qu'a à traiter le ministère durant cette période – la demande des patrons des grands magasins d'obtenir une amplitude de durée du travail plus importante – est révélateur de cette valse-hésitation. Le patronat avait lui-même suggéré de modifier l'article 3 du décret d'avril 1937 du commerce non alimentaire, en supprimant la notion d'amplitude collective, tout en gardant pour les salariés le bénéfice de l'amplitude individuelle de 10 heures. Plusieurs autres solutions sont envisagées, mais celle-ci a le soutien du ministre des finances, Valéry Giscard d'Estaing. Elle n'aboutit pourtant pas.

Parce qu'il implique aussi le ministère des Finances, ce dernier dossier permet de voir que ces hésitations ne sont peut-être pas l'apanage du ministère du Travail, mais du gouvernement tout entier qui ne doit plus seulement arbitrer entre les intérêts du petit et du grand commerce, mais aussi tenir compte de la concurrence au sein de ce dernier. Or, si la solution conventionnelle apparaît utopique aux yeux du ministère, c'est pourtant celle que va adopter une partie du patronat du commerce de détail : celui des entreprises créatrices des grandes surfaces. D'une certaine manière elles réalisent le projet des rapports Chazelle et Villaret : opérer un traitement séparé du grand commerce. Mais elles le font à leur manière, en tenant soigneusement à distance le patronat des grands magasins, ce qui leur permet de pouvoir continuer à bénéficier de l'amplitude réservée au commerce alimentaire.

151 Idem.

152 On trouve encore en 1973 une lettre d'un conseiller technique du ministre, A. Camy, au directeur général du Travail où l'on peut lire : « Comme il est apparu illusoire d'attendre que l'harmonisation des deux réglementations s'opère par la voie contractuelle, Monsieur le Ministre d'Etat a demandé que soit préparé un décret dont les dispositions s'appliqueraient indistinctement aux établissements en cause quelle que soient la nature des denrées mises en vente ». (lettre du 31 janvier 1973, CAC 19780308, article 5).

Conclusion - la solution conventionnelle de 1969 dans le grand commerce alimentaire : l'alliance des entreprises modernisatrices et la mise à distance du ministère du Travail

Cette solution devient effective en mai 1969 pour une partie du commerce de détail alimentaire avec l'établissement de deux CCN couvrant le grand commerce alimentaire et négociées conjointement, l'une pour les entrepôts et l'autre pour les magasins.

Du côté patronal, ces CCN sont négociées par les entreprises les plus engagées dans le mouvement de modernisation du commerce alimentaire, les unes issus du succursalisme alimentaire, les autres du commerce de gros alimentaire, d'autres encore du commerce non alimentaire (succursalistes, grands magasins ou magasins populaires de province). Trois des principaux organismes patronaux signataires des CCN représentent cette triple origine.

L'établissement de la CCN des magasins d'alimentation générale résout le problème des équivalences, donnant ainsi satisfaction à une vieille revendication salariale : elle prévoit la suppression immédiate des heures d'équivalence pour les vendeurs dans les magasins d'une surface de vente de plus de 1000 m² et leur disparition progressive - à raison de deux heures par an - pour les magasins plus petits.

C'est une concession peu coûteuse puisque cette pratique s'était déjà répandue dans une bonne partie des entreprises appartenant aux organismes signataires de la CCN et que la suppression de l'équivalence permettait de niveler sur ce point la concurrence entre les grandes surfaces alimentaires. Mais l'établissement de la CCN contribue surtout à ce que les supermarchés et les hypermarchés soient définitivement identifiés comme faisant partie du commerce alimentaire et donc assujettis au décret de 1937 de ce secteur pour les règles concernant la répartition des heures de travail et l'amplitude de la journée de travail. La définition stabilisée des termes de supermarchés et d'hypermarchés date d'ailleurs de cette époque et vient entériner cette représentation -

Le règlement de la question de la durée du travail par la voie conventionnelle est donc un des enjeux qui pousse le patronat du grand commerce alimentaire naissant à négocier les deux conventions collective de 1969. Ce règlement n'est bien sûr pas définitif et la durée du travail constitue jusqu'à aujourd'hui un des principaux objets de la négociation collective de la branche, le deuxième, si on s'en réfère au nombre d'accords signés, après celui des salaires. Mais 1969 constitue bien un changement important dans le rapport loi-négociation instauré en 1937, ainsi que dans la règle du jeu élaborée à cette époque. Dans le grand commerce alimentaire, le traitement de la durée du travail va désormais se faire à l'écart du ministère du travail, sans que celui-ci y trouve d'ailleurs à redire. Les politiques publiques de réduction du temps de travail liées à la lutte contre le chômage viendront plus tard, surtout à la fin des années 1990, perturber cet équilibre des relations professionnelles dans le grand commerce alimentaire.

Chapitre 6 :

La gestion des procédures d'extension dans le secteur du commerce alimentaire aujourd'hui

Comprendre la politique des pouvoirs publics en matière de régulation des relations professionnelles dans un secteur précis implique de ne pas limiter l'analyse aux seules déclarations officielles des intentions politiques. L'intervention de l'État dans la régulation de branche, c'est en effet aussi le traitement d'un dossier par une organisation administrative complexe. Quels sont les circuits exacts que suit le dossier ? Sur quelle base se fait la division du travail entre les différents bureaux et services qui vont coopérer au traitement du dossier ? Qui sont les agents qui sont en relations directes avec les acteurs de la branche ? Quelles expériences ont-ils des situations humaines dont ils traitent ? Comment se fait à la base et pour les quelques 280 conventions collectives nationales traitées par les services de la DRT la coordination avec les autres services de l'État ? Quel recours est fait aux informations et aux données recueillies par les autres services du ministère et notamment par les services déconcentrés de l'Inspection du Travail ?

C'est à l'occasion de l'analyse du traitement du dossier particulier qu'est celui du "commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire" que nous avons abordé ces diverses questions. Notre travail de base a consisté à dépouiller le dossier conservé par le service chargé de la gestion de l'extension. C'est-à-dire le suivi des deux conventions collectives nationales (magasins et entrepôts) depuis 1972 (date de leur extension) et celui de la convention collective nationale unique depuis 2002. A cette occasion nous avons pu rencontrer un certain nombre des acteurs qui ont aujourd'hui en charge la gestion de ce dossier – ou qui l'avaient lors de la période délicate de la fusion des deux conventions initiales.

Pour mieux comprendre les relations de l'organisation ministère du Travail dans son ensemble avec la branche professionnelle en question, nous nous sommes également intéressés au fonctionnement de ce segment de contacts de terrain qu'est l'Inspection du Travail. Sous deux angles particuliers que sont d'une part la formation que reçoivent les inspecteurs et notamment la place de la négociation collective dans cette formation et d'autre part le rôle d'information des autres segments du Ministère qu'assurent les sections d'inspection.

L'analyse que nous présentons mobilise donc plusieurs sources. En premier lieu, la lecture des pièces du dossier administratif permet déjà d'apprendre un certain nombre de choses sur le fonctionnement administratif d'un service. Quels sont les courriers que reçoit le ministère lors du traitement des dossiers d'extension et quel traitement en est fait ? Quels services respectent les délais de traitement et qui les dépassent ? En second lieu, nous avons pu vérifier la pertinence de ces hypothèses en les discutant, lors d'entretiens formels ou informels avec les

membres du service.

Pour ce qui concerne l'inspection du Travail, nous avons pu travailler sur les archives de l'INTEFP à Marcy l'Étoile. À l'occasion de ce travail de terrain, nous avons également mené quelques entretiens, là encore formels et informels. De plus nous avons cherché à comprendre comment se font et sont exploités les aperçus trimestriels. À cette occasion, nous avons été surpris de constater que personne n'était capable de nous indiquer un lieu où il serait possible de consulter une série complète de cette production. Dans les archives du conseiller de Sars¹⁵³ versées à Fontainebleau, on a pu trouver et consulter une partie de ces documents.

La méthode d'enquête que nous avons suivie, qui consiste à suivre un dossier précis et un seul, réduit fortement le nombre d'interlocuteurs concernés. Dans l'exposé qui suit, nous suivrons les points de vue qui nous ont paru être partagés et nous supprimerons donc les références précises à l'identité des locuteurs. L'exposé lui-même a été scindé en deux chapitres, le premier traitant des services centraux qui traitent des questions de l'extension des conventions collectives et de leurs avenants, le second consacré plus spécifiquement à l'analyse de la place de la négociation collective et de la connaissance des branches du commerce dans la formation des inspecteurs du Travail.

1) La DRT et les autres acteurs publics

Nombreux sont les acteurs publics qui sont susceptibles d'intervenir dans la régulation économique d'une branche en général et de celle-ci plus particulièrement. Compte tenu notamment de leur sensibilité aux questions de gestion des modes de concurrence entre firmes, l'intervention des instances européennes est tout à fait envisageable. On a vu dans l'historique retracé précédemment que, selon les périodes, le rôle et le poids du ministère en charge du Commerce avait pu être important au point de participer activement au blocage du processus de négociation d'une convention nationale à certains moments. On sait également que la régulation de l'activité commerciale et notamment des implantations a été et reste un des lieux d'intervention des acteurs préoccupés de l'aménagement du territoire, que ce soit au niveau des administrations centrales en charge de la coordination, des collectivités locales ou des élus locaux. Enfin, on peut imaginer que, dans le traitement de leurs différends par le ministère du Travail, les acteurs des relations professionnelles vont tenter de mobiliser tel ou tel acteur, et notamment par exemple des élus, pour soutenir et renforcer leur position.

On pourrait certainement allonger encore la liste des interlocuteurs susceptibles de s'immiscer dans la régulation de branche. Les résultats de l'observation montrent plutôt que leur nombre reste plutôt limité. Et les acteurs du ministère justifient ce phénomène par la spécificité et la technicité de leurs interventions et de leurs pratiques. On retracera donc les points saillants de cette idéologie professionnelle qui transparaissent dans leurs discours et qui permettent de comprendre comment se justifie à leurs yeux cette mise à distance des autres acteurs publics.

1-1 Quasi absence d'interventions extérieures.

Les dossiers d'extension de la branche du commerce à prédominance alimentaire ne gardent pas trace de l'intérêt qu'auraient porté à cette régulation de nombreux acteurs extérieurs. Et les agents que nous avons interrogés, à différents niveaux de la chaîne hiérarchique, confirment cette absence d'interventions.

Même le ministère de l'Économie et des Finances, dont un représentant siège à la

¹⁵³ CAC 940301 (1-19) DRT 1611-1629, notamment Articles 11-19 où sont les Aperçus régionaux sur les relations du travail, 1982-1992 et les notes du conseiller technique

Commission Nationale de la Négociation Collective, n'apparaît pas dans les dossiers d'extension. Le simple fait de leur intervention voire même de leur information, apparaît inenvisageable aux yeux de certains agents. D'autres sont plus nuancés, en envisageant leur intervention comme plausible dans les quelques branches particulières - électriques et gazières - dont ce ministère a la tutelle et donc où il serait à l'origine d'une part de la réglementation. En fait, ils pourraient être intéressés, mais ils ne le sont pas.

Certains vont plus loin dans l'interprétation. L'hypothèse que cette configuration est nouvelle et qu'elle correspond à un moment où, après les lois Raffarin Galland de 1996, on observe un durcissement de la réglementation économique de contrôle des relations des commerces alimentaire, et notamment des plus concentrés d'entre eux, avec leurs fournisseurs ne leur convient guère. Une telle coordination des segments de l'administration leur paraît peu plausible :

“ Méfiez-vous de la relation entre les deux hein ! Moi j'en mets ma main au feu : il n'y a pas de lien de causalité. ”

L'absence d'interventions extérieures constatées pourrait s'expliquer par le fait que notre dispositif d'enquête ne nous a pas amenés à observer les niveaux les plus élevés du ministère. L'image de l'intervention extérieure est en effet le plus habituellement celle d'une pression plus ou moins discrète par le biais des personnels politiques (ministres et membres du cabinet) ou de la haute administration (directeur). Pour que de telles interventions soient efficaces, il conviendrait toutefois qu'elles se traduisent en injonctions ou en recommandations sur les agents qui sont en charge de l'administration concrète du dossier. De plus, la pratique administrative, et on verra qu'elle est ici respectée, veut que les courriers concernant les dossiers d'extension, quel que soit le destinataire initial, soient traités effectivement par les agents du bureau en charge de la question, quitte à être ensuite remontés et ré-assumés par des instances hiérarchiques supérieures.

On observe bien des traces de telles interventions dans les années quatre vingt. Lorsque le Directeur des Relations du Travail décide de passer outre à une double opposition syndicale et d'étendre une disposition portant sur l'emploi au motif que cela correspond précisément à la politique souhaitée par le ministre de l'époque. Le fait même que nous retrouvions trace d'une telle intervention vient donc conforter l'hypothèse que l'absence de traces confirme les dires des agents : de telles interventions sont rares.

On peut remarquer également que nous n'avons pu observer aucune mention des autres acteurs non parisiens que ce soit les acteurs européens ou les acteurs locaux et régionaux.

La coordination aléatoire avec les autres directions du ministère :

À l'intérieur du ministère, voire un peu plus largement dans le périmètre de l'ensemble des administrations publiques centrales qui gèrent des questions “ sociales ” des relations existent, notamment du fait que ces administrations doivent participer au processus d'instruction des dossiers d'extension. L'examen des courriers échangés laisse cependant l'impression que ces relations se font sur un mode plutôt laconique et que la coordination est faible.

Les agents reconnaissent ce fait. Certains le revendiquent :

Q : Et la coordination avec les autres directions du ministère ?

R : Là elle ne se fait pas, il n'y a pas de coordination. Au stade décrit (précédemment), on a le monopole.

Mais le plus souvent, les agents insistent plutôt sur les connaissances interpersonnelles qui permettent d'établir des liens et de gérer cette coordination. La carrière des agents les amène

en effet à changer régulièrement de services et tout agent a donc pu ainsi établir des contacts personnels avec un grand nombre d'autres agents dans le ministère. Pour une part, la coordination entre les services et les directions dépend donc de la qualité des relations personnelles établies par les individus au gré des pérégrinations de leur carrière personnelle. Certains évoquent bien une époque antérieure où les relations entre services et entre directions (et notamment avec la direction en charge de l'emploi ou celles en charge de la formation professionnelle) à l'intérieur du ministère auraient été plus tendues, mais c'est pour ajouter très rapidement que ces temps de difficultés seraient aujourd'hui révolus.

1-2 Le droit comme défense professionnelle :

On peut cependant estimer que cette coopération interne au ministère se fait sur le fondement du respect de la professionnalité et du champ de compétences de chacun. C'est alors une certaine conception du droit et de la place de la DRT dans le processus de production de la norme juridique qui est le ciment sur lequel se fonde cette coopération des services.

1-2-1 La création de la norme législative comme activité noble

Le travail quotidien de la DRT n'est pas homogène et uniforme. On peut notamment distinguer deux grands types d'activités selon qu'il s'agit de suivre l'activité régulatoire et juridique d'autres niveaux de régulation ou qu'il s'agit de la production juridique propre du niveau national. Entre ces deux activités, la hiérarchie des valeurs est claire : ce qui est valorisé, *“ c'est la création de la norme, c'est-à-dire préparer les projets de loi et les projets de décret. ”*

Et ils n'apprécient guère lorsqu'on leur demande de se prononcer sur des textes produits par la négociation collective, au point que ça les “ déstabilise ”

“ Q : (vos collègues) ont plus l'habitude de faire du travail de production de textes de type législatif

R : Voilà

Q ... Que du travail d'examen de textes de type conventionnel ?

R : Oui pour eux ça les déstabilise ”

Les agents qui ont l'expérience d'avoir été en charge de l'extension ont parfois tendance à penser que leurs collègues des autres services comprennent mal la nature des textes de conventions collectives sur lesquels ils ont à se prononcer. Comme pour les inspecteurs du Travail décrits par Vincent Tiano, les produits de la négociation collective sont à leurs yeux moins valorisés que les produits de l'activité noble que constitue la production législative.

“ R : (...) Parce que parfois eux mêmes (les autres bureaux) ne comprennent pas notre démarche. En fait ils ont une vision très très juridique des choses. Et souvent d'ailleurs les observations qu'on nous fait c'est “ tel alinéa devrait être rédigé ainsi ”. Alors que nous à l'extension on n'a pas le pouvoir de faire réécrire un texte ; on ne peut pas leur dire non. On fait des réserves, des exclusions, mais on ne dit pas “ il faudrait que vous réécriviez comme ça ”. C'est la chose des partenaires sociaux et il n'y a pas à leur réécrire leur texte. Et ça, souvent, les bureaux ne le comprennent pas.

Q : Ici les bureaux ne comprennent pas ?

R : Ils ont beaucoup de mal à comprendre ça. Parce qu'en général ils font plutôt un travail législatif. Eux, ils vont participer à l'élaboration de textes. Et donc quand on leur demande leur avis sur des textes qui ont l'air très tendus, ils ont tendance à vouloir que ça corresponde exactement au texte de la loi et vont inciter à réécrire. Et souvent on fait un travail pédagogique avec les bureaux en leur disant, non on n'est pas là pour réécrire le texte, mais pour faire des réserves d'exclusion, exclusion si c'est une

disposition illégale elle ne sera pas applicable ou réserve pour rappeler les conditions dans lesquelles doit s'appliquer telle ou telle clause si il y a un problème d'interprétation si on peut l'interpréter différemment mais que, pour autant elle n'est pas illégale. Ca c'est quelque chose qui est très particulier ici. ”

Cette valorisation de l'activité de production de la norme législative peut déboucher sur une surévaluation de la puissance et de la légitimité des services du ministère, les autres acteurs du processus de production de la norme législative étant en quelque sorte passés au second plan. En témoigne ainsi ce lapsus significatif dans la bouche d'un interlocuteur réputé fin juriste :

“ C'est le directeur qui signe l'arrêté in fine, c'est l'arrêté qui a force de loi en fait ”

1-2-2 Le droit comme critère

La règle juridique, telle qu'elle a été élaborée par les services du ministère, est donc la norme par rapport à laquelle vont être évalués les textes conventionnels. L'accord des partenaires n'est que secondaire dans cette opération d'évaluation. L'unanimité des partenaires n'est ainsi qu'un indice qui permet de penser que les problèmes ont été vus et traités, mais, pas plus que la plus ou moins grande influence ou importance du secteur en question, il ne doit intervenir comme critère ultime pour l'évaluation de la pertinence des textes proposés à l'extension.

« R(...) En général si c'est signé par les cinq, on subodore que c'est une bonne convention. Mais effectivement, nous on l'examine sous l'aspect strictement juridique. Donc on fait des remarques en droit. Et après, en opportunité si ça pose des problèmes, à ce moment là on en discute avec le directeur au moment de cette “ préparation sous-com¹⁵⁴ ”. Même si on est tenu par un texte de loi qui est mal appliqué, on est obligé, quelle que soit la branche de faire la remarque. Et si vous voulez, ce n'est pas parce que c'est une branche plutôt qu'une autre qu'on fera ou qu'on fera pas une remarque. La remarque juridique, elle vaut quelle que soit la branche. »

Faut-il en déduire que cette réunion de la sous-commission serait assimilable à une séance de tribunal au cours de laquelle les différentes parties viendraient présenter et défendre leur point de vue pour permettre au juge de construire une décision à partir de leurs argumentations ? On pourrait alors s'engager dans des raisonnements difficiles selon lesquels les agents en charge de l'instruction du dossier devraient tenir compte des points de vue des protagonistes. Telle n'est pas la représentation que certains d'entre eux se font de leur propre travail. Pour eux au contraire, la sous-commission n'est pas là pour débattre d'une question éventuellement controversée mais pour informer les acteurs sociaux de la décision du Prince afin qu'ils puissent éventuellement exercer leurs droits de recours.

« Q : (...) C'est une recommandation que vous faites à la sous commission, c'est pas définitif ? Vous dites à la sous-commission : 'attention, nous préconisons ceci' »

R : Ah non non ! Il y a trois possibilités. Soit on ne fait pas de remarques, et le texte passe. Soit on fait simplement des réserves, soit on demande des exclusions. Et là ce n'est pas des préconisations : si on exclut, c'est exclus. Donc dans l'accord collectif, il y aura en bas : 'clause exclue par arrêté du ...'. Donc c'est des ...

Q : Et il dit voilà ce qu'on envisage, on envisage une exclusion pour ça ...

R : Voilà

Q : Mais il peut revenir dessus si les partenaires sociaux lui disent ...

R : Ah non non non ! Si c'est une exclusion, il ne revient pas dessus. Si c'est une exclusion justifiée par l'état des textes, ce sera notifié aux partenaires sociaux et ensuite

154 terme qui désigne la réunion de préparation de la sous-commission des conventions et accords qui a lieu sous la responsabilité du DRT et à laquelle sont présents les différents services qui ont participé à l'instruction des dossiers.

mis dans l'arrêté officiel.

Q : jamais dans la sous-commission, il ne revient sur une exclusion qu'il a préconisée ?

R : Si vous voulez, c'est au moment de la sous-commission que les partenaires sociaux vont découvrir les exclusions. Le directeur va dire : 'tel article est exclus pour telle raison' Il en informe les partenaires sociaux. Et ensuite voilà. Bon après ...

Q : Ce n'est pas une discussion avec les partenaires sociaux pour informer sa décision ?

Il ne dit pas : 'je me propose d'exclure'...

R : Non

Q : Il dit voilà la décision telle qu'elle est

R : Voilà. Donc on entend les partenaires sociaux, leurs commentaires ...

Q : Mais pourquoi on les entend alors si la décision est déjà prise ?

R : ... On les informe de décisions qu'on va prendre si vous voulez. L'intérêt, c'est que certains peuvent faire opposition voire double opposition. »

Le travail juridique d'examen des textes soumis à l'extension consiste donc à faire un examen rigoureux, disposition par disposition de la conformité des propositions par rapport aux normes en vigueur. L'économie générale de l'accord n'a donc pas à être prise en considération dans cet examen. Et d'ailleurs, l'organisation même des services et le mode de définition de leurs prérogatives et de leur champ d'activités est contradictoire avec une telle hypothèse. Le fait qu'il puisse y avoir débat entre deux agents pour savoir s'il s'agit là d'un point de doctrine ou d'une simple pratique ne remet pas en cause la pratique elle-même.

« R1 : nous on ne regarde jamais les accords dans leur globalité ; il faut le savoir. On regarde stipulation par stipulation. C'est-à-dire qu'on ne va pas considérer qu'un accord est globalement favorable parce qu'il a quelques points plus favorables et d'autres défavorables. C'est stipulation par stipulation, on regarde si c'est plus favorable que le code du travail

R2 : Ça a même été acté par la jurisprudence.

R1 : Ah non je dis que ce n'est pas une doctrine, c'est " on fait comme ça... ". Et le MEDEF est sur la position inverse. »

Une telle conception du droit et de son usage pour évaluer les dispositions des conventions permet de balayer toutes les considérations qui tendraient à donner une importance à l'histoire de la négociation et à la compétence des acteurs pour juger des situations concrètes. Le jugement est donc une opération qui n'a pas à prendre en compte les situations particulières, l'histoire de la branche ou les termes de l'échange dans lequel se sont engagés les partenaires sociaux. C'est une opération purement technique et impersonnelle d'analyse non contextualisée.

« Q : Et donc vous dites : nous on n'a pas d'informations spéciales sur l'histoire de la négociation dans le commerce de gros et de détail alimentaire ?

R : Pour nous c'est un dossier parmi d'autres.

Q : Un dossier parmi d'autres. Et particulièrement si je vous dis : là ça fait 40 ans, même plus depuis les années cinquante, qu'ils négocient sur(ce thème), vous vous dites : 'ce n'est pas mon affaire' ?

R : Ça ne changera pas le point de vue que l'on peut avoir sur les termes de l'accord.

Q : Sauf qu'ils sont peut-être relativement compétents sur le sujet.

R : Oui mais nous on l'examine en fonction des textes actuels. Nous sommes compétents; ça nous arrive et puis on fait des remarques par rapport à l'état du droit actuel. »

1-2-3 Le droit pur

Pour appuyer cette position, des acteurs vont outiller une distinction entre le droit pur, qui serait différent du droit appliqué. Le premier serait en quelque sorte la marque des services

centraux du ministère alors que le second correspondrait plus à l'activité des services déconcentrés. Dans le premier les opérations sont purement intellectuelles et s'enracinent dans l'essence de la démocratie ; dans le second, on retrouve le monde trouble des pressions et des compromissions. Ce qui permet de faire une distinction entre les pratiques du premier type qui consistent à "appliquer" la loi et celles du second type qui, bien que relevant de la catégorie du droit appliqué, consiste plutôt à la contourner, à organiser des dérogations et des pressions.

« R1 : Non mais sur l'extension des conventions collectives, on est assez peu dans les relations avec les services déconcentrés. On est en droit pur là, on n'est pas en application

R2 : il est vrai que on pourrait se dire que ça pourrait être intéressant d'avoir plus d'infos sur la façon dont concrètement c'est appliqué

Q : Ca vous ne le savez pas ?

R2 : Ben non.

Q : quand vous dites qu'on est en droit pur ça veut dire que ?

R1 : Là on est sûr de l'extension de convention collective et on n'est pas en effectivité du droit. C'est-à-dire est-ce que ce droit là qui est bien beau, qui est bien ordonné il est effectivement appliqué de cette manière ?

Q : Mais qui vous dit ça OK mais ça c'est un règlement de compte entre Leclerc et Auchan et ... donc nous prenons le parti d'Auchan ou celui de Leclerc ?

R1 : On prend le texte. Normalement on est en contrôle de légalité. On reviendra sur l'opportunité qui intervient bien évidemment mais, normalement c'est l'article L je ne sais pas quoi du code nous dit. Ah bon ! C'est Auchan qui l'applique je m'en fous. On applique le L je ne sais pas quoi.

Q : Oui et non puisque vous parlez de contacts téléphoniques et de ... Donc les enjeux vous les connaissez

R2 : Mais je pense que

Q : Si vous parlez des enjeux ce n'est plus du droit pur

R1 : Si parce que le droit pur il y a des enjeux heureusement. Ce que je voulais dire c'est que, pour comprendre les choses bien sûr mais notre juge de paix, notre aide à la décision, c'est le droit. Le droit pur.

R2 : La fonction de l'administration c'est quand même d'appliquer la loi.

R1 : Le code du travail etc. Alors ensuite il y a des tas de dérogations, il y a des pressions, il y a de l'opportunité . On n'est pas en train de dire on ne fait que du droit et il y a rien d'autre. Mais la règle c'est quand même l'application de la loi, du décret, de l'arrêté et des circulaires voilà. Donc Auchan Leclerc, c'est, sauf si monsieur Leclerc arrive à actionner.... Mais, normalement c'est on va regarder le code du Travail qui nous dit ça. Et nous on va dire à Auchan et à Leclerc " C'est le code du Travail qui nous dit ça ".

R2 : En fait on a d'abord le réflexe démocratique d'appliquer la loi votée par le parlement. Mais bon. »

Le "droit pur" ainsi entendu est cependant un corpus de normes particulièrement complexe et le recours à d'autres services spécialisés de l'administration peut être nécessaire pour certaines évaluations. La coordination entre ces différents critères et domaines du droit devient une opération particulièrement délicate. On entre alors dans des domaines réservés à des spécialistes de haut niveau. Une thèse de ce genre apparaît dans le discours en réponse à une question sur l'évaluation des effets de gestion de la concurrence entre les firmes par la convention collective.

« R : Je reviens sur un point sur le droit applicable. Ici, pour parler franchement, on a tendance à contrôler les conventions collectives vis-à-vis du code du Travail et du code de la Sécurité Sociale. Or les conventions collectives doivent respecter l'ensemble des

normes applicables en droit et c'est une des questions qui se posent et notamment vis-à-vis du ministère des finances. C'est une question qui se pose mais qui est compliquée et qui est en germe aujourd'hui, c'est la question du droit de la concurrence par exemple. Puisqu'en fait, on a un directeur des relations du travail qui a introduit en droit français le droit de la concurrence comme référence de droit universel en fait dans tous les domaines et c'est lui Jen-Denis Combrexelle qui a conclu sur l'arrêt Remillon et de 1997 dans lequel on considère qu'un acte de l'administration peut en lui-même porter atteinte à la concurrence. Ici ça a un impact hyper important puisque en fait l'arrêté d'extension peut dans certains cas particuliers porter atteinte au droit de la concurrence et c'est arrivé dans un domaine qui est le service public d'eau et d'assainissement il y a quatre ans où ... Je ne rentre pas dans le détail, c'est hyper technique. Mais enfin il y a un enjeu de droit de la concurrence aujourd'hui. Mais enfin bon, on ne le prend pas en compte parce qu'on n'a pas de relations avec le conseil de la concurrence. »

Ce primat de la norme juridique “ pure ” est ainsi l'argument principal qui fonde à leurs propres yeux la légitimité des agents du ministère. C'est par rapport à cette norme abstraite, et non par rapport aux conséquences concrètes de leurs décisions ou par rapport à l'accord des autres acteurs, qu'ils entendent évaluer leur propre action.

2) Le traitement des dossiers d'extension

En examinant plus en détail le processus de traitement des dossiers d'extension lui-même, on va voir que ce primat de la règle de droit “ pure ” apparaît congruent avec la division du travail administratif qui régit la répartition des services et des bureaux au ministère. L'organisation administrative du ministère est ainsi en correspondance avec la structure du code du Travail : les bureaux se définissent selon des problèmes qui correspondent à autant de chapitres du dit code. Dans ce bel ordonnancement intellectuel, la négociation collective n'est concevable que si elle vient décliner les modalités d'application des dispositions sans perturber les articulations d'ensemble de la construction. Quand elle devient une véritable régulation, c'est-à-dire quand elle consiste à faire avancer les solutions en reliant les problèmes les uns aux autres d'une manière différente, elle risque donc d'apparaître comme un élément profondément perturbateur. On centrera notre analyse sur l'action d'interface entre ces deux logiques, qui est donc le lieu où se révèlent plus particulièrement de telles tensions. On suivra d'abord l'organisation du travail interne et le traitement des dossiers d'extension. On analysera ensuite quelques-uns des outils dont disposent les agents de base – c'est-à-dire ceux qui font le travail effectif – dans ce traitement. On s'attachera enfin à la question plus spécifique de leur usage – et il serait plus pertinent de parler ici du non-usage – des informations dont ils pourraient disposer leur permettant d'améliorer leur compréhension des régulations dans les secteurs dont ils traitent.

2-1 L'organisation administrative du travail

2-1-1 L'organisation de la sous-direction

L'organisation et la répartition des tâches entre les différents services et bureaux dans une administration de ce genre n'est pas l'affaire des responsables immédiats des opérations, pas plus que, en bonne logique bureaucratique, elle ne peut être prendre en compte les personnalités et les compétences des agents concrets. C'est au contraire une affaire politique, qui se règle donc au plus haut niveau du ministère sans que cela n'exclut pour autant les jeux de

pouvoirs et d'influence.

“ Q : Il y a une répartition entre les différents bureaux, d'accord les NC les S machin truc ... Comment elle se fait ? comment elle se travaille ? ... Elle est très ancienne ou elle est pas très ancienne,

R : Elle n'est pas immuable. Pendant pas mal de temps le bureau NC2 et le bureau NC3 ont été fusionnés. C'était un bureau unique. Depuis 10, 15 ans, peut-être une vingtaine d'années, c'est distinct. En gros depuis qu'on reparle de la durée du travail c'est-à-dire fin des années 70. A l'époque ça a été autonomisé. Ce n'est pas réinterrogé. Ça a été réinterrogé il y a six ou sept ans. Il y avait des tentations, tentatives avec Marimbert de modifier un peu l'organisation de la direction. Il y a eu un consultant qui est venu, qui a bossé là-dessus. Marimbert était pas loin de procéder à une modification et ça lui a été refusé à l'époque par Martine Aubry. La petite histoire ! Martine Aubry le ministre qui avait été bien sûr DRT en son temps, qui connaît très bien la boutique et qui surveillait de manière attentive tout ce qui sortait de cette direction en tant qu'ancienne directrice. Et ce qui se dit, alors je ne sais pas vrai ou faux, ce qui se dit c'est qu'elle ne voulait pas faire le cadeau à Marimbert d'une réorganisation.

Q : Donc cela monterait au ministre, ce n'est pas la responsabilité du sous-directeur que d'organiser sa sous-direction.

R : Ah ben non, Il y a un droit c'est cadré hein ! Il y a des arrêtés d'organisation,

R2 : C'est un arrêté ministériel hein

R1 : Plus de la concertation etc. Mais donc c'est une proposition de la direction et ça avait été bloqué politiquement. Mais ça a toujours été comme ça alors ça a été bloqué politiquement par Martine Aubry pour les raisons que j'évoque. Mais en dehors de Martine Aubry, ça serait toujours une responsabilité cabinet ou politique

R2 : Et secrétaire Général aujourd'hui ”

On retrouve donc bien dans cette justification les éléments qui fondent la distance que les agents peuvent et doivent entretenir vis-à-vis de l'organisation administrative comme vis-à-vis des principes généraux du droit qu'ils sont censés mettre en application. Comme le texte de loi, l'organisation administrative et la division du travail sont décidées en haut, loin d'eux et selon des logiques et suivant des critères qui n'ont pas grand chose à voir avec les pratiques quotidiennes.

2-1-2 Le bureau NC1 en chef d'orchestre

Dans cette organisation, le bureau NC1 de la sous-direction de la Négociation Collective a un rôle clef en matière de traitement des dossiers d'extensions. Les textes à étendre, concernant les quelques 280 conventions collectives existantes, lui parviennent. Chaque texte est confié alors à un chargé de mission qui a en charge de lancer et de suivre la procédure jusqu'à la fin, c'est-à-dire jusqu'à la publication de l'arrêté d'extension.

Au point de départ, le chargé de mission ouvre le dossier en inscrivant sur la chemise les différents services qui vont être sollicités pour un avis. Simultanément il fait passer une information au Journal Officiel pour informer de l'ouverture de la procédure et solliciter les avis des partenaires sociaux.

“ R : Concrètement on lit le texte ; ensuite, on identifie les différents termes qui en ressortent ; et ensuite on saisit les bureaux qui sont techniquement compétents sur tous les termes couverts par l'accord ou la convention collective. Alors là il se trouve que par exemple pour la fusion des deux anciennes conventions les champs étaient très très larges. Donc ils couvraient tout le monde y compris d'autres directions. Puisqu'il y avait de la formation alors là on saisissait la DGEFP ; de la protection sociale, c'est-à-

dire la direction de la sécurité sociale. Et puis ensuite au sein de la direction elle-même - de la direction des relations du travail - tous les bureaux étaient concernés. Il y avait aussi bien les salaires - le bureau NC 3 - la durée du travail - c'était le bureau NC2 c'est le bureau qui était le plus concerné. Mais il y avait aussi la DS - la DS 2 notamment le bureau de tout ce qui concerne les institutions représentatives du personnel – qui était très concerné parce qu'il y avait eu entretemps la loi de modernisation sociale qui avait modifié énormément de règles et la convention collective était complètement obsolète. Parce que je ne sais plus de quand dataient toutes leurs dispositions sur les comités d'entreprise etc. mais c'était plus du tout d'actualité ”.

C'est le même chargé de mission qui va avoir en charge les relations avec les différents protagonistes extérieurs, et notamment avec les partenaires sociaux de la branche en question.

“ R : Bon en fait à partir du moment où vous avez lancé cette procédure, le chargé de mission extension va recevoir deux types d'informations. Il va recevoir des lettres, venant des organisations patronales ou syndicales, pour s'opposer ou alors parfois apporter des éclaircissements ; il y a des gens qui disent 'voilà c'est très important pour nous, mon dossier est urgent, voilà il faut vite l'écrire'. D'une part, c'est le premier type d'informations. Et d'ailleurs ça c'est par écrit mais aussi il va parfois recevoir des coups de téléphone de la branche patronale ou des syndicats de salariés qui vont lui dire 'Ah oui vous en êtes où sur mon dossier ? etc'(...) Il va y avoir un contact. Il va y avoir du contact téléphonique en général sur de la procédure mais ça peut être aussi l'occasion de demander un éclaircissement sur un truc qui n'est pas clair, qui n'est pas facile. Parallèlement - ce sera en parallèle - il a regardé tous les thèmes qui étaient dans le contenu de l'accord. En général il y a de multiples thèmes (...) Par exemple toute stipulation touchant le temps de travail a un impact en termes de salaires et réciproquement. Et donc là il va saisir les bureaux concernés au sein du ministère au sens large. Donc potentiellement tout. En pratique il saisit avant tout le bureau NC3 c'est le bureau des salaires, le bureau NC2 qui est le bureau du temps de travail ; il va saisir aussi en général deux bureaux au sein de la sous direction droit des salariés, qui sont le bureau DS3 qui est le bureau des syndicats et parfois le bureau DS4 qui est le bureau du contrat de travail. Parfois aussi les bureaux qui travaillent sur les conditions de travail au sein de la DRT. Et puis après en dehors de la DRT. Actuellement beaucoup à la Délégation à l'Emploi, que ça soit sur la formation professionnelle ou sur les problématiques de restructuration mise à la retraite après selon les impacts qu'ils peuvent avoir là-dessus. Parce qu'il y a beaucoup d'accords là dessus et puis à l'époque des 35 heures c'était beaucoup comme ça. Et puis la direction de la Sécurité Sociale. Parce qu'il y a toujours un impact ...

Q : Ca c'est donc le chargé de mission qui s'en occupe ?

R : Enfin oui, c'est le chef de section, ça ne passe même pas par (le chef de bureau). En fait concrètement cela veut dire que sur chaque dossier il y a quinze saisines et en fait la pratique ici c'est plutôt de trop saisir, quitte à ce que la personne voit tout de suite parce qu'elle connaît son domaine, que ça la concerne pas et renvoie un avis en disant : 'ce truc là n'appelle aucune observation' plutôt que d'avoir peur de rater une case. Et aussi si ça concerne un certain nombre de branches dans le transport et dans l'agriculture, on va saisir le ministère de l'agriculture et le ministère des transports. Il y a la DGAS parfois aussi. Et là on donne un délai qui est en général pas respecté. Le tout revient. Par appartement, on relance etc. ”

Tout ce processus d'instruction aboutira en interne à la réunion de préparation de la sous commission au cours de laquelle sera définitivement arrêtée la position que défendra le DRT au

cours de la réunion en présence des partenaires sociaux. C'est au DRT qu'il appartient de faire les éventuels arbitrages à ce moment de la procédure. Dans les faits, le plus souvent, le chargé de mission a rédigé la note technique avec ou sans quelques aller-retour avec ses responsables hiérarchiques, et c'est la position qui est effectivement défendue en réunion plénière. Ensuite le chargé de mission aura encore pour fonction de rédiger et de veiller à la publication de l'arrêté concerné.

Le chargé de mission assure donc un rôle central dans la coordination et donc la bonne marche des opérations d'extension. Avant que le dossier ne lui arrive entre les mains il est passé par un certain nombre de bureaux, de services et de responsables plus éminents que lui, mais dont la seule fonction est d'assurer la bonne transmission du dossier. Ce qui donne lieu à une double analyse selon que l'on insiste sur les intervenants dans le circuit ou sur " la production " d'évaluation :

R1 : Après c'est là que, en termes de science administrative, c'est là que c'est plus intéressant au moment du contrôle de légalité une fois que le texte est adopté.

Q : Quand ça va en extension

R1 : Voilà, (le dossier) arrive (au bureau de la négociation collective) de toutes façons. Enfin il est déposé en direction départementale, et il arrive au sein de la sous-direction, puis au sein du bureau et puis il est confié à un chargé de mission de la section extension ...

R2 : attends, tu dis puis puis puis, mais en fait ...

R1 : la ligne hiérarchique ...

R2 : C'est que du circuit, mais il n'y a rien. Rien n'arrive

R1 : La ligne hiérarchique, c'est une ligne hiérarchique.

R2 : Il n'y a pas de modification du produit.

R1 : Non non pas du tout

Q : Et c'est celui du bas qui ouvre la chemise ?

R1 : Il ouvre la ... C'est ça. Même si avant on a regardé ce que c'était. Il ouvre la chemise

Q : Et il met sur le dessus de la chemise la liste des bureaux ?

R1 : Voilà Il va regarder le contenu de l'accord parce qu'il a un portefeuille de secteurs d'activités à suivre. En gros s'il y a 270 branches en France et chacun a son portefeuille de trente quarante branches Comme ça il peut entretenir des contacts, Oui je pense une trentaine de branches chacun ...

Q : C'est un nombre de branches ou c'est un nombre de salariés ?

R1 : De branches On fait par nombre de branches parce qu'en fait

Q : Il peut se payer métallurgie plus bâtiment plus ... ?

R1 : Non on essaie que ça soit équilibré ...

R2 : De manière administrative, une branche égale une branche. En termes de dossiers extension, un accord à étendre, c'est des contacts avec des partenaires sociaux, que ces partenaires sociaux représentent trois millions de salariés ou 20 000, c'est pas ... "

2-1-3 Le traitement des courriers

C'est encore le chargé de mission qui aura pour fonction de répondre aux différents courriers qui peuvent arriver concernant ce dossier. Quel que soit, dans la chaîne hiérarchique, l'interlocuteur qu'a sélectionné l'auteur de la demande.

Q :.. Ils écrivent à qui dans ce cas là ?

R1 : ça dépend. En général à (chef du bureau négociation collective)(...), au ministre, au DRT... Selon la façon dont ils envisagent leur importance personnelle, ils écrivent à (chef du bureau), au sous-directeur, au directeur ou au ministre. Pour dire

franchement...

R2 Si ils veulent gueuler, c'est le ministre. Mais de toute façon c'est (le chef du bureau) qui prend tout.

R1 : Mais de toute façon ça ne changera rien parce que de toute façon le ministre, le DRT le sous-directeur ne regarderont même pas le courrier ...

R2 : On met 'NCI'

R1 : Ca ne changera rien parce que pour eux peut-être qu'ils peuvent se faire plaisir en écrivant au ministre mais en pratique "

Comment évaluer l'importance de ce travail de correspondance avec les partenaires sociaux concernés ? Et notamment comment évaluer le nombre de courriers que nous avons pu observer dans le dossier d'extension. On a vu que les courriers présents dans le dossier provenaient le plus souvent des organisations patronales de petits commerces soucieuses de ne pas voir appliquer à leurs adhérents la convention collective à la négociation de laquelle elles n'avaient pas participé. Quelques courriers supplémentaires étaient des protestations des syndicats de salariés contre la lenteur du traitement de la demande d'extension, notamment au moment de la fusion des deux conventions collectives lorsque la longueur du processus d'instruction contribuait à bloquer un avenant sur les salaires. Sur plus de trois décennies de vie du dossier, nous avons donc ainsi relevé de l'ordre d'une dizaine de courriers.

Questionnés sur ce sujet, les responsables du service ont donc tenté une évaluation rapide. Ils sont tombés d'accord sur le chiffre de deux ou trois lettres par jour soit environ cinq cent par an et donc un ordre de grandeur de deux courriers par convention collective et par an. Une telle évaluation conduit à estimer que les partenaires sociaux de la branche du commerce alimentaire contribuent donc nettement moins que la moyenne au courrier qui arrive à la DRT. Alors même que leur rythme annuel de production d'avenants les place dans la moyenne des Conventions collectives nationales¹⁵⁵.

Ces contacts avec la branche sont importants pour éviter parfois que le dossier ne prenne trop de retard. Au moment de l'extension de la convention résultant de la fusion des deux CCN précédentes, les avenants signés dans la branche ont pris du retard : il semblait logique d'attendre l'extension du texte de base pour traiter des avenants. Cela concernait notamment un avenant salaire. Or les accords de salaire, dans cette branche comme dans plusieurs autres contiennent une stipulation qui ne les rend applicables que s'ils sont étendus. Pour éviter une distorsion de la concurrence défavorable aux adhérents de l'organisation patronale. La situation a provoqué d'énergiques protestations de la CFDT qui ont fait changer d'avis la DRT et le texte d'accord de salaires a été passé en extension en tant qu'accord spécifique. La chargée d'études reconnaît qu'il s'agit là d'interventions qui ont des effets bénéfiques sur le fonctionnement du service et qui font avancer l'approche des problèmes :

“ Bien souvent, c'est comme cela que les choses avancent. Parce que nous on est aussi pris par plein d'autres choses d'autres dossiers Il faut aussi qu'on nous alerte pour que ces problèmes là puissent être résolus On trouve des solutions mais c'est vrai que de nous mêmes, on ne va pas penser à toutes les conséquences que ça peut avoir pratiquement . Il faut qu'on nous alerte. C'est sûr que c'est le manque de temps.”

2-1-4 La distribution des dossiers

La connaissance de la branche et du contexte de la négociation n'apparaît pas comme une préoccupation prioritaire aux yeux de la plupart des interlocuteurs. Ce n'est que depuis

¹⁵⁵ le rapport annuel de la CNNC pour 2005 donne un chiffre de 800 avenants par an pour les conventions nationales ce qui correspond à une moyenne de trois avenants pas CCN

quelques années par exemple que les chargés d'études du Bureau NC1 se sont vus affecter un ensemble stable de conventions à suivre. Auparavant, l'affectation des dossiers se faisait selon la charge de travail immédiate des uns et des autres.

“ Parce que moi quand je suis arrivée (...) l'idée c'était on ne se spécialise pas dans les branches pour pouvoir ... Pour qu'il y ait une diversité qu'on voit de tout, tous les termes, tous les ... Et en fait on s'est rendu compte que c'était mieux d'avoir un interlocuteur qui nous connaisse qu'on connaisse on sait qui on appelle parce que sinon on suit un peu la vie de la branche et donc c'est vers 2002 qu'on a décidé de suivre des branches et en fait ça s'est un peu de façon ... ça s'est pas fait de façon organisée mais ça s'est fait parce que on avait déjà traité plusieurs dossiers dans telle branche et donc on prenait telle branche. Et puis après, il y avait un accord en cours sur telle branche et puis finalement on n'a pas fait ça de façon ...

Q : Ah Bon ! auparavant on ne suivait même pas une branche

R : Non on ne suivait pas une branche ”

Ce mode de distribution semble encore en vigueur dans d'autres bureaux. Où l'on tient compte en plus des spécialisations particulières des uns ou des autres, mais aucunement du contexte de la branche en question.

“ Les conventions arrivent ici envoyées par NC1 et c'est le chef de bureau (...) qui les dispatche entre nous en fonction de nos charges de travail et des spécialisations des uns et des autres. Il y a donc une personne qui est plus spécialisée sur (la réglementation précise) et, si c'est un accord (portant sur cette réglementation), ce sera plutôt lui, si c'est un accord plus général ce sera en fonction des charges de travail de chacun que les accords seront affectés.

Q : Mais c'est pas comme chez NC1, Nous n'avez pas des espèces de portefeuilles

R : Non alors c'est en fonction des arrivées et de la charge de travail de chacun. ”

2-2 Les outils du traitement des dossiers d'extension

2-2-1 Qualifier le texte à évaluer

L'opération consistant, pour le chargé de mission du bureau NC1, à ouvrir le dossier et à répartir les demandes d'instruction entre les différents bureaux n'est pas totalement routinière. Il se peut que des options soient plausibles, qui changeraient le mode de traitement du dossier. Ainsi, le regroupement des deux conventions en une seule, intervenu aux débuts des années 2000 pouvait être considéré comme la négociation d'une nouvelle CCN ou au contraire comme l'extension du champ d'application de l'une des deux au domaine de la seconde. Dans la première optique, on va donc reprendre l'ensemble des dispositions de la CCN pour vérifier leur concordance avec les textes en vigueur, dans la seconde on ne s'intéressera qu'aux dispositions qui ont été modifiées. Le fait que, dans la plupart de ses articles, la nouvelle convention n'a fait que reprendre les textes des précédentes – qui étaient rigoureusement identiques – aurait permis de justifier cette seconde option. C'est pourtant la première qui a été retenue et la chargée d'études justifie cette position par le fait qu'il s'agit de suivre la volonté des parties :

“ Q : Et elles (les deux CCN précédentes) étaient rigoureusement identiques. C'était le même texte ?

R : Ah Oui

Q Les avenants sont tous les mêmes sauf les avenants classifications. Et vous la considérez comme une convention nouvelle ?

R : Voilà

Q : Qui prend cette décision ?

R : Si c'avait été une révision, ... C'est une position qu'on a à l'extension, du moins qu'on a, ... On dit : 'quand une convention collective arrive, il faut bien faire attention : est-ce qu'on nous présente ça comme une nouvelle convention collective à ce moment là on l'instruit comme si c'était un texte complètement nouveau ou est-ce qu'on nous dit c'est une révision d'une convention collective en nous précisant voilà les parties qui ont changé'. Il y a différentes présentations, par exemple on peut nous dire tel paragraphe ou telle partie de la convention collective reste inchangée donc là on ne va pas instruire quand on nous dit " reste inchangé ", on ne va instruire que les parties qui ont été modifiées mais il faut qu'on nous le dise. Si on ne nous le dit pas, si on nous dit 'voilà c'est notre nouvelle convention collective', on l'instruit comme si c'était un texte nouveau qui arrive

Q : Mais qui vous dit ça ? C'est l'expéditeur ?

R : Oui l'expéditeur qui précise si c'est une nouvelle convention collective ou qui nous dit : 'non non c'est juste une révision de la convention collective' et cela a des incidences aussi sur tout ce qu'on mentionne dans les arrêtés d'extension Si on nous dit que c'est une nouvelle CC on ne mentionnera plus que la nouvelle date de la CC alors que si c'est une révision, on fait figurer la date de la convention initiale telle que révisée par accord du tant. Donc là par exemple la CC du commerce à prédominance alimentaire toutes les références c'est la référence de .. C'était en 2001

Q : Mais parce que là c'est ambigu. La lettre d'envoi dit 'c'est une nouvelle' mais le préambule du texte fait bien référence à l'ancienne.

R : Oui, le préambule ... qui était d'ailleurs présenté séparément. »

2-2-2 Comment obtenir des précisions ?

Comment comprendre la signification pour les acteurs de la branche des dispositions prévues dans la convention collective ? La connaissance de la branche et de l'histoire de la négociation peut être alors d'un certain secours. En cas de négociation en commission mixte, les chargés de mission peuvent faire appel au président de cette commission quit est un inspecteur du travail. Les membres du bureau NC1 vont ainsi, quand ils le peuvent, assister à certaines négociations et améliorent ainsi leur compréhension des situations concrètes :

“R : Maintenant, pour les branches qu'on suit et qui sont en mixte, on a la possibilité d'assister aux séances de négociations. Et ça, c'est vrai que c'est très intéressant parce que parfois on arrive et on a un texte incompréhensible et on se demande 'mais pourquoi une telle clause qui à la limite ne veut rien dire se retrouve dans ce texte ?' Et quand on assiste aux négociations on comprend que 'je te donne ça et tu me donnes ça' et puis on arrive à un compromis qui fait que eux ont compris ce qu'ils voulaient

Q : Il y a des sous-entendus qui sont clairs pour eux

R : Voilà ! Et quand on le lit de façon extérieure on se demande bien ce que cela veut dire. Et ça va nous aider à l'extension d'avoir assisté aux négociations. Mais c'est vrai que sinon, on n'a pas la possibilité d'assister à toutes les négociations et toutes les branches ne sont pas en mixte. ”

De telles situations sont néanmoins rares aujourd'hui, ne serait-ce que du fait que les branches en commission mixte sont minoritaires dans l'ensemble. Le plus souvent, l'information sur la signification des souhaits des parties, lorsqu'elle est obtenue par les chargés de mission du bureau NC1, l'est par le canal de l'organisation patronale. C'est en effet le plus souvent celle-ci qui s'occupe des envois au ministère du Travail et c'est donc son adresse qui est disponible dans les documents d'envoi du dossier. Ce sont encore les responsables de l'organisation patronale qui suivent l'évolution du dossier

“ Et surtout que nous, la plupart du temps, l’interlocuteur c’est la fédération patronale qui nous fait la demande d’extension ... qui a le plus de moyens pour nous procurer les textes, de faire les formalités de dépôt etc. Et c’est vrai que souvent, on a le son de cloches de la fédération patronale

Q : Vous avez souvent plus que la lettre ? Vous communiquez Par exemple là vous connaissiez XX (la juriste de l’organisation patronale)

R : Oh ! XX, Elle était assez présente donc elle appelait souvent pour savoir où ça en était. Mais ça c’est assez classique : les fédérations qui ont demandé l’extension nous appellent pour savoir où en est l’extension.

Q : Et c’est vous qu’ils appellent directement, ce n’est pas le chef de bureau ou ...

R : Non non c’est nous puisqu’ils ont les coordonnées »

Par contre, cette procédure informelle de renseignements fait que les chargés d’études, même au bureau NC1 auraient peu de contacts avec les syndicats de salariés :

« Q : Mais vous avez aussi des relations avec les syndicats ?

R : Les syndicats, j’en n’en ai pas eues

Q : Parce qu’ils ne vous appellent pas ou parce que vous ne les appelez pas ?

R : Parce que ... Les deux, Parce qu’en fait nous les coordonnées qu’on a sur un dossier, c’est la fédération qui demande l’extension, en général la fédération patronale ou une des fédérations patronales. Et souvent c’est eux qui relancent, qui appellent, qui veulent savoir où on en est donc c’est avec eux qu’on a des contacts. En général l’accord il est signé mais il n’y a pas les coordonnées du représentant de la fédération du syndicat qui l’a signée.

Q : Ils ne vous appellent pas ?

R : Non en général ils ... c’est centralisé.

Q : Même dans les autres branches ?

R : Dans les autres branches non plus, à part pour certaines branches par exemple des fois dans la métallurgie, de certaines régions, c’était FO qui appelait. Mais en règle générale, c’est la partie patronale ”.

2-2-3 La réunion de coordination “ prépa sous-com ”

Chaque service contacté est donc censé rendre un rapport sur les dispositions de la convention collective (ou de la révision) relevant de son domaine de compétences. Ces rapports sont centralisés par le chargé d’études qui suit le dossier au bureau NC1. C’est à lui qu’il incombe de rédiger la note d’observations qui sera présentée aux partenaires sociaux lors de la réunion de la sous-commission au cours de laquelle le dossier viendra en discussion. Mais auparavant, il a dû préparer la réunion, interne à la DRT, dite de “ préparation sous-commission ” où les problèmes soulevés par les différents services sont présentés et où la position de la direction, qui sera ensuite défendue par le DRT lors de la réunion de la sous-commission, est arrêtée.

Le processus total peut être relativement long. On a vu dans le cas de la fusion des deux conventions nationales que le temps écoulé entre la signature de la nouvelle convention et la publication de l’arrêté d’extension avait dépassé une année. Dans une telle situation, la vitesse d’évolution de la législation est telle que les textes de référence pour évaluer la convention peuvent être devenus obsolètes. Le constat conduit le chargé d’études interrogé à cette curieuse conclusion que c’est le rythme d’évolution de la législation qui serait ainsi l’une des raisons de la nécessité de négociations régulières.

“R : Dans ce dossier-là, on a dû ressaisir. Elle avait été tellement longue l’instruction, qu’on avait dû ressaisir des bureaux parce que la législation avait changé entre temps. Et notamment c’est toujours cette loi de modernisation sociale, il y avait encore

d'autres, ... en matière de durée du travail aussi ... il y avait eu des modifications. Et donc on a été amenés à ressaisir les bureaux ce qui a fait dire au chef de bureau de l'époque - ce qui était assez imagé, assez bien vu - que l'extension, ce n'est pas un plat qui se mange froid. Et j'avais trouvé que c'était tout à fait ça en fait. C'est vrai que, instruire un dossier sur une longue durée, et forcément le jour où l'arrêté d'extension sort, il y a déjà des choses qui sont ... qui sont obsolètes en fait, qui ne correspondent plus au jour où cela a été signé et forcément il y a eu des modifications législatives entre temps qui font que ce n'est plus conforme enfin que ...

Q : Oui mais le lendemain, il sera de nouveau obsolète ? C'est un travail de Sisyphe

R : Oui mais on se prononce ... C'est pour cela qu'il faut négocier régulièrement. ”

L'argument utilisé par le chargé de mission à ce moment ne rend pas compte de l'ensemble du processus. En fait la fusion avait été annoncée par la branche dans un accord de 1997 portant principalement sur les classifications. Au vu de la chemise de traitement de cet accord, et notamment des destinataires pour instruction, il n'apparaît pas clairement que l'enjeu des négociations en cours ait bien été apprécié à la DRT. L'accord final de fusion des deux conventions précédentes est donc apparu comme relativement imprévu. Le chargé d'études n'exclut pas l'hypothèse que les services aient ainsi pratiquement oublié l'annonce de la fusion des deux CCN :

“ donc c'est vrai que, pris par tout ça, eh bien les gens ont changé et il n'y avait plus la mémoire non plus que en 97 avait été annoncée la fusion et ni NCI ni dans les autres bureaux on ne se souvenait que ... On a fait comme si c'était quelque chose de nouveau qui arrivait ”.

2-3 Quelles informations sur la branche ?

2-3-1 Des contacts directs rares

Dans leur travail de régulation, quelles sont les informations sur la branche qu'utilisent les agents de la DRT ? On a vu plus haut que le chargé d'études en charge du dossier au niveau du bureau NC1 a des relations directes avec des acteurs de la branche qui, en pratique, le plus souvent se limitent à des contacts avec des correspondants au sein des organisations patronales. C'était bien le cas pour le traitement des dossiers du commerce alimentaire, même si à quelques reprises, il y a eu des contacts épistolaires avec des syndicats suite à leurs protestations. Les autres agents de la DRT ne signalent pas de relations avec les acteurs de la branche et réciproquement, les acteurs de branche ne font pas mention d'interventions ou de tentatives de leur part.

La connaissance que les agents de la DRT peuvent avoir des situations concrètes et de leur signification est donc obtenue par le recours à des documents et traitements indirects.

2-3-2 Pas d'usage des documents élaborés pour les branches

Posée aux chargés d'études des bureaux, la question peut paraître incongrue. Non seulement ils reconnaissent qu'ils n'ont pas ce genre de données au moment où ils traitent le dossier, mais de plus ils ne pensent pas qu'il serait utile de disposer d'un service de documentation où de telles informations seraient disponibles.

“Q : Vous avez des éclairages, des données qui vous sont fournies par le ministère pour essayer de comprendre ça ou on vous laisse vous dépatouiller ?

R : Le contexte historique de la branche ?

Q : (Le contexte) long oui

R : Non ! (...) on n'a pas de ... En tant que tel c'est nous mêmes éventuellement qui nous renseignons.

Q : En plus c'est en fouillant dans les dossiers du ministère du travail à Fontainebleau, le dossier temps de travail sur cette branche, (il remonte à) 36 !

R : On ne l'a pas en tant que tel. On a les bilans d'une année sur l'autre là, les bilans de la négociation collective qui peuvent aider pour voir comment négocier, comment ça donne une idée d'une année sur l'autre. ... Si on veut se plonger (...)

Q : Et vous n'avez pas un service de documentation qui est capable de vous tirer ça en vous disant 'sur cette branche, voilà la rafale de ce qu'on a.'

R : Ce serait plutôt le bureau de la négociation collective si ils ont un suivi historique

Q : Oui mais vous vous ne l'avez pas

R : Non ! On peut pas se permettre parce que c'est trop prenant... On a le bureau des syndicats aussi qui peut venir en aide, en appui. ”

D'ailleurs il n'est pas certain que les services disposent effectivement des informations disponibles. Même quand elles sont de nature contractuelle et que leur disponibilité est demandée et contrôlée par le ministère. En témoigne cet échange avec deux responsables des services qui reconnaissent qu'ils sont incapables de savoir si les différents rapports existants sont effectivement disponibles dans la sous-direction..

“ Q : Quand il y a un contrat d'études prospectives, une analyse particulière de la branche ... Est-ce que ça vous arrive ?

R1 : On les a pas forcément parfois

R2 : Il y a aussi des rapports de branche

R1 : Ah Oui oui les rapports de branche

R2 : On est censé les avoir mais le problème je pense c'est qu'il y en a pas un quart des branches qui font des rapports de branche

R1 : Oui, c'est ...

Q : Et quand vous les avez, ça passe au chargé de mission

R2 : On a un dossier. Voilà

R1 : Les CEP je ne suis pas sûr que le lien soit ...

R2 : Non

R1 : Ah les rapports de branche ! oui ! Ils sont même tenus, je pense que c'est une obligation légale, de nous les fournir.

R2 : Ils doivent les déposer oui

R1 : Mais... J'ai l'impression qu'il y a de moins en moins de branches qui font les rapports de branche

R2 : Alors que c'est dommage parce que c'est indispensable

Q : D'où la question Comment vous faites pour avoir une idée des pratiques effectives dans une branche ?

R2 : Sur le terrain ? On n'en a aucune idée ”

2-3-3 Peu de mobilisation des services déconcentrés ?

La troisième source d'informations potentiellement mobilisable serait les services déconcentrés. Une première réaction des responsables de service consiste à disqualifier cette source d'informations : étant donné que les inspecteurs du Travail sont directement sur le terrain, ce qu'ils observent relève éventuellement des accords d'entreprise mais n'a pas grand chose à voir avec la régulation de branche. Par contre les informations qui remontent directement à la DRT notamment quand il s'agit de recours dans des affaires de licenciement de salariés protégés apparaissent comme plus pertinentes pour se faire une idée du climat et de la

situation de la régulation dans la branche.

Q : Et quand il y a un problème particulier dans cette branche, ça pourrait vous arriver de demander aux inspecteurs du Travail 'qu'est-ce que ça veut dire ?'. Parce que c'est une branche que tout le monde voit, que tous les inspecteurs du Travail voient. Il y en a partout quand même des entreprises

R1 : Oui mais c'est les entreprises. Et là attention ! Les inspecteurs ils ne connaissent pas bien la branche

Q : Oui d'accord mais vous pourriez vous dire 'comment ça se passe dans cette branche là' ? Mais vous c'est la légalité ...

R1 : Non c'est surtout : branche. L'IT il connaît l'entreprise. L'entreprise elle applique son accord d'entreprise et accessoirement l'accord de branche. Mais je ne peux pas bien mesurer par l'IT les problèmes de droit de la branche.

R2 : En plus il y a peut-être un problème dans son Carrefour à côté de chez lui dans son secteur, mais peut-être dans tous les quatre vingt autres ...

R1 : Surtout la grande distribution alimentaire j'imagine que la vie c'est ...

R2 : Par contre l'administration a d'autres capteurs beaucoup plus directs vers la vie d'entreprise ici à la DRT. C'est ceux qui font les recours hiérarchiques sur les décisions des inspecteurs du Travail ... Les inspecteurs du Travail, quand il y a des décisions de licenciement des salariés dits protégés, ... Autorisation / refus, il peut y avoir un recours contre cette décision et ce recours remonte voie hiérarchique jusqu'à la DRT. Et par exemple la caissière qui a tapé dans la caisse mais qui était déléguée syndicale CGT, qui se fait licencier ou et l'IT refuse ou accepte cette décision et il y a un recours hiérarchique. Et donc là ça c'est un bon moyen de savoir comment ça se passe dans les entreprises. ”.

2-3-4 Qui consulte les aperçus trimestriels ?

Nous avons prévu de faire une analyse de la connaissance que l'on pouvait construire des contextes de la branche en traitant des informations disponibles dans les aperçus trimestriels. Nous avons pu trouver trace d'aperçus régionaux dans les archives du conseiller De Sars pour les années 1982 à 1992¹⁵⁶. Mais nous n'avons pas pu trouver une collection complète de ces aperçus trimestriels. Un seul de nos interlocuteurs en a mentionné l'existence comme une source d'information possible, mais pour immédiatement reconnaître qu'il ne l'avait jamais mobilisée.

“ R : Le problème c'est ... Quand c'est des accords qui posent problème normalement les directeurs départementaux du travail font remonter l'information.

Q : Et ça vous arrive comment ?

R : ça arrive chez le directeur qui a connaissance ...

Q : Sous forme d'une note ?

R : oui, sur les aperçus trimestriels, vous savez sur les aperçus régionaux peuvent faire état des problèmes vous savez. Des aperçus régionaux ...

Q : Et vous les suivez régulièrement ou on vous dit à ce moment là attention il y a

R : On est censé les suivre régulièrement, mais parfois, faute de temps, on n'y arrive pas. Mais effectivement, ça nous arrive jusqu'ici les aperçus régionaux trimestriels

Q : Et vous savez où il y en aurait une collection

R : Non ”

Pour quelles raisons les agents de la DRT ne s'intéressent-ils que si peu à la situation concrète sur laquelle ils sont censés instruire une des formes d'intervention du ministère du Travail ? Une partie de la réponse vient de la conception de la répartition des tâches en matière

156 CAC 19940301, articles 11 à 19

de droit telle qu'ils la conçoivent. On peut ici revenir à la conception qu'ils ont de leur travail d'élaboration et de production de la norme juridique : eux-mêmes font du "droit pur", alors que les problèmes auxquels sont confrontés les acteurs de terrain, dont font partie les inspecteurs du Travail pour le ministère, sont plutôt des problèmes d'application et d'effectivité du droit.

2-3-4 Une branche discrète

Le manque de curiosité, ou plus banalement le manque de temps, fait que les agents de la DRT utilisent peu les sources d'informations éventuellement disponibles pour comprendre les contextes de branche. Ce qui ne les empêche pas cependant de se forger une idée sur le climat de la négociation collective et des relations professionnelles dans une branche qui, avec ses près de 600.000 salariés¹⁵⁷, occupe donc une place importante, au moins du point de vue numérique, dans les relations professionnelles en France.

“ Q : Alors sur la branche maintenant la branche commerce de gros et de détail ... Pour vous c'est quoi cette branche ? Quelle image elle a ? Vous disiez tout à l'heure elle est discrète.

R2 : Moi j'en sais rien

R1 : Je ne la connais pas

R2 : Non mais on dit franchement, c'est une branche : on n'a pas eu une seule difficulté particulière depuis ... Enfin, euh ? ... déjà depuis que je suis arrivé.(...)

R1 : Grande distribution ... Je ne les connais pas

R2 : C'est-à-dire que, éventuellement on a fait des observations en légalité. Dont je ne me souviens même pas, mais en tout cas il n'y a pas eu d'interventions ... C'est une branche que je n'ai jamais eue au téléphone ”

Cette connaissance distante n'empêche pas les mêmes interlocuteurs de reconnaître avoir envisagé sérieusement de demander le passage de la branche sous le régime de la négociation collective en commission mixte. Ils avaient en effet, dans le cadre de l'opération d'activation des négociations sur les salaires, repéré qu'il s'agissait d'une branche dans laquelle les accords de salaires en vigueur étaient anciens et donc envisageaient de demander, comme cela a été fait pour d'autres branches, de mettre celle-ci en commission mixte pour faire inscrire ce problème à l'ordre du jour des négociations. Il est intéressant de noter que les mêmes interlocuteurs ne semblent pas soupçonner l'hypothèse que le comportement même du ministère, depuis 1995 et plus encore avec l'affaire de l'arrêté d'extension de la nouvelle CCN, peut avoir une influence sur ce blocage des négociations salariales dans la branche. Quant à s'interroger pour savoir si cette décision serait plus ou moins mal vécue par les acteurs de la branche, il n'apparaît pas que cette préoccupation ait été évoquée dans le processus de décision.

“ Q : Et vous m'avez dit : 'on a voulu les passer en mixte et c'était vraiment sur le point d'être fait et on ne l'a pas fait pour des raisons politiques.'

R : Je ne l'ai pas dit comme ça parce que on attendait. En fait il y avait un accord, on a eu une information sur les accords. Ils étaient en liste 3, ce qui veut dire en gros on suivait les négociations avec la possibilité de les mettre en mixte, et il y a eu un accord qui a été signé etc. Donc ils étaient à la limite de 'pas conforme'.

Q : Mais vous ça ne vous gênerait pas de mettre en mixte une branche où il y a 600 000

157 565953 salariés d'après le "Tableau de bord des salaires dans les branches conventionnelles de plus de 5000 salariés en 2005", In *La négociation collective en 2005*, La Documentation Française, 2006, cf. p. 470. Le chiffre est d'ailleurs le même que celui donné dans le tableau de 2004, in *La Négociation collective en 2004*, La Documentation Française, 2005, cf. p. 492. Ce qui en fait la seconde CCN pour le nombre de salariés couverts, après celle des salariés du particulier employeur, si l'on met à part les conventions du Bâtiment et de la Métallurgie

personnes ?

R : Sans aucun problème ”

3 Les marchés du travail internes au ministère du Travail

La connaissance du fonctionnement des marchés du travail internes peut-elle permettre de comprendre la formation de ces idéologies professionnelles et la conception de la régulation de branche qui semblent prévaloir au sein de la DRT ? La prudence dans l'énoncé des hypothèses est ici de mise : les données d'enquête de terrain dont nous disposons sont trop peu nombreuses pour considérer que les faits sont établis avec certitude. Il nous semble intéressant cependant de tracer ici une piste d'hypothèses qui permettraient de contribuer à expliquer ce faible intérêt que les agents rencontrés portent à la régulation de branche effective alors même que bien d'autres indicateurs confirment que ce n'est pas là la marque d'un désintérêt à l'égard de leur travail en général.

Le constat que nous pouvons faire est que tout le discours que nous avons recueilli, de la part des agents eux-mêmes comme de la part des responsables hiérarchiques directs, indique que la connaissance concrète des régulations de branche et d'entreprise, de leur économie interne et de leur fonctionnements spécifiques, n'est pas un critère important pour la carrière des individus et ne correspond pas à des éléments que l'on juge important d'acquérir en formation permanente. Cette distance cognitive, si on l'articule avec une certaine conception de la compétence juridique nécessaire pour exercer les fonctions qui leur sont confiées, permet de mieux cerner la conception du droit, et notamment le faible rôle de la négociation collective comme source de droit, qui semble avoir cours dans le service qui a pourtant en charge le contrôle des textes qui en sont issus.

3-1 Des expériences éventuelles peu valorisées

3-1-1 Des subordonnés qui n'ont pas l'expérience des régulations privées

Les agents de la DRT ne connaissent guère, par expérience personnelle les régulations dont ils ont à traiter. La négociation personnelle d'un contrat de travail ou d'une augmentation salariale, la référence à une convention collective, l'action syndicale et la négociation de la convention sont pour eux des références abstraites. Et ils ne se soucient pas de savoir si, par hasard, tel ou tel de leurs collègues aurait cette expérience.

“ Q : Ce qui veut dire que vous personnellement, à aucun moment vous n'avez eu l'expérience d'être sous statut privé ?

R : Non

Q ... de dépendre d'une convention collective ?

R : Non c'est un statut

Q : Est-ce qu'il y a des gens dans la DRT, dans les collègues, à votre niveau qui ont l'expérience du privé et auxquels on dit 'ah ben tiens qu'est-ce que ça signifie ?'

R : Non généralement ici soit ce sont des attachés qui ont passé le concours et – pareil - qui n'ont pas l'expérience du privé ; soit c'est des gens de terrain – inspecteurs du Travail, directeurs du Travail, qui font un passage ici donc qui n'ont pas l'expérience du privé. L'expérience du terrain oui ! mais le terrain de l'administration. ”

Depuis peu de temps, une expérience nouvelle a été tentée : il s'agit d'accompagner les présidents de commission mixte au cours de séances de négociation collective. Un chargé d'études du bureau NC1 qui a joué le jeu de cette expérience en reconnaît les vertus pour appréhender ce qui peut apparaître néanmoins comme faisant partie des bases de l'analyse de la

négociation collective¹⁵⁸. Il lui paraît cependant difficilement envisageable qu'une telle formation fasse partie des compétences pré-requises pour postuler sur de tels emplois.

Q : alors cette dimension de la négociation collective justement ... comment on l'apprend ?

R : Comment on l'apprend ? (rires)

Q : Parce que je veux dire : vous êtes fonctionnaire de l'État français, La négociation collective n'est pas une des caractéristiques essentielles de l'État français ?

R : (Rires)

(...)

Q : Vous avez assisté ou vous avez suivi des négociations collectives ? ou bien non c'est seulement ...

R : Si ! moi j'ai suivi dans le cadre des commissions mixtes. J'avais assisté à quelques séances de négociation

Q : Vous, parce que ça vous intéresse ou c'est systématique ?

R : C'était ni obligatoire ni systématique. Mais comme je vous dis ça a été mis en place, le fait de suivre les commissions, les négociations en commissions mixtes des branches qu'on suivait. Quand on a commencé à suivre des branches...

Q : et ça c'était intéressant ?

R : Oh Oui c'est très intéressant. Parfois aussi c'est inintéressant parce qu'ils n'avancent pas ou parce que ... Mais en règle générale c'est plutôt intéressant. Et puis de voir aussi les conflits entre les uns et les autres. Et le fait qu'il y ait des conflits aussi parfois non pas entre les employeurs et les salariés mais entre les différents employeurs, qui ne représentent pas du tout les mêmes catégories, c'est très instructif... C'est autre chose que... qu'une vision, la vision qu'on peut avoir ... une vision très caricaturale

Q : Mais en formation, vous avez de la formation qui est organisée au sein du ministère, vous n'avez pas de formation là-dessus ?

R : Non non on n'a pas de formation

Q : Vous ne passez pas à l'INT

R : Si quand on arrive il y a une formation pour les nouveaux arrivants qui ... mais c'est assez...

Q Quand vous arrivez ... Au bureau NCI ou quand vous arrivez ?

R : Quand on arrive ... En général les gens qui arrivent à la DRT. On a une formation sur les notions en droit du travail et puis ...

Q : Mais pas sur la négociation ?

R : Non pas sur la négociation "

3-1-2 Des chefs dont la carrière se fait au sein de la haute fonction publique

Les responsables hiérarchiques ne suivent pas les mêmes filières de carrière. On peut, parmi eux, distinguer deux groupes selon la carrière suivie : ceux qui sont passés par l'inspection du Travail et qui, en position de sous-directeur ou de directeur départemental ou régional, occupent un poste de responsabilité à la DRT. La coutume étant que les postes en question ne peuvent être des postes de direction (sous-directeur ou directeur). Ceux qui sont passés par la filière des administrateurs civils et donc le plus souvent par l'ENA.

A plusieurs reprises nos interlocuteurs ont souligné que la situation était différente pour le DRT lui-même. La règle en la matière est claire et chacun sait l'énoncer, y compris en expliquant les exceptions qui sont connues de tous :

158 Du moins si l'on se réfère à Walton R., McKersie R., *A behavioral theory of labor Negotiations. An analysis of a social interaction system*, McGraw-Hill, New York 1965 qui peut être considéré comme un ouvrage fondamental reconnu par tous en la matière.

“R1 : Un directeur de centrale, a priori il vient de l’extérieur. Et il ne vient pas avec une ascension chef de bureau, sous-dir, chef de service, directeur. (...) Les DRT en particulier viennent, à quelques exceptions près dont Balmory, du Conseil d’État. Tous ceux que tu as pu connaître : Marimbert, Dutheillet de Lamothe, Ce sont toujours des juristes du Conseil d’État. Cabannes auparavant, On peut remonter sur une vingtaine d’années, c’est des conseillers d’État.

Q : Donc les DRT ne viennent pas du ministère

R1 : Non alors”

Quelle que soit donc la filière de carrière qu’ils ont suivie, les responsables hiérarchiques n’ont donc pas plus que les subordonnés l’expérience pratique d’avoir été soumis aux régulations qu’ils sont censés contrôler. Il ne s’agit certes pas d’une interdiction formalisée, mais du résultat des jeux normaux des règles de fonctionnement des marchés internes du travail.

3-2 Des connaissances inutiles

Ce manque d’intérêt pour une expérience concrète se double d’une défiance des responsables du recrutement à l’égard de formations préalables qui seraient trop marquées et trop spécialisées. Mais l’expression de la spécialisation est cependant très large et les responsables hiérarchiques affirment ainsi leur préférence à recruter des agents qui n’aient pas de connaissances spécialisées en droit du travail.

“Q : Comment se fait l’affectation des personnels et leur formation sur les sujets qu’ils vont avoir à traiter. D’accord, vous allez avoir des gens qui vont être spécialistes du temps de travail, vous allez avoir des gens qui vont être spécialistes du droit syndical,

R2 : (on applique le) Droit de la fonction publique !

R1 : En gros, on ne recrute plus de contractuels donc on ne recrute plus de spécialistes. On ne recrute que des généralistes dans l’administration et en gros pour faire vite, c’est soit des attachés, soit des administrateurs civils. Donc des gens polyvalents qui ont pu faire n’importe quoi comme études mais qui ont eu leur concours.

R2 : Un concours généraliste

R1 : Leur concours d’attaché ou ...

Q : Est-ce que vous vérifiez qu’ils ont eu un minimum de formation en relations professionnelles, en droit ?

R1 : Mais non ! Moi la première fois que j’ai fait du droit du travail, c’était ici. ”

Une compétence préalable en droit du travail ne serait donc pas, aux yeux de ces responsables, un atout pour occuper ce type de postes. La spécialisation qui est demandée aux agents est en effet impensable dans la formation. Au contraire, on va privilégier des candidats qui ont plutôt une formation générale (“l’esprit juridique et l’esprit de synthèse”). La formation complémentaire sera donc faite principalement sur le tas.

« R2 : Moi par exemple c’est assez concret moi j’ai eu à recruter pas mal de gens depuis que je suis arrivé et en plus ici en accord avec tout le monde, la position qu’on a c’est on recrute des généralistes, certains ont fait du droit du travail voire des relations professionnelles, mais ce n’est pas forcément ceux que l’on va prendre parce que ici l’application qu’on fait du droit du travail est tellement pointue que personne, sauf un doctorant dans la matière précise pourrait être au niveau d’exigences. C’est-à-dire que on ne peut pas être spécialiste de droit du travail, c’est tellement large et les sujets qu’on a. On aborde à la fois la prévoyance, on aborde la formation professionnelle, les salaires, le temps de travail ... aucun avocat ou aucun doctorant ne serait capable de mesurer techniquement et très profondément tous les sujets qui sont élaborés. Donc on va privilégier des têtes bien faites, des gens qui ont l’esprit juridique et l’esprit de synthèse, qui savent écrire, qui sont rigoureux intellectuellement et qui sont capables de

progresser sur le tas. Par contre on fait un effort particulier quand ils arrivent, sur les trois premiers mois, en les faisant monter en puissance, avec du tuilage, en binôme sur les dossiers etc.

Q : C'est en interne, vous ne les envoyez pas à l'INT ou à quelque chose comme ça ?

R1 : Oh Si si ! au début il y a eu un travail, un module introduction au droit du travail... il y a des modules rédaction de textes, médiation conciliation, mais ce sont des trucs en interne. Mais ils ... Personne n'arrive en ayant une connaissance approfondie de droit du travail et notamment sur la matière dont ils vont s'occuper. Quelques soient les niveaux hiérarchiques.

Q : Ni connaissance sur qu'est-ce que c'est qu'une négociation ?

R1 : Ben non quoi ! »

Aux yeux des responsables hiérarchiques, l'un des avantages de ce mode de recrutement et de gestion des carrières est de permettre la mobilité des agents. Une spécialisation trop marquée conduirait en effet à de l'immobilisme et produirait une certaine sclérose.

“R1 : Et puis surtout si on ne recrutait que des spécialistes sur les postes de fonctionnaires, de toute façon ce serait contre productif. (...) J'ai des gens qui ont été recrutés il y a 25 ans, contractuels parce que spécialistes en matière de (Il cite des thèmes précis)... toujours là, c'est encroûté. Si je leur demande des idées un peu nouvelles, ou si je leur dis 'tiens ce serait bien qu'on essaye de ce qu'on pourrait faire de nouveau', j'ai rien. Parce que c'est des gens spécialistes qui sont complètement encroûtés ”

3-3 Une compétence supérieure acquise sur le tas

La formation spécifique est donc assurée sur le tas, principalement par les anciens. Les chargés d'études sont tout à fait d'accord sur le fait, mais ils donnent du temps nécessaire à l'acquisition de la maîtrise du poste une évaluation plus longue. Ce qui leur permet de discuter sur les compétences juridiques précises de leurs responsables hiérarchiques.

“ Q : Combien de temps il vous faut pour devenir opérationnel ? Combien de temps il faut pour quelqu'un qui n'est pas ...

R : Justement on a beaucoup d'attachés qui viennent d'arriver, donc je les forme, donc je dirais au minimum je dirais il faut au minimum six mois un an pour vraiment être imprégné de la matière. Dans tout le secteur hein, c'est-à-dire qu'on gère à la fois (il énumère les différents thèmes qui relèvent du bureau) ,... C'est assez large comme matière. Doublée du droit européen puisqu'on a pas mal de contentieux européen.

Q : Et alors la formation, c'est les collègues plus anciens qui la font ?

R : Dans ce cas de figure oui, ça dépend qui on recrute.

Q : Donc là c'est vous qui ...

R : Oui là je les forme. Parce qu'effectivement là il y a un mouvement de rotation, mais ça dépend qui arrive. Si c'est un inspecteur du travail ou un directeur adjoint qui arrive, bon ...

Q : Et les chefs, quand ils déboulent de l'ENA ?

R : (Grimace significative) Ben le problème c'est que ...(un silence) normalement ils ne restent pas longtemps. Ils restent en moyenne deux ans donc ... ”

Un second avantage de ce mode de recrutement, toujours aux yeux des responsables hiérarchiques, réside dans la spécialisation qu'obtiennent les agents du ministère. L'argument nous a été répété à plusieurs reprises, notamment lors d'entretiens plus informels : les responsables sont convaincus que les agents qu'ils dirigent sont aujourd'hui les meilleurs connaisseurs des questions dont ils ont à traiter.

“ R2 : De toute façon, je pourrais dire que je prends l'exemple du bureau de (XX). La

personne qui travaille sur (XX), c'est au bout de trois ans la personne qui, en France, qui connaît le mieux le sujet. Donc il n'y a pas une seule personne, pas un prof d'université, pas un avocat, qui connaît aussi bien qu'elle. ”

L'argument mérite d'être souligné, en premier lieu parce qu'il laisse supposer un certain désintérêt vis-à-vis des procédures de contrôle des connaissances et des compétences autres que celles utilisées dans la gestion des carrières de la fonction publique d'État. Alors même que le service est censé participer, lors des procédures d'extension, à la validation d'accords collectifs dans lesquels des carrières pourraient être un des sujets abordés. En second lieu, cette argumentation manifeste une méconnaissance des modes d'évaluation qui ont cours dans les domaines qui relèvent de la recherche ; ce qui corrobore le fait que l'on peut constater aisément en faisant des relevés de bibliographie : ces agents que leurs chefs estiment comme les meilleurs spécialistes des questions qu'ils traitent, ne sont pas pour autant incités à publier et à discuter de leurs travaux et de leurs productions dans les cadres intellectuels appropriés.

En troisième lieu, et d'un point de vue sociologique, c'est peut-être le point le plus significatif, une telle argumentation correspond à une représentation et une pratique tout à fait particulières du droit du travail. Le droit serait une technique qui pourrait donc se maîtriser de manière supérieure sans pour autant avoir d'expérience ni des pratiques académiques, ni des pratiques judiciaires, ni des pratiques de la négociation collective. Ce qui dénote bien que, dans une telle conception, c'est bien l'organisation administrative du ministère qui est le lieu le plus opportun pour penser le droit, le produire et le réguler. Écouter les acteurs et participer à l'action ou aux débats, qu'ils soient politiques, législatifs, professionnels ou académiques est donc une source secondaire de légitimité.

Chapitre 7 :

La régulation de branche dans la formation des inspecteurs du Travail

Les inspecteurs du Travail¹⁵⁹ sont les principaux agents du ministère du Travail en contact direct avec les entreprises. Dans ces contacts, ils ont en particulier à assumer une fonction de contrôle pour veiller au bon respect par les entreprises des règles de droit. On a pu le voir à certains moments de l'histoire des relations professionnelles dans le commerce alimentaire, leurs interventions sont parfois tout à fait stratégiques dans la régulation.

Ils ont également pour fonction de suivre et éventuellement d'assister les acteurs dans les négociations. C'est - et surtout c'était - souvent sous leur égide que se tenaient les négociations de clôture des conflits locaux. C'est d'ailleurs à eux qu'est, le plus souvent, dévolue la fonction de président de commission mixte quand le ministère décide que c'est sous ce mode que devront se faire les négociations collectives dans une branche particulière.

Longtemps ils ont eu également une fonction d'information des services centraux du ministère, notamment mais pas exclusivement en cas de conflits. C'est par la synthèse de leurs rapports réguliers que les services centraux se faisaient une idée précise de l'état des relations professionnelles dans le pays. Nous avons pu retrouver, pour une période limitée, une collection de ces aperçus trimestriels régionaux. Ils nous sont apparus particulièrement riches en informations. Nous envisagions de les analyser pour appréhender la qualité des informations dont aurait pu disposer le ministère en utilisant systématiquement cette source. À supposer que nous ayons réussi à reconstituer la série complète pour l'ensemble de la période qui nous intéressait, la masse de données à traiter nous a contraints à reculer.

Les analyses que nous avons pu mener, notamment dans les archives, font ressortir l'importance de leur rôle dans la régulation de branche et dans l'information des services centraux du ministère pour cette régulation. On l'a vu pour la période fondatrice de 1945, c'est une inspectrice du Travail parisienne qui anime la négociation collective dans ces secteurs de l'alimentation. C'est elle qui informe le ministère et en prépare les décisions. On retrouve encore dans les dossiers nombre de situations où leur appréciation est requise, que ce soit à l'occasion de conflits ou pour apprécier la représentativité des signataires lors de négociations.

Comment participent-ils à la gestion des relations entre le ministère du Travail et la profession ? Quelle conception du rôle de la régulation de branche partagent-ils ? Vincent

159 Nous entendrons sous ce terme l'ensemble des agents qui encadrent et ont la responsabilité des services déconcentrés du ministère, quels que soient leurs grades

Tiano, dans l'important travail d'enquête¹⁶⁰ qu'il a consacré à cette profession aujourd'hui avance l'hypothèse que, dans leur majorité, les inspecteurs privilégient une conception de l'ordre public social qui n'accorde qu'une position mineure à la négociation collective et à ses produits. À leurs yeux celle-ci apparaît plus comme un système d'arrangements plus ou moins honorables que comme une source de droit équitable. Les inspecteurs partagent donc bien, sur ce point, les conceptions régaliennes traditionnelles de l'État comme représentant de l'intérêt général et seul capable de le faire prévaloir. On trouverait également chez les inspecteurs, mais de façon minoritaire, une représentation et des opinions moins défavorables de la négociation collective.

Les travaux d'archives et d'enquêtes sur la régulation de branche ayant requis de notre part un temps supérieur à ce que nous prévoyions, il ne nous a pas été possible de faire les deux enquêtes de terrain dans deux bassins d'emploi différents que nous avions projetés initialement. Nous avons donc concentré nos analyses sur l'étude du lieu de formation qu'est l'INTEFP. En analysant les archives et en étudiant le service documentation mis à disposition des formateurs et des stagiaires, en menant quelques entretiens, formels et informels, avec des membres de l'encadrement de cette institution nous avons centré notre questionnement autour de deux questions principales. La première consiste à tenter d'évaluer quelle peut être la connaissance des conditions d'emploi et de travail spécifiques de la branche du commerce alimentaire que les stagiaires peuvent retirer de leur passage dans l'institution. La seconde consiste à s'interroger sur les formations et apprentissages concernant la négociation collective.

1) La place du commerce alimentaire dans les stages

La formation, tant initiale que permanente qu'organise l'INTEFP est d'abord et avant tout une formation " professionnalisante ". Il ne s'agit pas de faire ce qui serait une université bis, mais plutôt de faire découvrir ou approfondir les réalités pratiques du travail de l'inspecteur du Travail. C'est donc une formation qui fait une grande part aux inspecteurs du Travail. Sur les 1000 intervenants qui passent chaque année pour encadrer ou animer un stage ou un autre, 85% sont issus des services et 65%¹⁶¹ proviennent du corps de l'inspection lui-même.

On est donc typiquement dans une " profession " ou un " marché du travail fermé " au sens où ce sont les administrateurs de la profession, qui d'ailleurs pour une large part en sont issus, qui définissent, contrôlent et administrent la formation des membres de la profession, tant en formation initiale que dans la formation continue. La profession participe d'ailleurs de très près à l'allocation des postes de travail, lesquels sont, pour une bonne part réservés aux membres de la profession eux-mêmes. De telles pratiques d'endo-formation ont explicitement pour objectifs de " *donner une culture commune à tous les inspecteurs du travail quel que soit leur emploi.* ". Il peut donc être tout à fait légitime de s'interroger sur la représentation des métiers, professions et entreprises du commerce alimentaire d'une part, et de la négociation collective d'autre part, que pourrait véhiculer cette culture commune.

La formation que les inspecteurs reçoivent à l'INTEFP est essentiellement de type pratique. Même si l'on peut penser, du fait de l'hétérogénéité des formations de base qu'ils sont suivies, que certains élèves inspecteurs pourraient avoir besoin de quelques formations complémentaires dans certaines matières académiques qui ne faisaient pas partie de leur cursus, l'INTEFP n'organise pas de cours de ce type :

" Q : Oui mais même s'ils étaient minoritaires, quelqu'un qui sort du droit, comment

¹⁶⁰ Tiano Vincent, " *Les inspecteurs du travail à l'épreuve de l'évaluation des risques, une profession sous tension* ", Thèse de sociologie, Aix en Provence 2003

¹⁶¹ Le premier chiffre est celui établi à l'INTEFP, le second est celui donné par Vincent Tiano.

vous le formez en gestion, en économie, en histoire ?

R : On ne le forme pas.

Q : Ah bon ! (rires)

R : Non on n'a aucun enseignement là dessus "

C'est par le biais de stages, ou en discutant avec des inspecteurs en poste à propos de dossiers concrets à traiter que se fait la formation proprement dite. Il est d'ailleurs difficile de trouver dans les archives la trace – et ne serait-ce que la dénomination – de “ cours ” que les élèves auraient à suivre. De même que nous n'avons pu reconstituer de “ programmes ” au sens scolaire de ce terme.

Par contre on retrouve relativement facilement la trace des stages que font les inspecteurs en formation. La formation initiale comprend ainsi plusieurs stages individuels donnant lieu à des rapports qui sont archivés. Les dénominations de ces stages ont pu évoluer au fil du temps. Parmi ceux-ci, nous nous sommes intéressés particulièrement à deux séries : celle des stages d'initiation, et surtout celle des stages en entreprise.

1-1 Les mémoires de stages d'initiation (1976 - 1986)

A lire les titres des mémoires, on constate que la plupart de ces stages sont orientés sur des questions de droit et de réglementation ou de l'organisation du travail de l'inspection¹⁶². Dans le classement des mémoires on réservera donc une première catégorie à ceux dont le sujet porte sur ces questions d'ordre administratif ou juridique (notée Jur/Adm). On distinguera dans une seconde catégorie les mémoires dont les titres se réfèrent à des activités industrielles précises. On distinguera alors Agriculture, Industrie (dont métallurgie), bâtiment et travaux publics, Tertiaire (dont commerce et grande distribution alimentaire GDA). Le total renvoie au nombre de stagiaires de la promotion et non au nombre de stages.

Tableau 7-1 : Thèmes et terrains des mémoires d'initiation

Année	Jur/Adm	Agric	Industrie (dt métal)	BTP	Tertiaire	Dt com	GDA	Total
1976	37	1	9 (5)	4	4			57
1977	33		4 (4)	4	2	(2)		43
1978	44		6 (5)	3	2	(2)		55
1979	33		5 (5)	3	5	(1)		46
1980	30	1	6 (4)	0	2			39
1981	34	1	4 (2)	3				45
1982	52			2	1			55
1982 (bis)	32	1	3 (3)	4	1			41
1983	33	1	2 (0)	1	6	1	1	46
1984	81			6				87
1985	39							39
1986	25							25

Cette rapide analyse permet de constater une réorientation progressive de ces stages vers les seuls sujets traitant des problèmes de fonctionnement interne de l'institution. C'est au cours de ce stage que les élèves apprennent à assurer et à assumer leur fonction dans l'organisation.

¹⁶² “ L'utilisation abusive du décret du 24 mai 1938 pour l'aménagement des programmes de travail annuels ” ; “ Une réflexion sur les pouvoirs d'appréciation de l'inspection du travail en matière de licenciement pour faute des travailleurs protégés ”

Lorsque les sujets portent sur des situations de travail dans les secteurs privés, on constate que les situations relevant du tertiaire, et notamment du commerce sont particulièrement sous-représentées, alors que l'industrie, et notamment le bâtiment et les travaux publics, sont plutôt sur représentés, en comparaison de leur poids dans l'emploi global. Sur 104 observations se référant à des situations d'emploi dans les entreprises privées, 39 portent sur les secteurs industriels au sens classique de ce terme, dont 29 sur les seules industries métallurgiques, 30 sur le bâtiment et les travaux publics, 5 sur l'agriculture, 23 sur le tertiaire dont une seule sur la grande distribution alimentaire.

1-2 Les mémoires de stages en entreprise (1976-1999)

Il s'agit des mémoires conservés en bibliothèque. Pour certaines années, on dispose également de listes répertoires. Les noms des entreprises sont données le plus souvent en clair, sauf dans les années 1983 et 1984 dont les informations ne sont donc pas exploitables pour le classement par branche. Par contre, il est rare que la branche professionnelle (économique ou conventionnelle) d'appartenance de l'entreprise soit mentionnée de manière systématique sur le tableau récapitulatif ; c'est le cas seulement en 1981, 1991 et en 1993. En 1981, la taille de l'entreprise est également mentionnée dans le tableau.

Tableau 7-2 : les terrains des mémoires de stages en entreprises

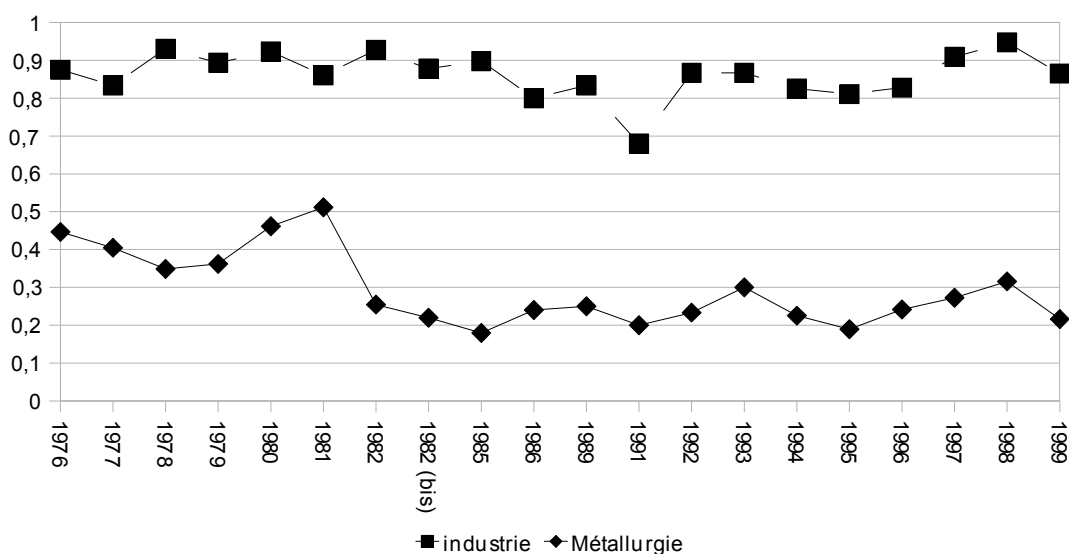
année	Agri.	Ind.	<i>Dt métal</i>	BTP	transp	Tert autre	<i>Dt Presse impri</i>	<i>Dt comm</i>	<i>Dt Com alim</i>	tot
1976		49	25	1	4	2		2		56
1977	2	35	17	1	3	1	1			42
1978	1	40	15			2	2			43
1979		42	17		1	4	2	2	1	47
1980		36	18			3	2	1	1	39
1981		37	22			6		1	1	43
1982		51	14	1		2	1			55
1982 (bis)	1	36	9	1		3		1	1	41
1983										45
1984										87
1985		35	7			4		3	2	39
1986		20	6		1	4	2			25
1989		10	3		2					12
1991		17	5	3	1	4	1	1	1	25
1992		26	7	1		3	2			30
1993		52	18	3		5	1	1		60
1994		33	9	1		6	1	3	1	40

1995		30	7	3		4		2	2	37
1996		24	7	1		4	2	1		29
1997		10	3			1	1			11
1998		18	6	1						19
1999		32	8	1		4	1	2		37

NB : on a distingué dans les entreprises celles qui relevaient de la métallurgie au sens large. Dans les entreprises du tertiaire on a distingué la catégorie des entreprises de presse et d'imprimerie dont la fréquence d'apparition nous a paru notable, enfin on a distingué les entreprises de transport dans la mesure où il existe une réglementation - et un corps - d'inspection spécifiques à ce secteur.

Comme pour les stages d'initiation mais cette fois de manière encore plus systématique, on constate que le choix des lieux de stages en entreprise dénote une conception dominante consistant à assimiler travail à industrie de production au sens classique du terme. Et dans l'industrie, les entreprises métallurgiques occupaient une position dominante, statistiquement, mais ce phénomène a tendance à décroître à partir des années 1990. Les stages dans l'agriculture sont ici relativement rares, il y a un flux régulier de stagiaires dans le bâtiment et les travaux publics, de même que, dans une moindre mesure, dans la presse. Le graphique suivant reprend la proportion de stages effectués dans les industries traditionnelles et dans les seules industries métallurgiques sur l'ensemble de la période.

Graphique 7-1 : Parts de l'industrie et de la métallurgie dans les stages



On a repris dans le tableau suivant les intitulés des mémoires de stage que nous avons retenus comme concernant directement le commerce alimentaire

Tableau 7- 3 : les titres des mémoires de stages effectués dans le commerce alimentaire

1979 Collet J. Les problèmes posés par le personnel de la catégorie " préparateurs gros " de l'entrepôt de Meyzieu (Cofradel)
1980 Barthélémy P. La société Cofradel

1981 Wilzius : Problèmes du travail féminin dans la distribution (Cofradel Lyon)

1982 Fumex : L'information économique et sociale à la CEDIS (Besançon)

1985 Gagarin M-C. L'introduction d'un suivi individuel d'activité et de performance dans la politique sociale (Sté Carrefour)

1985 Ghogo C : La conciliation des paradoxes. Le développement de la formation interne et progressivité (Sté Carrefour)

1991Moulin J. : La reconversion du personnel administratif d'un groupe (Etablissements Guichard et Perrachon, Le Boutras, Grigny)

1994 Cros D., Contribution à l'approche professionnelle et sociale des vendeurs (ses)

1995 Cordonnier S., Les " super " caissières STOC

1995 Lamouroux C., La manutention manuelle au rayon alcools

1999 Deroche Y., Formation et conditions de travail au sein de l'hypermarché Auchan. Un exemple les hôtesse de caisse

La lecture de ces documents montre le plus souvent une bonne qualité de l'observation de terrain réalisée. Notamment dans les aspects les plus ergonomiques de l'analyse des conditions de travail. Les analyses économiques sont plus rares mais les auteurs manifestent souvent le souci de bien situer l'histoire et le contexte économique des entreprises sur lesquels ils travaillent. Par contre les analyses de relations professionnelles sont le plus souvent sommaires : l'historique des conflits et des rapports de forces sur les thèmes traités est le plus souvent sommaire et il n'apparaît pas que la convention collective soit une ressource utilisée

1-3 Rapports d'études IET

A partir de la promotion de l'année 2000, le titre des rapports enregistrés change. Ils deviennent des " rapports d'études IET ". Ils sont classés sous quatre rubriques

- Droit du travail et Inspection du Travail (DTIT)
- Emploi et Formation Professionnelle (EFP)
- Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (HSCT)
- Organisation et Modernisation des services

Sur les six promotions pour lesquels ces mémoires sont répertoriés, on note que le quatrième thème n'est cité qu'une seule fois la première année, et c'est pour la première promotion. On notera sur le tableau que, pour les promotions 2001 bis et 2002A, certains rapports peuvent relever de deux, voire trois thèmes (ce qui explique le total de références supérieur au nombre de stagiaires).

Tableau 7-4 : classement par rubrique des rapports d'études IET

promo	DTIT	EFP	HSCT	N Elèves
2000	28	20	10	59
2001				65
2001 bis	33	36	18	75
2002 A	20	17	14	46

2002 B	17	12	12	41
2003	15	17	14	46

Certains de ces travaux s'intéressent à la régulation des conditions d'emploi et de travail dans le secteur de la distribution alimentaire. Nous en avons ainsi repéré trois.

Tableau 7-5 : titres des mémoires d'études IET portant sur la GDA

2001 Bis Maupoint M-P., L'ouverture illicite des magasins le dimanche. Quelle action pour l'inspection du travail ?
2001 Bis Le Gallou, Le contrôle du repos dominical dans le commerce
2003 Jugant France, La lutte contre la fausse sous-traitance appliquée au secteur de la grande distribution

Par rapport aux mémoires de stage en entreprise, on peut remarquer que ceux-ci se focalisent plus directement sur des problèmes sollicitant l'intervention et la sanction de la part de l'inspecteur du Travail. Les observations menées par les stagiaires sont souvent assez fines. Ils n'hésitent pas à souligner les difficultés et les paradoxes auxquels sont confrontés les inspecteurs dans leur mission. Ainsi, le premier travail de Mademoiselle Maupoint qui s'intéresse aux situations qui vont du " faux bénévolat à la fausse sous-traitance " dans les commerces de détail de l'alimentation, dont les boulangeries, ouverts le dimanche. Elle remarque fort justement que sur ce sujet, il y a accord des salariés et tolérance des syndicats. Elle constate également la fréquente situation de récidive des magasins, y compris après d'éventuelles condamnations. Après avoir ainsi analysé les situations, elle rappelle la position classique de l'inspection qui " *intervient dans le but de faire respecter un principe d'ordre public (...)* ".

Dans les trois analyses, aucune mention n'est faite des tentatives de régulation de ces problèmes par la profession elle-même dans le cadre des négociations collectives. Alors même que la question du travail du dimanche est, au même moment un objet de discussion et de négociation sur lequel les positions évoluent. De même, aucune mention n'est faite des spécificités des relations d'emploi et de rémunération du commerce et notamment de ces commerces alimentaires. Le rappel des fonctions les plus éminentes de l'inspection, et de sa mission d'ordre public, peut ainsi servir d'alibi pour masquer la faiblesse de l'approfondissement des analyses de terrain.

1-4 Une exploitation collective limitée

Le dépouillement et l'exploitation que nous avons faits des thèmes de mémoires de stages des élèves en formation initiale permet de comprendre que le travail industriel usinier de type classique reste la référence par rapport à laquelle sont jugées et jaugées les conditions de travail. Les autres situations de travail, et notamment celles qui relèvent des secteurs du commerce et encore plus spécifiquement de la grande distribution alimentaire, sont moins bien connues et appréhendées.

Si nous avons noté l'absence de références à la régulation collective dans la quasi-totalité des rapports, nous avons cependant noté leur bonne qualité d'observation de terrain. Les 862 rapports de stagiaires existants de 1976 à 1999 seraient ainsi une source de

connaissances possibles sur les conditions de travail et d'emploi dans les industries françaises de l'époque. Qui plus est, il nous semblait que cet apprentissage de la synthèse de connaissance d'une situation globale à partir de l'agrégation d'observations disparates pouvait faire partie de la professionnalité des inspecteurs du Travail.

Nous nous sommes donc demandés quelle exploitation collective était faite de ces rapports de stage, sous quelle forme ces connaissances de terrain étaient-elles mutualisées entre les stagiaires ? La réponse du responsable de formation a été catégorique : il n'y a pas de mutualisation de ce genre : " *C'est entre eux et c'est vrai que nous on passe à autre chose* ".

2- L'information, le contrôle et la place du droit dans la formation

2-1 La disparition de la fonction d'information

On peut rapprocher ce phénomène de celui de la diminution de la fonction d'information que remplit l'inspection du Travail elle-même. Interrogé sur la formation que ferait l'INTEFP à cette fonction de la profession, le responsable de la formation se souvient de son travail pour rédiger les " aperçus " quand il a commencé dans la profession. Mais il affirme ne pas savoir si cette fonction est toujours d'actualité aujourd'hui et remarque qu'aucune formation n'est donnée à la confection, à l'analyse et à l'utilisation de ce genre de données.

" R : Je me rappelle quand j'ai commencé ça fait 20 ans, effectivement on faisait des aperçus trimestriels, des aperçus mensuels etc. Je ne suis pas sûr que ça se fasse encore de manière continue ... Enfin moi je pense que ce rôle d'information, il est si ce n'est complètement disparu, en tout cas il s'est modifié, il s'est même atténué voire il a disparu à certains endroits. (...) Et pour aller plus loin, dans l'appareil de formation, je suis persuadé du contraire. Ce volet information de l'inspection du travail, canal d'information, ce n'est pas quelque chose que l'on développe beaucoup. Même si dans la convention de 1981, c'est une des missions de l'inspection du travail -l'information de l'autorité centrale sur ce qui se passe sur le terrain. "

La question que nous posions était celle de la plus ou moins grande connaissance de la diversité des situations de régulation du travail et de l'emploi que les inspecteurs tiraient de leurs analyses de terrain faites à l'occasion de leur formation à l'INTEFP. Sur ce point, la réponse qui apparaît la plus plausible est que la représentation dominante que les inspecteurs utilisent est celle du travail ouvrier dans les industries de production. Si l'on reprend la distinction qui avait cours au moment de la dénomination de l'inspection et du Ministère du Travail, ils continuent à se définir comme des inspecteurs du " Travail " et ne se préoccupent que secondairement de la situation des " employés ". Et l'on peut noter que, ce faisant, ils suivent une tendance non négligeable de la recherche en sciences sociales française sur ces thèmes.

Mais au-delà, il apparaît que cette analyse ne doit pas être mise en relation seulement avec des perspectives intellectuelles ou avec des modes d'analyse des réalités économiques et industrielles. C'est aussi, plus largement, les modes d'information et de fonctionnement de l'administration ministère du Travail qui sont ici mis en lumière. Les études individuelles de terrain ne sont plus valorisées collectivement parce qu'elles n'apparaissent plus, dans l'ensemble du système d'informations du ministère, comme l'un des moyens efficaces de connaissance des situations.

Il est probable qu'il serait opportun de mettre ce phénomène en relation avec la montée en puissance corrélative d'autres sources et moyens d'information à l'intérieur du ministère.

Raymond De Sars, en 1993, me¹⁶³ le faisait remarquer sous forme de boutade désabusée : il m'avait accueilli dans les arcanes du bâtiment de la place Fontenoy ; il observait, avec une certaine nostalgie la montée en puissance de la DARES comme outil d'information interne du ministère venant progressivement se substituer à son activité de rédacteur des " aperçus " et en déduisait qu'il ne serait probablement pas remplacé à son poste lorsqu'il prendrait sa retraite. Un inspecteur du Travail rencontré en d'autres circonstances confirmait : autrefois " nous devons faire remonter des analyses, maintenant nous transmettons des tableaux statistiques ".

2-2 La permanence du primat de la fonction de contrôle

La réforme récente de l'INTEFP a élargi les publics concernés par cet organisme. Au delà des seuls inspecteurs du Travail au sens classique de ce terme c'est l'ensemble des agents (de niveau cadre) des services déconcentrés qui suivent la même formation. Et les affectations en fin de formation initiale sont communes : un candidat peut avoir passé le concours pour occuper un traditionnel poste d'inspection et se retrouver à l'animation d'un service de formation professionnelle ou de l'emploi.

Malgré cette réforme, l'orientation et les motivations des candidats lorsqu'ils passent le concours restent inchangées : à leurs yeux, la fonction noble demeure celle de l'inspection en section, du contrôle des entreprises sur le terrain.

“ R : Mais par contre, si vous voulez, c'est évident que notamment en formation initiale, la plupart d'entre eux sont venus pour être inspecteurs du travail en section. Quand, du fait du nombre de postes proposé, etc. ils sont obligés d'aller à la mise en œuvre des politiques d'emploi, pour eux ils se vivent comme un sous-emploi.

Q : l'image noble, ça reste la section ?

R : Ca reste la section. Même si après ils s'épanouissent complètement dans ce poste là et que pour certains, ils ne reviendront pas en section. Parce que ça arrive aussi hein ! Mais quand même l'image qu'ils se donnent, ça ressort par les discours ”

2-3 Le droit comme outil

Dans la formation professionnelle qui est ainsi donnée à l'INTEFP le droit est donc présenté comme l'un des outils de la décision de l'inspecteur. Le fait même de travailler collectivement sur un même dossier, voire de constater que les différents inspecteurs en activité ne vont pas produire systématiquement et toujours la même décision amène à abandonner une vision du droit qui serait assimilable à une réglementation administrative pure.

“ R : C'est un message qu'on essaie de faire passer. C'est-à-dire que le droit, paradoxalement, c'est plus un outil qu'un but.. Celui qui vient ici en disant il y a la règle de droit et elle va s'appliquer de manière parfaite à une situation, et que tous les inspecteurs vont arriver à la même solution on essaie bien vite de les en dissuader. Et là justement en les soumettant à des cas, des situations. Je reviens sur les contrats de travail et la lettre qu'on leur demande de rédiger par rapport à une sollicitation d'un travailleur immigré qui se plaint de quelque chose dans son entreprise. Ils vont très vite s'apercevoir qu'avec la même lettre, ils ont fait deux trois quatre réponses différentes. Alors ça ça peut être dû au fait qu'il leur manque des éléments pour la lettre donc ils ont interprété. Ca peut être dû au fait aussi qu'ils ont fait des interprétations différentes du texte. Ca peut être dû au fait aussi qu'ils poursuivent des objectifs différents et qu'ils ont mobilisé tel ou tel texte dans l'affaire. Et donc très vite ils vont s'apercevoir que le droit n'est pas quelque chose de donné une fois pour toutes. Et que nous ce qui est le

163 La remarque est de Jean Saglio, qui a été de mars 1993 à août 1995, en charge de la Mission Animation de la Recherche à la DARES

plus important c'est de travailler sur la chaîne : quel diagnostic je fais de ce qui m'est proposé, c'est-à-dire c'est quoi ce qui se passe là quels sont les enjeux etc. qu'est ce qui est recherché ? Dans quel contexte je suis ? A quelle référence juridique cela fait appel etc ?' Pour se dire : 'à partir de ça j'en fais quoi ? C'est la phase je me définis des objectifs. A partir de ça je propose quelque chose. Et je l'explique. Et je dis pourquoi et je défends ma décision.' Nous on travaille beaucoup sur ce processus là. Dans lequel le droit est un moyen. "

Cette optique est plutôt nouvelle à l'intérieur de l'INTEFP. Les moyens d'analyse complémentaires que pourraient représenter par exemple les méthodes d'analyse des controverses ne sont pas encore évoqués comme des outils disponibles auxquels il conviendrait de s'accoutumer et de se former.

“ Q : Alors est-ce que vous leur faites l'analyse des controverses ?

R : Qu'est-ce que c'est ça ? ”

Même quand il s'agit de la formation plus classique à l'étude des relations professionnelles en ce qu'elles permettraient de comprendre les fonctionnements des instances de production du droit négocié, les formations restent marquées par des approches plus habituelles de science politique classique. La réponse de notre interlocuteur sur ce point est d'autant plus significative qu'il nous avait rappelé auparavant dans nos contacts qu'il avait été lui même auditeur du cours de “ syndicalisme et relations professionnelles ” enseigné par Jean Bunel

“ Q : Et tout ce qui est syndicalisme et relations professionnelles ?

R : Alors syndicalisme et relations professionnelles, mais c'est toujours pareil, on a une clef d'entrée qui est très pratico-pratique. C'est-à-dire que là par exemple on a fait venir Chérèque. On fait venir les grands leaders syndicaux etc. pour présenter la stratégie de leurs syndicats, leurs orientations, leurs histoires. ”

2-4 Les études de territoires

Il est cependant un domaine dans lequel les stagiaires font des études de terrain fouillées et collectives. Ce sont les “ études de territoire ” qui ont succédé aux “ études de branches ” qui ont eu cours quelques années.

“ R : Ce qu'on fait, notamment dans la formation initiale, même dans la formation continue, même si on en a fait beaucoup à une époque et moins maintenant, c'est ce qu'on appelle les études de branches. Là en formation initiale on appelle ça 'activités économiques et territoires '.

Q : Vous avez un module là dessus ?

R : Oui un module là dessus où en fait les inspecteurs du Travail doivent faire un diagnostic de territoire. A partir justement des questions de situation économique, d'emploi, de conditions de travail, etc. Donc ils font une analyse, en groupe, et ils présentent ça aux acteurs locaux. Donc par exemple on est allé à Oyonnax, Bref on choisit un territoire avec une activité économique qui est intéressante, la parfumerie de Grasse.

Q : Oyonnax est bien connu pour ça.

R : Et donc ils vont pendant un certain temps sur le territoire, et donc ils ont un programme d'entretiens, ils vont rencontrer à plusieurs les principaux acteurs économiques, et derrière ils font un diagnostic de territoire. Sur les questions effectivement économiques, emploi, conditions de travail, formation, et donc ils présentent leur diagnostic aux acteurs du territoire. ”

Les quelques mémoires de ce genre que nous avons consultés nous ont convaincus de la bonne qualité relative de ces documents. Au sens où ils sont tout à fait comparables à nombre

d'analyses “ économiques ” qui circulent sur ces marchés. Mais dans aucun des cas observés, nous n'avons pu lire d'analyse fondées sur l'étude des régulations locales de relations professionnelles.

Conclusion

La dynamique historique des relations professionnelles dans le grand commerce alimentaire

Le projet de recherche retenait l'hypothèse de l'intégration du système de relations professionnelles par les firmes. Celle-ci s'appuyait sur les résultats de nos recherches antérieures ayant montré que l'élaboration et l'interprétation des règles de production et d'emploi ou encore d'échanges sur le marché sont largement soumises aux régulations de contrôle des entreprises du secteur. À l'instar de ce que nous avons observé dans ces trois domaines, nous faisons l'hypothèse que le système de relations professionnelles est lui-même largement organisé par les régulations de contrôle des firmes.

Cette hypothèse prenait le contre-pied du diagnostic souvent retenu d'anomie du système de relations professionnelles dans le grand commerce alimentaire. Les recherches que nous avons réalisées font ressortir, en effet, qu'il n'y a pas défaut de règles organisant les relations individuelles et collectives de travail, mais au contraire abondance de règles (règles de résultat, de croyance et de procédure) que leur hiérarchisation (soumission des règles de procédures aux règles de résultats et de croyance) rend instables et particularistes. Il n'y a pas non plus une absence d'institution créatrice de règles, mais au contraire une très forte capacité d'élaboration et de volonté d'imposition de règles et de sens émanant des directions des entreprises du secteur.

Cette hypothèse conduisait donc à limiter l'usage du terme d'anomie à la seule régulation de branche. Elle conduisait aussi à penser que cette anomie, si elle était avérée, ne provenait pas d'un vide de relations sociales, mais d'une configuration des rapports sociaux dans laquelle les firmes dominent le jeu, y compris en faisant de l'entreprise le niveau principal de régulation des relations professionnelles. Plus que d'anomie, nous pensons qu'il convenait alors de parler d'une marginalisation de la régulation de branche et de ses acteurs sous l'effet de l'action des firmes qui constituent " l'intégrateur " (Dupuy et Thœnig, 1986) du système. Dans la mesure où la branche est un des niveaux privilégiés de l'action du ministère du Travail en matière de relations professionnelles, le mode de régulation même du système de relations professionnelles du grand commerce alimentaire constituait ainsi une des explications possibles de la faible participation du ministère du Travail dans ce système.

La recherche nous a conduits à préciser et à reformuler cette hypothèse sur plusieurs points. En premier lieu, on verra que, sur l'ensemble de la période, la préoccupation centrale des organisations patronales consiste à réguler la concurrence économique entre les firmes. Cette régulation est d'abord longtemps locale et éclatée, chaque entreprise dominante cherchant à organiser les marchés dans son secteur géographique d'activités. La dimension nationale de la régulation économique ne devient importante qu'après 1969. Mettre au centre des objectifs patronaux cette préoccupation économique permet de comprendre l'importance des conflits internes aux mondes patronaux, dont l'influence a toujours été dominante pour comprendre la

fixation des frontières des champs conventionnels. Enfin la dominance patronale permet également de comprendre l'importance du niveau des entreprises dans la régulation.

L'activité régulatoire ne peut s'expliquer cependant par les simples "besoins" patronaux. Les syndicats de salariés ont constamment participé, de manière coopérative ou conflictuelle, à la régulation. Selon les périodes et les stratégies, leurs points forts, c'est-à-dire les lieux et les formes où ils ont pu établir les rapports de forces les plus favorables, ont varié. Les secteurs ou les localités où dominant les usines et les entrepôts ont longtemps été leur principal atout. Avec les transformations de l'appareil économique et l'intégration des fonctions de gros et de détail dans les groupes modernes, les syndicats ont su adapter leurs stratégies à cette nouvelle donne, en articulant une activité négociatrice non négligeable au niveau national et une pression maintenue au niveau des entreprises.

Il existe une quasi super-règle de la négociation collective au niveau national : faire appel à l'État, et introduire le ministère du Travail dans la négociation est une menace qu'aucun acteur n'utilise à la légère. C'est seulement au niveau local, et dans des circonstances de négociation ou de conflit bien déterminées que les syndicats s'appuient parfois sur l'action des inspecteurs du Travail. La prise en compte de l'histoire et notamment de la gestion des questions de salaires et surtout de temps de travail permet de comprendre cette disqualification au moins relative des acteurs publics.

1 L'enjeu patronal central : réguler la concurrence

La recherche permet tout d'abord de confirmer le poids des entreprises et le rôle moteur du patronat dans la régulation du système de relations professionnelles. Ce rôle est manifeste dans la production des textes conventionnels. Certes, celle-ci est en partie commandée par l'action réglementaire de l'État ou par la législation (arrêtés Parodi sur les salaires, loi de 1950 sur les conventions collectives, etc.). Mais même dans ces cas, les réponses à cette injonction de négocier sont plus souvent d'initiatives patronales qu'ouvrières ou employées. Les documents d'archives montrent avec une grande clarté que l'enjeu économique est le ressort de cet engagement patronal dans les relations professionnelles : peser sur les règles salariales, sur celles relatives à la durée du travail, n'est-ce pas d'abord réguler la concurrence entre commerces ? La négociation salariale devant alors se comprendre davantage comme une négociation entre commerçants des règles de la concurrence que comme une riposte patronale à des revendications salariales.

Cette explication (les relations professionnelles ont un enjeu économique fort pour le patronat du commerce qui le pousse à la signature de textes) permet de comprendre qu'il n'y ait pas eu d'accord national avant 1969 dans le grand commerce alimentaire (coopératives de consommation mises à part) : la signature de l'accord est le résultat du début de la concentration économique et d'une concurrence nationale s'exerçant à travers les politiques de prix de vente des biens de consommation courante. Les ouvertures de grandes surfaces de vente sous enseigne qui se font à un rythme très rapide pendant toute la décennie en sont la manifestation patente. Avant cette date, la concurrence est localisée ; les ententes et les configurations d'acteurs du commerce qui y participent le sont aussi largement.

L'éparpillement des textes conventionnels qui est la règle avant 1969 n'est pas pour autant synonyme d'anarchie conventionnelle ou de pur localisme : des régularités sont perceptibles dès la première lecture des textes ; de même, certains acteurs patronaux ont très tôt une dimension nationale. C'est en particulier le cas des entreprises succursalistes, qui fonctionnent en réseaux (centrales d'achat, syndicat professionnel), ou encore des coopératives de consommation dotées d'une fédération nationale. Dans le commerce de gros, pourtant plus dispersé, un syndicat national de l'épicerie en gros regroupe de nombreux syndicats locaux et

joue peut-être un rôle de diffusion d'un modèle de convention collective. Certains des textes que signent ces acteurs, s'ils sont bien enregistrés comme des conventions locales ou départementales, ne peuvent-ils pas passer, au regard des signataires patronaux, pour des quasi-conventions collectives nationales, servant de balise à l'ensemble des négociations qui se déroulent sur tout le territoire ? C'est semble-t-il le cas de la " Convention collective des usines et entrepôts de gros et demi-gros de l'alimentation de la région parisienne " du 12 mars 1958, convention qui sert de matrice aux deux conventions nationales de 1969. Ou encore de celle de Reims qui fait au contraire figure de contre modèle aux yeux de la partie patronale au moment de l'élaboration des conventions de 1969.

La novation de 1969 est donc moins à chercher du côté d'un changement de niveau de régulation que dans le fait que des réseaux d'entreprises fonctionnant jusqu'alors de manière séparée signent une convention commune. Dotées d'une convention collective nationale dès 1956, les coopératives de consommation restent à l'écart de ce mouvement, comme elles le resteront aussi finalement du mouvement de concentration et de croissance économiques du secteur. Ce sont en effet les entreprises les plus engagées dans la modernisation du commerce qui sont à l'origine des deux CCN de 1969 : les entreprises succursalistes alimentaires qui ont déjà ouvert à cette date de nombreuses grandes surfaces ; des grossistes alimentaires également ; mais aussi une nébuleuse venant du commerce non alimentaire et comptant aussi bien des entreprises succursalistes de ce secteur que des grands magasins provinciaux. Chacune de ces trois composantes fonctionne bien en réseau, gérant les intérêts de ces membres par des syndicats ou des associations professionnelles, mais aussi par la participation à des centrales d'achats communes.

Le matériau réuni, s'il confirme le poids des entreprises dans la régulation du système de relations professionnelles du secteur, permet donc aussi de préciser le rôle des réseaux d'entreprises et la manière dont ces réseaux se reconfigurent sur la période étudiée au fur et à mesure de la modernisation du commerce, créant de nouvelles combinaisons entre les différents niveaux de régulation des relations professionnelles. Dans cette perspective, l'hypothèse de marginalisation du niveau et des acteurs de la branche professionnelle doit être relativisée en fonction de la période historique et, pour chaque période, du réseau d'entreprise considéré. De la même manière, la régulation territoriale locale (ville, agglomération, département) doit être prise en compte, alors que nous l'avons négligée au départ.

Jusqu'en 1960, la régulation territoriale locale est prééminente. Mais on peut noter qu'elle est souvent animée par des entreprises dominantes sur leur aire géographique, qui disposent par ailleurs de syndicats nationaux bien structurés qui jouent un rôle non négligeable de diffusion d'informations et d'harmonisation des pratiques. La gestion en commun du statut des gérants chez les succursalistes ou les coopératives en est un exemple.

L'élaboration des CCN de 1969 correspond à un tournant important, en même temps qu'à un moment isolé. Avec l'élaboration des CCN, c'est en effet la régulation de branche à proprement parler qui se met en place. Des frontières professionnelles qui n'existaient pas jusque-là sont créées, correspondant un regroupement inédit d'acteurs patronaux. Compte tenu de l'enjeu que représente pour elles la mise en place de ces CCN, les trois composantes patronales qui sont le moteur principal de cette élaboration investissent toutes dans cette création institutionnelle. Loin d'être marginalisée, la régulation de branche a, au moment où elle se crée, une place éminente pour l'ensemble des acteurs patronaux.

L'investissement des entreprises issues du non alimentaire dans la branche cesse très vite. Leur rattachement à une convention collective alimentaire, qui était la principale raison de leur implication à cause de la réglementation de la durée du travail, étant assuré, chacune d'entre elles va développer à l'avenir un mode de régulation interne des relations

professionnelles et des pratiques de négociations d'entreprise privilégiant une organisation syndicale. C'est le cas, par exemple, d'Auchan, de Carrefour ou d'Euromarché. Sur le plan économique, ces entreprises se distinguent par le fait qu'elles ouvrent de très grands magasins, les "hypermarchés"¹⁶⁴, dont la rentabilité et la croissance sont exceptionnelles. La branche n'a pour elles aucun enjeu en termes de régulation économique, et elles n'y sont présentes qu'au titre d'observateurs désengagés. Leurs résultats économiques leur permettent par ailleurs de mener des politiques sociales avantageuses pour les salariés, *via* la mise en place de systèmes de participation en particulier. Du début des années 1970 jusqu'au milieu des années 1980, la branche, côté patronal, a donc surtout de l'importance pour les entreprises succursalistes. Les entreprises de ce réseau connaissent un mouvement régulier de concentration qui se fait par rachats successifs d'entreprises "amies"; les négociations de branche assurent une homogénéité des politiques sociales des firmes qui facilitent ce mouvement. La forte croissance économique du secteur permet par ailleurs une cohabitation relativement pacifique des réseaux concurrents, y compris avec celui des indépendants (Leclerc, Intermarché) qui pratiquent une politique commerciale axée sur des prix très bas et qui sont restés à l'écart de la négociation de branche. Leur implication dans les relations professionnelles se fait uniquement et ponctuellement à un niveau local, là où les syndicats arrivent à les impliquer. Trois niveaux de régulations des relations professionnelles coexistent donc à cette période, de manière assez indépendantes : celui des entreprises pour les groupes d'hypermarchés, celui de la branche pour les succursalistes et celui du territoire local occasionnellement.

Dans la décennie qui suit (1985-1995), la concurrence tarifaire des réseaux indépendants s'accroît, dans un contexte de croissance un peu ralentie. Cette concurrence va surtout peser sur le réseau succursaliste, détenant beaucoup de supermarchés et d'hypermarchés de taille moyenne et une main-d'œuvre proportionnellement plus importante que dans les groupes d'hypermarchés. La branche reste plus que jamais investie pendant cette période par les succursalistes pour qui elle devient un instrument de gestion de la concurrence avec les indépendants, à travers les négociations salariales tout particulièrement.

Enfin, la période suivante (1996-aujourd'hui) se caractérise par une croissance ralentie et une concentration accélérée qui a fait voler en éclat les appartenances historiques à des réseaux, ceux des groupements d'indépendants mis à part. La concurrence entre firmes s'est accrue. Elle s'exerce aujourd'hui directement entre grandes firmes, en nombre réduit, et sans la médiation des réseaux. Les groupes d'hypermarchés ont perdu durant cette période leurs traits distinctifs : ce sont devenus, comme les succursalistes autrefois, des groupes possédant tous les formats de magasins, hard-discount compris, et subissant la concurrence des indépendants. L'unification des deux conventions de branche qui existaient depuis 1969 se réalise de fait en 1997 au moment de la renégociation des classifications, seul élément sur lequel elles différaient effectivement. Elle est significative de l'intégration que réalisent alors les principales entreprises, qui, en devenant multi-format couvrent chacune l'ensemble des activités de la branche. Si les anciens groupes d'hypermarchés réinvestissent la branche sur cette période, c'est bien qu'elles y trouvent à leur tour un moyen de gérer une concurrence devenue généralisée. La régulation d'entreprise est, dans cette conjoncture, en recul et les organisations syndicales qui avaient privilégié ce niveau d'action sont particulièrement désarmées face à cette évolution. Quant à la régulation territoriale locale, il est probable qu'elle soit aussi en recul, tant la négociation d'accords dans le cadre de l'application des lois Aubry a monopolisé l'énergie militante du côté des syndicats de salariés, en particulier de la CFDT qui était le plus souvent à l'initiative de ce type de régulation. L'importance accrue de la régulation de branche ces dix dernières années est donc peut-être paradoxalement le signe d'un affaiblissement des relations

164 Avec de vastes rayons non alimentaires qui sont une source de profits plus élevés. L'origine non alimentaire de ces entreprises explique cette orientation.

professionnelles dans le grand commerce alimentaire.

2 Les stratégies syndicales et la régulation

Pour comprendre le point de vue syndical et les stratégies qui en découlent, il convient de comprendre comment, à chaque phase, et dans chaque configuration, le syndicat va ou non choisir le compromis et la négociation ou au contraire le conflit et l'opposition. C'est ce point de vue pragmatique qui permet de comprendre pourquoi les syndicats acceptent une forme de régulation dans laquelle, on l'a dit plus haut, on peut supposer que ce sont les problèmes de concurrence entre les entreprises, et donc des questions qui sont plutôt des préoccupations patronales que salariales qui dominent les enjeux.

Dans l'immédiat après-guerre, on peut faire quelques hypothèses sur la présence syndicale et notamment constater que c'est là où les syndicats seraient les plus forts que les conventions proposées à la ratification dans les arrêtés Parodi sont les plus intéressants pour les salariés. L'application de cette hypothèse conduit à tracer une carte où les points forts de la présence syndicale sont en premier lieu les boutiques alimentaires spécialisées (boucherie charcuterie, triperie, boulangerie ...) en second lieu les secteurs de commerces de gros et les entrepôts. On constate également une présence syndicale forte dans quelques zones particulières (comme la Champagne). En première esquisse on peut estimer que les mêmes hypothèses sont valables et, dans le cas d'espèces de la Ville de Reims, constater l'importance des entrepôts et des grossistes dans les commerces alimentaires de la zone. Dans les deux configurations des commerces spécialisés et des entrepôts et grossistes, les syndicats vont chercher à tirer la régulation vers le niveau national, sans chercher à en étendre le champ d'application en termes professionnels : on est alors dans une logique de syndicats professionnels.

Dans les secteurs de commerces succursalistes et coopératifs, on peut penser que la présence syndicale, hors des usines et entrepôts, est plus faible, au moins relativement. Le fait de la possibilité de mise à son compte – et même le contrôle syndical sur cette possibilité via la signature d'accords concernant les gérants non salariés – peut être rapprochée de cette faiblesse syndicale. On sait en effet, au moins dans l'industrie la plus classique, combien, à ces époques, le militantisme syndical – et encore plus la prise de responsabilités dans le mouvement syndical – touchent principalement les mêmes groupes que ceux qui sont tentés par la promotion professionnelle individuelle¹⁶⁵. On peut penser que ce phénomène, dans les maisons à succursales comme dans les coopératives, peut être l'un des éléments de la faiblesse au moins relative de la présence syndicale.

Ce qui caractérise ce syndicalisme, notamment dans les secteurs où il est relativement fort, c'est aussi son pragmatisme. C'est un secteur d'activités où les idéologies syndicales radicales n'ont jamais été dominantes. Ces employés, y compris lorsqu'ils sont syndiqués, participent ainsi pour une part du souci de ne pas être assimilés à « l'indigne salariat¹⁶⁶ » des ouvriers. Ce pragmatisme se traduit également dans les comportements syndicaux : on observe ainsi dans plusieurs syndicats une coexistence de plusieurs orientations syndicales dont la discussion se fait sur la base de leurs résultats avérés plus que sur celle de leur cohérence idéologique. Un militant syndical d'un certain âge décrit ce qu'il avait appris de cette période au

165 Andrieux A., Lignon J. 1974, *Le militant syndicaliste aujourd'hui.*, Denoël, Paris.

166 En suivant [Castel 1995], on peut penser que cette préoccupation disparaît moins vite dans le monde des employés que dans celui des ouvriers. La stratégie de sortie individuelle qu'est la mise à son compte demeure notamment une perspective plausible plus longtemps et plus largement dans le commerce alimentaire que dans les industries classiques.

moment où lui-même commençait sa carrière de militant en expliquant que c'était des militants forts et qui savaient terminer une grève.

Dans une telle configuration, les syndicats vont longtemps accepter le primat de fait de la régulation locale. Et peu attendre du recours à l'État et au ministère du Travail sauf dans les domaines de la régulation de la durée du travail. On l'a vu précédemment, c'est dans les commerces alimentaires spécialisés que l'on trouve l'une des rares situations de l'époque où les arrêtés Parodi sont moins favorables aux salariés que les conventions que les employeurs avaient acceptées auparavant. Le recours à des pratiques salariales anciennes, et notamment à la rémunération selon le chiffre d'affaires, sont également des pratiques qui, bien que désavouées par l'État en ces périodes de régulation stricte des revenus, peuvent permettre d'expliquer que les syndicats ne se mobilisent pas fortement pour s'opposer aux propositions patronales.

La période qui s'ouvre avec la loi de février 1950 ne conduit pas à des changements radicaux dans les stratégies syndicales. L'échec de la réforme de la réglementation de la durée du travail rend les syndicats conscients du peu de recours qu'ils peuvent attendre de l'État dont la politique constante consiste dès 1946 et sous l'impulsion du ministère des Finances, à bloquer la possibilité d'une régulation nationale de branche au motif que cela aurait des conséquences néfastes sur l'inflation. La nouveauté de la période est l'apparition de nouvelles formes de commerces, plus concentrées, dans ces secteurs du commerce alimentaire. C'est le syndicalisme FO qui, le premier, comprend l'enjeu de cette innovation et investit le plus nettement ce terrain nouveau.

Dans les années soixante, l'unité d'action CGT / CFDT conduit à relancer la question de la négociation d'une convention collective nationale dans ce secteur. Le mouvement de mai 1968 sera, ici comme ailleurs, un puissant soutien à cette amorce de négociations. Cette négociation, on l'a vu, entérine ou renforce des clivages qui contribuent à définir l'identité de la branche. L'exclusion des entreprises de moins de dix salariés résulte selon toute vraisemblance de l'intervention des organisations de petits détaillants auprès des ministères. Elle a pour conséquence seconde de renforcer l'autonomie des secteurs professionnels des commerces alimentaires spécialisés. De même, les coopératives restent en dehors de ce mouvement. Les syndicats de salariés n'apparaissent pas comme les acteurs principaux dans ces jeux de définition des frontières professionnelles des branches. Ils acceptent également de ne pas faire appel à l'État dans ces phases de négociation, voire ils le tiennent délibérément à l'écart. Ils acceptent encore l'existence de deux conventions nationales et le maintien de la séparation entre entrepôts d'un côté et magasins de l'autre, séparation que les employeurs estiment utile pour éviter l'alignement sur la situation des entrepôts. Les syndicats sauront contourner effectivement ce clivage, d'une part en obtenant des accords nationaux de salaires et d'autre part en menant en parallèle toutes les négociations ultérieures.

Dans les années soixante-dix, les syndicats s'essaient à expérimenter la mise en place de stratégies prenant en compte les trois niveaux de régulation de la branche que sont les CCN et le niveau national en premier lieu, les régulations territoriales locales en second lieu et enfin les régulations d'entreprise. Chaque syndicat a alors sa marque et sa stratégie particulière dans cette animation stratégique et conflictuelle. On constate globalement l'essor d'un syndicalisme de firme avec une forme de partage du territoire : chaque organisation a sa firme phare. FO est certainement le syndicat le plus actif au niveau de la négociation de branche (accords plancher) et joue un rôle prépondérant dans l'entreprise Carrefour. Par contre, cette centrale ne paraît pas en pointe sur la question de l'animation des régulations territoriales locales. La CGT est particulièrement bien implantée et combattive dans les entrepôts et chez les grossistes, dont l'influence globale sur la branche serait plutôt en déclin. Cette centrale joue également la carte des entreprises et se trouve présente comme syndicat principal dans le réseau Euromarché. La CFDT, moins bien implantée au niveau des grandes entreprises de la branche, joue plutôt une

stratégie axée sur la popularisation des “ luttes exemplaires ”.

La période qui va du début des années quatre-vingt au milieu des années quatre vingt dix se caractérise tout à la fois par la prééminence des succursalistes, sous l’égide du syndicat des MAS, dans l’animation de la branche au niveau national, et par une certaine autonomie de la régulation des plus grandes entreprises. La CFDT abandonne sa stratégie de “ luttes exemplaires ” et recentre son action revendicative autour de la question de la gestion du temps de travail. Au niveau local, notamment dans l’ouest, elle privilégie les négociations et mobilise le réseau des inspecteurs du Travail pour appuyer ses pressions sur les employeurs. Au niveau national, elle se rapproche progressivement de FO avec laquelle elle fait souvent tandem dans le travail d’animation syndicale de la CCN. Tout en constatant de manière récurrente que “ les accords ne sont pas bons ”, les deux centrales syndicales jouent cependant le jeu de la négociation nationale de branche en mettant en avant le fait que c’est le seul secteur du commerce dans lequel une telle régulation existe effectivement. Les deux centrales diffèrent cependant dans la mesure où la CFDT met également l’accent sur l’importance de la couverture conventionnelle de l’ensemble du secteur du commerce, ce qui n’est pas une préoccupation aussi affirmée chez FO.

Simultanément, on voit perdurer un syndicalisme d’entreprise, fort consommateur de militants expérimentés, notamment dans les situations où les entreprises se dégagent “ par le haut ” de la régulation de branche du fait de leur situation économique plus favorable¹⁶⁷. On observe donc un syndicalisme d’entreprise qui prospère, mais en quelque sorte moins en termes d’adhésions et de mouvements sociaux qu’en termes d’accords de firmes. Qui plus est, dans ce mouvement, on peut constater que chaque entreprise a son syndicat “ dominant ” et que, réciproquement, chaque syndicat a son ou ses entreprises de référence : c’est le cas de la CFTC avec Auchan, FO avec Carrefour, la CGT avec Euromarché, la CFDT avec Promodès et les indépendants.

La prospérité économique du secteur, et notamment sa croissance continue en termes d’emploi, se situe à contre-courant du contexte économique global qui prévaut dans la société française. Les entreprises en jouent en dissociant les rémunérations effectives des rémunérations minimales conventionnelles notamment par des accords de participation et d’intéressement plutôt favorables dans les grands groupes où la présence syndicale est forte. Dans cette configuration, la mobilisation est rendue plus difficile que dans la phase précédente et ce d’autant plus que l’organisation du travail tout autant que l’idéologie professionnelle sont peu favorables à l’expression de solidarités horizontales entre les personnels au sein des magasins.

La négociation des accords d’entreprise à la suite des lois sur la réduction du temps de travail a conduit à décentrer le travail de négociation par rapport à la dynamique interne qui était engagée par le processus de fusion des deux CCN. En premier lieu en retardant ce processus de fusion : engagées au moment de la signature de l’avenant classification de 1997, les négociations ne reprennent effectivement qu’à partir de 2000. Par la suite, la longueur du processus d’extension et la complexité des injonctions ministérielles à cette occasion ont, au moins pour une part, contribué au blocage et permettent d’expliquer la distance que les syndicats, au niveau national au moins, entretiennent avec le ministère. Alors même que les services de la DRT envisagent d’imposer au secteur le passage en commission mixte, aucun acteur syndical ne manifeste le moindre soutien à cette hypothèse. Cette méfiance syndicale à l’endroit du ministère est ravivée à l’occasion de la loi de 2004 autorisant la dérogation des entreprises. Les syndicats y sont d’autant plus opposés qu’ils sont attachés à la fonction de

167 Cf. Par exemple la description que font J-F. Amadiou et N. Mercier de ce genre de situation dans leur analyse de ce qui se passe à cette époque dans la société Carrefour. J.-F. AMADIEU et N. MERCIER, Relations contractuelles et flexibilité, le cas d’un hypermarché, *Travail et Emploi*, 41-3, pp.19-28.

régulation économique des conditions de concurrence que remplit la régulation de branche. Dans cette configuration, la formation apparaît comme le domaine dans lequel des avancées sont possibles qui permettent au niveau national de retisser les fils et les coutumes des pratiques négociatrices.

3 Les acteurs publics dans la régulation du secteur

Analyser l'intervention de l'État dans la régulation de ce secteur est particulièrement complexe. Tout d'abord parce que, encore plus que pour d'autres régulations sectorielles, les acteurs concernés sont nombreux et variés.

Comme dans tous les secteurs du travail et de l'emploi, les directions nationales du ministère du Travail sont concernées par cette activité régulatoire, ainsi que les services déconcentrés. L'importance des régulations locales et d'entreprise fait que la coordination entre services déconcentrés et directions centrales n'est pas évidente : la négociation locale, plus encore que dans la plupart des secteurs, n'est pas le moyen de « l'application » ou de la déclinaison au plan local d'une réglementation de niveau supérieur. Simultanément l'importance du secteur pour les politiques d'emploi, notamment à partir des années quatre vingt où il s'agit de l'un des rares secteurs fortement créateurs d'emplois, explique que l'intérêt que porte le ministère au secteur n'est pas seulement le fait de la DRT.

Le ministère du Travail n'est pas le seul acteur national impliqué dans la régulation de ce secteur. Mais l'autre acteur étatique national impliqué n'est pas son partenaire habituel de l'Industrie, mais plutôt les ministères en charge du Commerce et donc, pendant de longues périodes et en tout cas tant que durent des formes de contrôle des prix, le ministère de l'Économie et des Finances lui-même.

Dans la plupart des branches économiques habituelles, les acteurs étatiques locaux et les pouvoirs publics locaux ne s'intéressent aux régulations de branche que dans la mesure où des questions d'emploi local sont en jeu. Le commerce alimentaire fait donc partie de ces rares secteurs, avec notamment le bâtiment, à la régulation de laquelle tout acteur politique ou étatique même local peut être amené à participer.

Dans un secteur où la régulation de relations professionnelles déborde largement de la seule régulation des conditions d'emploi et de travail, cette abondance des acteurs publics impliqués complexifie l'intervention des acteurs publics. On peut comprendre que, pendant longtemps au moins, les inspecteurs du Travail aient des difficultés à analyser les enjeux de la régulation de la concurrence économique entre firmes ou que les élus locaux éprouvent quelques difficultés à appréhender les conventions collectives et la négociation collective comme des outils de la régulation économique. Paradoxalement, on peut penser ici que l'imbrication des différents aspects et domaines de la régulation d'ensemble du secteur rend d'autant plus difficile la coordination des actions de l'État. Notamment quand le lieu de la coordination souple qu'était la planification perd de son importance.

Dans une telle configuration complexe, on peut distinguer une première période, assez brève puisqu'elle ne dépasse pas l'année 1945, où on observe une phase de négociation active et réelle sous l'égide d'inspecteurs du Travail. Ainsi par exemple, la qualité des analyses rendues pour la préparation des arrêtés de classification d'août 1945 manifeste tout à la fois l'autorité et la compétence acquises dans l'organisation des négociations, et le soutien apporté à ces négociations elles-mêmes. Rapidement cependant, la centralisation de la régulation marginalise le rôle de la négociation proprement dite. La forme conflictuelle l'emporte sur la forme coopérative dans la stratégie syndicale dans le même temps où les impératifs économiques globaux dominent dans les stratégies publiques. Dès avant 1950, le ministère ne parvient guère

à assurer le contrôle des régulations locales, et les deux acteurs – patrons et salariés - cherchent fréquemment à le contourner, notamment sur les questions salariales. Dans les décennies cinquante et soixante, il n'apparaît pas que le ministère du Travail mette en place une stratégie d'ensemble pour intervenir dans les régulations locales qui se mettent en place.

Le même schéma domine au moment de la négociation et de la mise en place de la régulation de branche au niveau national : les acteurs cherchent à minimiser les interventions du ministère et celui-ci s'accommode fort bien de cette exclusion. D'autant plus facilement que le secteur apparaît alors, en matière de régulation centralisée des conditions d'emploi et de travail, comme le “ bon élève ” parmi les secteurs du commerce puisque c'est le seul secteur à n'être pas sous le régime des commissions mixtes. Ainsi en matière de délimitation des champs d'application de la régulation nationale, le ministère se contente de souligner les problèmes, mais laisse les acteurs patronaux trouver et mettre en place les solutions concrètes. De même, en matière salariale, les syndicats mobilisent la réglementation pour obtenir la négociation de salaires minimaux au niveau des branches, mais ne semblent pas chercher à mobiliser le ministère dans cette bagarre.

Sur le terrain, l'implication des inspecteurs du travail dans les régulations locales apparaît difficile. Compte tenu du mode de fonctionnement de son système de régulation, le secteur constitue un double point aveugle de la formation qu'ils reçoivent : ni la négociation collective, notamment locale, ni le fonctionnement des entreprises du commerce ne sont des sujets évoqués lors des formations. C'est l'action locale des partenaires sociaux qui produit leur implication, et leur formation aux spécificités du secteur. Les résultats, quand on a pu les mesurer, sont d'ailleurs tout à fait probants : quand ils s'impliquent dans la régulation de conflits locaux et dans les négociations, les inspecteurs du Travail sont la source d'informations de très bonne qualité sur le secteur. Mais, sauf dans la période de signature des arrêtés Parodi, il ne semble pas que ces informations soient utilisées au niveau central pour étayer des analyses précises de la régulation de secteur.

L'intégration de ces informations, et la prise en compte de ces situations locales et de leurs dynamiques, est un problème manifeste pour le ministère du Travail. L'organisation interne du ministère, tant dans la répartition fonctionnelle des tâches que dans les modes de gestion des marchés du travail internes et des carrières, est un des éléments qui amènent à privilégier une autre conception du droit, de la régulation et de la négociation collective.

On peut faire l'hypothèse que la non-reconnaissance de la légitimité de cette diversité des conceptions et des pratiques de la régulation serait l'une des raisons de l'affaiblissement des capacités d'action stratégique du ministère.