



HAL
open science

La convention collective en 1936, les deux registres d'une institution légale dans les conflits sociaux du Front Populaire

Claude Didry

► To cite this version:

Claude Didry. La convention collective en 1936, les deux registres d'une institution légale dans les conflits sociaux du Front Populaire. Cahiers de l'Institut Régional du Travail, 2001, 9, pp.147-162. <halshs-00582645>

HAL Id: halshs-00582645

<https://shs.hal.science/halshs-00582645v1>

Submitted on 3 Apr 2011

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.



HAL Authorization

UNIVERSITÉ DE LA MÉDITERRANÉE

**NUMÉRO
SPÉCIAL**

IRT

**CAHIERS DE
L'INSTITUT RÉGIONAL DU TRAVAIL**

Actes du Colloque
des 20 et 21 septembre 2000 à Aix-en-Provence

CONSTRUCTION D'UNE HISTOIRE DU DROIT DU TRAVAIL

**Textes réunis par
Francis HORDERN**



*Édité avec le concours
du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité
et du Conseil Général des Bouches-du-Rhône*

2.4. La convention collective en 1936, les deux registres d'une institution légale dans les conflits sociaux du Front Populaire ⁽¹⁾

Claude Didry

Au cours de l'entre-deux-guerres, la convention collective se présente en France comme une institution légale définie par la loi du 24 mars 1919. En tant qu'institution légale, elle constitue une référence et un horizon pour les luttes sociales dès les années 1920. Elle s'inscrit ainsi dans une dynamique propre au mouvement ouvrier en France, marquée par l'antériorité de la grève sur la syndicalisation des travailleurs (Perrot, 1974). La convention collective est une institution mobilisée dans des luttes sociales, dans des procès et dans des projets de réforme à l'échelle de la société prise dans son ensemble. Comment appréhender ces expériences de la convention collective dans les grèves de mai-juin 1936 ? Pour explorer les registres de mobilisation de la convention collective, les conventions collectives étendues en 1937, au lendemain des grèves, représentent un terrain précieux. Les 100 conventions collectives publiées au Journal Officiel en 1937 renvoient en effet à des situations productives dans lesquelles la négociation a réussi à dégager des bases suffisamment stables pour aller au terme de la procédure d'extension. Deux modèles de mobilisation de la convention collective apparaissent à travers l'analyse du texte de ces conventions : un modèle de "*contrôle ouvrier*" construit contre la politique de "*rationalisation*" relayée par les organisations patronales, un modèle productiviste tenant la convention collective pour un outil de diffusion de normes générales ⁽²⁾. Pour mettre en évidence ces deux modèles de mobilisation d'une institution, articulant points de vue juridiques et points d'appui économiques, le corpus de ces 100

¹ Cet article est tiré de DIDRY et MARGAIRAZ (2000).

² L'identification de ces deux modèles approfondit l'investigation engagée sur le même corpus par DIDRY et SALAIS (1993), autour de la distinction entre un modèle "artisanal" et un modèle "industriel" d'écriture des conventions collectives.

conventions collectives a été analysé à l'aide du logiciel d'analyse lexicale Alceste (Reinert, 1993). Après une présentation des deux approches dominantes de la convention collective au cours des années 1920 et du début des années 1930, seront exposés les registres d'argumentation mis en lumière par l'analyse. Leur ancrage économique sera abordé dans un troisième temps.

I. - LES DEUX SOURCES DE LA CONVENTION COLLECTIVE AU COURS DE L'ENTRE-DEUX GUERRES

Au cours de l'entre-deux-guerres, la convention collective, telle qu'elle est définie par la loi du 24 mars 1919 et telle qu'elle est apparue pendant la Guerre, demeure présente dans les débats juridiques et politiques, en dépit de la fracture du mouvement ouvrier entre confédérés et unitaires. Elle se trouve au cœur des analyses macro-économiques qui conduisent à la création, en 1925, d'un Conseil National Economique, sous l'impulsion du planisme de la CGT. Elle est présente dans les réflexions des communistes, sur la bonne manière de conduire des luttes dans le cadre d'une stratégie de Front unique.

A. La loi de 1919 : héritage de l'avant-guerre

La loi de 1919 est issue d'un projet de loi adopté par la Chambre en 1913, dont l'architecture renvoie au projet de loi sur le contrat de travail élaboré entre 1904 et 1908 par les juristes de la Société d'Etudes Législatives (Didry, 2001). Cette loi définit la convention collective comme *"un contrat relatif aux conditions du travail, conclu entre, d'une part, les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employés d'une part et, d'autre part, les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employeurs ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel ou même un seul employeur."* (art. 31, al.1). Une telle définition traduit la spécificité du mouvement ouvrier français, pour lequel le fait social prédominant n'est pas celui de l'organisation des travailleurs dans un syndicalisme de masse, mais celui de la grève comme événement tout autant politique qu'économique et social (Perrot, 1974). En dehors des seules conventions "syndicales" négociées par les représentants d'un syndicat, des conventions collectives pourront être conclues par des "groupements", c'est-à-dire avant tout des comités de grève, donnant un "mandat" à des négociateurs pour arriver à un tel accord.

C'est après avoir écarté un projet prévoyant l'extension des conventions collectives et inspiré de l'expérience réglementaire de la Première Guerre, que le Sénat se rallie sous l'impulsion de son aile droite, au projet de 1913. Cependant, la loi de 1919 se trouve plongée dans un univers marqué par le développement de nouvelles réglementations. Elle est complétée par la loi sur la journée de huit heures. C'est dans ce contexte, qu'une convention collective nationale est signée dans la métallurgie le 24 mai 1919, autour de l'application de la journée de huit heures. Selon H. Barreau (1976), pour la métallurgie, une soixantaine de conventions sont ensuite signées dans les différentes régions françaises.

B. Convention collective et planification

La convention collective est un élément présent dans le planisme de la CGT maintenue au cours des années 1920. Dans un projet de planification des activités économiques à une échelle nationale, la convention collective permet de préserver la paix sociale nécessaire au développement de la rationalisation. Cette analyse se retrouve par exemple dans la déclaration ministérielle de Joseph Paul-Boncour en 1932, selon qui *"pour organiser, rationaliser la production dans le respect du droit de chacun, employeurs ou ouvriers, il est urgent d'assurer la mise en pratique de contrats collectifs de nature à servir l'intérêt commun et à donner au Conseil National Economique la place qu'il doit avoir dans l'économie générale."* (Paul-Boncour, 1945, p. 290).

Le rapport présenté par Pierre Laroque au Conseil National Economique en 1934 témoigne de la continuité de telles préoccupations (Machu, 2000). L'objet de Laroque est d'analyser les causes du déclin du nombre de conventions collectives signées depuis le début des années 1930 et de proposer des remèdes à cette situation. Le point important est la difficulté de promouvoir une *"morale de la convention collective"* au sein des travailleurs, relayée par des syndicats capables d'imposer une discipline à leurs adhérents pour tenir les engagements pris. Une telle conception trouve un écho dans l'accord Matignon du 7-8 juin 1936, négocié au niveau des confédérations, CGPF pour le patronat et CGT pour les travailleurs, prévoyant à la fois la signature de conventions collectives, l'application de la semaine de 40 heures et des congés payés, ainsi qu'une augmentation des minima de salaires.

C. La convention collective comme outil pour l'expression des revendications immédiates des travailleurs

La planification est un élément de second ordre dans les analyses menées par les dirigeants communistes. L'action du Parti Communiste se fonde sur une tactique expérimentée dès les années 1920 : la tactique de Front Unique à la base. Au début des années 1930, l'arrivée de nouveaux dirigeants tels que Thorez au poste de secrétaire général du Parti et Frachon à la direction de la CGTU, marque un infléchissement dans les actions engagées. Les actions à la base ne sont plus envisagées comme des offensives révolutionnaires, mais dans un but de pédagogie en direction des travailleurs. La nouveauté tient à ce que les institutions sociales (assurances sociales, conventions collectives) sont prises comme des leviers pour l'action militante auprès des travailleurs, conformément aux directives du Komintern ⁽³⁾.

³ Dans le souvenir de Roger Pascré, ingénieur des pétroles, membre d'une organisation d'ingénieurs proche du PC, la réflexion sur les conventions collectives tient d'abord à un changement de point de vue intervenue *"Une bonne année avant [les grèves de mai-juin 1936], oui ; ça remonte au moment de la résurgence du grand mouvement populaire avant 34. Avec les possibilités qui s'ouvraient de transformer cette notion de contrat collectif, de la loi de 1919, cette espèce de machin de paix sociale, en instrument revendicatif."* (entretien Didry, 12 février 1992).

La première réussite véritable de cette nouvelle stratégie est constituée par la grève des Forges de la Marine à Saint-Chamond, en novembre 1935, qui réalise une véritable unité d'action des syndicalistes unitaires avec des syndicalistes chrétiens et des ouvriers non syndiqués. L'initiative débouche après l'occupation de l'usine, sur la signature d'un contrat collectif reconnaissant une représentation ouvrière dans l'usine et remettant en cause la place des primes dans la rémunération inspirée du système Rowan (4). Ce succès ouvrier marque les limites d'une politique patronale fondée sur une application générale de la "rationalisation". Le problème est celui de la généralisation de méthodes de gestion inspirées par des expériences menées dans des secteurs productifs "industriels", c'est-à-dire croisant une forte standardisation des produits avec une forte prévisibilité de la demande (5). Au-delà des cercles de réflexion de la CGT maintenue, la rationalisation est en effet un des axes majeurs de la politique impulsée par les syndicats patronaux au cours de l'entre-deux-guerres (Moutet, 1997). Elle apparaît aux dirigeants des Forges de la Marine, en 1933, comme la seule réponse au surcroît d'activités que suscitent les commandes de l'Etat, dans le cadre du réarmement engagé face au danger nazi (Frank, 1982). Mais cette réorganisation du travail se heurte à la spécialisation des travailleurs qu'implique la réalisation de produits aussi spécifiques que les tourelles de navires. Elle conduit à d'importants dysfonctionnements dans le processus de production, dénoncés au cours de la grève par les ouvriers.

La convention collective est appréhendée sous deux points de vue distincts au moment où s'engagent les premières grèves de mai 1936 : elle apparaît comme un élément de régulation plus globale, dans une perspective de planification de l'économie nationale ; elle est un levier pour susciter des luttes dans les entreprises.

II. - CLASSIFICATION DES UNIVERS LEXICAUX PRESENTS DANS LE CORPUS DES CONVENTIONS COLLECTIVES ETENDUES EN 1937

A. Présentation du corpus

Dans le prolongement de l'accord Matignon du 7-8 juin 1936 et parallèlement à la négociation de la convention de la métallurgie parisienne, une nouvelle loi sur les conventions collectives est adoptée le 24 juin 1936. Cette loi ne supprime pas la loi du 25 mars 1919, elle la transforme en écartant les conventions collectives signées en l'absence de syndicats et elle la complète en définissant une catégorie nouvelle de conventions : les conventions susceptibles d'être généralisées par arrêté du Ministre du Travail, à l'ensemble des personnes appartenant aux champs couverts par les conventions. Pour entrer dans cette catégorie,

⁴ Sur la grève de Saint-Chamond comme lutte contre la rationalisation, voir DIDRY et SALAIS (1995) et MOUTET (1997, p. 352 et s.), sur le rôle du syndicalisme chrétien dans ce conflit, voir Trimouille (1966).

⁵ Sur les conventions du travail industriel, voir SALAIS (1994).

une convention "doit (...) contenir des dispositions concernant notamment (...) 3°. Les salaires minima par catégorie et par région ; 4°. Le délai-congé ; 5°. L'organisation de l'apprentissage (...)" (art. 31 vc). Elle doit ensuite être soumise au contrôle du ministère du Travail et du Conseil National Economique, pour établir que la convention a été signée par des organisations professionnelles représentatives et qu'elle couvre les matières fixées par la loi.

La centaine de conventions étendues en 1937 est issue d'une masse beaucoup plus large de conventions, qui englobe un nombre important de conventions de fin de grève, signées à l'échelle d'établissement et donc exclues de la procédure d'extension limitée aux seules conventions de branche. En suivant les données du *Bulletin du Ministère du Travail*, on peut penser que ce corpus regroupe l'ensemble des conventions de 1936 qui ont fait l'objet d'une extension.

Le corpus fait apparaître 4 grands secteurs productifs d'importance équivalente : la métallurgie, le textile, le commerce et le bâtiment.

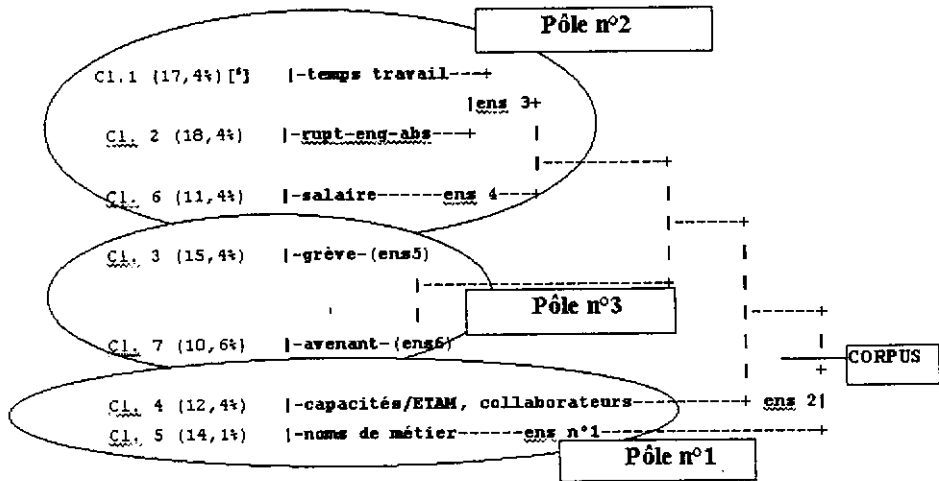
La répartition géographique fait ressortir la région parisienne, avec pour Paris et la Région Parisienne (Seine et Seine et Oise et Seine, Seine et Oise et Seine et Marne) : 30 conventions. En dehors de ce pôle central, on relève 7 conventions nationales (imprimerie n°14, cuirs n°17, coiffure n°40, route n°41, contreplaqué n°66, bois n°67, arts lyriques n°80). On compte 12 conventions dans les départements qui constituent aujourd'hui la région Rhône-Alpes, dont 5 à Saint-Étienne, une pour Roanne et une pour la Loire. Les départements du Sud-Est, Provence-Alpes-Côte d'Azur comptent 5 conventions, dont 2 à Nice, 2 à Marseille et 1 dans le Var. Le Nord-Est compte 9 conventions, 2 en Moselle, 1 dans les Vosges, 1 dans le Bas-Rhin, 2 dans le Haut-Rhin, 1 dans le Territoire de Belfort, 2 dans le Doubs. Les régions Nord Pas-de-Calais et Picardie comptent 4 conventions, 1 à Calais, 1 à Lille, 1 à Béthune et 1 dans l'Aisne : ces régions industrielles se trouvent faiblement représentées dans le corpus. Les autres conventions se trouvent très dispersées dans les départements restants.

B. Premiers résultats de la classification lexicale

Pour rendre compte des différents thèmes abordés dans ce corpus, nous avons utilisé le logiciel Alceste. L'analyse a été menée sur le texte des conventions, dont ont été retranchés les passages concernant la liberté syndicale et les modes d'élection des délégués du personnel repris *in extenso* de l'accord Matignon. Le logiciel a procédé à un regroupement des phrases dans des classes, en fonction de la proximité de leur vocabulaire. Chaque classe se caractérise ainsi par l'ensemble des mots présents dans les phrases qui la constituent : pour désigner une classe ou un groupe de classes proches, on parlera d'"univers lexical".

La classification des phrases du corpus suit un processus décrit par l'arbre présenté dans la figure n°1. La classification descendante des phrases conduit à sept classes terminales. Elle peut être décrite par le dendrogramme suivant :

Figure n°1
Dendrogramme de la classification descendante
du corpus des conventions collectives



Trois grands pôles se dégagent à la lecture de ce dendrogramme. Un premier pôle correspond à l'écriture des grilles de classification. Un second pôle, le plus important sous l'angle du nombre de phrases concernées, correspond aux obstacles et aux aménagements qu'implique la diffusion des normes générales fixées par l'accord Matignon du 7 juin 1936. Un troisième pôle renvoie aux problèmes d'interprétation des conventions collectives.

L'analyse lexicale fait ainsi apparaître des univers lexicaux qui témoignent à la fois d'une reconfiguration des injonctions du législateur et d'un débordement des thèmes imposés vers la question du temps dans le travail (pôle n°2) et celle des grilles de classification (pôle n°1). Pour appréhender ces thèmes, la grille posée par la loi du 24 juin 1936 s'avère ainsi insuffisante. Cela nous conduit à un examen plus détaillé des registres ou univers lexicaux identifiés dans le corpus.

C. Présentation des univers lexicaux identifiés dans le corpus

1. Le pôle n°1 : la convention collective en action

Un premier pôle se dégage autour des grilles de classification des conventions collectives. Un premier ensemble est constitué par des listes de métiers rattachés à des industries. Il correspond au débordement des cadres initiaux que constituent les catégories d'ouvrier qualifié et d'ouvrier

spécialisé, soit que les parties tentent de classer les différentes dénominations de métier sous ces deux catégories, soit qu'elles y renoncent. Un second ensemble est constitué par une liste de professions qui sont ensuite définies de manière discursive, en fonction des capacités requises.

Les univers lexicaux qui se dégagent ici sont des énumérations qui traduisent les difficultés d'arriver à une expression systématique des rapports de travail. Ils constituent la trace du bouillonnement revendicatif des grèves de mai-juin, avec une intervention des travailleurs de tous les établissements en grève, que les responsables syndicaux ont du mal à agréger au niveau local.

2. Pôle n°2 : L'application de normes générales

Le pôle n°2 se caractérise par les problèmes que fait naître la mise en œuvre de normes générales issues de l'accord Matignon et reprises dans la loi du 24 juin 1936. Deux grands ensembles se dégagent au sein de ce pôle. Un premier ensemble (ensemble n°4) se constitue autour de questions temporelles : d'un côté la question du temps de travail sous l'angle de la limitation du temps de travail quotidien et hebdomadaire, de l'autre la question du travail dans le temps, avec les absences, les congés payés et les conditions d'engagement et de congédiement des travailleurs. Un second ensemble (ensemble n°5) porte sur la définition des salaires, en fonction du rendement des travailleurs.

3. Pôle n°3 : l'intégration des procédures d'arbitrage et de consultation

Les conventions collectives publiées au JO en 1937 ont suivi un parcours important, partant de la négociation d'un accord entre les représentants des travailleurs et ceux des employeurs, suivie par un examen du texte de l'accord par le Conseil National Economique pour établir la conformité de l'accord aux dispositions de la loi. Le pôle 3 correspond au travail d'ajustement des textes tout au long de ce parcours, avec une durée minimum de 6 mois, qui implique d'intégrer la loi du 31 décembre 1936 sous la conciliation et l'arbitrage obligatoires. L'ensemble 5 correspond à des dispositions sur la conciliation et l'arbitrage faisant écho à l'adoption de la loi sur la conciliation et l'arbitrage obligatoire des conflits du travail le 31 décembre 1936. L'ensemble 6 est lié à la multiplication des avenants dans certaines conventions.

III. - L'ANCRAGE ECONOMIQUE DES UNIVERS LEXICAUX

L'analyse lexicale permet de déterminer le degré d'association entre les univers lexicaux et une branche, un lieu ou une convention. Il est alors possible, à partir de ces données, de dégager des profils de situations économiques liées à certains thèmes mis en évidence par l'analyse lexicale ou, au contraire, de

dégager des univers lexicaux peu ancrés dans des situations économiques spécifiques.

A. Le faible ancrage économique et territorial des questions d'arbitrage et de conciliation (6) : entre tradition et apprentissage de la négociation collective

Les questions portant sur l'interprétation des conventions collectives sont faiblement liées à des conventions collectives spécifiques. Cela tient au rapport plus négatif que positif des conventions présentes dans le corpus à cet univers lexical : toutes en parlent, mais certaines s'y trouvent attachées car elles ne parlent quasiment de rien d'autre. Les conventions attachées à cet univers forment ainsi un ensemble relativement hétérogène sous l'angle des spécialisations productives et des qualifications ouvrières.

Compte tenu de ces réserves, les branches les plus associées à cet univers lexical correspondent à des secteurs au sein desquels existe une tradition de négociation collective liée soit à l'activité elle-même, dans le cas de l'imprimerie, soit au territoire sur lequel elles se situent dans le cas de la bonneterie de Roanne.

La convention collective de l'imprimerie est une convention nationale. Elle se présente comme un accord cadre, réglant la question du temps de travail et renvoyant un certain nombre de thèmes à des négociations par "centre" et par région. Elle encadre la tradition de négociation de tarifs au niveau de chaque ville. La convention de la bonneterie roannaise se caractérise par le soin particulier apporté à la question du réajustement des salaires au niveau du coût de la vie.

B. Ancrage et diffusion de l'écriture des classifications : des ouvriers de la métallurgie stéphanoise aux techniciens de la Région parisienne (7)

L'existence de grilles de classification très détaillées dont témoigne le premier pôle mis en évidence par l'analyse lexicale tient à l'apport spécifique de certaines conventions. Le recours au langage professionnel dans la grille de classification (ensemble 1) trouve un écho particulier dans les conventions ouvrières de la métallurgie, et notamment de la métallurgie stéphanoise. La définition des capacités requises par un poste (ensemble 2) est liée à une qualification, celle des employés, techniciens, agents de maîtrise et ingénieurs. L'hétérogénéité des secteurs qui s'y rattachent conduit à une hypothèse de diffusion territoriale dans les pratiques de négociations. Une attention particulière sera portée ici à la convention des ETAM et ingénieurs du BTP parisien.

La convention collective des industries métallurgiques des arrondissements de Saint-Étienne et Montbrison est signée les 12 et 15 septembre 1936, puis donne lieu à une succession de 9 avenants, avant la

⁶ Pôle n°3 : l'intégration des procédures de conciliation et d'arbitrage.

⁷ Pôle n°1 : la convention collective en action.

publication de l'avis d'extension dans le JO et la publication du décret d'extension daté du 5 août 1937. Elle est le fruit de grèves tardives par rapport aux premiers mouvements de mai 1936, mais dont l'intensité, au sein des Forges de la Marine à Saint-Chamond, a nécessité un arbitrage du Ministre de l'Intérieur, Roger Salengro, en août 1936. Cette convention est d'abord une grille de classification professionnelle. La base en est le barème, qui se présente sous la forme d'un tableau déterminant des salaires minimaux pour les catégories générales de manœuvre, d'OS et d'OQ. Ces trois niveaux de qualification sont croisés avec deux grands types d'industries : les industries de type A regroupent industrie lourde et construction mécanique et les industries de type B regroupent la fabrication de petites pièces métalliques.

Les postes propres à chaque industrie sont ensuite énumérés de manière détaillée, pour être rapportés au barème élémentaire construit autour des trois grandes qualifications. Cette reclassification de l'ensemble des postes dans les industries de la région stéphanoise traduit un travail important, qui donne aux acteurs économiques (travailleurs, employeurs) un outil simple pour établir des niveaux de salaire minima pour la branche. Cette convention pousse ainsi jusqu'à son terme, la démarche engagée dans la convention de la métallurgie parisienne qui s'est arrêtée à un "catalogue" des métiers (Saglio, 1988). Elle représente un "investissement de forme" (Thévenot, 1987), pour donner consistance à la notion de branche dans des revendications salariales. La construction d'une classification de branche, en partant du plus près de l'activité effective de chaque ouvrier, donne un levier critique aux travailleurs face aux réaménagements constants de classification dans les entreprises qu'implique l'évolution de leurs productions, tant en ce qui concerne les produits eux-mêmes, que les équipements permettant de les réaliser et l'organisation du travail. La classification de branche se présente ainsi comme une arme contre la "rationalisation" dans l'entreprise.

La convention des employés, techniciens, agents de maîtrise et ingénieurs de l'industrie du bâtiment et des travaux publics du département de la Seine fait une place importante à la définition des capacités requises par les postes mentionnés dans la classification. Dès le 9 juin 1936, à Paris, un "contrat collectif pour les entreprises de travaux publics" est signé, sous la présidence du sous-secrétaire d'Etat à l'intérieur Raoul Aubaud. La négociation d'une convention pour les ETAM et Ingénieurs est prévue par cette convention ouvrière qui elle, paradoxalement, ne figure pas dans le corpus des conventions étendues et publiées au JO en 1937. La signature d'une convention pour les ETAMI dans le bâtiment parisien correspond au caractère relativement concentré du secteur, faisant appel aux compétences de bureaux d'études. Dans la description des capacités, la notion de "technicien" fait figure de référent ultime, y compris pour la définition de la catégorie d'ingénieur défini comme un technicien maîtrisant des savoirs fondamentaux soit par des études scientifiques, soit par expérience. Elle apparaît dans la définition de ce qu'est un métreur : "Métreur, 1er échelon. Technicien chargé d'établir les attachements écrits ou figurés, mémoires et devis de travaux courants (neuf et entretien)" ou encore, pour le domaine de la menuiserie, serrurerie et fermeture, dans celle de "Chef d'atelier ou contremaître ou gâcheur (P3). Technicien sous les ordres de l'employeur ou du directeur,

dirigeant plusieurs ateliers ; ayant au moins 3 contremaîtres et couramment 60 personnes de toutes catégories à l'atelier sous ses ordres, 2.500."

La grille de classification professionnelle est destinée à obtenir un regroupement des différentes activités dans une branche, autour de deux ou trois niveaux minima de salaire. L'existence d'une classification détaillée permet d'assurer la médiation entre les revendications les plus proches des travailleurs individuels et des revendications agrégées au niveau de la branche. Dans cette perspective, ce que la convention de la métallurgie parisienne n'a pas réussi à faire en juin 1936, la convention de la métallurgie stéphanoise le réalise en septembre. Partant d'une pratique implantée d'abord dans le monde des ouvriers de la métallurgie, les conventions d'employés, techniciens, agents de maîtrise et ingénieurs, témoignent d'un travail de réflexion mené au niveau principalement de la région parisienne. Souvent prévues par un avenant de la convention ouvrière du secteur, ces conventions sont élaborées dans un second temps avec un délai suffisant pour que les parties s'accordent sur des descriptions des activités.

C. Les normes générales prises entre deux situations extrêmes

Les normes générales que constituent la durée du temps de travail, les congés payés, le délai-congé et la définition des salaires se trouvent associées à deux types de secteurs économiques. Un premier type de secteurs se caractérise par une recherche de précision, dans des univers productifs cohérents avec une définition générale des rapports de travail. Un second type de secteurs correspond à des univers où la mise en œuvre de normes générales en matière de temps de travail ou de formes d'engagement se révèle particulièrement problématique.

Dans le domaine de la durée du travail, une convention se distingue par les difficultés qu'y rencontre la mise en œuvre d'une réglementation en la matière, c'est la convention du transport des Alpes Maritimes. Cette convention est constituée d'un texte d'ensemble signé le 6 octobre 1936, auquel se trouvent annexés des documents signés au mois de juin 1936 à titre provisoire ⁽⁸⁾. La réglementation de la durée du travail se heurte au problème que constitue l'organisation de services continus de transport, impliquant un travail en soirée et les jours fériés.

Dans le domaine des congés payés et du délai-congé, la convention des artistes dramatiques et lyriques engagés dans les théâtres parisiens, signée en mars et étendue en août 1937, se heurte à la difficulté de concevoir le rapport d'un artiste à un directeur de théâtre dans le cadre d'un contrat de travail. Le partage entre absence et rupture du contrat, lorsque le nombre de représentations est limité, devient en effet problématique. A l'inverse des comédiens, la radioélectricité de Marseille

⁸ Ces annexes sont constituées par une convention pour les transporteurs de la ville de Nice (annexe 1), un "contrat de travail" signé par les entrepreneurs de transports en farine (annexe 2), un document portant comme titre "syndicat des chauffeurs, transports en commun et parties similaires" et en sous-titre "revendications" (annexe 3) et un document intitulé "confédération générale du travail, syndicat des transporteurs... de la ville de Cannes (annexe 4)

se caractérise par l'assimilation de l'ensemble des travailleurs, y compris les ouvriers, au statut de collaborateurs rémunérés à la semaine ou au mois. La question des absences et du délai-congé se trouve réglée dans le détail et de manière uniforme.

Dans le domaine des salaires, la convention de l'industrie cotonnière normande règle avec une grande précision le niveau des minima en fonction du rendement des ouvriers. Les postes font l'objet d'une description fine, avec pour certains, des schémas indiquant la disposition des métiers pour évaluer leur impact sur la productivité. On voit ici se dessiner une ligne de partage entre "*mécanisation*" et "*rationalisation*" du travail souligné par Moutet (1997). La mécanisation renvoie à une évolution vers des produits standardisés, où le travail est réduit à un coût : elle trouve un écho particulier dans le secteur du textile touché par la concurrence de pays à faibles charges salariales. A l'inverse, la rationalisation implique, comme nous l'avons vu dans le cas des productions spécialisées de la métallurgie, une réflexion sur le contenu du travail au niveau de l'entreprise.

*
* *
*

Parmi les trois pôles mis en évidence par l'analyse lexicale du corpus des conventions étendues en 1937, les questions ayant trait à la conciliation et à l'arbitrage ne renvoient pas véritablement à un modèle de mobilisation de l'institution de la convention collective. La conciliation et l'arbitrage semblent en effet consubstantiels aux conventions collectives élaborées à l'issue des grèves de mai-juin 1936. Les deux autres pôles mis en évidence par la classification lexicale font en revanche apparaître des profils de conventions et un ancrage productif qui permettent d'identifier, dans l'élaboration des conventions collectives, deux grands modèles de mobilisation de la convention collective (*cf. tableau n°2 ci-après*).

TABLEAU N°2**PRESENTATION DES DEUX MODELES
DE MOBILISATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Modèle d'action	Registre des conventions présentes dans le corpus	Conditions de la négociation	Nature du produit	Conception du travail	Horizon économique
Le contrôle ouvrier	Classification comme critique de la rationalisation (classe n°5 de l'analyse)	Rôle pilote dans la stratégie de grève avec occupation des usines	Innovation constante de produit	Spécialisation des personnes entendue comme savoir-faire incorporé	Dvpt par apprentissage
Diffusion du contrôle ouvrier vers les conventions ETAMI	Définition des capacités (classes n°4)	Après les grèves	Hétérogène, avec une part de recherche	Conception de produits	Dvpt de bureaux d'études
Le productivisme	Le rendement comme fondement du salaire (classe n°6)	Rôle suiviste dans la stratégie de grève	Produits de masse standardisés	Tenir son poste	Réduction des effectifs, mécanisation du travail
Diffusion du modèle productiviste vers les collaborateurs	Normalisation des engagements, travail à la semaine ou au mois (classe n°2)	Après les grèves	Produits tendant à la standardisation	Fidélisation des travailleurs	Tendance à la concentration des entreprises

1. LE MODELE DU "CONTROLE OUVRIER"

Un premier modèle, dont le type le plus accompli est la convention de la métallurgie de la région de Saint-Étienne, repose sur un travail d'explicitation des qualifications ouvrières, cohérentes avec une forme de "contrôle ouvrier" ⁽⁹⁾ au niveau de l'entreprise. L'écriture des qualifications ouvrières ne vaut sans doute pas ici pour elle-même, elle témoigne d'une activité plus profonde de critique de l'organisation du travail, fondée sur une connaissance du travail qui rend difficile, voire impossible, pour les employeurs, une prise en charge complète de l'organisation de la production. Elle renvoie aussi à un travail syndical préalable très important au niveau des entreprises, débouchant sur des cahiers de revendications. Dans ce cadre, la convention collective est prise comme point d'appui dans une activité permanente de reclassification des travailleurs annonçant à certains égards la constitution d'instances représentatives du personnel à différents niveaux, l'entreprise avec les comités d'entreprise, mais aussi la branche, avec à Saint-Étienne la

⁹ Au sens de Dehove (1937), cette référence m'a été suggérée par une intervention de Jean-Pierre Le Crom.

formation d'une commission mixte ⁽¹⁰⁾ : elle se situe dans une perspective large de participation des travailleurs à la gestion des activités économiques, pour une première intervention dans la gestion du personnel. La convention collective ne se réduit donc pas à un simple mode de régulation préalable des rapports de travail, mais elle est un levier dans l'affirmation d'une *responsabilité* des travailleurs sur la gestion des entreprises.

Ce modèle est ancré dans des univers productifs, tels que l'armement, l'aéronautique ou les biens d'équipement, où le produit est en constante évolution du fait des innovations qu'y introduisent les travailleurs eux-mêmes, et en réponse à des "commandes" d'origine publique en général, mais aussi issues d'autres industries : la réalisation d'un produit consiste ici autant à définir et à exprimer un besoin, dans le cadre d'une activité de recherche, qu'à y répondre. Il traduit également les limites du rayonnement des formes d'organisation scientifique du travail, en dépit de la politique active de l'UIMM en faveur de la rationalisation (Moutet, 1997) : même Renault ⁽¹¹⁾ hésite à concentrer la production de ses usines sur l'automobile et reste en retrait par rapport à Citroën sur la question de la rationalisation. Ce modèle du *contrôle ouvrier* possède une force de diffusion, du moins au niveau territorial, vers d'autres secteurs, notamment pour les conventions concernant les ETAM et les ingénieurs. L'explicitation des capacités requises pour chaque poste correspond à un travail de réflexion mené de l'extérieur et dans un deuxième temps par rapport à l'urgence des grèves ouvrières.

2. LE MODELE PRODUCTIVISTE

Un second modèle se dégage autour de l'industrie du textile et de la définition des salaires en relation avec le rendement du travail. Dans ce contexte, le travail est vu comme la réalisation de produits qui sont en quelque sorte déjà donnés, pour lesquels il est donc possible, avant même d'engager la production, d'évaluer le rendement du travailleur *a priori*. Les revendications se coulent alors dans les propositions des courants planistes visant à une pacification des rapports de travail, pour promouvoir une organisation de l'économie envisagée sur une base nationale.

Dans ce cadre, la dynamique de diffusion vers des conventions concernant les ETAM et les ingénieurs se comprend comme la recherche d'un *statut* garantissant aux "collaborateurs" la stabilité de l'emploi dont témoigne déjà leur situation de "*mensualisés*". Les conventions de collaborateurs dans l'industrie chimique visent ainsi à établir un statut qui, à certains égards, correspond à la forte standardisation des produits réalisés dans cette branche.

En partant des conventions étendues en 1937, se dégagent ainsi deux modèles de mobilisation de la convention collective, que la notion de *fordisme* utilisée par la théorie économique de la régulation contribue à obscurcir. En effet, pour la théorie économique de la régulation (Boyer,

¹⁰ Sur cette commission mixte au cours des années 1937-1939, cf. ZANCARINI-FOURNEL (1998).
¹¹ Sur les limites de l'OST et du travail à la chaîne aux usines Renault, voir PHAN (1991).

1986), le fordisme est un "mode de régulation" c'est-à-dire un équilibre macro-économique à l'échelle de l'économie de la nation. Le premier présupposé, éminemment contestable, de cette théorie est celui de la fermeture de l'économie nationale sans laquelle un équilibre macro-économique défini sur une base nationale n'est pas concevable. Au-delà de ce présupposé, le fordisme est conçu comme une organisation s'appliquant à l'ensemble des activités productives. Sa pérennité semble fondée sur la recherche généralisée de gains de productivité, censée rendre possible par un abaissement du coût unitaire des produits et ainsi un accroissement du pouvoir d'achat des salariés. Le recul historique permet de relativiser cette affirmation, dans la mesure où les industries les plus avancées dans une politique de gains de productivité pour des produits de masse ont connu une forte mortalité au lendemain de la Seconde Guerre mondiale. Que reste-t-il de l'industrie cotonnière normande, en dehors quelques vestiges industriels ? En revanche, la métallurgie est le lieu de la contradiction la plus forte entre une offensive patronale engagée au cours de l'entre-deux-guerres dans le sens de la rationalisation et une contre-offensive des travailleurs. Les grèves du Front Populaire conduisent alors à une ouverture historique qui laisse une place inédite à la part d'innovation et de créativité du travail. Epicentre de grève du Front Populaire, un secteur aussi innovant que celui de l'armement s'avère à ce moment incapable de trouver la solution industrielle pour répondre à l'effort qui lui est demandé pour préparer la Guerre. Cependant, la sauvegarde du potentiel d'innovation qui en résulte confère à ce secteur un avantage important qui se manifeste jusque dans les programmes aéronautiques actuels ⁽¹²⁾.

*

* *

CONTRIBUTIONS DE L'INTERVENANT SUR LE THEME DU COLLOQUE

- DEHOVE (Gérard), 1937, *Le contrôle ouvrier en France, l'élaboration de sa notion, ses conceptions*, préface de René Hubert, Paris, Librairie du Recueil Sirey.
- DIDRY (Claude), 2001, *Du contrat de travail à la convention collective, débats juridiques et luttes sociales en France au début du XX^e siècle*, Paris, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, à paraître.
- DIDRY (Claude) et MARGAIRAZ (Michel), 2000, *Action publique et convention collective sous le Front Populaire*, avec la coopération de Laure Machu et Sylvie Charlier, Rapport pour le ministère de l'Emploi.

¹² Il faudrait y ajouter les déboires du Rafale et du porte-avions Charles De Gaulle, dont les difficultés tiennent notamment à la sophistication, quelquefois peu justifiée, des équipements.

- DIDRY (Claude) et Robert SALAIS (1993), "L'écriture des conventions du travail entre le métier et l'industrie, un moment critique", *Etudes*, 65, (Marseille, Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications), p. 77-94.
- DIDRY (Claude), SALAIS (Robert), "Troubles sur les produits d'Etat et écriture des conventions collectives du travail en 1936", in Jacob, A. Vérin, H. (ed) *L'inscription sociale du marché*, Paris, L'Harmattan, 1995, p. 112-136.
- FRANK (Robert), *Le prix du réarmement français (1935-1939)*, Paris, Publications de la Sorbonne, 1982.
- LAROQUE (Pierre) , *Les conventions collectives de travail, rapport présenté par M. P. Laroque et adopté dans la séance du 30 novembre 1934*, Paris, Conseil National Economique, Imprimerie Nationale, 1934.
- MACHU (Laure), *Pierre Laroque et les conventions collectives de 1936*, Mémoire de maîtrise d'histoire sous la direction d'Alain Plessis et Claude Didry, Magistère de Sciences Sociales, Nanterre, 2000.
- MOUTET (Aimée), *Les logiques de l'entreprise, la rationalisation dans l'industrie française de l'entre-deux-guerres*, Paris, Editions de l'EHESS , 1997.
- PERROT (Michèle), *Les ouvriers en grève*, 2 tomes, Paris-La Haye, Mouton, 1974.
- PHAN (Denis), "Productivité, emploi et salaires ouvriers chez Renault autour des années 30", *Le Mouvement social*, mars 1991, n°154.
- REINERT (Max), 1993, "Les "mondes lexicaux" et leur "logique" à travers l'analyse statistique d'un corpus de récits de cauchemars", *Langage et société*, décembre, p. 5-39.
- SAGLIO (Jean), 1988, "Négociations de classifications et régulation salariale dans le système français de relations professionnelles", *Travail et Emploi*, n°38, octobre, p. 53-63.
- SALAIS (Robert), 1994, "Incertitude et interactions de travail : des produits aux conventions" in André Orléan (éd.), *Analyse économique des conventions*, Paris, Presses Universitaires de France.
- THEVENOT (Laurent), 1987, "Les investissements de forme : leurs usages pour la main d'œuvre", in *Cahiers du Centre d'Etudes de l'Emploi*, 29 : *Conventions économiques*, Paris, PUF, p. 21-71.
- ZANCARINI-FOURNEL (Michèle), 1998, "Collective agreements in France in the 1930s : products, territories, scales : the Saint-Etienne example", in Noel Whiteside and Robert Salais, *Governance, Industry and Labour*

Markets in Britain and France, London and New York, Routledge,
p. 178-192.