

Les logiques de l'ordre salarial : avenants classification et salaires dans le système français de relations professionnelles

par Jean Saglio

Éléments de la régulation salariale, les « avenants classification » aux conventions collectives de branche reposent sur des principes divers : communauté de métier ou simple solidarité, variables d'état telles que le diplôme et l'ancienneté, ou simple énonciation de postes, ces régulations sont remises en cause par l'apparition des « critères classants ». Ces derniers supposent l'accord sur des procédures d'évaluation plus que sur un principe commun.

Les classifications d'entreprise relèvent manifestement de l'ensemble des règles qui contribuent à structurer les marchés internes du travail, au sens que Døeringer et Piore ont accordé à ce terme : des systèmes d'emplois dans lesquels « la rémunération du travail et son allocation à partir des points d'entrée vers les autres positions sont régies par des règles administratives et des coutumes » (Døeringer et Piore, 1985, p. X). Relèvent encore des marchés fermés les cas dans lesquels plusieurs entreprises d'un même ensemble ou plusieurs segments d'entreprise sont étroitement liés, c'est-à-dire lorsque la clôture du marché du travail est assurée par une définition stricte des professions ou des métiers et par un contrôle des entrées sur le marché. On retrouve ainsi les différents cas de marchés institutionnels tels que les définit Kerr (Kerr, 1954). Un tel raisonnement fait de l'existence de classifications salariales l'un des critères de mesure de la fermeture des marchés du travail.

Il n'est pas possible pour autant d'utiliser simplement cette qualification de marchés fermés pour comprendre l'élaboration et les rôles des avenants classification des conventions collectives de branche dans le système français de relations profes-

sionnelles. De tels avenants, on le sait, sont généralisés : ils sont obligatoires pour toute convention de branche susceptible d'extension, qu'elle soit nationale ou régionale. Faut-il en inférer que toute branche professionnelle serait, peu ou prou, assimilable à un marché interne de métier ou d'entreprise ? A n'évoquer que les exemples de la branche du nettoyage de locaux, ou celle des employés de maison, on comprendra aisément qu'une telle conclusion serait manifestement absurde en ce qu'elle ferait perdre tout son sens au concept de marché du travail fermé.

Simultanément, l'existence d'avenants classification au niveau des branches professionnelles, ainsi que celle des autres règles conventionnelles, signalent bien que le modèle du marché libre est difficilement généralisable pour comprendre les fonctionnements des marchés du travail français. Kerr, reprenant les travaux de Fisher, énonce cinq conditions pour qu'un marché du travail soit libre (*structureless*) :

- 1 – il n'y a aucun syndicat avec des règles d'ancienneté ou d'autres types de règles ;
- 2 – la relation entre employeur et salarié est transitoire et impersonnelle ;

- 3 – les salariés sont non qualifiés ;
- 4 – la rémunération se fait aux pièces ;
- 5 – on utilise peu de capital ou d'équipement.

La tendance à la fermeture ou du moins à la constitution d'un système de régulation plus ou moins contraignant est largement répandue et confirme bien l'hypothèse posée par Catherine Paradeise que les marchés du travail fermés sont un meilleur paradigme que celui des marchés ouverts pour la compréhension des fonctionnements des marchés du travail dans le cas français. Pour autant sommes-nous réduits à balancer entre ces deux modèles et à situer tout système concret sur un axe unilinéaire qui irait du marché libre à l'organisation bureaucratique ?

L'analyse de la nature historique et du rôle des avenants classification dans les industries françaises permet de dépasser cette alternative simplificatrice. En premier lieu, parce qu'elle permet de mieux comprendre comment l'affrontement des logiques d'acteurs produit une régulation commune, qui est autre chose qu'une logique commune et partagée. En second lieu, parce qu'elle conduit à considérer la diversité des modes de régulation utilisables et de leurs fonctionnements. Enfin, parce qu'elle amène à revenir sur la construction historique de ces régulations salariales dans le système français de relations professionnelles. Un tel parcours nous permettra de produire des hypothèses quant à la nature du salaire dans le système français et sur les évolutions historiques de cette conception.

LES CLASSIFICATIONS DE BRANCHE COMME ÉLÉMENTS DE LA RÉGULATION

Les classifications professionnelles sont un élément clef des négociations des conventions collectives de branche dans le système français de relations professionnelles. Par ce terme de classifications, on peut entendre tout aussi bien les avenants spécifiques insérés dans les conventions collectives de branche de l'industrie privée que les diverses grilles de salaires de la fonction publique et de ses dérivés.

LA CONCEPTION JURIDIQUE DES AVENANTS CLASSIFICATION

Le constat de cette importance est aisé. Bien peu en disconviennent. Pourtant le texte de loi qui impose une telle mesure est tout à fait laconique, réduit à deux alinéas de l'article L133-5 du Code du travail qui stipulent que toute convention collective de branche au niveau national doit com-

prendre pour être susceptible d'extension : « Les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences, à condition que ces diplômes aient été créés depuis plus d'un an.

Les éléments énumérés ci-dessous du salaire applicable par catégories professionnelles, ainsi que les procédures et la périodicité prévues pour sa révision :

- le salaire minimum national professionnel du salarié sans qualification ;
- les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles ;
- les majorations pour travaux pénibles, physiquement ou nerveusement, dangereux, insalubres ;
- les modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal » et les procédures de règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet, compte tenu notamment des situations révélées par l'application de l'article L 132-12, deuxième alinéa. »

Une telle formulation attire l'attention sur le rôle des diplômes professionnels. Pourtant, nous le verrons, au début des années 80, une telle référence aux diplômes professionnels était loin d'être considérée comme une norme absolue dans l'ensemble des avenants classification de l'industrie privée.

Dans le mouvement de réforme des textes législatifs concernant les négociations professionnelles, le ministre du Travail fit voter une mesure prescrivant l'obligation d'ouvrir tous les cinq ans une négociation sur l'opportunité d'une révision des avenants classification. L'argumentation déployée pour introduire une telle mesure faisait la part belle aux changements technologiques : « En ce qui concerne les classifications qui définissent l'ensemble des emplois d'un secteur, l'absence de mise à jour peut avoir des conséquences graves car l'évolution technologique rend périmées les anciennes classifications et leur ôte toute valeur. Ainsi, chaque entreprise est contrainte d'élaborer son propre système de classement ce qui retire tout intérêt aux comparaisons sur le marché du travail pour le même secteur professionnel » (Auroux, 1981, p. 32).

La cohérence de cette démarche et de ces propositions s'appuie donc fortement sur une conception des classifications qui seraient fortement articulées sur des définitions de poste et sur l'estimation des compétences des individus. De ce fait, elles seraient particulièrement sensibles aux évolutions technologiques et devraient en permanence être révisées pour tenir compte des changements qui

affectent l'organisation et la nature des tâches sur les postes de travail. C'est bien au nom de cette conception que les patrons français des années 30 s'opposaient à l'insertion de grilles de classification dans les conventions collectives, arguant qu'elles seraient constamment dépassées avant même leur mise en œuvre dans les entreprises. C'est au nom de la même conception que les syndicats de salariés n'ont pas cessé d'inscrire la révision des classifications dans leurs cahiers de revendication au cours des années 50 et 60.

QUELS RÔLES POUR LES AVENANTS CLASSIFICATION ?

Bien que tout à fait commune et souvent partagée par les acteurs, une telle conception n'est pas adéquate pour cerner la réalité des avenants classification tels qu'ils existent. Tout d'abord, on peut remarquer qu'elle n'est guère pertinente quand, au lieu de s'attacher à décrire des postes de travail, les avenants classification énoncent plutôt des principes et des procédures d'évaluation des postes de travail concrets. Ce qui est le cas des accords dits « en critères classants ». En principe, de telles méthodes sont indépendantes des technologies et adaptables à différentes configurations organisationnelles des entreprises, au point qu'elles peuvent être facilement transférées d'une branche à l'autre.

En second lieu, et plus fondamentalement, on doit constater que les avenants classification concrets ont fait preuve, dans l'histoire du système français de relations professionnelles, d'une longévité ou, plus précisément, d'une lenteur d'évolution qui conduit à penser que l'hypothèse selon laquelle ils seraient dépendants des technologies de production n'est probablement guère pertinente. On a montré, en effet, dans le cas des classifications de la métallurgie que l'origine des textes utilisés et discutés au niveau de la branche (ou des sous-branches régionales) jusqu'à la refonte de 1974 se trouvait dans les arrêtés du ministère de l'Armement pris au cours de la Première Guerre mondiale (Saglio, 1987). Et le cas de la métallurgie n'est pas, quelle que soit son importance, un cas d'espèce : on retrouve des origines très anciennes et des vitesses d'évolution très faibles dans bien d'autres secteurs industriels.

On pourrait encore admettre que cette lenteur d'évolution rend bien les textes d'avenants classification obsolètes mais que c'est l'absence de négociation qui les fait perdurer. Ici encore le cas de la métallurgie est éclairant : la négociation n'y est pas continue de 1917 à 1974, mais elle existe néanmoins par périodes et il faudrait alors expli-

quer pourquoi les négociateurs de 1936, de 1945 ou de 1950 ne procèdent pas à des refontes d'ensemble et pourquoi ceux de l'après-1968 se fixent un tel objectif. Ce n'est donc pas seulement l'absence de négociations qui rend les avenants classification durables.

Enfin, si l'évolution technologique est l'explication la plus communément retenue par les acteurs pour justifier les changements dans les postes de travail et l'organisation des entreprises, des analyses plus fouillées ont depuis longue date fait apparaître les faiblesses d'une telle thèse. A technologie inchangée, l'industrie de la chaussure aux Etats-Unis, au siècle dernier, a connu toutes les formes d'organisation du travail et de rémunération des travailleurs (Commons, 1909).

Il est donc difficile de penser que les avenants classification sont directement appuyés sur des définitions de postes et ne servent qu'à décrire et à classer les postes existants. Leur transformation n'implique pas la nécessité absolue d'une révision des classifications.

Ces mêmes avenants n'ont pas, non plus, une fonction directe de détermination des salaires. En effet, dans de nombreux cas — mais il y a des exceptions à cette norme — les salaires effectifs sont fort différents des salaires conventionnels fixés par la classification de branche. De plus, il est encore fréquent que le rôle de détermination des salaires minimaux, au moins pour les catégories ouvrières, soit effectivement dévolu au salaire minimum interprofessionnel qui vient « ratisser » les salaires conventionnels à des niveaux parfois élevés.

Si donc les négociations de classification et les échelles de salaires qu'elles produisent ne déterminent pas de façon stricte les salaires réels des individus, la négociation des salaires minimaux joue néanmoins un rôle dans la détermination de l'évolution des salaires effectifs dans la mesure où il apparaît bien que les entreprises suivent les consignes de la profession dans les relèvements des salaires (Afsa, 1987). De plus, les hiérarchies salariales énoncées dans les accords de classification servent de référence pour la construction des hiérarchies salariales d'entreprise (Eyraud et alii, 1989).

Il est donc incontestable que les avenants classification jouent un rôle dans la régulation des conditions d'emploi, notamment dans la détermination des salaires dans les branches professionnelles. Mais ce rôle est plus latent que manifeste, plus implicite qu'explicite, et ne peut être analysé à partir de la seule définition juridique contenue dans les textes législatifs ou conventionnels. Comme la plupart des systèmes de règles négo-

ciées entre des acteurs antagonistes, on ne peut lui trouver une logique interne autre que celle de l'histoire de la confrontation de ces acteurs.

LOGIQUE DU NÉGOCIÉ OU LOGIQUES DE LA NÉGOCIATION ?

Les techniques de classement utilisables pour produire des classifications homogènes, que ce soit au niveau des entreprises ou à celui des branches professionnelles, sont fort nombreuses. Les principes sous-jacents, explicites ou implicites, sont multiples et variés et produisent bien souvent des effets contraires. Il suffit pour s'en convaincre de considérer les contradictions qui peuvent émerger de l'utilisation simultanée des deux critères que sont l'ancienneté et la mobilité comme mesure de l'acquisition de compétences professionnelles. Du fait de cette multiplicité, les principes sur lesquels se fonde la justification de la hiérarchie des salaires sont eux aussi variés et contradictoires.

Il arrive fréquemment dans les avenants classification, tant au niveau des entreprises qu'à celui des branches, que les principes de différenciation mis en œuvre ne soient pas explicités. Un tel cas était particulièrement fréquent dans les avenants classification de branche signés avant la vogue des avenants « en critères classants » au cours des années 70 et 80. Doit-on, dans de tels cas, considérer qu'il existe bien des principes de classement qui fondent les différenciations ? La pratique est courante chez les observateurs et ils se réfèrent alors habituellement aux métiers en soupçonnant la partie patronale de refuser de les reconnaître pour mieux pouvoir les dévaloriser.

Une telle position n'a rien d'évident. Les classifications sont en effet le produit d'une série de confrontations entre les acteurs, allant des conflits ouverts à la négociation formalisée, en passant par les menaces de défection et toutes les formes de protestation. C'est cet ensemble d'actions collectives de plusieurs partenaires qui vise à l'énonciation et à la transformation des règles communes que nous appellerons la négociation. Or, même si les acteurs suivent des logiques d'action claires, le produit de la négociation n'est pas pour autant doté d'une logique interne, et lorsqu'il l'est, cette logique peut être d'un ordre tout à fait différent de celui qui préside à la confrontation des acteurs.

On connaît bien ce problème de la production de la logique de la solution sous sa forme la plus abstraite tel que l'évoquent G. Adam et J.-D. Reynaud (Adam et Reynaud, 1978, p. 148 et 149) en suivant Thomas Schelling. Si deux armées antagonistes cherchent à occuper un même espace libre en

essayant d'éviter la confrontation directe, la solution ne ressort pas d'une logique militaire évidente. Elles s'arrêteront chacune sur les bords d'une rivière, ou sur les versants d'une chaîne de montagne, ou se partageront le territoire selon une formule géométrique simple. Bref, la logique interne de la solution, dans ce cas, est plutôt de type géologique ou géométrique mais non militaire. Il suffit, pour que cette solution soit retenue, que les protagonistes de l'action admettent que le produit de cette logique fournit effectivement une des solutions de départage acceptable pour eux.

Il en va de même, *mutatis mutandis*, en matière de classification. Les arrêtés Parodi fixant les salaires dans la métallurgie à la Libération interviennent après quelques réunions de négociation entre les différents partenaires. La solution adoptée consiste alors simplement à reprendre un accord antérieur existant dont la qualité principale était son existence même. Le texte du *Journal Officiel* est explicite en la matière puisqu'il énonce que « *ledit tableau reproduit la nomenclature des emplois et métiers de la convention collective de travail du 12 juin 1936 concernant les ouvriers métallurgistes de la région parisienne.* » Même l'effort qui est fait pour tenter de donner une justification de compétence et de métier à la hiérarchie salariale en instituant les niveaux de qualification pour les professionnels ne consiste, en fait, qu'à reprendre les niveaux de salaires énoncés en 1936 (Saglio, 1986). On pourrait encore faire le même raisonnement pour la négociation de 1936 par rapport aux classifications de 1919 ou pour celle de 1950 par rapport aux arrêtés Parodi.

Dans un tel cas, qui est loin d'être marginal ou unique dans le système français de relations professionnelles, il est donc vain de rechercher quels sont les critères qui régissent et expliquent de façon uniforme la différenciation des salaires énoncée dans les avenants classification. Tout au plus peut-on faire une histoire de cette énonciation des règles, de leur évolution progressive ou de leur sédimentation patiente. Dans une telle histoire, il arrive que des règles énoncées ne soient pas utilisées, comme c'est le cas pour la discrimination entre professionnels et non-professionnels en 1945, puisque la règle est aussitôt transgressée pour énoncer les salaires des « assimilés professionnels »¹.

Pour autant, la classification ne définit pas les salaires, car les salaires effectifs ne sont pas les

¹ Encore doit-on remarquer ici que l'énoncé de la règle — la définition des professionnels par rapport aux non-professionnels — est lui-même plus ancien puisqu'on le retrouve quasi inchangé dans l'« Avis émis par le Comité permanent de conciliation et d'arbitrage de la Seine » publié au *Bulletin des Usines de Guerre* du 19 mars 1917.

salaires conventionnels, même entre 1945 et 1950. L'avenant classification ne définit plus alors qu'un salaire de référence, et son existence permet aux acteurs d'interpréter de façon homogène leurs arrangements particuliers. La règle ne consiste pas à dicter leurs comportements aux acteurs, elle est le référent commun par rapport auquel ils vont évaluer les situations et arrêter leurs stratégies. Son existence permet donc la prévision et l'anticipation, beaucoup plus qu'elle ne fixe les réponses. L'analogie avec la situation des armées en campagne reste encore valide avec cette nouvelle définition de la règle. Ainsi la frontière entre la France et l'Italie suit bien la ligne de crête des Alpes, sauf au niveau du Mont-Blanc où elle passe franchement sous le sommet sur le versant italien. La crête est bien la ligne de référence dont l'existence permet de donner un sens commun aux entorses qui sont faites à la logique géologique.

On retrouve dans les travaux de l'équipe Eyraud, Jobert, Rozenblatt et Tallard une notion de référence à la classification de branche proche pour analyser le jeu entre classification de branche et d'entreprise : « *La création de règles dans l'entreprise, la transformation des usages ne remettent donc pas en cause la branche comme lieu pertinent d'élaboration des grilles de classification. On pourrait même soutenir que les règles de branche n'ont de valeur qu'à partir du moment où les acteurs de l'entreprise s'en sont d'une manière ou d'une autre emparés, c'est-à-dire lui ont donné une réalité dans un système d'organisation donné. Nombre de créations de règles expriment d'ailleurs cette appropriation qu'elles ne disqualifient la branche* » (Eyraud et alii, 1989, p. 306).

LA DIVERSITÉ HISTORIQUE DES MODES DE RÉGULATION DE BRANCHE

La forme des avenants classification de branche ne relève pas d'un modèle unique. Les logiques des règles de référence sont donc disparates. L'analyse des textes d'avenants classification nous a permis de distinguer parmi eux quatre types fondamentaux que – pour rendre compte des logiques de classement qu'ils mettent en œuvre – nous avons dénommés type Parodi, « Parodi amélioré », « en critères classants » et « fonction publique aménagée » (Saglio, 1987). De telles appellations présentent cependant l'inconvénient de suggérer un ordre d'apparition historique qui est inexact. Les avenants de type « Parodi amélioré » correspondent en effet à des branches professionnelles dans lesquelles la tradition de négociation est plus ancienne que dans les branches recourant aux avenants de type Parodi.

La définition des postes dans chaque type de classification (exemples types)

– Type Parodi

(Accord métallurgie parisienne, 12 juin 1936)

« Salaires horaires minima garantis

Ajusteurs : 7

Chaudronniers cuivre : 7 50

Chaudronniers fer : 6 90 »

Etc.

– Type « Parodi amélioré »

(Imprimerie de labeur et industries graphiques, édition 1983)

« *Conducteur rotative monochrome un groupe ou deux éléments (coefficient 110). Il conduit la presse à un groupe ou deux éléments dont il doit assurer la bonne marche ; il doit connaître et être capable d'exécuter ou de coordonner dans des conditions normales les opérations suivantes : la préparation du papier et éventuellement des encres ; la mise en route, l'habillage, le réglage de la presse ; le calage, le placement, le registre, la mise en couleur ; la réalisation en un passage d'impressions en une couleur (par élément) conformément au bon à rouler dans les limites de tolérance habituellement admises dans la profession, compte tenu de la passe allouée et avec le rendement compatible avec les possibilités du matériel ; la détection de l'origine des défauts d'impression qu'il doit savoir pallier dans la limite de ses attributions ; le nettoyage et le décalage des formes d'impression, le lavage de la machine ; il assume la coordination du travail de son équipe ; il doit avoir les connaissances suffisantes concernant le procédé utilisé, les éléments imprimants, les supports d'impression, les encres et des notions concernant la mécanique et l'électricité appliquées aux presses et la finition des imprimés (imposition et pliage).* »

– Type « fonction publique aménagée »

(Etablissements et services pour personnes inadap-
tées et handicapées, édition 1984)

« *Animateur socio-éducatif. Justifiant du DEFA (diplôme d'Etat aux fonctions d'animation) institué par le décret n° 79-500 du 28 juin 1979 et du certificat d'aptitude à la promotion des activités socio-éducatives et à l'exercice des professions socio-éducatives (CAPASE) institué par l'arrêté du 5 février 1970 du secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre chargé de la jeunesse, des sports et des loisirs, exerçant effectivement des fonctions d'animation sociale ou socio-éducative en dehors du temps d'enseignement ou de formation professionnelle dans des emplois créés explicitement à cette fin dans des services de prévention ou dans des établissements et services dont la nature et l'importance justifient de cette animation sociale ou socio-éducative.* »

**Coefficient 345
Progression à l'ancienneté**

Périodicité		Majoration (en %)	
De début	2 ans	–	–
Après 2 ans	2 ans	7	7
Après 4 ans	2 ans	7	14
Après 6 ans	2 ans	7	21
Après 8 ans	3 ans	11	32
Après 11 ans	3 ans	11	43
Après 14 ans	3 ans	11	54
Après 17 ans	4 ans	11	65
Après 21 ans	4 ans	11	76
Après 25 ans	–	10	86

– Type « en critères classants »

(Convention collective de la transformation des matières plastiques, octobre 1979))

« Niveaux échelons et coefficients : niveau II : échelon a, coefficient 135.

Type d'activité : travail qualifié.

Degré d'autonomie : reçoit des instructions fixant l'objet, les moyens, le mode opératoire, les opérations de conformité et l'autonomie pour l'ordre de succession.

Responsabilité : initiative dans la recherche de la conformité.

Formation professionnelle de base : CAP (3 ans d'études), BEP (2 ans d'études de la profession) ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle.

Critères : ensemble des opérations classiques d'une spécialité technique. Débutant professionnel sans pratique ou promotion interne telle que définie dans les dispositions communes, en fonction d'une polyvalence pratiquée habituellement dans des emplois différents de niveau. »

LES CLASSIFICATIONS DE TYPE « PARODI AMÉLIORÉ »

Les accords de type « Parodi amélioré » se caractérisent par des descriptions de postes plutôt fouillées. Les tâches à exécuter sont décrites avec précision, ainsi que la répartition des responsabilités entre les différents salariés. De tels accords apparaissent dans les branches où la négociation est la

plus continue. La plupart de ces branches, comme le notariat, offrent toutes les caractéristiques de marchés du travail fortement réglementés, voire fermés. Bien souvent aussi de telles branches connaissent des pratiques de forte régulation de la concurrence entre entreprises, comme les tarifs et multiples règles professionnelles des notaires ou les pratiques d'égalisation des taux de prêt et d'alignement sur les positions de la Banque de France communes dans le secteur des banques inscrites au cours des années 60 et 70.

Dans de tels cas, on constate que les salaires effectifs sont fréquemment proches des salaires conventionnels. Souvent encore, la tradition de négociation dans de ces branches est ancienne. Ainsi Gaëtan Pirou (Pirou, 1922) signale comme exemples de branches où la négociation de conventions collectives est une pratique effective avant la Première Guerre mondiale les cas de la typographie, des mines et du bâtiment. Dans de telles branches, au moins pour partie dans le cas du bâtiment (Tallard, 1986), les classifications (en incluant sous cette dénomination le « statut du mineur ») sont bien de type « Parodi amélioré » : les postes de travail ainsi que le partage des responsabilités entre les individus sont définis avec précision. Pour autant, les principes qui guident de telles élaborations ne sont pas énoncés explicitement. La référence au métier est alors, comme l'a bien notée Ségrestin (Ségrestin, 1974), autant une référence aux compétences spécifiques mobilisées dans le travail qu'une référence aux communautés d'appartenance des individus.

LES CLASSIFICATIONS DE TYPE PARODI

Les classifications de type Parodi se trouvent dans la plupart des branches industrielles classiques, au moins tant qu'elles ne sont pas remplacées par des accords utilisant la technique des critères classants. Dans ces cas, l'accord se fait au minimum et rien ne permet de trouver un principe commun entre les acteurs qui justifierait de façon unique et homogène les différences de salaires. Ces avenants se composent fréquemment d'une simple liste de dénominations de postes, sans description précise, à laquelle est ajoutée une grille des coefficients salariaux, voire de salaires horaires minimaux. De tels accords n'organisent guère la prise en compte des diplômes professionnels : on a vu en particulier que dans la métallurgie la mention du CAP pour l'accession à la catégorie de professionnel était tout à fait seconde, surbordonnée au constat des salaires minimaux reconnus en 1936 dans la région parisienne.

Chacun des protagonistes peut donc quitter la table de négociations en prétendant que les principes qui guident son action en la matière n'ont pas été remis en cause. Les syndicalistes de la métallurgie peuvent ainsi défendre que la reconnaissance des métiers est inscrite dans la classification Parodi et les patrons considérer que les salaires effectifs obéissent à la loi de l'offre et de la demande. On peut remarquer encore que, dans de telles branches et sauf en des périodes limitées et très particulières, la régulation de la concurrence entre les entreprises sur les marchés des produits finaux est faible. D'ailleurs, quand ce n'est pas le cas, comme — pour des raisons différentes — dans la sidérurgie ou l'automobile, il n'est pas rare que des accords complémentaires propres à un sous-secteur ou à des entreprises leaders voient le jour.

LES CLASSIFICATIONS DE TYPE « FONCTION PUBLIQUE AMÉNAGÉE »

Les accords de classification de type « fonction publique aménagée » sont apparus plus tardivement dans les secteurs privés. Si les deux catégories précédentes sont identifiables dans des conventions collectives de l'entre-deux-guerres ou même avant, ces derniers ne voient le jour que dans les années 50 et 60, c'est-à-dire — comme les statuts actuels de la fonction publique — après la Libération. De tels accords se distinguent nettement des autres types d'avenants classification en ce que l'accès aux postes (ou au moins à un certain nombre) est explicitement soumis à des conditions de diplôme et que l'ancienneté est reconnue comme un critère de promotion systématique.

Pour une bonne part, l'émergence de ces accords est liée au développement du secteur du travail social et à la laïcisation du travail dans les secteurs de la santé. Bien souvent, les travailleurs de ces secteurs, tant au niveau des salariés de base et des militants syndicaux qu'à celui des dirigeants gestionnaires d'entreprise, partagent une représentation commune de leur fonction sociale de service public. Qui plus est, dans ce type de secteurs les liens avec l'appareil d'Etat sont nombreux, que celui-ci soit le financier effectif des opérations ou qu'il assume des fonctions de contrôle de l'exercice des activités professionnelles. Dans de telles situations l'accord sur les principes d'évaluation de la qualification et de différenciation des salaires est quasi explicite : la qualification se mesure au diplôme et l'ancienneté joue un rôle important dans la détermination des salaires effectifs.

LES CLASSIFICATIONS « EN CRITÈRES CLASSANTS »

Le dernier type d'avenants classification, qui se fonde sur l'énonciation et l'évaluation de critères classants, est aussi le plus récent historiquement. C'est l'accord de 1974 dans la métallurgie qui a véritablement ouvert la voie au développement de ce type de textes, même si quelques avenants de branche établis selon cette technique avaient été signés auparavant. Leur première particularité, qui les distingue des trois autres types, consiste en ce que l'accord proprement dit se fait sur des procédures d'évaluation des postes et non sur le classement des appellations ou des familles de postes. De ce fait, une telle technique d'évaluation est, du moins en principe, peu sensible aux changements d'organisation du travail et aux modifications de répartition des responsabilités dans l'atelier, pas plus d'ailleurs qu'aux changements des techniques de production : rien n'empêche, en effet, d'appliquer la même technique d'évaluation avant et après les changements.

En second lieu, et ceci constitue une innovation dans la plupart des branches industrielles qui ont adopté cette technique, mais les rapproche des accords de type « fonction publique aménagée », de tels accords énoncent un consensus des différents partenaires sur l'énonciation des principes qui gouvernent la hiérarchie des salaires. Dans les accords de type Parodi ou « Parodi amélioré », ces hiérarchies sont simplement énoncées sans que l'on sache s'il y a accord entre les protagonistes sur les fondements de cette différenciation. De tels constats peuvent donc être conçus comme tout à fait provisoires. Au contraire, dans le cas des accords « en critères classants », les signataires se mettent d'accord sur les fondements de cette hiérarchie, même si, ensuite, il peut y avoir désaccord sur les modes de calcul de ses effets.

LA DISTRIBUTION DES ACCORDS DE BRANCHE

L'examen des avenants classification en cours dans les différentes conventions collectives françaises amène bien à constater cette diversité des logiques utilisées pour donner cohérence à ces systèmes de références en matière de salaires. On peut émettre quelques hypothèses sur les raisons qui guident le choix de ces principes qui fondent les accords.

Dans le cas des avenants de type Parodi, on peut supposer, comme on l'a déjà fait pour la métallurgie, que l'argument qui emporte l'assentiment des protagonistes dans la négociation, c'est simplement la logique de l'existant : l'accord consiste, en

matière de hiérarchie salariale de référence et non en matière de hiérarchie réelle ou *a fortiori* de salaires effectifs, à reproduire ce qui avait existé auparavant. Leur existence et leur maintien seraient donc le signe que les principes qui guident la première énonciation de ce type de solutions restent admis pendant longtemps comme susceptibles de produire une hiérarchie salariale acceptable par les partenaires. Ce qui ne signifie pas qu'elle corresponde à l'ensemble de leurs souhaits, ni même qu'il y ait un accord positif sur le choix de cette logique de l'existant.

Quand la négociation est fréquente et que les partenaires syndicaux disposent d'un fort pouvoir de contrôle – c'est-à-dire aussi quand les enjeux de la négociation débordent la stricte définition des salaires minimaux de référence et s'étendent au domaine de la concurrence entre entreprises – ils sont en mesure d'imposer des améliorations et des précisions à de tels textes. C'est pourquoi nous avons attribué à ce type d'accords la qualification de « Parodi amélioré », alors que cette appellation est un contresens historique dans la mesure où de tels textes ont fréquemment des origines historiques plus anciennes que les arrêtés Parodi. Dans de tels cas, il existe souvent une identité de branche partagée et défendue par les acteurs, même si cette identité s'appuie plus souvent sur une communauté conflictuelle que sur un consensus partagé.

Dans la fonction publique, la bataille syndicale a été longue pour faire prévaloir des critères de sélection et de rémunération uniformes et objectifs qui permettent aux salariés d'échapper ainsi aux risques du clientélisme et de dépendance par rapport aux politiques. Qui plus est, le choix du combiné diplôme et ancienneté permet, dans une telle situation, de laisser libre cours aux stratégies de fermeture des marchés du travail dans les corps ou les groupes divers qui parviennent à contrôler l'accès aux systèmes de formation et donc aux titres. Aussi, de tels fondements de la hiérarchie salariale peuvent paraître tout à fait admissibles aux négociateurs des branches liées à la fonction publique et leur usage donnera satisfaction aux autorités de tutelle.

Dans ce schéma l'apparition des accords fondés sur les techniques d'évaluation par critères classants pose problème. Bien souvent, et notamment dans la métallurgie ou, quelques années plus tard, dans la transformation des matières plastiques, de tels accords apparaissent à un moment où la partie patronale cherche à relancer des négociations de branche après une période de léthargie plus ou moins prononcée. En reprenant une négociation longuement interrompue, les acteurs ont donc

tiré le constat que, faute d'avoir été modifiées ou au moins utilisées, les classifications antérieures seraient devenues obsolètes. Ce qui signifie que les procédures de référence qui permettaient de comparer le produit de l'application des classifications aux salaires effectifs sont devenues impraticables par les acteurs. Pour reprendre l'analogie empruntée à Adam et Reynaud, la rivière ne peut plus servir de référence commune, soit qu'elle se soit asséchée, soit encore que son lit ait évolué au point de ne plus apparaître sur la carte du terrain discuté.

Cet argument contient certainement une bonne part de pertinence. Mais il ne permet pas de comprendre pourquoi, à partir d'une certaine période, les acteurs acceptent de se mettre d'accord sur des principes d'évaluation des différences salariales, ce qu'ils avaient refusé jusque-là. L'apparition des avenants classification « en critères classants » signale donc une rupture de fond dans l'histoire des relations salariales en France, au moins dans un certain nombre de branches de l'industrie. Pour mieux comprendre ce qui change dans les années 70, il nous faut revenir à ce qui fonde l'origine, ou plutôt les origines, des systèmes de salaires dans le système français des relations professionnelles.

LES ORIGINES DES CLASSIFICATIONS

La diversité des types d'avenants classification ne renvoie pas directement à la diversité des technologies de production. Leur longévité et leur adaptabilité à des conjonctures économiques et sociales très diverses amènent plutôt à les considérer comme relevant de facteurs structurants plus forts que les techniques de production. De tels facteurs sont liés aux représentations du travail et à des organisations spécifiques à chaque sous-système. On a vu ainsi que l'adoption dans certaines branches des classifications dérivées des pratiques de la fonction publique avait à voir avec le fait que les représentations mises en œuvre par chacun des acteurs de la branche s'organisaient autour de l'activité en question conçue comme un substitut de service public. Sans être identiques et partagées, ces représentations ont cependant des points communs et ainsi participent à la définition de la régulation économique assurée par l'Etat. De même, dans le cas d'usage de classifications de type « Parodi amélioré », on doit remarquer que les marges de manœuvre laissées à l'entrepreneur dans la définition de l'organisation du travail sont relativement faibles. C'est dire que le choix d'un type de classifications participe à un ensemble de définitions des rôles réciproques des acteurs, de leurs légitimités, des modes de formation profession-

nelle et de recrutement de la main-d'œuvre etc. A chaque type de classification on peut faire correspondre quelques configurations clefs des modes de régulation professionnelle. Celles-ci s'avèrent fort anciennes et stables, du moins jusqu'à l'apparition des classifications « en critères classants ».

LOGIQUE DE MÉTIERS ET LOGIQUE BUREAUCRATIQUE

Ces diverses configurations de base ne sont donc pas homogènes. Les principes autour desquels s'organisent les sous-systèmes de branche et qui sous-tendent les relations entre acteurs ne sont pas identiques.

C'est d'abord, on l'a vu pour certaines classifications de type « Parodi amélioré », l'existence dans certaines professions bien délimitées de fortes traditions de métier. Dans ces branches se sont établies des pratiques de fermeture des marchés du travail. Parfois, comme dans le cas bien connu de l'imprimerie, la fermeture s'appuie sur une forte adhésion syndicale permettant un contrôle effectif des embauches de la profession par le syndicat. Dans d'autres cas, comme celui de la profession réglementée qu'est le notariat, la fermeture est due à l'acteur patronal qui vise ainsi à renforcer les régulations économiques existantes et son pouvoir de représentation face à l'Etat. Dans bien des cas de ce type, les sous-systèmes de relations professionnelles trouvent leur structure stable très tôt, souvent au tournant de ce siècle.

De telles configurations de marché fermé contribuent à un renforcement des acteurs institutionnels : la solidarité entre salariés s'établit sur la base de leur commune appartenance au marché fermé et sur la défense de cette fermeture, gage de la stabilisation de leurs espérances de carrière. Cette cohésion du groupe des salariés renforce, en contrepartie, celle des employeurs en leur permettant de stabiliser les conditions de leur activité. La stabilité des règles est ainsi fondée sur la délimitation stricte des identités, et donc sur la limitation des solidarités effectives. Ainsi, les classifications utilisées peuvent-elles être précises car elles s'appliquent à un ensemble bien délimité de situations salariales correspondant à un ensemble limité d'entreprises.

C'est ensuite la logique de la fonction publique. Lors de l'instauration de tels systèmes d'emplois et de salaires, les syndicats recherchent moins un contrôle direct sur l'emploi que le moyen d'éviter l'arbitraire patronal dans l'embauche et les promotions. Ici, la pression syndicale n'a pas abouti à la fermeture du marché du travail sur les métiers mais plutôt à l'instauration d'une logique bureau-

cratique permettant aux salariés de réduire l'arbitraire patronal. Historiquement, une telle configuration est débattue pour la fonction publique dès le début du siècle, mais elle ne s'impose progressivement qu'à la fin de l'entre-deux-guerres et après la Libération. Le modèle qui en est issu se diffuse ensuite dans des branches liées à la fonction publique au cours du développement de celles-ci dans les années 50 et 60.

L'organisation des marchés du travail bureaucratiques repose sur la prévisibilité du comportement de l'employeur. La seule variable qu'il contrôle directement, tant pour la sélection des entrants que pour les choix de mobilité, est la quantité de postes disponibles et leur localisation. L'affectation des individus aux postes obéit au modèle du concours, idéal type du choix impersonnel. Quant à la détermination des rémunérations, elle est tout aussi impersonnelle. Un tel modèle n'est guère extensible lorsque l'employeur entend garder une plus grande marge de choix, tant pour les embauches que pour la gestion des carrières. Du côté des salariés, la solidarité est limitée à ne s'exercer effectivement qu'entre salariés déjà pourvus de statut et donc faisant partie de l'organisation.

LOGIQUE INDUSTRIELLE ET LOGIQUE DE SOLIDARITÉ

Les principales branches industrielles ne ressortent ni de l'une ni de l'autre de ces deux premières configurations. Le cas de la métallurgie ou celui de l'habillement sont particulièrement éclairants pour en comprendre le fonctionnement. Historiquement, la régulation salariale dans ces secteurs se met en place à la fin de la Première Guerre mondiale en reprenant comme base de négociation les mesures et surtout les barèmes édictés par le ministère de l'Armement pendant la guerre. Ce choix est tout à fait explicite dans la convention collective de la métallurgie parisienne signée en juin 1919.

La réglementation de guerre, à laquelle ont beaucoup contribué le sous-secrétariat aux Munitions puis le ministère de l'Armement dirigé par Albert Thomas, est composée de textes de circonstances, visant à pallier les difficultés pratiques surgies de l'effort d'organisation des productions de guerre. Cependant, au-delà de leur caractère conjoncturel, ces réglementations apparaissent puissamment marquées par les réflexions et les orientations stratégiques et militantes de ceux qui les énoncent : pour l'essentiel, aux hommes qui entourent Albert Thomas parmi lesquels les normaliens d'obédience durkheimienne jouent un rôle prépondérant. Ainsi, William Oualid et Claude Picquenard n'hésitent pas à attribuer à François Simiand la paternité des

textes préparatoires à la décision du 16 janvier 1917 et cette indication paraît d'autant plus fiable que William Oualid faisait lui-même partie du cabinet².

Cette réglementation s'appuie sur deux sources juridiques principales : les décrets Millerand d'août 1899 et la loi sur le salaire des ouvrières à domicile de juillet 1915. Les décrets Millerand organisent l'articulation de la régulation de la concurrence économique entre firmes et de la régulation des salaires dans le cas d'adjudication de marchés publics. Cette articulation fonde la branche industrielle comme niveau de régulation en la définissant comme l'ensemble des entreprises concurrentes sur le marché des produits finaux³. L'objectif poursuivi en promulguant cette réglementation est clair : il s'agit de limiter l'effet sur les salaires de la tentation de sous-enchérir que peuvent éprouver des entrepreneurs lorsqu'ils se présentent à l'adjudication de marchés publics. L'État, tout en souhaitant demeurer un acheteur rationnel, veut éviter les effets pervers de ce comportement sur l'ordre public. Dès lors, il s'agit de fonder les bases d'un ordre salarial qui soit supérieur et s'impose aux stratégies économiques. Subrepticement, une telle réglementation introduit dans le droit français une première conception de l'extension des textes conventionnels dans la mesure où un texte déterminant les salaires minimaux peut s'imposer à une entreprise du fait qu'elle obtient adjudication de marchés publics sans que l'employeur ni les salariés aient été partie prenante à la négociation préalable de ce texte.

La loi du 10 juillet 1915 sur le salaire des ouvrières à domicile est le second pôle juridique de cette construction réglementaire. Le projet de loi était ancien puisqu'il avait été présenté à la Chambre

2 L'arrêté du 20 décembre 1916 donne la composition suivante du cabinet du ministre de l'Armement et des Fabrications de guerre :

F. Simiand : chef de cabinet

M. Roques : chef adjoint

W. Oualid : sous-chef de cabinet

H. Bourgin : attaché au cabinet

M. Halbwachs : attaché au cabinet

M. Viple : attaché au cabinet

A. Quellet : chef du secrétariat particulier.

Au moins quatre d'entre eux, et non des moindres, appartiennent directement au groupe des durkheimiens. P. Besnard note que deux autres membres de ce groupe (Hubert et Maître) ont, à un moment différent (?), participé au cabinet d'A. Thomas. Les affinités des membres de ce groupe avec d'autres responsables politiques ayant joué un rôle important dans l'énonciation de la législation du travail en France sont encore attestées par la participation de plusieurs membres, dès le début du siècle, au groupe de l'unité socialiste fondé par Lucien Herr. Le conseil d'administration de la Société nouvelle de librairie et d'édition, organe pivot du groupe, comprenait, outre L. Herr lui-même, F. Simiand, H. Bourgin, M. Roques et L. Blum (Besnard).

3 Laquelle configuration, pouvons-nous noter au passage, n'apparaît pas comme une des segmentations possibles des marchés du travail dans les travaux des analystes nord-américains (Kerr, Doeringer et Piore).

des députés dès le 7 novembre 1911. L'exposé des motifs, repris dans le recueil Dalloz de 1920, énonce clairement en quoi le projet d'une telle réglementation est de permettre de corriger les abus de l'exercice des seules forces du marché dans la détermination des salaires : « *La situation misérable des ouvrières à domicile, due en grande partie à l'exploitation scandaleuse par les fabricants, commissionnaires ou intermédiaires, est aussi la conséquence de leur situation spéciale. En butte à tous les périls qui menacent l'ouvrier d'usine, les travailleurs à domicile salariés n'ont joui, jusqu'à présent, d'aucune des garanties auxquelles a pu recourir celui-là. Pour défendre leur salaire contre les réductions excessives ils n'ont pas de syndicat et s'ignorent les uns les autres.* » La procédure prévue pour corriger cet état prévoit que les salaires minimaux seront fixés par une commission mixte dans laquelle siègeront, outre les représentants patronaux, des représentants salariés appartenant aux professions concernées, et donc ne participant pas directement à la situation des salariés en cause. La loi prévoit encore que les organisations syndicales peuvent intervenir en justice au nom de salariées non syndiquées. Le rapport du député Berthod est explicite sur ce point : « *La loi resterait lettre morte, s'il fallait s'en remettre aux ouvrières seules du soin de demander devant les prud'hommes (ou le juge de paix) le relèvement de leurs salaires. La crainte de perdre leur travail retiendrait les ouvrières. A leur défaut, il est naturel de faire appel ici aux syndicats professionnels de la région (...) même aux syndicats d'ouvriers professionnels travaillant à domicile ou en atelier, parce qu'ils sont mieux placés que personne pour connaître les misères dont peuvent avoir à souffrir les ouvrières de leur profession.* »

Dans une telle argumentation, la légitimité des syndicats à intervenir dans le processus de détermination des minimaux de salaires n'est pas fondée sur leur représentativité numérique dans le groupe de travailleurs considérés mais sur le fait que leur intervention est le seul moyen de parvenir à l'énonciation d'un salaire juste. Car la solution équitable du problème salarial ne peut résider dans le constat des salaires habituellement pratiqués : « *Toutes les fois que l'on se trouvera en présence non d'un abus individuel, mais d'un abus collectif, toutes les fois que, pour une profession entière par exemple, les salaires seront à l'excès déprimés, qui ne voit qu'en prenant pour critère le salaire courant, on risque fort d'aboutir à sanctionner une iniquité ?* » (Pirou, 1913). Le seul moyen de rétablir l'équité est l'intervention syndicale : « *Si les salaires réels sont souvent inacceptables en équité, c'est que le contrat de travail a été vicié, lors de sa conclusion, par cette fameuse inégalité*

entre les patrons et les ouvriers que déjà, jadis, signalait Adam Smith. Mais il est un cas où ce vice disparaît : c'est lorsqu'en face du ou des patrons, se présente non plus un ouvrier faible et isolé, mais une collectivité, temporaire ou permanente, amorphe ou organisée, c'est-à-dire quand les conditions de travail et le montant des salaires sont fixés par conventions collectives » (ibid, p. 738).

Dans ce second cas encore, les préoccupations d'ordre public imposent une solution et, en l'occurrence, la fixation de minimas salariaux, en organisant la solidarité des salariés. Mais la solidarité, au lieu d'être fondée sur l'identité professionnelle comme dans le cas des marchés fermés ou sur l'identité d'employeur comme dans le cas de la fonction publique, sera ici définie de façon plus lâche par le fait que les syndicats ouvriers sont susceptibles d'avoir connaissance des conditions de travail des ouvrières à domicile. En d'autres termes, la solidarité mobilisée pour définir les contours de l'acteur collectif ouvrier est plutôt définie par une notion de proximité sociale que par l'appartenance à un groupe social ou organisationnel déjà constitué. Dès lors, dans de telles négociations, il sera nécessaire d'introduire la prise en considération de postes de travail dont les protagonistes de la négociation, tant du côté patronal que du côté syndical, n'ont guère d'expérience.

RÉGULATION SALARIALE ET ORDRE SOCIAL

La prise en compte de cette origine amène à considérer que, dans le système français de relations professionnelles, et notamment lorsqu'il s'agit de fixer les normes de référence en matière de salaires, la préoccupation de la sauvegarde de l'ordre public est constante et manifeste, du moins dans les branches industrielles classiques. Dans une telle configuration, la menace que font peser les salariés et que l'Etat et le patronat doivent contrebalancer n'est pas une menace directement économique mais beaucoup plus politique. Ce n'est pas seulement la défection des salariés dans l'entreprise que la fixation des salaires minimas vise à enrayer, mais le risque d'éclatement dû à la faible intégration de la classe ouvrière dans la société française. Face à ce risque de rupture du lien social, la société industrielle française réagit en articulant étroitement l'intégration sociale sur l'intégration économique par la participation au travail industriel. Mais, à la différence de la société anglaise du début du XIX^{ème} siècle avec ses *Workhouses*, au lieu de le faire par la contrainte, l'Etat français organise cette intégration politique

en privilégiant du côté des salariés, la solidarité sur la base d'une définition de classe plutôt que sur la base de solidarités d'entreprise ou de métier. Malgré cette différence, les deux systèmes nationaux organisent bien la redistribution par l'intermédiaire de la gestion du salariat.

Avec l'instauration du salaire minimum interprofessionnel (SMIC) en 1950, l'Etat entend intervenir plus directement dans la gestion de cet ordre salarial minimum. Mais ce n'est là qu'une seconde ligne de défense de l'ordre public, qui se surajoute à la première sans pour autant la remplacer.

L'apparition des classifications « en critères classants » dans les années 70 est un indice qui suggère la transformation radicale du paysage social. L'accord devient possible sur l'énonciation des principes des hiérarchies salariales et sur la reconnaissance que les salaires doivent être gérés au niveau des entreprises. Certes, il s'agit bien de « *la fin des classifications Parodi* » (Eyraud, 1978) ou, plus précisément, si l'on suit leur origine historique, de l'ordre salarial énoncé par Simiand. Après 1968, et avant même l'entrée dans la crise économique liée au choc pétrolier, la classique menace sur l'ordre social s'estompe. On assistera par la suite à de nombreuses autres manifestations de ce bouleversement avec l'accroissement de la légitimité reconnue aux entreprises sinon à leurs dirigeants, la crise des adhésions syndicales, le chassé-croisé sur les nationalisations et dénationalisations etc.

Simultanément, on constate un affaiblissement du rôle de la détermination des salaires minimas dans celle des revenus de solidarité : si le SMIC continue à exister, il y a des catégories de plus en plus nombreuses de travailleurs effectifs qui perçoivent, et souvent de façon parfaitement légale, des revenus inférieurs. Mais aussi, la redistribution n'est plus seulement fondée sur la participation à l'activité économique. L'évolution ultime sera la création du RMI (revenu minimum d'insertion). Avec cette allocation, ce n'est plus du système de salaires lié au système de relations professionnelles que l'on attend la détermination du revenu social minimum. A la régulation de l'intégration sociale et de la redistribution par le système de salaires lié au travail industriel succède ainsi une régulation plus directement politique, et ce glissement signale la perte de centralité du travail industriel comme lieu d'intégration dans la société française. Ce qui est corroboré par le fait que, depuis une quinzaine d'années, les conflits sociaux liés à l'intégration sociale ne se jouent plus sur le mode des conflits du travail.

Dans cette nouvelle configuration, on peut estimer que la détermination des salaires relève du seul

champ des relations économiques entre les acteurs participant aux activités économiques. Mais on doit remarquer que si tel est le cas, il s'agit d'une situation historique récente. L'histoire du système français de relations professionnelles, et pas seulement du système de détermination des salaires, a été longtemps, comme le montre bien Jacques Donzelot, dominée par le problème du défaut d'intégration politique de la classe ouvrière. C'est autour de ce problème majeur que se cristallisent alors les affrontements et les débats sociétaux. Émergeant lors de la crise de 1848, une telle configuration aurait finalement disparu après 1968. S'ouvre alors une nouvelle ère où les fonctions politiques de l'ordre salarial s'affaiblissent. Un tel constat nous conduit à revoir nos conceptions en matière d'analyse du rôle des conflits liés au travail dans la société française.

Jean Saglio, CNRS
GLYSI-MRASH, Lyon

Bibliographie

- Adam G., Reynaud J.-D., *Conflits du travail et changement social*, PUF, Paris, 1978.
- Afsa C., « Les relèvements salariaux de branche : quels impacts sur les salaires réels ? », *Travail et Emploi* n° 34, décembre 1987.
- Auroux J., *Les droits des travailleurs*, Rapport au Président de la République et au Premier ministre, La Documentation française, Paris, 1981.
- Besnard P., « La formation de l'équipe de l'Année sociologique », *Revue française de Sociologie*, Vol. XX, n° 1, janvier-mars 1979, pp. 7-31.
- Commons J.-R., « American Shoemakers », *Quarterly Journal of Economics*, novembre 1909.
- Döringer P.-B., Piore M.-J., *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, 2^e édition, Sharpe, New-York, 1985.
- Eyraud F., « La fin des classifications Parodi », *Sociologie du Travail* n° 3, 1978.
- Eyraud F., Jobert A., Rozenblatt P., Tallard M., *Les classifications dans l'entreprise : production des hiérarchies professionnelles et salariales*, La Documentation française, Paris, 1989.
- Fisher L., « The Harvest Labor Market in California », *Quarterly Journal of Economics*, novembre 1951.
- Kerr C., « The Balkanization of Labor Markets », in Bakke E.-W (Ed.), *Labour Mobility and Economic Opportunity*, MIT Press, 1954.
- Paradeise C., « Les marchés du travail fermés » in *Le marché du travail, Cahier n° 1*, GRECO 41, 1986.
- Pirou G., « Intervention légale et contrat collectif de travail », *Revue d'Economie politique*, XXVII, 1913, pp. 733-763.
- Pirou G., « Le problème du contrat collectif de travail en France », *Revue internationale du Travail*, 1922, pp. 37-53.
- Saglio J., « Hiérarchies de salaires et négociations des classifications, France, 1900-1950 », *Travail et Emploi* n° 27, mars 1986.
- Saglio J., « Les négociations de branches et l'unité du système français de relations professionnelles : le cas des négociations de classification », *Droit Social* n° 1, 1987.
- Saglio J., « Négociations de classifications et régulation salariale dans le système français de relations professionnelles », *Travail et Emploi* n° 38, décembre 1988, pp. 53-63.
- Ségrestin D., *La CGT et les métiers*, Thèse, CNAM, Paris, 1974.
- Tallard M., « Les grilles de classification du bâtiment : le métier, élément incontournable », *Formation Emploi* n° 15, juillet-septembre 1986.