CREDOC
"Bibliothèque"
142, rue du Chevaleret
75013 PARIS
Tél. : (1) 40 77 85 06

LE STATUT DES SALARIES DU BTP:

ENJEUX ET STRATEGIES

Michèle TALLARD
CNRS

Sou1986-2473

Le statut des salariés du B T P :
Enjeux et stratégies / M. Tallard.
(Nov. 1986).

NOVEMBRE 1986

CONSTRUCTION

CREDOC•Bibliothèque

LE STATUT DES SALARIES

DU BTP:

ENJEUX ET STRATEGIES

Michèle TALLARD
CNRS

LEST
IRIS-Travail & Société

MARCHE N° 83 61 107
signé entre le CREDOC et le PLAN-CONSTRUCTION
Action EVMB

NOVEMBRE 1986

près de R 75

SOMMAIRE

Pages

* INTRODUCTION : Le statut social des salariés du BTP : Une tentative infructueuse de tranformation du mode de régulation du marché du travail

1) Jusqu'au milieu des années soixante le bâtiment, un marché du travail ouvert corporatiste 3

2) 1975-1985 : à la recherche d'un nouveau mode de régulation dans la crise 6

* CHAPITRE I : FORCE ET FAIBLESSE DU STATUT DES SALARIES DU BTP 13

I. Une forte institutionnalisation des syndicats mais une faible présence dans l'entreprise 16

1) Un paritarisme incontesté mais évolutif 17
2) Le BTP, lanterne rouge du syndicalisme 22

II. Des traditions de négociations anciennes mais des garanties collectives aujourd'hui relativement faibles 24

1) Un dispositif conventionnel complexe 27
2) Une couverture quasi-exclusive de branche qui s'améliore 40

III. Des modes de gestion de la main-d'oeuvre plutôt défavorables 44

1) Un retard des salaires important et une structure salariale déséquilibrée 45
2) La durée du travail reste relativement élevée 47
3) Un cumul des risques du travail 48
4) Des formes de mobilité et de précarité qui évoluent 50
5) La faiblesse relative de l'effort de formation 52

Tableaux et graphiques du Chapitre I. 55

* CHAPITRE 2 : LES POLITIQUES DE BRANCHE : LAISSER FAIRE LA CRISE OU REDUIRE SON COUT SOCIAL 93

I. De la difficulté d'élaborer une politique de branche dans le Bâtiment 96

1) La stratégie de la FNB : l'attentisme base du compromis 96
2) L'action de l'Etat : encadrer la modernisation de l'appareil de production 104
3) Les syndicats : des attentes aux désillusions 109

II. Les négociations dans les Travaux Publics : L'institutionnalisation économique et sociale d'une branche 117

1) Le contenu du plan social : du conjoncturel au structurel 118
2) Les stratégies des acteurs sociaux : un jeu à deux 135

. *Tableaux du Chapitre 2.* 154

* CHAPITRE 3 : LES POLITIQUES D'ENTREPRISE : DE LA MARGINALISATION DE LA LOI A L'EXPÉRIMENTATION SOCIALE 177

I. La faible effectivité des lois Auroux 180

1) L'obligation annuelle de négocier faiblement appliquée 181
2) La quasi inapplication du droit d'expression des salariés 182

II. La main-d'oeuvre, élément incontournable des politiques d'adaptation des entreprises 186

1) Les politiques de contournement du facteur main-d'oeuvre 188
2) Les politiques d'innovation sociale : quels moyens pour les politiques de motivation ? 203

. *Tableaux du Chapitre 3* 215

* C O N C L U S I O N : QUELLE ISSUE POUR UNE REGULATION SOCIALE DE BRANCHE DANS LE BTP. 225

* BIBLIOGRAPHIE 233

L I S T E D E S T A B L E A U X

		pages
. Tableau 1 :	Evolution de la répartition des sections syndicales en fonction des branches d'activité (1979-1981)	57
. Tableau 2 :	Evolution de la répartition des sections syndicales selon la taille de l'entreprise (1979-1981)	58
. Tableau 3 :	Proportion des établissements et des salariés correspondants ayant des délégués (1985)	59
. Tableau 4 :	Répartition des délégués selon l'appartenance syndicale suivant l'activité économique (1985)	60
. Tableau 5 :	Répartition en pourcentage des suffrages exprimés par branche d'activité selon l'origine des candidatures (1982)	61
. Tableau 6 :	Principaux ratios 1978-1983	61
. Tableau 7 :	Les plus mauvais scores des syndicats en 1982 et 1984	62
. Tableau 8 :	Répartition en pourcentage des suffrages exprimés selon l'origine des candidatures (collège Ouvrier 1982)	63
. Tableau 9 :	Répartition en pourcentage des suffrages exprimés selon l'origine des candidatures (collège Ouvrier 1984)	64
. Tableau 10 :	Evolution de la couverture conventionnelle de branche entre 1981 et 1985 selon l'activité économique	65
. Tableau 11 :	Proportion d'établissements appliquant au moins une convention collective de branche et proportion de salariés couverts par taille d'établissements	66
. Tableau 12 :	Répartition des établissements selon le niveau territorial des conventions collectives (1985)	67
. Tableau 13 :	Evolution de la couverture d'entreprise ou d'établissement en 1985 selon l'activité économique	68
. Tableau 14 :	Répartition des salariés selon le dispositif conventionnel par secteurs d'activités économiques (1985)	69

pages

. Tableau 15 : Proportion d'établissements appliquant au moins un texte d'entreprise ou d'établissement et proportion de salariés bénéficiaires 70

. Tableau 16 : Evolution des vides conventionnels entre 1981 et 1985 selon l'activité économique 71

. Tableau 17 : Proportion de salariés non couverts par une convention ou un accord de branche ou d'entreprise en 1985 selon la taille de l'établissement 72

. Tableau 18 : Salaires annuels nets offerts par secteur d'activité pour l'ensemble des salariés et pour les hommes de 1980 à 1985 73

. Tableau 19 : Evolution du salaire moyen des ouvriers du BTP de 1983 à 1984 selon la taille de l'entreprise 74

. Tableau 20 : Evolution du salaire moyen des ouvriers du BTP de 1983 à 1984 par secteur d'activité 75

. Tableau 21 : Evolution du salaire moyen des ouvriers du BTP de 1983 à 1984 par qualification 76

. Tableau 22 : Durée hebdomadaire du travail des ouvriers en 1985 77

. Tableau 23 : Durée hebdomadaire et annuelle offerte en 1981 et 1982 pour les ouvriers 78

. Tableau 24 : Conditions de travail des ouvriers du Bâtiment, Génie civil et agricole 79

. Tableau 25 : Taux d'entrées, de sorties et de turnover selon l'activité économique en 1981 81

. Tableau 25bis Taux d'entrées, de sorties et de turnover selon l'activité économique en 1982 82

. Tableau 26 : Taux de rotation sur le bassin de Nancy 83

. Tableau 27 : Poids des motifs dans les sorties d'effectifs dans l'Est de la France 84

. Tableau 28 : Nombre d'embauches fermes faisant suite à une mission d'intérim ou à un contrat à durée déterminée sur 1000 embauches réalisées en 1982 85

		Pages
. Tableau 29 :	Formation : Comparaison entre le BTP et l'ensemble des secteurs	86
. Tableau 30a:	Répartition des effectifs salariés occupés dans le BTP selon la nationalité au cours de la période 1970-1984	155
. Tableau 30b:	Evolution, selon la nationalité, des effectifs salariés occupés dans le BTP 1970-1984	156
. Tableau 31a:	Répartition par tranche d'âge des ouvriers 15 Mars 1970-1974-1983-1984	157
. Tableau 31b:	Comparaison de la répartition dans chaque tranche d'âge des travailleurs étrangers et français le 15 Mars 1971 et le 15 Mars 1975	158
. Tableau 31c:	Répartition dans chaque tranche d'âge des travailleurs étrangers et français 15 Mars 1974-15 Mars 1984	159
. Tableau 32a:	Répartition par catégorie socio-professionnelle des salariés du BTP 1974-1978-1981	160
. Tableau 32b:	Répartition selon la catégorie professionnelle des effectifs salariés occupés dans le BTP	131
. Tableau 33 :	Rapport du montant des travaux d'amélioration-entretien sur le montant de l'ensemble des travaux selon la nature de l'ouvrage (en %) (1983).	162
. Tableau 34 :	Montant des travaux d'amélioration-entretien (en %) selon la nature de l'ouvrage et la taille de l'entreprise (1983).	163
. Tableau 35 :	Niveau de formation de la population active, ayant un emploi dans les secteurs industriels en 1982 (sexe masculin)	164
. Tableau 36 :	Evolution structurelle de l'emploi salarié dans le Bâtiment 1978-1983	165
. Tableau 37 :	Evolution de la production totale en millions de francs 1978-1983	165
. Tableau 38a:	Rétrospective 1950-1980 Effectifs des salariés (Ouvriers, Cadres + ETAM) occupés aux activités "Bâtiment"	166

		Pages
. Tableau 38b:	Rétrospective 1950-1980, Evolution de l'effectif ouvrier occupé aux activités "Bâtiment"	167
. Tableau 39 :	Structure de l'emploi salarié par taille d'entreprise dans le bâtiment en 1983	168
. Tableau 40 :	Répartition des entreprises par taille des salariés et par activité au Ier janvier 1984	169
. Tableau 41a:	Répartition des effectifs salariés du BTP par catégorie professionnelle dans chaque sous-secteur d'activités détaillées	170
. Tableau 41b:	Répartition des effectifs salariés du BTP selon les sous-secteurs d'activités détaillées dans chaque catégorie professionnelle	171
. Tableau 42 :	Structure de l'emploi salarié dans les BTP	172
. Tableau 43 :	Structure des entreprises de Travaux Publics en 1983	172
. Tableau 44 :	Structure du secteur Travaux Publics par activité en 1983	173
. Tableau 45 :	Répartition de l'effectif Travaux Publics par qualification par tranche d'âge	174
. Tableau 46 :	Répartition de l'effectif Travaux Publics par nationalité en 1984	175
. Tableau 47 :	Répartition de l'effectif TP Ouvrier français et étranger par qualification professionnelle	176
. Tableau 48 :	Obligation de négocier 1985 Récapitulatif par secteur d'activité	217
. Tableau 49 :	Obligation de négocier 1985 Récapitulatif par taille d'entreprise	218
. Tableau 50 :	Répartition par thèmes de négociation et par secteur d'activité des entreprises ayant négocié	219
. Tableau 51 :	Répartition par thèmes de négociation et par taille d'entreprise des entreprises ayant négocié	220
. Tableau 52 :	Répartition par secteur d'activité du nombre d'accords des effectifs ouvriers et des syndicats signataires	221

Pages

. Tableau 53 : Bilan sectoriel des accords sur le droit d'expression 222

. Tableau 54 : Contenu des accords Droit d'expression dans les divers secteurs. 223

L I S T E D E S G R A P H I Q U E S

		Pages
. Graphique 1 :	Répartition des activités économiques en NAP 40 selon la durée annuelle de travail en 1981 et 1982	87
. Graphique 2 :	Durée annuelle de travail des ouvriers en 1981 et 1982 par secteurs d'activités	88
. Graphique 3 :	Durée annuelle de travail des ouvriers en 1981 et 1982 dans les établissements de 10 à 49 salariés par secteur d'activités	88
. Graphique 4 :	Durée annuelle de travail des ouvriers en 1981 et 1982 dans les établissements de 50 à 199 salariés par secteurs d'activités	89
. Graphique 5 :	Durée annuelle de travail des ouvriers en 1981 et 1982 dans les établissements de 200 à 499 salariés par secteurs d'activités	89
. Graphique 6 :	Durée annuelle de travail des ouvriers en 1981 et 1982 dans les établissements de 500 salariés et plus par secteurs d'activité	89
. Graphique 7 . Graphique 8	Conditions de travail des ouvriers	90
. Graphique 9A :	Turnover pour quelques activités économiques	91
. Graphique 9B :	Turnover pour quelques activités économiques de 1978 à 1982	91
. Graphique 10 :	Les secteurs en NAP 14 - évolution de leur taux de variation et de leur taux de turnover	92
. Graphique 11 :	Evolution de la part des salariés intérimaires dans le BTP	92

INTRODUCTION

LE STATUT SOCIAL DES SALARIES DU BTP : UNE TENTATIVE INFRUCTUEUSE DE TRANSFORMATION DU MODE DE REGULATION DU MARCHE DU TRAVAIL

L'objet initial de ce travail était d'étudier les conditions d'émergence et d'éventuelles négociationsdu "statut social de l'ouvrier du B.T.P." défini en termes de "stabilité d'emploi, revalorisation des salaires, diminution du temps de travail, amélioration des conditions de travail et de prévention, formation, requalification"(1). Une telle définition des garanties collectives applicables aux salariés d'une branche paraît contenir à la fois des éléments relevant généralement du statut collecfif en tant que l'ensemble des éléments contenus dans les conventions collectives et les accords d'entreprise, qui s'appliquent collectivement à un groupe de salariés et définissent sa situation (salaire, conditions de travail, classification, etc.) et d'autres, issues des professions à statut dans lequel celui-ci fixe les règles de fonctionnement d'un marché du travail fermé, ce type de marché étant défini par C. Paradeise comme "ces espaces sociaux où l'allocation de la force de travail aux emplois est subordonnée à des règles impersonnelles de recrutement et de promotion"(2).

Les causes de cette double filiation seraient à rechercher dans les contraintes du procès de production du B.T.P. (spatialisation, variabilité, ...) qui ont depuis des décennies mis le problème des moyens d'assurer une certaine permanence aux emplois dans ce secteur au centre des préoccupations des partenaires sociaux concernés, en particulier des organisations syndicales centrées sur le travail.

---

(1)Nous reprenons ici la conception du statut telle qu'elle était énoncée dans la note de présentation de l'action de recherche "Emploi et revalorisation des métiers dans le bâtiment".

(2)C. PARADEISE : "La marine marchande française : un marché du travail fermé ?" in Revue Française de Sociologie XXI n°3/1984.

C'est ainsi que le problème de la "stabilisation de l'emploi et des gains dans l'industrie de la construction" apparu dans les travaux de l'Organisation Internationale du Travail dès 1919 et a été présent dans un bon nombre de recommandations de cet organisme. En 1964 notamment, ont été adoptées par la Conférence Internationale du Travail la convention et la recommandation (N°122) sur "la politique de l'emploi" qui présentent l'une et l'autre d'importantes implications pour la stabilisation de l'emploi de l'industrie de la construction" (1).

Par ailleurs, la Commission du Bâtiment du Génie Civil et des Travaux Publics créée en 1946 a proposé, lors de sa huitième session en 1971, que soit mis à l'ordre du jour de sa neuvième session (1977),

i) "Stabilisation et promotion de l'emploi dans l'industrie de la construction (cette question comprendra les mesures à prendre en vue d'assurer a) la régularité des activités économiques ; b) de supprimer le caractère temporaire de l'emploi ; c) de créér dans l'industrie de la construction une main-d'oeuvre qualifiée et occupée de manière permanente ; d) d'inciter la clientèle publique et privée à reconnaître la nécessité de prévoir des programmes à moyen et à long terme, et e) d'observer de bonnes pratiques sociales à l'égard de la main-d'oeuvre du bâtiment ; cette question devrait également comprendre les conséquences sociales qui découlent de la concentration des forces de production dans l'industrie de la construction) ;

ii) la formation professionnelle et le recyclage dans l'industrie de la construction (cette question devrait traiter à la fois des problèmes spéciaux de la formation de base dans les pays en voie de développement et des problèmes de formation professionnelle et de recyclage dans les pays industrialisés) ;

iii) la sécurité et l'hygiène du travail dans l'industrie de la construction.

iv) les migrations et la mobilité dans l'industrie de la construction" (1).

les états membres devant s'efforcer dans l'intervalle de mettre en oeuvre un certain nombre de mesures dans ce sens.

---

(1) Extrait de l'introduction du rapport de la 9e session de la commission du bâtiment du Génie Civil et des Travaux Publics de l'O.I.T. : La stabilisation de l'emploi et des gains dans l'industrie de la construction.

C'est effectivement au début des années 1970 qu'on voit apparaître dans le programme revendicatif de la C.G.T., le"statut social de l'ouvrier de la construction"qui reprend en grande partie les propositions ci-dessus de l'O.I.T. C'est également en 1975 qu'il est fait mention dans les documents de préparation du VIIe Plan du projet d'une nouvelle organisation du marché du travail qui "aurait pour objet d'assurer la sécurité et la continuité de l'emploi ... L'organisme qui sera créé dans ce but pourrait assurer la *gestion du chômage* des travailleurs de la profession, le financement des frais de transport et satisfaire les *besoins de formation*, de conversion ou d'adaptation à un nouvel emploi des chômeurs". Elle se transformera en proposition de constitution d'Association Locale de Main-d'Oeuvre et de Formation (AMOF) qui, à la lumière des perspectives locales d'emploi, auraient des missions en matière de formation professionnelle (meilleure utilisation du droit au congé formation, et coordination des programmes et des filières de formation), de prêt de main d'oeuvre (déficit ou surnombre momentané en main-d'oeuvre), d'intérim (fournir des travailleurs au chômage à des entreprises pour des périodes courtes, ceux-ci étant gérés par l'Association dans les périodes de non travail pendant lesquelles ils pourraient recevoir une formation), de gestion du chômage et de placement. Cet organisme serait paritaire, l'Etat n'intervenant que dans la mise en place du cadre légal de ces organismes.

Peut-on déduire de cette occurence de période que l'apparition du statut social dans le programme de la C.G.T. et sa légitimation par la reprise de certains éléments de son contenu dans les rapports de commission du VIIe Plan résulte simplement de la volonté d'appliquer les résolutions de l'O.I.T.

Si certes cet élément n'est probablement pas absent de la stratégie de la C.G.T., notamment au sein de la commission du Plan, nous voudrions plutôt montrer dans cette introduction que l'apparition du statut social correspond à une tentative de réponse à l'entrée en crise à la fin des années 1960 du mode de régulation traditionnel.

1) Jusqu'au milieu des années soixante, un marché du travail ouvert corporatiste

Le rôle charnière joué par le Métier (mécanisme d'acquisition, signe de possession, mode de transmission) a largement marqué le marché du travail du bâtiment. Jusqu'à la fin des années 60, le marché du travail du bâtiment se distinguait par :

- L'existence d'un consensus sur un corps de savoirs-faire constitutif du Métier dont l'acquisition se faisait le plus souvent sur le tas du compagnon (détenteur du Métier) à l'apprenti au long d'une mobilité qualifiante de la petite entreprise artisanale à la grande entreprise.
- Des mécanismes d'acquisition régulant l'accès au titre de travailleur qualifié lequel détenait de par la possession du Métier, bien relativement rare, une certaine marge d'autonomie vis-à-vis des employeurs.
- Une règle acceptée de mobilité, marque de qualification conduisant au dépassement de l'entreprise comme employeur pour faire de la branche le véritable employeur. L'existence d'institutions paritaires de branche gérant souvent, depuis fort longtemps, en étant en quelque sorte les héritières des caisses de secours mutuels du siècle dernier, ce qui relève de la solidarité (retraite, accidents du travail ...) et la prise en compte de l'ancienneté dans la branche pour l'attribution de certaines garanties collectives témoignent de cette primauté de la branche sur l'entreprise.

On pourrait citer de nombreux autres indices de la pérennité de la valeur de Métier, qu'il s'agisse du contenu des grilles de classification dans lesquelles se maintient une "logique de métier réaménagé" (1), de la langue de Métier "instrument de l'organisation du travail" (2),

---

(1) M. TALLARD, "Métier - Qualification - Classification : vers de nouvelles formes de filiation", Communication aux journées de Sociologie du Travail, Nantes 13-14 Janvier 1986.

(2) D. CRU : "Langue de métier et organisation du Travail" in Actes du Colloque le travail en Chantier - Plan Construction et Habitat, novembre 1983

de la légitimité de chef reconnu à celui qui détient le Métier (1), du qualificatif de "compagnon" attribué encore aujourd'hui aux ouvriers qualifiés (2) ou encore de la mythologie des compagnons du Tour de France entretenue dans un grand groupe du secteur (2) et présente dans certaines appellations de la grille (3).

On retrouve ainsi dans le Bâtiment une des caractéristiques historiques du Métier relevée par D. Segrestin (4) "à la fois un des éléments de base de la régulation du système productif et le pivot du processus d'identification au travail".

Si on se réfère à la distinction faite par P. Rolle et P. Tripier (5) entre "marché du travail protégé institutionnellement, marché du travail protégé contractuellement et marché du travail ouvert" ces derniers étant tendus ou lâches suivant le degré de concurrence qui s'y exerce, le marché du travail du Bâtiment paraît avoir fonctionné dans la période de croissance, comme un *marché ouvert corporatiste* c'est à dire un marché ouvert tendu régulé par la valeur de Métier et les mécanismes d'accession au Métier.

---

(1) *J. PILLEMONT - R. WEISZ : "Organisation du chantier et modes de communication", Communication au colloque "A partir du Chantier"- Plan Construction 15-16 Avril 1985".*

(2) *Dans un des principaux groupes du secteur, le terme d'ouvrier est catégoriquement écarté au profit de celui de "compagnon" et l'appartenance à une confrérie inspirée des Compagnons du Devoir ou du Tour de france récompense les meilleurs compagnons.*

(3) *L'échelon "Maître-Ouvrier" adjoint à la grille de classification ouvrier par l'avenant de 1979 reprend un qualificatif attribué autrefois à ceux qui avaient fait le tour de France ou qui exécutaient des ouvrages d'art. On peut se demander si c'est parce qu'il est autant chargé de sens qu'il est très peu utilisé dans les entreprises.*

(4) *D. SEGRESTIN : "Repères pour une approche culturelle de la qualification", Contribution aux Journées CNRS de Sociologie du Travail, Nantes 13-14 Janvier 1986.*

(5) *P. ROLLE et P. TRIPIER : "Valeur d'échange et valeur d'usage de la force de Travail" (in La Division du travail, Colloque de Dourdan, Galilée 1978).*

Mais les années 60-70 sont celles d'une transformation profonde tant dans la composition socio-démographique de la main-d'oeuvre que dans le procès de travail avec l'introduction de méthodes de rationalisation (cf. infra) mettant notamment en cause les modes de transmission des savoirs-faire et de constitution du Métier. A la veille de la crise de 1974, les conditions de fonctionnement du marché du travail en tant que marché ouvert corporatiste ne sont plus réunies au point que l'on pourrait partiellement y vérifier la remarque faite par C. PARADEISE à propos de l'industrie textile : "La nouvelle combinaison productive ne fait plus des anciens savoirs une condition indiscutable de la production des biens". Plus largement dans le Bâtiment la régulation par le Métier est remise en cause tant au niveau du mode de transmission des savoirs-faire qu'à celui de leur insubstituabilité (1).

La crise de 1974 et les mesures politiques et législatives qui l'accompagnent (arrêt de l'immigration, modification des procédures de licenciement) allaient se traduire par des modifications dans les politiques de gestion de la main-d'oeuvre des entreprises (recours aux formes particulières d'emploi) tandis que le rétrécissement de l'offre de travail allait peser sur les comportements de mobilité des salariés (cf. infra). La conception de la branche comme employeur au-delà de l'entreprise s'efface dans les représentations des salariés devant les risques de chômage et cette baisse de la mobilité met également en cause les modes d'acquisition des savoirs-faire.

---

(1) *C. PARADEISE : Des savoirs aux compétences : qualification et régulation des marchés du travail", Communication aux Journées de Sociologie du travail, Nantes 13-14 Janvier 1986.*

Enfin au début des années quatre-vingts les tendances d'évolution de la demande apparues dans les années précédentes se confirment - "effondrement de la construction neuve ... émergence et développement de nouveaux marchés autour des activités d'entretien, amélioration du parc éxistant ... fort accroissement de la variabilité externe, à la fois en terme de réduction de la taille des opérations, d'émiettement de la demande et en termes de non répétitivité du produit" (1).

Ces mutations de la demande qui s'ajoutent aux effets précités paraissent dans cette période imposer une réorganisation du marché du travail centrée sur le rétablissement des mécanismes de transmission des savoirs-faire susceptibles de produire à nouveau une main d'oeuvre qualifiée et un aménagement de la mobilité qui en réduisant les risques de précarité la rendrait plus acceptable.

2) 1975-1985 : A la recherche d'un nouveau mode de régulation dans la crise

Au cours de la décennie 1975-1985, les organisations syndicales, les organisations patronales et l'Etat tenteront de définir, en particulier au sein des commissions du Plan un nouveau mode de régulation économique et social face à la crise. Le changement du contexte politique de 1981 et les attentes d'extension du champ de la négociation sociale et de la protection des salariés qu'il portait allait remettre le statut social comme base du nouveau mode de régulation au centre des stratégies syndicales. Le sous groupe, stratégie sociale du G.S.I. - B.T.P. tentera vainement en 1982-1983 de lui donner un contenu acceptable par l'ensemble des partenaires sociaux.

2.1. Pour les syndicats : le statut social en tant que tentative de tendre vers un marché fermé

Une analyse rapide du contenu des programmes revendicatifs des deux principales centrales syndicales montre que les termes de "statut social" ou encore de "convention sociale" apparaissent comme des tentatives d'instaurer un certain degré (plus ou moins élevé selon les centrales) de fermeture du marché du travail.

---

(1) E. CAMPAGNAC, M. CAMPINOS-DUBERNET, M. TALLARD : "L'intervention des salariés dans le BTP, un enjeu dans les stratégies économiques ?" in Critiques de l'Economie Politique n°32, Juillet-Septembre 85.

- La C G T.

Dès le début de la crise alors que la précarité commence à se développer, la CGT avance la revendication d'un "statut social du travailleur de la construction" alliant revalorisation de la profession et organisation paritaire de la mobilité sur le marché du travail. Mais c'est après le changement politique de 1981 que son contenu est précisé et élargi et qu'il sera au centre de la plateforme de cette fédération syndicale.

Le projet de statut publié en 1982 se fixe pour objectif de "redonner corps et dynamisme à une véritable politique sociale dans le BTP en liaison avec une relance quantitative et qualitative de l'activité du secteur construction". Plus précisément ce projet de statut s'articule autour de quelques idées-forces :

- Mise en place d'une politique nationale professionnelle
- Garantie de l'emploi dans les entreprises et dans l'industrie
- Garantie du maintien du salaire, de la qualification, du déroulement de carrière à travers un strict lien du salaire à une grille de classification professionnelle unique et obligatoire, la reconnaissance par toutes les entreprises de critères communs de promotion professionnelle et l'adoption d'un plan de déroulement de carrière intégrant l'ancienneté dans la profession permettant aux travailleurs de se stabiliser dans la profession.
- Création d'un organisme paritaire, lié au service public de l'emploi, facilitant les mutations dans les entreprises d'une même région, assurant le maintien du salaire pendant toutes les périodes de chômage.
- Le statut ainsi défini "doit être la base *obligatoire* sur la-

quelle l'entreprise appuie sa gestion du personnel" (1).

On retrouve aisément à travers ces propositions une conception de la branche comme un marché fermé où le statut fixe obligatoirement l'ensemble des conditions de déroulement de carrière "à l'aide de procédures qui échappent aux lois du marché libéral" (2) et où les entreprises abandonnent à un organisme professionnel la maîtrise de leur politique de gestion de la main-d'oeuvre.

- La C F D T.

Dès la fin 1981 la CFDT propose également une relance économique du secteur et l'amélioration du statut social des salariés de la construction. Dans les mois qui suivent cette proposition se transforme en "demande d'ouverture de négociation sur une Convention sociale" qui établirait des engagements en termes de :

- réduction du temps de travail : au moins 2h. hebdomadaires
- maintien des effectifs (négociation d'un contrat de solidarité de branche)
- création de bourses d'emploi inter-entreprise avec garantie de la classification en cas de changement d'entreprise
- recours à la formation professionnelle lors des baisses d'activité.

On retrouve également dans ce programme avec la stabilité démographique, la garantie de classification, certains traits hérités des marchés fermés même s'ils sont ici moins formalisés que dans la conception de la CGT.

2.2. Le Patronat : "moderniser" le marché ouvert.

Pour le Patronat, qui affirme n'avoir jamais adhéré à l'idée de statut social, il s'agissait plutôt de rétablir en les

---

(1) *Extrait du "Programme revendicatif" et du "projet de statut du travailleur de la Construction" (souligné par nous). Fédération CGT des travailleurs de la Construction (1982).*

(2) *C. PARADEISE : "La marine marchande française, un marché fermé ?" (op. cit.).*

modernisant les conditions de bon fonctionnement du marché ouvert tendu antérieur, une revalorisation du statut *collectif* des salariés lui paraissant la contrepartie inéluctable d'une stabilisation de la main d'oeuvre qualifiée dans le secteur. De plus une certaine formalisation de la pratique déjà utilisée des prêts de main-d'oeuvre entre entreprise permettrait d'éviter le danger d'encourir le délit de marchandage. Il n'était donc pas question de "souscrire au principe même de l'élaboration d'un nouveau statut social" (1) et notamment d'accepter une garantie de classification et d'ancienneté en cas de changement d'entreprise. "Chaque salarié doit être classé dans l'entreprise en fonction de l'emploi réellement exercé et non en fonction des qualifications acquises antérieurement dans d'autres entreprises de la profession (1)". Si certes le patronat est prêt à reconnaître qu'il faut "enclencher le cercle vertueux : qualification élevée, gains de productivité importants, rémunération revalorisée (2)" il n'est pas pour autant prêt à accepter un quelconque degré de fermeture du marché du travail qui entraverait sa maîtrise totale de la gestion de la main d'oeuvre.

2.3. L'approfondissement de la crise ne permet plus de réunir les conditions permissives à une éventuelle fermeture du marché

Au-delà des conceptions diamétralement opposées des partenaires sociaux *l'échec du statut social, en tant que tentative d'installer dans la branche les conditions d'un marché fermé, parait résider dans le fait qu'il partait du principe, essentiel au fonctionnement des marchés fermés (3), de la stabilité démographique de la main d'oeuvre du Bâtiment sur la période et qu'il cherchait à aménager à population stable les conditions de sa circulation et de sa reproduction.* Or la chute des emplois du secteur du BTP qui avait déjà été de

---

(1) Extraits du commentaire de la Fédération Nationale des Travaux Publics sur la résolution du GSI n°8 intitulé :"Pour une stratégie sociale du BTP".

(2) Cahiers des Groupes de stratégies industrielles : "Pour une stratégie de la filière Bâtiment et Travaux-Publics" GSI n°8 (Janvier 1983).

(3) Interview de J. DANON, Président de la Fédération Nationale du Bâtiment, Les Echos 19/9/1983.

200.000 entre 1974 et 1981 a continué dans les années suivantes à un rythme de 70 à 100.000 emplois par an. La baisse de la demande, le désengagement de l'Etat, mais aussi le choix par les entreprises de stratégies de gestion privilégiant l'industrialisation en amont du chantier et l'extériorisation de l'emploi au détriment de celles s'appuyant sur la qualification de la main-d'oeuvre (cf. infra) expliquent cette détérioration de la situation de l'emploi. Dans ce contexte très défavorable, le pouvoir de négociation des conditions de fermeture du marché, déjà affaibli par les conséquences de la rationalisation du travail sur les termes de la combinaison productive, était extrêmement réduit. Il apparaît ainsi que l'instauration de marché du travail fermé nécessite l'existence d'un certain nombre de conditions permissives tenant notamment à la configuration en qualité et en quantité de la main-d'oeuvre, dont la crise hypothèque largement la réalisation.

2.4. Primauté à l'économique ou primauté au social ?

Devant la montée des licenciements, l'absence de relance du secteur et l'impossibilité de déboucher sur des négociations, l'éventualité d'aboutir à la négociation du statut social paraît de moins en moins probable et la plupart des partenaires sociaux semblent s'accorder sur une notion minimale qui serait la nécessité de lier stratégie économique et stratégie sociale. Mais la divergence restera sur la nature de l'élément moteur : la stratégie sociale doit-elle être le levier de la modernisation du secteur ou au service de celle-ci.

Ces deux conceptions antagonistes s'exprimeront clairement au sein du G.S.I. - B.T.P. en 1982-83. Alors que le sous groupe "Stratégie sociale" concluait ses travaux en invitant les partenaires sociaux "à engager une concertation sur les horaires de travail, la définition la reconnaissance et la garantie de qualifications correspondant aux savoirs-faire, la formation liée à un déroulement de carrière à l'intérieur de la profession, la mobilité préservant les classifications(1). celle-ci étant présentée comme indissociable de la modernisation du

---

(1)Extrait de la résolution "Pour une stratégie sociale du secteur BTP (Annexe du rapport de synthèse du GSI n°8 "La modernisation de la filière BTP" Novembre 83).

secteur, le président du G.S.I. - B.T.P. déclarait en octobre 1983 "Pendant des décennies, nous nous sommes dit : que peut faire l'entreprise pour l'homme ? Aujourd'hui ne convient-il pas de s'interroger sur ce que l'homme peut faire pour l'entreprise ?"(1).

C'est bien à la première question que voulait répondre le statut social en tant que stratégie sociale professionnelle pivot du renouveau du secteur alors que la seconde mise, dans la tradition ressources humaines, sur "l'homme réserve de productivité" comme issue à la crise.

C'est cette même ambiguïté qui allait dominer notre recherche : lancée au second semestre 1982 alors que la première conception dominait le débat et qu'une grande négociation du statut social de l'ouvrier du B.T.P. paraissait imminente, son objet -étudier les conditions d'émergence du statut, les stratégies de négociation des acteurs sociaux et leur perceptions différentielles du statut- perdait dès 1983 une grande partie de son sens dans la mesure où toute perpective de négociation était bloquée et que les licenciements s'amplifiaient.

Aussi, dans la mesure où nous avons essayé de montrer dans cette introduction que le statut social avait été une tentative de remplacer le mode de régulation traditionnel du marché du travail entré en crise à la fin des années 60 par un modèle inspiré du fonctionnement des marchés fermés dont l'amplification de la crise ne permettait plus de remplir les conditions permissives et l'avait réduit à un contenu plus flou de liaision stratégie économique-stratégie sociale, il nous est apparu plus judicieux de réorienter ce travail vers une analyse des modes de régulation en germe dans dans les stratégies des acteurs sociaux au niveau des branches constitutives du secteur et au niveau des entreprises dans la première moitié des années 1980 et en particulier des types de relations stratégie économique-stratégie sociale mises en oeuvre.

---

(1)Max ALBIZATTI : allocution aux Journées du GSI "Les régions et l'animation économique du secteur BTP", octobre 1983 (cité dans le Moniteur, 4 novembre 1983).

Toutefois un bilan à cette même période du statut des salariés du secteur tant du point de vue des garanties collectives existantes que du type de relation patronat/syndicat ou encore des conditions d'insertion des salariés dans l'activité (salaires, conditions d'emploi, formation, conditions de travail ...) nous a semblé une étape préalable indispensable permettant à la fois une caractérisation propre et comparative de la situation des salariés du B.T.P.

Au-delà d'un travail documentaire, d'entretiens et d'analyse de cas spécifiques, le document présenté ici s'appuie également sur une tentative de synthèse des travaux touchant au contenu du statut des salariés du BTP effectué par l'auteur dans la période 1983-86 (1) et de recherches ou bilan d'expérimentation menés par d'autres chercheurs dans le cadre de l'action programme Emploi et Valorisation des Métiers du Bâtiment (EVMB) portant notamment sur les stratégies d'entreprises, les politiques de formation, les innovations sociales (cf. bibliographie).

Ce rapport s'articulera en 3 parties :

Chapitre 1 : Force et faiblesse du statut des salariés du BTP.

Chapitre 2 : Les politiques de branche : laisser faire la crise ou réduire son coût social.

Chapitre 3 : Les politiques d'entreprise : de la marginalisation de la loi à l'expérimentation sociale.

---

(1) *TALLARD M., OECONOMO H., Travail précaire et politique de gestion de la main-d'oeuvre dans le BTP, CREDOC 1983.*
DRESSEN M, TALLARD M., "Le droit d'expression des salariés dans le BTP : un effet limité" (CREDOC 1985).
TALLARD M.,"Les grilles de classification du Bâtiment, la prégnance et les limites du métier"(Plan Construction 1985).

CHAPITRE I

FORCE ET FAIBLESSE DU STATUT DES SALARIES DU BATIMENT

La convention collective, les accords de branche ou interprofessionnels, les accords d'entreprise, contribuent généralement à définir le statut collectif qui résulte également de décisions patronales non négociées à différents niveaux.

D'une branche à l'autre le contenu des garanties collectives diffère fortement, dans la mesure où celles-ci répondent le plus souvent à des objectifs de gestion de la main-d'oeuvre. Des garanties élevées résulteront de la nécessité de stabiliser à une période donnée une main-d'oeuvre qualifiée dans un secteur ou dans une entreprise, alors qu'un faible niveau de garanties collectives accompagne souvent des politiques qui jouent plus sur la mobilité. Elles définissent des conditions d'insertion sur le marché du travail et des conditions d'emploi et de travail relatives d'un secteur à l'autre.

Mais deux autres facteurs influencent également la situation des salariés, le poids institutionnel des organisations représentatives des salariés d'une part et leur implantation dans les entreprises d'autre part. En effet ces deux facteurs, qui ne sont pas concomitants, interfèrent sur la capacité de négocier des acteurs.

Dans ce chapitre nous voudrions précisément après une analyse de la configuration particulière dans le BTP du binôme institutionalisation syndicale/présence dans l'entreprise, étudier les conditions de constitution et le contenu relatif du statut collectif des salariés du BTP et plus particulièrement des ouvriers du Bâtiment. Enfin dans la 3ème partie, nous examinerons comment la faiblesse du statut collectif est le corollaire de politique de gestion de la main-d'oeuvre dominée par la précarité dans les conditions d'insertion sur le marché du travail et dans les conditions d'emploi.

I. UNE FORTE INSTITUTIONNALISATION DES SYNDICATS MAIS UNE FAIBLE PRESENCE DANS L'ENTREPRISE.

Les relations sociales dans le BTP se caractérisent par la combinaison d'un fort poids du paritarisme et d'une certaine faiblesse de l'implantation syndicale dans les entreprises. Cette situation trouve ses racines tant dans des traditions historiques que dans la structure de l'appareil de production et la mobilité de la main d'oeuvre liée aux caractéristiques du procès de travail. Ces facteurs ont poussé à la constitution d'institutions qui dépassent l'entreprise pour gérer un certain nombre de domaines qui relèvent de la solidarité et qui dans d'autres branches sont pris en charge par l'entreprise tandis que la dispersion des salariés sur les chantiers et leur faible ancienneté dans l'entreprise avant la crise a peu favorisé l'implantation syndicale. Mais plus profondément cette apparente contradiction institutionnalisation dans la branche/faiblesse dans l'entreprise nous parait significative d'une certaine conception du syndicalisme d'une part et des rapports de la profession avec l'Etat d'autre part.

Le rôle du syndicat est traditionnellement perçu par le patronat du Bâtiment comme avant tout et presque uniquement social, et se traduit par la participation à la gestion d'organismes de solidarité et la force des négociations de solidarité lorsque les autres négociations sont inexistantes (cf. infra).

Mais dans cette conception, l'entreprise est le domaine exclusif du chef d'entreprise, qui refuse donc tout à la fois la présence syndicale dans l'entreprise qui encore aujourd'hui dans bien des entreprises est combattue ou au mieux tolérée, et l'immixtion de l'Etat dans le domaine social.

Le bâtiment baraît particulièrement typique des analyses que faisait F. MEYERS du système de relations professionnelles français (1). Malgré la faiblesse du mouvement ouvrier, le patronat préfère traiter

---

(1) *F. MEYERS : "Deux aspects du rôle des négociations collectives en France", II, Sociologie du Travail, Avril-Juin 1965.*

avec lui en évitant ainsi l'intervention de l'Etat : "Les employeurs français, avec quelques exceptions, acceptent le mouvement syndical comme une sorte de porte-parole d'un groupe d'intérêt dans la société ; ils sont souvent soucieux de garder le contact avec lui dans des arènes qui présentent des possibilités de collaboration limitée de façon à résoudre des problèmes concrets, et ils peuvent être très désireux d'arriver à des solutions intelligentes de problèmes concrets avec le mouvement ouvrier comme partenaire, plutôt que de voir s'étendre le pouvoir de règlementation de l'Etat".

1) Un paritarisme incontesté mais évolutif.

Le paritarisme paraît avoir des racines historiques et identitaires. Dès le XIXème siècle, on trouve une forte identité de métier chez les terrassiers, les tailleurs de pierre. Pour D. SEGRESTIN (1) il s'agit de "l'hégémonie culturelle du métier", qui, au-delà de la qualification, "renvoie à un type de tâche (tailleur de pierre), à un type de produit (verrier), ou encore à la matière qui est travaillée (métallurgie), voire au milieu du travail (mineur)". Formées autour des métiers ainsi définis, des communautés se mobilisent pour l'action et aussi pour les secours. Les premières caisses de secours mutuels qui préfigurent les organismes paritaires d'aujourd'hui apparaissent à cette période. Les travaux du CERFISE (2) montrent que, aujourd'hui encore "ce qui frappe dans le bâtiment c'est la prégnance de la notion de métier". Il nous semble que la multiplication dans les vingt dernières années des organismes paritaires qui gèrent les accidents du travail, la prévoyance, la retraite, la formation, l'apprentissage, la participation ..., affirment la pérennité du métier comme valeur centrale du secteur. Mais il faut noter que ces organismes gèrent ce qui relève de la solidarité ou du social alors que le patronat s'est toujours refusé à la gestion paritaire de la caisse des congés payés, ce qui aurait impliqué un droit de regard des syndicats sur la gestion de la main-d'oeuvre.

Enfin dans un secteur en crise, alors que les valeurs de solidarité s'estompent et que le contenu du Métier est interrogé tant par les mutations technologiques que par ses modes de reproduction et

---

(1) *D. SEGRESTIN, "Métier : origine et destin d'une hégémonie", dans "Les communautés pertinentes d'action collective", CNAM, 1981.*

(2) *M. ANSELME, J. PILLEMONT, R. WEISZ : "Les dimensions collectives de la qualification", CERFISE, 1983.*

de transmission, quel est l'avenir du paritarisme ?

1.1. Des organismes paritaires multiples.

Les principales (1) institutions paritaires gèrent :

- La retraite et la prévoyance
  - . Caisse nationale de retraite des Ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics (CNRO) créée par l'accord collectif du 13 Novembre 1959
  - . Caisse Nationale de Prévoyance des Ouvriers du BTP (CNPO) créée par l'accord du 31 Juillet 1968
  - . Caisse Nationale de retraite et de prévoyance des ETAM et des cadres (CBTP)
  - . Caisse Nationale de prévoyance du Bâtiment et des Travaux Publics et industries connexes (CNPBTPIC).
- La Formation.
  - . La formation initiale : le Comité central de Coordination de l'Apprentissage (CCCA) crée en 1949.
  - . La formation continue : Le groupement pour la formation continue (GFC) créé en 1972 et transformé en Fonds d'Assurance Formation en 1979 et ses organismes régionaux, les AREF.
- La prévention des accidents du travail.

  L'organisme professionnel de prévention du BTP (OPP-BTP) créé par un arrêté du Ministère du travail et dont les missions et le fonctionnement ont été revus par le décret du 4 Juillet 1985 suite à la loi sur les comités d'hygiène et sécurité-conditions de travail (CHS CT).
- L'intéressement des salariés où toutefois l'adhésion au régime professionnel, mis en oeuvre par l'organisme BTP-Gestion, est facultatif contrairement aux organismes précités auxquels l'adhésion est obligatoire, les accords les créant et les modifiant au cours du temps ayant été étendus.

Ces organismes ont un certain nombre de points communs :

---

(1) Seuls sont cités ici, sans prétention à l'exhaustivité, les organismes, caractéristiques du BTP, instituant des régimes professionnels.

. Un système d'administration paritaire tant au niveau national qu'au niveau régional (OPP, GFC) ou départemental (CCCA) s'il y a lieu.
. Un droit de contrôle de l'Etat soit parce que ces organismes sont placés sous la tutelle de départements ministériels soit parce que l'Etat a un représentant avec voix consultative au Conseil d'administration ; par ailleurs l'Etat participe souvent à la définition des actions de ces organismes (en particulier dans le domaine de la formation. cf. infra) par l'intermédiaire de conventions de coopération.

Si on met à part le cas du Fonds d'assurance formation qui existe depuis 1979 dans beaucoup de secteurs d'activités économiques, la plupart de ces organismes paritaires et des régimes professionnels qu'ils régissent sont propres au BTP et n'existent que rarement (1) dans les autres branches d'activité. Ils nous semblent être significatifs de plusieurs logiques contradictoires :
. Une forte identification et reconnaissance institutionnelle de la profession sur laquelle les chefs d'entreprise se déchargent des tâches non directement ou immédiatement productives (2).
. Une tradition héritée des corporations et de leurs conceptions de solidarité et de reconnaissance mutuelle autour de la valeur de métier.
. Une volonté de cantonner le syndicat à ce domaine afin d'éviter sa présence dans l'entreprise.

1.2. Crise et avenir des organismes paritaires.

L'existence même des organismes paritaires n'est aujourd'hui remise en cause par aucune des parties pourtant leur mode de fonctionnement et leur articulation au secteur conduit chacun à s'interroger.

- Vers une "décollectivisation des risques" ?

Les nombreuses défaillances d'entreprises et les pertes d'emplois salariés survenus dans la dernière décennie ont gravement pesé

---

(1) La CCN des industries pharmaceutiques prévoit également un régime de prévoyance et de retraite géré paritairement.

(2) Il est à cet égard significatif que 3/4 des entreprises aient souscrit à l'option A du GFC par lequel elles versent la totalité de leur cotisation au GFC, charge à celui-ci de leur ouvrir un montant de droit à souscrire des stages pour leurs salariés.

sur les ressources des organismes paritaires les conduisant dans certains cas à chercher de nouvelles sources de financement. Alors que le GFC et le CCCA allaient trouver dans l'aide de l'Etat à travers des conventions (cf. infra) des sources de financement complémentaires, la CNPO créait en 1985 les Sociétés d'Assurance Familiale des Salariés, Retraités et Artisans du Bâtiment et des Travaux-Publics (SAF.BTP) qui offrent d'une part aux artisans des garanties en matière de couverture sociale (retraite, prévoyance) et de couverture des risques de l'entreprise (indemnités de licenciement) d'autre part aux salariés et retraités du BTP des produits d'assurance individuelle (véhicules, habitation, épargne-assurance vie). Cet organisme est d'un paritarisme un peu particulier puisqu'il ne regroupe du côté syndical que la CFDT et FO et du côté patronal la CAPEB, la FNB et les SCOP, la FNTP (1) ayant refusé d'en être partie prenante. De plus ce ne sont pas des mutuelles mais des sociétés d'assurance à but lucratif soumis au code des assurances. Ce type de service qui se développe parallèlement à d'autres possibilités d'adhésion individuelle comme la mutuelle complémentaire de la CNPO, est contraire à la logique originelle de solidarité fondatrice du paritarisme. Pour le patronat, il faut voir là une volonté de revenir à une individualisation du risque, une tendance à la "décollectivisation". Plus profondément il semble que si les organisations patronales ne remettent pas en cause l'existence des organismes paritaires, dont ils font même au contraire un gage de leur politique sociale en période de faible activité de négociation (cf. infra), les charges de cotisation que leur fonctionnement implique suscitent des réactions d'individualisme de la part de certaines PME qui pourraient ébranler à terme la logique traditionnelle de report sur la profession de la couverture sociale.

- Politique d'organisme ou politique d'acteurs ?

Tout organisme secrète sa propre logique de fonctionnement au service des intérêts de l'organisme et les administrateurs sont souvent partagés entre la ligne politique de leur organisation et leur rôle dans le conseil d'administration. Si pour FO, la logique de l'organisation prime :

---

(1) *Toutefois les salariés et retraités des Travaux Publics étant bénéficiaires du régime CNPO peuvent souscrire des prestations de la SAF.*

"Dans les organismes paritaires, on est tous administrateurs, on est tous sur un pied d'égalité" (responsable fédéral FO).

Pour la CFDT, le paritarisme est positif, mais il faut lutter contre la tendance à faire de ces organismes des micro sociétés et tenter de leur imposer une orientation plus proprement syndicale, "un plus CFDT" (1) qu'il s'agit de faire connaître aux adhérents.

Enfin la FNB s'interroge sur la tendance de ces institutions à oublier les objets pour lesquels elles ont été créées.

- Aller au-delà du paritarisme ?

Pour mieux faire prévaloir les intérêts des salariés, la CGT et la CFDT revendiquent des conseils d'administration majoritairement ou même exclusivement syndicaux (CGT). C'est ainsi que la CFDT propose une réforme de l'OPP-BTP dans laquelle les représentants des salariés auraient les 2/3 des sièges d'administrateurs alors que la CGT estime que

"le paritarime est un acquis qui remonte loin. Cela a été un compromis à un moment donné mais ces organismes devraient être gérés comme les mutuelles par les travailleurs eux-mêmes". (Responsable fédéral CGT).

Dans une période où la négociation collective dans le Bâtiment est particulièrement atone, les organismes paritaires restent un lieu de dialogue social parfois constructif dans le domaine de la solidarité (4 accords, tous étendus, réformant la CNPO ont été signés depuis 1979) même si des logiques contradictoires s'y affrontent. Ils sont généralement considéré par tous comme des acquis difficiles à remettre en cause qui assurent à des salariés dont le statut collectif est relativement faible (cf. infra), une bonne couverture sociale. Il est probable que le statut-quo prévaudra tant dans le fonctionnement que dans l'étendue du champ couvert par les organismes paritaires même si leur logique de fonctionnement n'est plus fondée sur le principe originel de solidarité et de consensus social.

---

(1) Syndicalisme hebdo, 23 Janvier 1986.

2) Le BTP, lanterne rouge du syndicalisme.

Les organisations syndicales reconnaissent toutes la faiblesse de leur implantation dans le secteur du BTP et elles estiment généralement le taux de syndicalisation entre 3 et 5% des salariés, mais ces données sont difficiles à vérifier. Toutefois un certain nombre d'indicateurs comme le nombre de sections syndicales ou les résultats aux élections de délégués du personnel ou au comité d'entreprise permettent de disposer d'éléments plus précis quant à la représentativité syndicale dans le secteur.

- Moins de la moitié des entreprises de plus de 50 salariés avait une section syndicale en 1981. Bien qu'une enquête soit menée annuellement sur l'application de la loi du 27 Décembre 1968 (1), on ne dispose actuellement que des résultats concernant la période du Ier juillet 1980 au Ier juillet 1981. Les résultats par branche d'activité (tableau 1) montrent que le BTP est le secteur qui présente le *taux d'implantation de section syndicale le plus faible* même s'il a légèrement progressé entre 1979 et 1981, pour atteindre 47,66%.

Ce taux est particulièrement faible si on le compare au taux moyen dans l'ensemble des secteurs industriels : le décalage est de 13,6 points à 17,04 points selon que l'on inclue ou non le BTP. Dans la mesure où le taux d'implantation est d'autant plus faible que les entreprises sont plus petites (tableau 2) le résultat du BTP s'explique en partie par la structure de l'appareil productif.

- Le BTP est un des secteurs industriels où les salariés disposent le moins souvent de délégués du personnel et où ceux-ci sont le plus souvent des élus non syndiqués. L'enquête effectuée en 1985 auprès des établissements de plus de 10 salariés montre que seuls les établissements des industries du cuir et de la chaussure ont moins de délégués que ceux du Bâtiment, Génie civil et agricole (tableau 3) mais dans ce

---

(1) Cette loi a donné la possibilité de créer une section syndicale d'entreprise dans les établissements de plus de 50 salariés. Une des lois Auroux a étendu cette possibilité aux entreprises de moins de 50 salariés dans certaines conditions.

dernier plus de la moitié des délégués sont des non-syndiqués, (56%) et ce secteur est celui de l'industrie qui connait le plus de délégués non-syndiqués (tableau 4).

- Moins de 16% des salariés appartenant à une entreprise de plus de 50 salariés votent aux élections du Comité d'entreprise et près de 40% d'entre eux votent pour des listes non syndiquées. Ce sont donc *moins de 10% des salariés des entreprises de plus de 50 salariés qui ont voté en 1982 pour des listes syndicales (1)* (tableaux 5 et 6).

Aucun syndicat ne réalise son meileur score dans le secteur et la CFDT y fait son plus mauvais score en 1982 et un des plus mauvais en 1984 (tableau 7). Ces résultats sont concordants en 1982 et 1984 que l'on étudie l'ensemble des collèges ou seulement le collège Ouvriers (tableaux 8 et 9).

Ainsi quel que soit l'indicateur étudié, la structure de l'appareil productif du secteur ne suffit pas à expliquer la faiblesse syndicale dans les entreprises. En fait moins qu'une contradiction il nous semble qu'il faut voir là une fois encore la marque de la tradition du secteur qui pour écarter le syndicat des lieux de production lui a conféré une reconnaissance institutionnelle.

---

(1) Bien que disposant des données sur les résultats 1984, nous n'avons ici comparé que celles de 1982, les résultats détaillés de l'enquête EAE n'étant à ce jour disponibles que jusqu'en 1983.

II. DES TRADITIONS DE NEGOCIATIONS ANCIENNES MAIS DES GARANTIES COLLECTIVES AUJOURD'HUI RELATIVEMENT FAIBLES.

On peut dater les premières négociations de la fixation de barêmes de"prix"horaires par entente entre employeurs et salariés à l'intérieur des corporations de métiers dès la fin du XIXe siècle. C'est ainsi que dès 1872 la ville de Paris inscrivait, dans ses séries de prix, des salaires acceptés d'un commun accord avec les patrons et les ouvriers et en 1887 elle voulut imposer aux entrepreneurs une nouvelle série de prix, la réduction de la journée de travail à neuf heures, le repos du Dimanche, l'interdiction du marchandage. Cette décision, imitée par d'autres villes, fut attaquée en Conseil d'Etat par les employeurs et annulée. Dans les années qui suivirent divers projets de lois contenant le principe d'un minimum de salaire dans les adjudications furent déposés et en 1897 le Conseil Supérieur du travail émet le voeu "que la loi décrète l'obligation pour l'Entrepreneur de se conformer aux taux des salaires et à la durée du travail, considérés comme normaux dans la ville ou la région où le travail est exécuté" (1). Les décrets Millerand de 1899 allaient imposer dans les cahiers des charges des travaux exécutés pour l'Etat (et demander pour ceux effectués pour les départements et les communes) l'engagement à payer aux ouvriers un salaire normal égal aux taux courant de la ville ou de la région. Ce taux normal se réfère aux accords établis entre syndicats patronaux et ouvriers ou à défaut découle de l'avis d'une commission mixte paritaire. Ces taux sont applicables à moins que d'autres "recouvrent une application générale dans l'industrie en cause". Ces décrets contiennent également l'interdiction du marchandage, l'instauration d'un jour de repos par semaine et la limitation de la durée du travail. Ces dispositions seront étendues à toutes les industries de guerre en 1915 et 1917. Ainsi que le note une circulaire du Ministre du travail du 5 Février 1915 "Bien que les décrets du 10 Août 1899 ne visent que les marchés passés pour le compte des administrations publiques, la publicité donnée aux constatations ainsi faites peut dépasser de beaucoup le champ de ces marchés. Les bordereaux de salaire publiés par ces administrations font connaître un cours des salaires, une durée normale du travail fondée sur la pratique et le consentement général et dont chacun patrons et ouvriers sait qu'ils représentent la durée

---

(1) *Cité par G. BRY, Cours élémentaire de législation industrielle-lois du Travail et de la Prévoyance sociale, questions ouvrières, (J.B. SIREY, 3e édition 1908).*

normale, le cours régulier pour la région" (1). Il est donc permis de penser, étant donné le poids des marchés publics dans l'activité, que ces tarifs ont eu une certaine portée dans les Travaux Publics et le Bâtiment, et le nombre élevé de tarifs négociés au sein des commissions paritaires dans la période le confirme (plus de 900).

La vitalité de la négociation collective dans le premier quart du XXe siècle est confirmée par le fait qu'après le vote de la première loi sur les conventions collectives ce sont 226 conventions collectives qui seront signées entre 1919 et 1926. Comme le montre le tableau ci-après, l'industrie du Bâtiment arrive en 3e position après celle du Textile - Vêtements - Etoffe et celle des Métaux. Avec la seconde loi sur les conventions collectives en 1936 allait s'ouvrir une seconde période féconde en négociations qui prendront un aspect plus formalisé soit au niveau d'une corporation soit à celui d'un arrondissement géographique.

L'examen du contenu des articles "Barêmes et salaires" des conventions signées en 1936 et dans les années suivantes montre que la plupart d'entre elles définissent soit le corps de savoir qui doit être détenu par l'ouvrier qualifié de chacun des sous-métiers constitutifs de la corporation, soit, lorsque les conventions couvrent une zone géographique et non un corps de métier, des catégories allant du plus qualifié au moins qualifié, chacune correspondant à un palier dans la connaissance du métier (parfaitement, bien, suffisamment ...). Cette entente sur des définitions aussi subjectives atteste de la force du consensus professionnel d'alors sur les contenus de métier.

A la Libération, l'arrêté PARODI de "Remise en ordre des salaires" concernant les industries du Bâtiment et des travaux Publics (17 avril 1945, extension à l'ensemble du territoire à l'exception de Corse, Haut-Rhin, Bas-Rhin, Moselle le 24 avril 1945) reprend la structure hiérarchique des conventions géographiques de 1936.

---

(1) *Cité par W. Oualid et Ch. Picquemard : "Salaire et Tarifs, Conventions collectives et grèves". La Politique du Ministère de l'Armement et du Ministre du Travail (PUF-1927).*

T A B L E A U I

CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL PORTEES A LA CONNAISSANCE DU MINISTERE DU TRAVAIL.

Industries	1919	1920	1921	1922	1923	1924	1925	Total
Agriculture	6	16	6	6	3	1	10	48
Alimentation	61	33	15	9	7	24	11	160
Bâtiment	68	24	16	40	15	48	15	226
Bois	60	31	19	5	10	7	7	139
Carton, papier, polygraphie	31	22	10	.	9	5	5	82
Produits chimiques	26	16	3	3	3	7	1	59
Cuirs et peaux	27	17	3	9	4	2	10	72
Métaux	61	30	46	48	27	21	7	241
Mines et carrières	31	39	1	1	.	10	14	96
Pierres, terres, verreries	18	14	3	2	6	7	2	52
Transports, manutention, commerce	58	32	10	4	5	20	13	142
Textiles	.	18	17	.	.	.	.	371
Vêtements, étoffes, toilettes	110	53	7	67	54	20	25	
Soins personnels, domestiques et divers	.	.	3	2	1	5	2	13
TOTAL	557	345	159	196	144	177	126	1704

SOURCE : QUALID, W. ET PICQUEMARD, Ch. :"Salaires et tarifs, Conventions collectives et grèves" La politique du Ministère de l'armement et du Ministère du travail (PUF 1927).

Enfin après le retour à la liberté de négociation, inscrit dans la loi de 1950, des conventions collectives allaient être signées dès 1954 dans le Bâtiment et les Travaux Publics. En ce qui concerne les grilles de classification qu'elles soient départementales pour les ouvriers ou nationales pour les ETAM elles se réfèrent explicitement aux arrêtés Parodi donc indirectement aux conventions de 1936.
Ainsi au moins en ce qui concerne les barêmes de prix horaires (ancêtres des grilles de classification modernes) il est possible de trouver trace de négociations sur ce thème (et probablement également sur celui de la durée du travail) dès la fin du XIXe siècle et même d'établir une certaine forme de filiation directe fondée sur la logique

de métier de 1936 au début des années 70 (1).

Mais c'est aussi une tradition de négociation très éclatée tant au niveau géographique qu'à celui des corps de métier qui a été établie historiquement et qu'il sera difficile de surmonter comme en témoigne le fait que pour les ouvriers une grille de classification nationale n'existera qu'en 1972. Encore aujourd'hui, la valeur du point et de certaines indemnités est fixée au niveau départemental ou régional et le niveau de négociation infra-national est encore l'un des plus développé comparativement à d'autres secteurs industriels (cf. infra). Sans doute cette hétérogénéité de niveau de négociation et la faible homogénéité de la branche sont-elles des facteurs explicatifs parmi d'autres du contenu relativement défavorable des conventions collectives et des vides de la couverture conventionnelle.

1) Un dispositif conventionnel complexe.

C'est un dispositif très complexe et hétérogène qui régit le statut collectif des salariés du BTP ; on peut tenter de le résumer en quelques principes :

- Des conventions collectives nationales distinctes pour chacune des catégories ouvrières (2), ETAM, IAC dont aucune n'est globalement étendue (3).
- Des dispositions proches mais distinctes pour les 3 sous-secteurs, Bâtiment, Artisanat et Travaux-Publics et dans certaines sous spécialités de ce dernier.

---

(1) Pour plus de détail sur le contenu de cette filiation voir M. TALLARD : "Les grilles de classifications du Bâtiment, Le Métier élément incontournable" in Formation-Emploi n°15, octobre 1986.

(2) Les ouvriers du Bâtiment sont régis par un accord national ouvriers dont le contenu est assimilable à celui d'une convention collective.

(3) Lors de la signature un accord ou une convention ne sont pas étendus, c'est-à-dire qu'ils ne s'appliquent qu'aux entreprises adhérentes de l'organisation patronale signataire. A la demande d'un ou plusieurs signataires, il peut être étendu après avis de la commission nationale de la négociation collective, il s'applique alors obligatoirement à toutes les entreprises relevant du secteur d'activité désigné (identifié par le code APE).

- Des accords nationaux étendus avec leurs avenants instituant des régimes de solidarité (retraite complémentaire, prévoyance) pour les ouvriers et les ETAM des 3 sous secteurs.
- Des accords nationaux résultant souvent d'accords interprofessionnels concernant une ou plusieurs catégories et généralement les trois sous-secteurs, ils sont pour la plupart étendus.
- Des accords nationaux dans les travaux Publics concernant toutes les catégories ou seulement les ouvriers et dont certains sont étendus.
- Des conventions collectives régionales ou départementales très nombreuses (environ 140 : 70 Régionales et 70 Départementales) dont aucune n'est étendue à l'exception de celle du Bâtiment de la Région Parisienne et de celles des Départements et Territoires d'Outre-Mer.

Ainsi le BTP se distingue de nombreux autres secteurs industriels par un éclatement des statuts des différentes catégories de salariés, la non extension du dispositif global mais l'extension de nombreuses dispositions et enfin par l'importance de son dispositif infra-national.

1.1. Une structure articulée.

Les tableaux ci-après tentent de recenser l'ensemble des dispositions nationales et la structure des dispositifs infra-nationaux.

T A B L E A U II

DESCRIPTIF DU DISPOSITIF NATIONAL

	BATIMENT	TRAVAUX-PUBLICS
OUVRIERS	. Accord national 21 Octobre 1954 et Annexes : Apprentissage 25 Novembre 1957 Grands Déplacements 7 Juin 1963 Aménagement de l'âge de la retraite Janvier 1971 Classifications 30 Novembre 1972 et avenants 1979, 1980, 1981. Durée du travail 25 Février 1982 (étendu) . Accord national Artisan 22 Décembre 1954 et annexes : Grands déplacements 25 Juin 1964 (cf. Bât.) Classification 30 Novembre 1972 (cf. Bât.) Avenants 1979, 1980, 1981 Petits déplacements 24 Juin 1976 (cf. Bât.) Durée du travail 25 Février 1982 (cf. Bât.) (étendu).	. CCN 15 Décembre 1954 . Avenant industrie routière 21 Mars 1956 . Avenant entreprise de réseaux, de centrales et d'équipement industriel électrique (SERCE) 20 Mars 1969 . Avenant travaux de voies ferrées 18 Nove.1970 . Avenant chantiers de centrales nucléaires (18 Juillet 78). et annexes : Classification 1972 (Cf.Bât.) et avenants 1976 et 1982 (propre TP). (propre TP 1986). Durée du travail 25 Févr.82 (Cf. Bât.) Apprentissage (propre TP 29/6/83) Grands déplacements (7 Juin 1963, renégocié le 19 Février 1986)

. ACCORDS COMMUNS :
- . Retraite complémentaire des ouvriers du Bâtiment et des travaux Publics 13 Novembre 1959 et avenants (étendu) (dernier avenant 8/1/79).
- . Régime national de prévoyance des ouvriers du Bâtiment et des Travaux-Publics 31 Juillet 1968 et ses avenants (étendu) (dernier avenant 23/9/83).
- . Mensualisation 30 Novembre 1971 (étendu)
- . Installations hygiène et installations mobiles d'hébergements 30 Novembre 1973.
- . Accord national petit déplacement 4 Avril 1976
- . Accord du 13/4/85 Formation Professionnelle Continue.

ETAM	CCN Bâtiment - Travaux Publics 14 Mars 1947	
	CCN 29 Mai 1958 et annexes : Classification 19 Décembre 1975 Avenant 6 Février 1980 Déplacement hors de France 7 Juillet 1977 Indemnités de départ en retraite 20 Janvier 1984.	CCN 21 Juillet 1965 et annexes : Classification 19 Décembre 1975 (Cf. Bâtiment) Accord Grands déplacements 19 Février 1986.

.../...

	BATIMENT	TRAVAUX-PUBLICS
IAC	CCN 23 Juillet 1956	CCN 31 Août 1955
	Annexes : Déplacement hors de France 17 Janvier 75.	Annexes : Déplacement hors de France 17 Janvier 75 (cf. Bâtiment)
	Appointement minimaux CCN Bâtiment Travaux-Publics 30 avril 51	Accord grand déplacement 19 Février 1986.
	Indemnités de départ en retraite 20 Janvier 1984.et 1986 (21/7/86)	
	Avenants salaires Ingénieurs et Cadres 1984 et 1985.	

OUVRIERS
ETAM
IAC

- Accord collectif national Formation Continue 1971 modifié le 31 Décembre 1979 (étendu)
- Accord national Congé de formation 29 Juin 1972 (étendu).
- Accord national Participation des salariés aux fruits de l'expansion 30 Novembre 1972 (étendu).
- Protocole d'accord Aide au logement des salariés 28 Mars 1978 (Avenant 1983).
- Accord national étendu Formation des Jeunes dans les entreprises de plus de 10 salariés 5 Décembre 1984.
- Accord national étendu Formation des Jeunes dans les entreprises de moins de 10 salariés 21 Janvier 1985.

Conditions de travail Mars 82.

- Accord FNE 20 Juillet 82 et avenants (étendus).
- Protocole de décisions Plan Social 16 Mai 1984
- Accord réinsertion des travailleurs étrangers 13 Juin 1984.
- Accord FICAS 13 Juin 84 (étendu).
- Accord Formation Conversion/Reconversion 23 Juillet 1984.
- Accord durée et aménagement du temps de travail 28 Juin 1985 (étendu).
- Accord Absence pour négociations 19 Février 1986.
- Protocole de décision "Contrat Social" 9 Juillet 1986.

TABLEAU III

STRUCTURE DU DISPOSITIF REGIONAL

	Ouvriers	ETAM	IAC	Toutes catégories
. Bâtiment	10	4		4
. Bâtiment/ Travaux Publics	3	8		5
. Industrie Routière	6			2
. Travaux Publics	12	8	1	6
TOTAL	31	20	1	17

69

Source : Reconstitué à partir du bilan de la négociation collective 1985.

TABLEAU IV

STRUCTURE DU DISPOSITIF DEPARTEMENTAL

	Ouvriers	ETAM	IAC	Toutes catégories
. Bâtiment	28			
. Bâtiment/ Travaux Publics	30	3	1	8
T O T A L	58	3	1	8

70

Source : Reconstitué à partir du bilan de la négociation collective 1985.

1.2 Des étapes d'inégal développement de la négociaion.

L'analyse du tableau II permet de rappeler les principales étapes de la négociation collective dans le BTP :

. 1950-1958 : Suite à la loi de 1950 sur les Conventions Collectives signature des Conventions Collectives de chaque catégorie de salariés.
. 1958-1970 : faible ampleur de la négociation collective de branche (seulement grands déplacements en 1963) *mais établissement des régimes de solidarité* et *extension du paritarisme* (CNRO 1959, CNRO 1968, participation 1969).
. 1970-1975 : Plusieurs accords importants (dont deux résultant d'accords interprofessionnels) sont signés dans cette période : Mensualisation, Formation continue, Classification ouvriers et Classification ETAM qui unifient au niveau national les classifications ouvriers et remettent en cause les classifications Parodi.
. 1975-1982 : faible activité de la négociation à l'exception de l'accords Petits déplacements, des avenants classification dans le Bâtiment et de l'accord sur la durée du travail qui fait suite à l'accord interprofessionnel.
. 1982-1986 :-Dans le Bâtiment, seules subsistent les négociations de solidarité (avenants CNPO) ou d'application de la loi (Formation)
-Positionnement des travaux Publics en négociateurs autonomes avec la signature de la série d'accords du Plan Social (cf. infra).

Ainsi depuis le début de la crise, on a assisté à un affaiblissement de la négociation de branche qui a été quasiment limitée soit aux aménagements des régimes de solidarité et aux obligations légales soit à la réduction du coût social des licenciements (à l'exception de l'accord flexibilité du temps de travail dans les Travaux Publics).

1.3 Des garanties collectives qui se dégradent sur longue période.

Il n'est pas possible d'étudier le contenu de l'ensemble du dispositif précédemment décrit, on se contentera ici d'examiner

l'évolution de l'accord national ouvrier du Bâtiment et de ses avenants depuis sa signature.

Il présente une structure originale dans laquelle l'accord national définit un champ d'application et surtout les principes et le contenu des négociations au niveau national et au niveau territorial (régional ou départemental). A ce dernier niveau il trace le cadre des dispositions qui devront être contenues dans les conventions collectives départementales et ne laisse à la négociation à cet échelon que les primes, les majorations pour heures de nuit, les petits déplacements et surtout au moment de la signature l'entièreté des salaires. Ce n'est qu'après l'adoption d'une grille de classification nationale en 1972 que seules les valeurs de point seront discutées au niveau infra-national. L'ensemble de ce dispositif (Accord national + clauses générales des conventions départementales) est assimilable à une convention collective au sens des stipulations de la loi de 1950. En 1954, au moment de sa signature, cette convention était considérée par les syndicats comme une "bonne" convention : les commentaires faits à l'époque par les syndicats signataires, insistent sur les avantages obtenus en matière de jours fériés, de primes de vacances, de congés exceptionnels, de préavis et de définition de l'ancienneté, de travail des jeunes, et même de garanties en matière de droit syndical et protection des délégués (ou des candidats aux élections). En 1954, cette convention était notamment, selon la CFTC, une des seules à améliorer la loi sur la rémunération du travail des jeunes (réduction des abattements), l'obtention d'une prime de vacances et la rémunération des heures supplémentaires par la prise en compte du salaire horaire "effectif".

Aujourd'hui si on effectue la même comparaison avec la loi ou d'autres conventions collectives, on constate qu'un certain nombre d'avantages initiaux comme la réduction des abattements pour les jeunes sont devenus caduques puisqu'ils sont interdits par la loi. D'autres comme la protection des candidats aux élections ont été intégrés dans la loi. De plus, sur un certain nombre de points importants comme le délai de préavis, la procédure de licenciement, les indemnités de licenciement, les autorisations d'absence, la convention est en partie

en retrait par rapport à la loi et les salariés ne bénéficient donc que du minimum légal. On examinera à titre d'exemple les indemnités de licenciement, en les comparant à la loi et à celles prévues dans la Convention Collective des industries chimiques (généralement considérée aujourd'hui comme une "bonne" convention).

L'analyse du tableau ci-après montre que la convention du Bâtiment n'est plus avantageuse que la loi qu'au délà de 15 ans d'ancienneté et qu'elle est dans tous les cas largement inférieure aux

T A B L E A U IV

INDEMNITE DE LICENCIEMENT

<table>
<tr><th></th><th>Moins de 2 ans</th><th>De 2 ans à 5 ans</th><th>Plus de 5 ans</th></tr>
<tr><td>. Loi n° 73-680 du 13 Juillet 1973
Décret n° 73-808 du 10 Août 1973
(art. L. 122-0 et R.122-1 du Code du travail)</td><td>néant</td><td colspan="2">par année de service dans l'entreprise :
- 20 heures de salaire pour les travailleurs rémunérés à l'heure
- 1/10e de mois de salaire pour les travailleurs rémunérés au mois
+ 1/15e de mois par année au-delà de 10 ans.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">. Convention collective nationale du 21 octobre 1954 (article 9a).</td><td rowspan="2">néant</td><td>- 1/20e de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise</td><td>- 3/20e de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise.
Majoration de 1/20e par année d'ancienneté au-delà de 15 ans</td></tr>
<tr><td colspan="2">Majoration de 10% après 55 ans.</td></tr>
<tr><td>. Convention Collective nationale de l'Industrie Chimique Avenant Ouvriers Employés Techniciens (1)</td><td>néant</td><td colspan="2">- 3/10 mois par année
+ 1 mois entre 50 et 55 ans
+ 2 mois au-delà de 55 ans</td></tr>
</table>

(1) Pour plus de détails sur la convention collective de l'industrie chimique on pourra se référer à A. JOBERT, P. ROZENBLATT et M. TALLARD : "Facteurs déterminants du contenu des Conventions collectives et leur évolution. Le cas de la chimie et de la pharmacie en France et en Allemagne" (CREDOC 1980).

avantages conférés aux salariés de la chimie (1).

Par ailleurs l'accord de mensualisation bien que signé en 1971 par tous les syndicats sauf la CFDT est souvent considéré par les organisations syndicales comme une fausse mensualisation (les ouvriers étant plutôt des horaires mensualisés), notamment du fait de l'existence d'un délai de carence de 3 jours avant le début des indemnisations en cas de maladie, le délai n'existant pas pour les ETAM et étant également absent dans de nombreuses conventions collectives. Plus généralement c'est la *totale dissociation* des statuts entre les différentes catégories de salariés qui est contestée par les organisations syndicales qui font observer que la plupart des conventions collectives comportent maintenant des clauses communes applicables à toutes les catégories de salariés et des avenants catégoriels.

A contrario de cette dissociation, il faut noter pour une même catégorie une tendance depuis le début des années 70 à *l'unification du statut sur tout le territoire.* Il existe pour les ouvriers depuis 1972 une grille nationale de classification définissant des coefficients par échelon et seules les valeurs de points sont fixées à un niveau infranational. De même, depuis 1976 un accord cadre a déterminé un "régime national d'indemnisation des petits déplacements" définissant les principes du calcul des primes d'indemnités repas (dite "panier"), transport et trajet, seul le montant du remboursement à l'unité est déterminé à un niveau infranational.

1.4. Des dispositions marquées par les particularités du procès de travail et de production du secteur et ses traditions historiques.

Un certain nombre de dispositions sont sinon totalement spécifiques au secteur du moins adaptées aux particularités du fonctionnement de son procès de production et de son procès de travail. Il en est notamment ainsi de celles concernant les petites et les grands déplacements, mais il est particulièrement intéressant d'analyser la prise en compte de l'ancienneté :

---

(1) *Un salarié ouvrier licencié avec 5 ans d'ancienneté toucherait selon la loi 1/2 mois d'indemnités, dans le Bâtiment 1/4 mois (donc ramené à la loi) et dans la chimie 1,5 mois. Avec 20 ans d'ancienneté il toucherait respectivement 2,66 mois, 2,75 mois et 6 mois d'indemnités.*

- Pour favoriser la fluidité du marché du travail, peu d'avantages sont conférés à l'ancienneté dans l'entreprise ; les syndicats ont toujours revendiqué une prime d'ancienneté, commune dans la plupart des conventions collectives, qu'ils n'ont jamais pu obtenir dans la convention collective (1) et qui n'existe que dans quelques rares grands groupes.
- Mais un certain nombre de dispositions prennent en compte l'ancienneté dans la profession pour l'obtention de certains avantages comme les majorations des points de retraite :

> a) - MAJORATION POUR ANCIENNETE.
>
> A dater du Ier Juillet 1980, tous les participants justifiant d'au moins vingt ans de présence continue ou discontinue dans une ou plusieurs entreprises du Bâtiment ou des travaux Publics bénéficieront d'une majoration de 5% de l'ensemble des points inscrits à leur compte. Avant cette date, le bénéfice de cette majoration reste subordonné à la justification de la même ancienneté dans une seule entreprise adhérente qu'il s'agisse ou non de celle dans laquelle ils terminent leur carrière.
>
> (Article 21 du règlement du régime national de retraite des ouvriers du BTP).

On peut faire des observations du même ordre concernant le contenu de l'accord de Février 1982 sur les congés payés, la durée du travail et l'aménagement du temps de travail. S'il n'apporte pas d'avantages notables aux salariés par rapport au contenu de l'ordonnance ou celui de l'accord interprofessionnel -pas d'instauration d'une véritable cinquième semaine, la prime de congés payés reste calculée sur 24 jours- il comporte un certain nombre de dispositions visant à faciliter la souplesse dans l'organisation du temps de travail dont il faut toutefois noter qu'elles ont généralement été peu utilisées dans les entreprises (cf. infra). Par ailleurs l'analyse du mode d'élaboration de la grille de classification ouvrier et de la logique qui la soustend (2) a permis de montrer que la grille ouvrier de 1972, emprunte certes des caractéristiques aux grilles à critères classants type métallurgie qui commence à se négocier

---

(1) Elle existe toutefois dans la convention collective régionale du Bâtiment PACA.

(2) M. TALLARD : Les grilles de classification du Bâtiment, les limites et la prégnance du Métier (op.cit.).

dans la période mais elle reste, par sa spécification par filière de métier correspondant largement aux anciennes corporations et par un certain niveau de description des tâches par échelon à l'intérieur des filières, encore en partie marquée par des éléments relevant d'une logique de métier. Nous avons montré que cette caractérisation de la grille pouvait s'expliquer par des facteurs tenant tant aux caractéristiques du procès de travail et de production qu'aux traditions du secteur. L'organisation du travail dans le Bâtiment rend difficile l'identification des caractéristiques d'un poste donné : la variabilité du procès de travail et les formes prises par la néotaylorisation avec notamment une prescription non par poste mais par bloc de temps rendaient les méthodes d'évaluation de la qualification attachées aux postes de travail peu adaptées au secteur. Malgré la prédominance dans certains secteurs de la production et en particulier le Gros-oeuvre des nouveaux modes d'organisation du travail, l'image symbolique du Bâtiment reste celle de l'artisanat et du métier qui lui est attaché. Cette pérennité du métier dans les représentations des acteurs marquera fortement les négociations.

Enfin cette analyse du contenu des garanties collectives ne serait pas complète si on ne mentionnait pas une disposition propre au secteur même si elle est règlementaire et ne résulte pas de négociations collectives : le licenciement de fin de chantier dit "circulaire Boulin". Cette circulaire édictée en 1978 et confirmée en 1982 et dans les années suivantes institue une procédure de licenciement de fin de chantier qui dispense les employeurs de la procédure normale de licenciement économique (consultation du C.E., autorisation de l'inspecteur du travail) (1) et permet aux salariés de bénéficier des conditions du licenciement économique dans trois cas : lorsque le salarié n'a été occupé que sur un seul chantier, quelle que soit la

---

(1) *On peut toutefois s'interroger sur l'avenir de cette circulaire depuis la loi sur la suppression de l'autorisation administrative de licenciement.*

durée de celui-ci ; lorsqu'il a été occupé sur plusieurs chantiers mais dont la durée totale n'excède pas deux ans ; lorsque le salarié refuse une mutation pour des motifs d'ordre géographique.

Attaquée à de nombreuses reprises par les organisations syndicales, cette disposition sera très utilisée dans la période 78-82 et même plus récemment. C'est ainsi que dans une vague de 4000 licenciements qui a affecté un grand groupe du secteur en 84-85, 1500 ont été effectués selon la procédure de fins de chantier correspondant selon le responsable du personnel de ce groupe "aux moeurs de la profession". En l'absence d'indicateurs il est impossible d'obtenir des données chiffrées sur le volume des licenciements de fins de chantier, toutefois la FNTP, d'après une enquête auprès de ses adhérents, signale une baisse drastique du recours à cette forme de licenciements : 1982 : 11000 ; 1983 : 12000 ; 1984 : 6000 ; 1985 : 2400. Des indications convergentes résultant d'enquêtes en entreprise tendraient à infirmer ce résultat dans le Bâtiment.

1.5. Une évolution du contenu qui correspond à celle des nécessités des politiques de gestion de la main-d'oeuvre.

Si on tente de mettre en relation l'évolution des garanties contenues dans la convention collective (cf. 1.2 et 1.3) et celle des politiques de gestion de la main-d'oeuvre depuis 1945 (1) un certain nombre de concordances semblent se dégager :

- Les avantages accordés aux jeunes dans la version initiale de la convention correspondent à la fois aux forts besoins en main-d'oeuvre du début des années 1950 et au rôle de secteur-relai dans l'insertion des jeunes ruraux que joue alors le secteur. Mais cette période de forte expansion de la demande est aussi celle où la mobilité doit être encore plus favorisée, sans doute cela explique-t-il à la fois l'absence d'avantages accordés à l'ancienneté et correlativement la faible ancienneté requise pour l'obtention de certains avantages.
- A la fin des années 50 et au début des années 60, alors que la demande et les besoins en main-d'oeuvre continuent à être élevés, le BTP doit faire face à la concurrence des autres secteurs industriels qui eux aussi en période de croissance, élaborent des statuts collectifs avantageux afin d'attirer et de stabiliser une main-d'oeuvre qualifiée. Ainsi, du point de vue de la gestion de la main-d'oeuvre, face à la forte mobilité intra et extra sectorielle qui se développait, les

(1) *Pour l'analyse des évolutions dans la gestion de la main-d'oeuvre, on se réfère à M. CAMPINOS-DUBERNET et J.M. GRANDO : Le BTP de 1945 à 1980, les évolutions progressives des conditions d'emploi et de travail (Formation-Emploi n°6, Avril-Juin 1984).*

employeurs devaient soit revaloriser les conditions d'emploi, et par là le statut collectif des salariés, de façon à stabiliser la main d'oeuvre, soit trouver une main-d'oeuvre susceptible d'accepter ces conditions d'emplois. M. CAMPINOS-DUBERNET (1) montre que le recours aux jeunes sans formation et aux travailleurs immigrés allait permettre, dans les années 60, de maintenir les bonnes conditions de valorisation du capital, et de différer l'amélioration du statut collectif comme en témoigne le faible nombre d'accords signés dans le Bâtiment.
- A la veille et au début des années 70, le secteur amorce un mouvement de restructuration économique (concentration en groupes) et de rationalisation du procès de production qui allait se concrétiser dans la structure des emplois du secteur et dans l'organisation du travail. L'introduction des méthodes neo-tayloriennes (2) conduit à

. multiplier les tâches situées en amont du chantier, en particulier de conception et de contrôle des temps. Le poids des catégories ETAM, et surtout cadres, augmente donc considérablement dans la décennie 70-80 par rapport à celle des ouvriers, en particulier dans les grands établissements. Ce mouvement touche tant les cadres techniques que les cadres commerciaux qui étaient jusque là faiblement présents dans le secteur.

. une plus grande parcellisation des tâches sur le chantier .

Du côté des politiques de gestion de la main-d'oeuvre il fallait donc prendre acte des modifications dans l'organisation du travail, attirer les professionnels techniques et commerciaux vers le secteur et stabiliser un noyau d'ouvriers essentiellement qualifiés.

---

(1) M. CAMPINOS-DUBERNET, "Emploi et gestion de la main-d'oeuvre dans le BTP. Mutations de l'après-guerre à la crise". Dossier CEREQ n°34, Octobre 1984.

(2) M. CAMPINOS-DUBERNET : La rationalisation du travail dans le BTP : un exemple des limites du taylorisme orthodoxe (Formation-Emploi n°6 Avril-Juin 1984)

Ce sont ces objectifs que visent la refonte des grilles de classification, l'accord sur la formation continue, d'une part et la mensualisation d'autre part qui se négocient dans la période. Parallèlement, les grandes entreprises déploient elles aussi pour leurs salariés une politique de stabilisation d'un noyau de salariés permanents. La FNTP qui regroupe une majorité de grandes entreprises propose de négocier dans les années 70-72 une prime d'ancienneté. Ces négociations échouent mais certaines grandes entreprises du secteur l'introduisent à ce moment-là. La plupart des grandes entreprises instituent également des grilles de salaires propres qui sont souvent en avance de 5 à 10 points par rapport à la convention collective régionale. D'autres introduisent une fraction, progressive, avec l'ancienneté, de 13e mois pour les ouvriers.

- Enfin la période qui s'ouvre avec la crise de 1974 qui voit se développer les politiques de précarisation et d'extériorisation de l'emploi (1) est aussi celle de faible intensité de la négociation collective tant dans la branche que dans l'entreprise (Cf. supra).

2. *Une couverture quasi exclusive de branche qui s'améliore.*

Lorsqu'on s'interroge sur le statut collectif des salariés, deux autres questions se posent en-dehors de son contenu, en particulier lorsque les conventions ne sont pas étendues :

- Y a-t-il des salariés du secteur non couverts par le dispositif de branche ?

- dans ce cas sont-ils couverts par un dispositif d'entreprise et globalement quelle est la part du dispositif d'entreprise ?

Deux enquêtes menées par le ministère du travail en 1981 et 1985 sur les établissements de plus de 10 salariés permettent de répondre à ces questions.

---

(1) Pour plus de détail sur ces politiques, se reporter à M. TALLARD avec la collaboration d'Hélène OECONOMO :" Travail précaire et politiques de gestion de la main-d'oeuvre dans le BTP", CREDOC 1983.

2.1 Une assez bonne couverture de branche souvent uniquement infranationale.

L'appréciation de la couverture conventionnelle des ouvriers est particulièrement délicate car l'accord national ouvrier du Bâtiment n'étant pas théoriquement assimilable à une convention, les établissements déclarant n'appliquer que cet accord n'ont pas été compté comme appliquant une convention de branche. Les chiffres du tableau 10 doivent donc être rectifiés comme suit :

. en 1981 64,8% des salariés sont couverts par une convention de branche mais 30% sont couverts par l'accord national ouvrier, les deux pourcentages ne s'additionnant pas car certains établissement appliquent plusieurs types de régimes de couverture.

. En 1985, si seulement 61,8% des salariés sont couverts par au moins une convention de branche, 46,3% sont couverts par l'ensemble des accords dont l'accord national ouvrier. Globalement, ce sont *84,5%* des salariés du secteur qui sont finalement couverts par une convention ou un accord qui en tient lieu.

Si on compare ce taux rectifié à celui des autres secteurs industriels, on constate tout de même qu'il est le plus faible de tous les secteurs industriels : *C'est dans le Bâtiment que la proportion de salariés du secteur secondaire couverts par une convention ou un accord national est le plus faible.*

Cette position est à rapprocher de la structure de l'appareil productif du secteur, l'enquête montrant que c'est principalement dans les établissements de moins de 50 salariés que l'on trouve ceux n'appliquant aucun accord collectif (cf. tableau 11).

Par ailleurs, nous avons vu que le Bâtiment présentait un fort dispositif infra-national dont la structure est proche de celle de la Métallurgie. On constate toutefois qu'alors que ce dernier secteur présente majoritairement un dispositif mixte, une majorité d'établissements appliquant à la fois des conventions ou accords nationaux et infranationaux, le BTP se caractérise par une répartition inverse où une forte minorité n'applique que des conventions infranationales (tableau 12) généralement uniquement centrées sur les salaires.

2.2. Une couverture d'entreprise faible mais en progression.

Dans un certain nombre de secteurs, la négociation d'entreprise supplée ou renforce celle de la branche. Dans le BTP, comme le montre le tableau 13 , cette couverture d'entreprise a beaucoup progressé depuis 1981 mais elle reste *la plus faible de toutes les activités économiques.* En consequence, la grande majorité des salariés sont couverts exclusivement par un dispositif de branche (cf. tableau 14).

Ces résultats confirment que la négociation d'entreprise est une pratique peu courante dans le secteur probablement du fait de la prédominance des entreprises de petite taille, cette pratique se développant généralement à partir de la tranche d'établissements supérieure à 200 salariés (cf. tableau 15).

2.3. Globalement, une très faible minorité de salariés non couverts par un type de garantie collective.

Alors qu'on trouvait encore en 1981, 12% des salariés non couverts par un texte de branche ou d'entreprise dans le BTP, ils ne sont plus que 3,4% en 1985 (cf. tableau 16). Comment expliquer cette extraordinaire progression qui recoupe toutefois celle de l'ensemble de la couverture conventionnelle ? Au delà de la concordance avec ce mouvement général, on peut se demander si ce résultat n'est pas à rapprocher du grand nombre de pertes d'emplois et de défaillances d'entreprises sur la période 1981-85. On peut penser que les établissements disparus, souvent de taille petite ou moyenne - on constate en effet d'après le tableau 17 que c'est essentiellement dans la tranche de 10 à 49 salariés que l'on trouve la plus forte proportion de salariés non couverts- étaient nombreux à être peu soucieux des garanties collectives.

Ainsi l'amplification de la crise aurait un effet inattendu de "moralisation de la profession" en éliminant les "canards boiteux de la protection des salariés".

Mais ces enquêtes ne couvrent que les établissements de plus de 10 salariés ; on ne sait rien sur le niveau de protection des salariés des entreprises artisanales où l'accord national artisan n'est pas étendu. Même si une très grande majorité des artisans sont adhérents

à la CAPEB ou minoritairement à l'organisation artisanale de la FNB, on sait que la crise a conduit également à la prolifération de faux artisans, ou d'artisans employant un ou deux salariés et sous-traitant au dernier échelon d'une cascade, qui n'applique probablement aucune disposition.

III. DES MODES DE GESTION DE LA MAIN-D'OEUVRE PLUTÔT DEFAVORABLES.

Les travaux du CEREQ (1) ont établi une caractérisation sectorielle des modes de gestion de la main-d'oeuvre. Dans cette démarche le BTP est défini comme faisant partie des secteurs à mode de gestion "par le marché du travail" (2) par opposition aux secteurs qui pratiquent une gestion *"hors du marché du travail".*

Ce type de gestion se caractérise par un turnover élevé, un fort appel à des non diplômés, un effort relativement faible de formation continue, une faible ancienneté des salariés et un appel tardif à l'intérim ou aux contrats à durée déterminée

Par ailleurs M. CAMPINOS-DUBERNET (3) a montré en analysant les modes de gestion de la main-d'oeuvre dans le secteur sur longue période que tant du point de vue des salaires, de la durée du travail,

---

(1) J.M. GRANDO : "Industrie et gestion de la main-d'oeuvre" in : Formation-Emploi n°1, Janvier-Mars 1983.
Dans cet article, l'auteur caractérise les modes de gestion de la main-d'oeuvre à partir de 4 groupes de variables :
- *le degré monopolistique du secteur : taux de salarisation, taux de concentration.*
- *marché du travail et localisation : type de solde migratoire, type d'urbanisation.*
- *modalités d'utilisation de la main-d'oeuvre : structure d'emploi et travail en équipes, durée du travail, formation professionnelle ...*
- *caractérisation des actifs : composition démographique, niveau de diplôme, ancienneté dans l'entreprise.*

(2) M. CAMPINOS-DUBERNET et J.M. GRANDO : Le BTP de 1945 à 1980. Les évolutions progressives des conditions d'emploi et de travail (op. cit.).

(3) M. CAMPINOS-DUBERNET : Emploi et gestion de la main-d'oeuvre dans le BTP. Mutations de l'après-guerre à la crise. (Op. cit.).

de la précarité des emplois et des risques du travail, le secteur pouvait être défini comme "secondaire" et présentant toutes les caractéristiques d'une gestion défavorable à l'intérieur de laquelle on pouvait mettre à jour des clivages tant immigrés/nationaux qu'entre les courants d'immigration. Sans revenir sur l'ensemble de ces recherches et de leurs résultats nous voudrions montrer dans ce paragraphe que dans la première partie des années 80, malgré les évolutions qui ont eu lieu dans les autres secteurs d'activité (stagnation des salaires, baisse de la durée du travail, baisse du recours aux formes particulières d'emploi) le BTP continue d'occuper cette place de secteur à gestion défavorable, situation, qui conjuguée à la faiblesse des garanties collectives dont il jouit (cf. supra) pèse lourdement sur l'attractivité du secteur en terme de capacité à mobiliser certains types de main-d'oeuvre, correspondant à l'évolution des marchés.

1) Un retard des salaires important et une structure salariale déséquilibrée.

L'exploitation des déclarations annuelles de salaires de 1980 et leur réactualisation sur la période 1981-85 permet d'évaluer l'évolution des salaires annuels nets offerts (1) par secteur d'activité.

L'analyse du tableau 18 montre que :

. L'écart entre la situation des salariés du BTP et celle des salariés des autres activités se creuse entre 1980 et 1985 passant de 16 à 17%.

. Les salaires masculins dans le BTP (les femmes ne constituent que 5,8% de la population active du secteur) accusent un retard de *25 points* par rapport aux salaires masculins dans l'industrie. C'est donc une situation particulièrement défavorable que ces chiffres mettent en lumière.

Une enquête menée en 1984 par la CNRO sur un échantillon de 340.000 ouvriers en 1984 permet d'étudier plus particulièrement les salaires ouvriers :

---

(1) Le salaire annuel net offert est le salaire annuel net auquel sont soustraits "les effets individuels sur la rémunération normale : congés de maladie, absentéisme"(définition dans M. GLAUDE et P. HERNU :"Les salaires en 1985"in Economie et Statistiques n°188, Mai 1986).

. Les salaires augmentent avec la taille de l'entreprise (tableau 19), l'écart maximal entre les salaires moyens des salariés d'artisan et ceux des entreprises de plus de 1000 salariés pouvant atteindre 27% en 1984. Toutefois cet écart se réduit à moins de 10% si l'on prend en compte les établissements de plus de 100 salariés, mais ceux-ci sont largement minoritaires dans le secteur.
. Les écarts de salaire moyen ouvrier entre spécialités sont significatifs (tableau 20).C'est dans les installations industrielles que les salaires sont les plus élevés en 1984 et dans la maçonnerie qu'ils sont le plus bas (écart 14,1%). Sans doute ce résultat est-il à rapprocher de la hausse de technicité qu'a connue la première depuis le début des années 1980.

Plus généralement on retrouve là un résultat déjà établi par ailleurs concernant la gestion différenciée de la main d'oeuvre selon le type d'activité et le type de marché (1). C'est dans les activités où dominent les procédés industrialisés (gros-oeuvre-maçonnerie, menuiserie...) que les salaires sont les plus bas) et dans les activités les plus technicisées autour du marché de la construction industrielle que les salaires sont les plus élevés du fait des qualifications requises en termes de diplôme.

Enfin avec le "grignotage" des échelons de manoeuvre et d'OS par le SMIC (2) et de la hausse plus rapide du SMIC, on assiste, en observant l'évolution des salaires entre 1983 et 1984 à un tassement de la grille ouvrier : l'écart maximum n'atteint plus en 84 que 36,9%, et même 33,9% sinon 17%, si on prend en compte le peu de diffusion de l'échelon Maître-Ouvrier et de celui de manoeuvre. L'évolution annuelle des salaires plus rapide pour les échelons les plus faibles ne pourra que confirmer cette tendance. (Tableau 21).

Ainsi que l'on considère la position du BTP dans la hiérarchie salariale ou la structure des salaires ouvriers à l'intérieur du secteur, le caractère défavorable du point de vue de la gestion

---

(1) E. CAMPAGNAC, M. CAMPINOS-DUBERNET, M. TALLARD (Op. cit.)
(2) M. TALLARD : Les grilles de classification du Bâtiment (op.cit.). En 1985, 10% des salariés du BTP des établissements de plus de 10 salariés sont payés au SMIC (12% dans les seuls Gros-Oeuvre et Bâtiment) (Source : Ministère des Affaires Sociales).

de la main-d'oeuvre des actuelles politiques de salaire est évidente.

2) La durée du travail reste relativement élevée.

Traditionnellement, au temps de la croissance, la durée du travail était très élevée. Elle a beaucoup baissé avec la crise et l'ordonnance sur la durée du travail. Toutefois elle reste élevée puisque la durée hebdomadaire du travail dans le BTP était encore la plus élevée de toutes les industries en octobre 85 et elle n'était dépassée parmi les autres activités que par les transports (tableau 22).

De plus les résultats d'une enquête menée par le ministère du travail auprès des établissements de plus de 10 salariés pour mesurer les effets de l'ordonnance de 1982 sur la durée annuelle et la durée hebdomadaire du travail (1) font apparaître que :
- Malgré le passage de la durée légale à 39 heures en 1982, le BTP reste dans le groupe des secteurs dont la durée annuelle de travail est supérieure à la durée standard (1810h.) (Graphiques 1).
- Lorsque l'on examine le phénomène par taille d'établissements, on constate que si globalement la durée annuelle de travail en 1982 diminue lorsque la taille de l'établissement augmente -constation générale quelle que soit l'activité- dans le BTP, la diminution de la durée du travail (annuelle ou hebdomadaire) est proportionnellement plus forte dans les établissements de moins de 200 salariés que dans les autres. Cette constatation s'infirme en terme de durée annuelle dans les établissements de plus de 500 salariés, mais sans doute s'agit-il de l'octroi dans certains établissements de jours de congés supplémentaires (Graphiques 3 à 6 et tableau 23).

Ce phénomène plus rapide dans les petits et moyens établissements est probablement à imputer tant à la chute d'activité qu'aux difficultés à manier les quotas d'heures supplémentaires dans ce type d'établissement.

---

(1) D. RAMANADRAIVONONA "la durée annuelle du travail des salariés en 1981 et 1982. Les effets de l'ordonnance du 16 Janvier 1982" in Dossiers statistiques du travail et de l'emploi n°18, Décembre 1985.

Enfin l'ensemble de ces résultats qui ressortent d'une enquête postale auprès des chefs d'entreprise doivent probablement être examinés avec précaution étant donné les pratiques de non déclaration des heures supplémentaires communes dans le secteur en particulier dans les grands établissements.

3) Un cumul des risques du travail.

Même si les dernières statistiques de la CNAM font apparaître en 1984 un certain recul des accidents du travail en nombre et en gravité, qui est toutefois en partie due à celle des effectifs salariés entre 1983 et 1984, (-10,8% pour les accidents et -8,5% pour les effectifs), le BTP, qui occupe moins de 8% des effectifs salariés, est responsable avec la métallurgie de la moitié des accidents du travail et un inspecteur du travail pouvait encore affirmer récemment que "1/10 des salariés ont (ou auront eu) un accident du travail, dont 1/3 a été (ou sera) grave" (1).

Par ailleurs un certain nombre de résultats, issus de l'enquête conditions de travail 1984 effectuée auprès des ménages en prolongement de l'enquête Emploi (2) -une enquête de même type avait été réalisée en 1978- permettent d'appréhender la perception des conditions de travail si l'on considère une série d'indicateurs concernant : le temps de travail, les contraintes du rythme de travail, les efforts physiques, le bruit, les possibilités de parler, la température, l'hygiène et la sécurité, on constate qu'en 84, les ouvriers du Bâtiment se distinguent du profil moyen (tableau 24) sur

. les efforts physiques : longtemps debout, postures penchées, charges lourdes, vibrations
. le bruit : bruit aigüe
. la température : élevée et/ou basse
. l'hygiène et la sécurité : saleté, humidité, courants d'air, poussières, chutes graves (le double de la moyenne).

Entre 1978 et 1984, les conditions de travail telles qu'elles sont perçues par les ouvriers du Bâtiment paraissent se dégrader. Cette dégradation apparaît en particulier pour les efforts physiques (7% de plus se plaignent de postures pénibles), et pour l'hygiène et la sécurité

---

(1) *J.L. LANCEVEE, Intervention à la Journée d'action consacrée à l'action Prioritaire de Prévention 10 Décembre 1985. Publiée dans Echange-Travail n°28, Janvier-Mars 1986.*

(2) *Résultats publiés dans les Dossiers statistiques du travail et de l'Emploi n°20, Avril 1986.*

pénibles), et pour l'hygiène et la sécurité (5,5% de plus évoquent les courants d'air). Seules les perceptions de conditions de travail touchant à la température et les risques de chute grave paraissent s'améliorer tout en restant à un niveau élevé.

Par ailleurs F. Kramatz (1) a réalisé sur l'enquête 1984 une analyse en correspondances multiples qui fait apparaître à un pôle (graphiques 7 et 8) le Bâtiment où les ouvriers *cumulent* de nombreux risques et nuisances relativement peu reconnues, c'est à dire ne donnant pas lieu (contrairement à d'autres secteurs) au paiement de primes. Reprenant la terminologie de P. Bourdieu (2) l'auteur parle ici de risques"complètement incorporés".

Les ouvriers du pôle Bâtiment se distinguent des autres en ce qu'ils ont des horaires peu réglés, des possibilités de pauses, soit une gestion du temps souple dans un horaire long et par ailleurs une organisation du travail qui ne conduit pas à un engagement maximal des équipements.

L'opposition du pôle Bâtiment avec un environnement "naturel", des "risques incorporés" et des horaires peu réglés aux pôles industrie de process (risques objectivés, horaires réglés par le capital physique) et au pôles industrie taylorisés (environnement contrôlé, horaire réglé, service d'une machine automatisée) nous parait révélateur tant des

---

(1) *F. KRAMATZ :"conditions de travail et gestion de la main-d'oeuvre ouvrière, Economie et Statistique n° 186, Mars 1986.*

(2) *P. BOURDIEU oppose les "propriétés qui peuvent exister à l'état incorporé, sous forme de dispositions" ou "à l'état objectivé, dans des biens, des titres ...". Ces dispositions incorporées ne sont jamais explicitement formulées et formulables, elles se distinguent par là des jugements, que l'on sait expliciter, et qui sont objectivés. Par analogie, on parle ici de risque objectivé, c'est-à-dire le risque déjà explicité, construit en tant que risque. A l'opposé, une activité considérée par d'autres comme comportant un risque, peut être vécue comme sans risques par l'ouvrier : on parlera d'un risque incorporé. L'humidité, par exemple, pour un ouvrier agricole, est très liée à la vie quotidienne, et de ce fait très difficile à objectiver ; de même l'exposition aux courants d'air pour les ouvriers travaillant sur un chantier. Cette idée de nuisance incorporée est distincte de celle sans nocivité visible immédiate. Les risques liés aux émanations toxiques, même s'ils ne sont pas perçus sur l'instant, peuvent être objectivés par les ouvriers, qui les relient aisément aux visites médicales auxquelles ils sont soumis et aux primes qui leur sont parfois accordées". (F. KRAMATZ, cf. note 1).*

conditions de travail que de l'organisation du travail dans le Bâtiment.

4) Des formes de mobilité et de précarité qui évoluent.

La mobilité des salariés du Bâtiment a certes baissé puisqu'alors que dans les années 70, on comptait encore environ 20% des salariés qui changeaient d'établissements dans l'année, ils sont moins de 10% à le faire à partir du début des années 80 (statistiques CNS). Mais des données récentes (1) permettent d'appréhender les liens entre les mouvements de main-d'oeuvre dans le Bâtiment et ceux des autres secteurs.

Dans la mesure où le taux de turnover* est plus élevé dans les secteurs les moins concentrés, le BTP fait effectivement partie des groupes de secteurs à taux de turnover élevé. Ce taux y est même le plus élevé de toutes les activités industrielles si on fait exception des industries agro-alimentaires (tableau 25).Il tend toutefois à diminuer entre 1981 et 1982. Mais alors que l'on observe en général que le taux de turnover diminue lorsque la taille des établissements augmente, cette diminution est peu sensible dans le BTP lorsqu'on observe les établissements de plus de 50 salariés (Graphique 9). Le suivi des mouvements de main-d'oeuvre effectué sur le bassin de Nancy (2).

---

(1) P. KOEPP et P. PERREAUX : "Les mouvements de main-d'oeuvre" in Dossiers statistiques du travail et de l'Emploi n° 11, Avril 85 (Exploitation effectuée sur les déclarations annuelles de mouvements de main-d'oeuvre des entreprises de plus de 50 salariés).

(2) Laboratoire Logement Nancy : Mobilité des travailleurs de la branche du Bâtiment de 1980 à 1983 dans l'Est de la France (1984).

**Quelques définitions :*

Taux d'entrée : $\frac{\text{nombre d'embauches pendant la période}}{\text{effectif en début de période}}$

Taux de sortie : $\frac{\text{nombre de salariés partis pendant la période}}{\text{effectif en début de période}}$

Taux de turnover : Moyenne (taux d'entrée/taux de sortie).

(Tableau 26) montre également que si le turnover est plus élevé chez les artisans et les petites entreprises en 82, l'écart entre les entreprises de moins de 50 salariés et celles de plus de 50 salariés tend à s'atténuer entre 82 et 83.

- Alors que dans la plupart des secteurs de 1981 à 1982, le taux de turnover augmente tandis que la diminution des effectifs se ralentit, on assiste dans le BTP, sur cette période à une chute concomitante du taux de turnover et des effectifs (Graphique 10). Ceci confirme le ralentissement de la mobilité qui reste toutefois à un niveau élevé.
- L'étude menée sur le bassin de Nancy permet de déterminer des tendances quant au motif et au profil des sorties.

. Les sorties du secteur ne seraient pas définitives : l'étude qualitative menée par le laboratoire Logement de Nancy (1) auprès d'un échantillon de 163 salariés tend à indiquer "une certaine familiarité des entrants avec le BTP" (plus de la moitié des entrants récents de l'échantillon avaient déjà travaillé dans le BTP). Il y aurait donc un mouvement d'échanges complexe BTP/marché du travail dans lequel le secteur ne jouerait pas uniquement le rôle de première insertion.

. Plusieurs indicateurs concordent pour indiquer un double mouvement :

⟶ le taux de turnover est particulièrement élevé pour les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté, qui sont précisément ceux à qui s'applique la législation de fins de chantier et ces types de sorties constituent justement la majorité des sorties (55%) en 82-83 (Tableau 27).

⟶ Mais le taux de turnover augmente rapidement entre 82 et 83 également pour les salariés les plus anciens et les plus qualifiés (tableau 26).

Ainsi avec la chute des effectifs, ce sont les salariés du "noyau" stable qualifié qui sont atteints par les licenciements économiques.

---

(1) Laboratoire Logement Nancy : Recherche sur la mobilité de la main-d'oeuvre dans la branche du BTP (Avril 1986 - DAEI).

Ces résultats corroborent ceux que nous avions établis dans une précédente recherche sur le travail précaire et les politiques de gestion de la main-d'oeuvre dans le BTP (1) et confirment les modifications des formes de la précarité dans le secteur. Si à partir de 1975 sous l'effet conjugué des mutations du procès de travail des années 70, de l'arrêt de l'immigration et des transformations des procédures de licenciement en 1973 et 1975 les grandes entreprises du secteur allaient faire jouer la flexibilité sur l'intérim et les contrats à durée déterminée tout en préservant les avantages du noyau stable, au début des années 80 avec la chute d'activité et les modifications de la législation sur l'intérim et les contrats à durée déterminée, elles allaient d'une part recourir à toutes les formes d'extériorisation de l'emploi et en particulier de sous-traitance, d'autre part s'attaquer en partie aux avantages et au niveau absolu du noyau stable.

Les données plus récentes sur le travail précaire (2) confirment la baisse du recours à l'intérim qui est proche du mouvement qui peut s'observer dans les autres secteurs d'activités ; de 1980 à 1984 le recours à l'intérim passe de 20°/oo à 10°/oo dans les industries de transformation et de 50 à 20°/oo dans le BTP (Graphique 11). Elles confirment également que ces formes précaires d'emploi sont surtout utilisées dans les établissements d'au moins 200 salariés et surtout que contrairement à d'autres secteurs d'activités, l'intérim donne rarement lieu à une embauche ferme (tableau 28), il y serait donc plus précaire qu'ailleurs.

5) La faiblesse relative de l'effort de formation.

La profession s'enorgueillit généralement de former, le plus souvent à travers ses organismes professionnels, plus de 60.000 jeunes par an. Mais, eu égard, au petit nombre de titulaires d'un CAP dans le BTP (cf. tableau 29) la plupart des travaux portant sur la formation insistent sur l'effort à faire en matière de formation. Or sur ce point la

---

(1) M. TALLARD avec la collaboration d'H. OECONOMO (op.cit.).
(2) R. HENRY : l'intérim en 1984 (DSTE n°19, Février 1986).
S. BANGOURA : Les emplois temporaires en Avril 83 (DSTE n°11, Avril 1985).

comparaison au début des années 1980 des dépenses engagées par les entreprises dans le BTP et dans les autres secteurs (tableau 30) montre que le secteur arrive loin derrière les autres tant en terme de taux de participation financière (1,24% contre 1,96%), que de proportion de salariés ayant suivi un stage (5,6% contre 18,7%) ou encore de dépenses de formation par salarié (500F. contre 1.600F).La proportion plus importante d'ouvriers bénéficiaires tient seulement à la composition socio-démographique du secteur mais "par rapport à la population professionnelle, les chances de partir en stage sont : pour un cadre 4 fois supérieures, pour un ETAM 3 fois supérieures à celles d'un ouvrier" (1) On ne dispose pas de données comparatives plus récentes que 1982, mais étant donné la baisse des ressources propres du GFC (-5% en 1984), seulement compensée par une augmentation des financements de l'Etat (cf. infra), il est permis de penser que le décalage relevé en 1982 persiste sinon n'aggrave pour les années plus récentes. De plus la formation bénéficie plus aux salariés des grandes entreprises : en 1982, selon le GFC 187 grandes entreprises (de plus de 500 salariés) réalisaient, au profit de 40,22% du total des stagiaires, 37,85% des heures de stages. Toutefois l'accord interprofessionnel de 1985 permet aux salariés des entreprises artisanales de bénéficier de la formation continue mais l'extension de cet accord et son application concrète au Bâtiment à travers l'ouverture de négociations CAPEB - organisations syndicales pose encore de sérieuses difficultés.

Le BTP cumule donc une série de caractéristiques, faiblesse du rapport de force, faiblesse de garanties collectives, conditions d'insertion sur le marché du travail et conditions d'emploi défavorables, insuffisance de l'effort de formation, qui en font un secteur typique d'une gestion de la main-d'oeuvre non statutaire, d'une gestion "in-

---

(1) GFC-BTP : La formation continue dans le BTP en 1982.

dividualisée"(1). Seuls le paritarisme avec la force institutionnelle qu'il confère aux organisations syndicales semble peu cohérents avec cette caractérisation. Mais on peut se demander s'il ne faut pas interpréter son existence comme "un investissement de forme"[2] d'un type particulier correspondant tant aux nécessités de la reproduction de la force de travail, qu'au minimum d'unité de la profession face à l'éclatement de l'appareil de production.

---

(1) *F. EYMARD-DUVERNAY : "Les secteurs de l'industrie et leurs ouvriers" in Economie et Statistiques n° 138, Novembre 1981.*

(2) *sur la problématique des investissements de forme, voir le numéro spécial des cahiers du CEE : "Conventions économiques" et dans ce numéro : Laurent Thévenot : "Les investissements de forme".*

TABLEAUX ET GRAPHIQUES
DU
CHAPITRE I

T A B L E A U 1

EVOLUTION DE LA REPARTITION DES SECTIONS SYNDICALES EN FONCTION DES BRANCHES D'ACTIVITE 1979-1981.

Activités	Total des entreprises assujetties			Entreprises ayant une ou plusieurs sections syndicales			Pourcentage		
	1979	1980	1981	1979	1980	1981	1979	1980	1981
Énergie et mines (1)	276	300	300	195	205	195	70,66	68,33	65,00
Production et transformation des métaux	1 775	1 784	1 862	1 219	1 228	1 268	68,68	68,83	68,10
Constructions mécaniques et électriques	5 180	5 178	5 016	3 574	3 579	3 477	69,00	69,18	69,32
Verre, céramique, matériaux de construction	919	892	953	602	578	626	65,51	64,79	65,69
Bâtiment et travaux publics	4 872	4 666	4 448	2 217	2 191	2 120	45,28	46,95	47,66
Industries chimiques, caoutchouc, amiante	1 504	1 506	1 515	1 061	1 082	1 072	70,55	71,84	76,76
Industries agricoles et alimentaires	1 548	1 548	1 509	974	971	952	62,92	62,72	63,09
Industries textiles, habillement, cuirs, peaux	3 153	3 138	2 973	1 860	1 837	1 747	58,36	58,34	58,76
Bois et ameublement	875	923	867	448	437	432	51,20	47,34	49,83
Papier carton et industrie polygraphique	1 202	1 329	1 333	875	868	870	66,54	65,31	65,27
Industries diverses	1 202	1 213	1 360	721	708	809	59,99	58,34	59,49
Transports	1 092	1 139	1 186	722	748	785	66,12	65,67	66,19
Commerces agricoles et alimentaires	1 705	1 767	1 741	1 013	1 031	1 021	59,42	58,34	58,64
Commerces non alimentaires	4 883	4 935	4 936	2 470	2 478	2 500	50,59	51,21	50,65
Banques, assurances	1 726	1 820	1 849	1 111	1 174	1 219	64,37	64,50	65,93
Spectacles	134	145	221	75	81	132	55,98	55,86	59,73
Hygiène et santé	2 274	2 430	2 407	1 386	1 494	1 479	60,95	61,48	61,45
Professions libérales	1 758	1 989	2 072	1 251	1 414	1 402	69,97	71,09	67,66
Total	36 191	36 697	36 548	21 774	22 104	22 106	60,08	60,28	60,48
Total Industrie (y compris BTP)	22506	22477	22136	13746	13684	13568	61,1	60,8	61,3
Total Industrie (non compris BTP)	17634	17811	17688	11493	11529	11448	65,4	64,5	64,7

Source : Ministère des Affaire Sociales.

TABLEAU 2

EVOLUTION DE LA REPARTITION DES SECTIONS SYNDICALES SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE 1979-1981

	Total des entreprises assujetties			Entreprises ayant une ou plusieurs sections syndicales			Pourcentage par rapport au total		
	1979 (1)	1980 (1)	1981 (1)	1979 (1)	1980 (1)	1981 (1)	1979 (1)	1980 (1)	1981 (1)
Entreprises de 50 à 149 salariés	24 668	25 130	25 031	12 436	12 643	12 771	50,42	50,31	51,02
Entreprises de 150 à 299 salariés	6 604	6 689	6 685	4 946	5 004	5 017	74,90	74,81	75,05
Entreprises de 300 à 1 000 salariés	4 122	4 073	4 063	3 627	3 693	3 584	88,00	90,67	88,21
Entreprises de plus de 1 000 salariés	797	795	769	765	764	734	95,99	96,10	95,45
	36 191	36 687	36 548	21 774	22 104	22 106	60,02	60,23	60,48

(1) Les résultats figurant dans les colonnes « 1979 » et « 1981 » correspondant au nombre total des entreprises assujetties et des sections syndicales constituées respectivement au 1er juillet 1979 pour la colonne 1979, au 1er juillet 1980 pour la colonne 1980 et au 1er juillet 1981 pour la colonne 1981.

Source : Ministère des Affaires Sociales.

T A B L E A U 3

PROPORTION DES ETABLISSEMENTS ET DES SALARIES CORRESPONDANTS AYANT DES DELEGUES (1985)

	SECTEUR ECONOMIQUE	ETABLTS. avec délégués	SALARIES correspondants	TOTAL des Etablts.
01	Agriculture, sylviculture, pêche	(100,0)	(100,0)	(27)
02	Industries de la viande et du lait	60,7	81,6	2032
03	Industries des autres produits alimentaires	49,9	78,9	3356
04	Production des combustibles minéraux solides et cokéfaction	-	-	-
05	production de pétrole et de gaz nat.	61,0	93,9	134
06	Electricité, gaz et eau	(50,0)	(53,2)	(10)
07	Mineraix et métaux ferreux, Ière transformation de l'acier	74,3	95,5	465
08	Minerais, métaux et demi-produits non ferreux	76,4	93,7	212
09	Matériaux de construction et minéraux divers	58,0	75,8	2573
10	Industrie du verre	51,8	89,4	526
11	Chimie de base, fibres artif.et synth.	80,1	93,7	810
12	Parachimie et industrie pharmaceutique	61,2	89,2	1559
13	Fonderie et travail des métaux	52,5	75,2	5728
14	Construction mécanique	54,3	75,7	5670
15	Construction électrique et électronique	58,9	87,6	3520
16	Matériel de transport terrestre	64,1	96,3	1276
17	Construction navale et aéronautique, armement	78,7	93,5	559
18	Industrie textile et habillement	40,1	66,3	5682
19	Industrie du cuir et de la chaussure	28,2	55,4	1162
20	Bois, meuble, industries diverses	46,6	65,9	4085
21	Papier, carton	55,8	80,3	960
22	Imprimerie, presse, édition	47,7	71,3	2974
23	Industrie du caoutchouc, transforma- des matières plastiques	55,1	78,9	1949
24	Bâtiment, génie civil et agricole	39,3	56,4	18893
25	Commerce de gros alimentaire	44,9	62,8	4867
26	Commerce de gros non alimentaire	43,2	56,9	13150
27	Commerce de détail alimentaire	41,6	65,2	5693
28	Commerce de détail non alimentaire	31,5	58,1	6631
29	Réparation et commerce de l'automobile	44,9	57,7	5145
30	Hôtels, cafés, restaurants	33,5	52,1	4862
31	Transports	55,6	75,5	6506
32	Télécommunications et postes	(11,1)	(76,8)	(45)
33	Services marchands rendus principale- ment aux entreprises	44,5	65,1	10.963
34	Services marchands rendus principale- ment aux particuliers	59,3	75,2	8212
35	Location et crédit bail immobiliers	33,9	51,2	500
36	Assurances	63,1	88,2	1193
37	Organismes financiers	70,5	92,7	2258
38	Services non marchands	77,9	84,9	1307
	E N S E M B L E	47,6	73,9	135495

Source : Ministère des Affaires Sociales.

TABLEAU 4

REPARTITION DES DELEGUES SELON L'APPARTENANCE SYNDICALE SUIVANT L'ACTIVITE ECONOMIQUE (1985)

ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES	C.G.T.		C.F.D.T.		C.F.T.C.		F.O.		C.G.C.		Autres		Non syndiqué		Total	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
01. Agriculture, sylviculture, pêche	4	1,9	83	39,6	14	6,9	6	2,9	20	9,8	31	14,9	50	24,0	209	100,0
02. Industries de la viande et du lait	1 683	22,2	1 591	21,0	250	3,3	757	10,0	375	5,0	111	1,5	2 807	37,1	7 575	100,0
03. Industries des autres produits alimentaires	3 241	33,6	1 376	14,3	250	2,6	1 076	11,2	366	3,8	325	3,4	3 010	31,2	9 644	100,0
04. Production des combustibles minéraux solides et cokéfaction	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
05. Production de pétrole et de gaz naturel	164	20,2	266	32,7	25	3,1	208	25,6	125	15,4	12	1,5	13	1,6	814	100,0
06. Électricité, gaz et eau	15	60,0	10	40,0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	25	100,0
07. Minerais et métaux ferreux, première transformation de l'acier	1 919	43,4	1 304	29,5	42	0,9	265	6,0	585	13,2	32	0,7	271	6,1	4 417	100,0
08. Minerais, métaux et demi-produits non ferreux	794	52,0	238	15,6	64	4,2	120	7,9	115	7,5	—	—	195	12,8	1 526	100,0
09. Matériaux de construction et minéraux divers	2 934	40,6	844	11,7	65	0,9	628	8,7	209	2,9	20	0,3	2 522	34,9	7 223	100,0
10. Industrie du verre	834	37,4	430	19,3	71	3,2	154	6,9	243	10,9	110	4,9	386	17,3	2 229	100,0
11. Chimie de base, fibres artificielles et synthétiques	1 821	39,1	786	16,9	109	2,3	344	7,4	514	11,0	47	1,0	1 043	22,4	4 663	100,0
12. Parachimie et industrie pharmaceutique	1 336	21,8	1 220	19,9	374	6,1	562	9,2	734	12,3	342	5,6	1 534	25,0	6 123	100,0
13. Fonderie et travail des métaux	4 693	32,8	1 892	13,2	302	2,1	932	6,5	778	5,4	192	1,3	5 524	38,6	14 312	100,0
14. Construction mécanique	5 781	34,7	2 667	16,0	176	1,1	706	4,2	762	4,6	494	3,0	6 057	36,4	16 644	100,0
15. Construction électrique et électronique	5 004	33,7	3 312	22,3	222	1,5	1 433	10,1	1 354	9,1	291	2,0	3 156	21,3	14 833	100,0
16. Matériel de transport terrestre	3 186	38,6	1 418	17,2	231	2,8	950	11,5	541	6,6	702	8,5	1 230	14,9	8 259	100,0
17. Construction navale et aéronautique, armement	2 054	49,7	560	13,5	68	1,6	600	14,5	474	11,5	54	1,3	324	7,8	4 134	100,0
18. Industrie textile et habillement	4 192	31,6	2 265	17,1	458	3,5	1 810	13,7	531	4,0	242	1,8	3 757	28,3	13 254	100,0
19. Industrie du cuir et de la chaussure	678	33,6	389	19,3	94	4,6	197	9,8	87	4,3	28	1,4	543	26,9	2 016	100,0
20. Bois, meuble, industries diverses	2 150	25,1	1 143	13,3	270	3,2	498	5,8	120	1,4	20	0,2	4 365	51,0	8 566	100,0
21. Papier, carton	1 325	39,0	407	12,0	36	1,1	334	9,8	153	4,5	90	2,6	1 056	31,0	3 401	100,0
22. Imprimerie, presse, édition	2 759	43,2	612	9,6	34	0,5	351	5,5	375	5,9	284	4,4	1 969	30,8	6 385	100,0
23. Industrie du caoutchouc, transformation des matières plastiques	1 746	29,1	1 025	17,1	277	4,6	509	8,5	280	4,7	95	1,6	2 065	34,4	5 999	100,0
24. Bâtiment, génie civil et agricole	6 898	22,8	1 855	6,1	334	1,1	3 074	10,2	579	1,9	551	1,8	16 978	56,1	30 269	100,0
25. Commerce de gros alimentaire	930	11,3	1 034	12,6	38	0,5	811	9,9	384	4,7	359	4,4	4 663	56,7	8 219	100,0
26. Commerce de gros non alimentaire	2 430	13,0	1 607	8,6	280	1,5	845	4,5	717	3,8	550	2,9	12 244	65,6	18 674	100,0
27. Commerce de détail alimentaire	2 312	20,8	1 038	9,3	412	3,7	2 056	18,5	387	3,5	114	1,0	4 791	43,1	11 109	100,0
28. Commerce de détail non alimentaire	1 343	17,9	816	10,9	299	4,0	580	7,7	315	4,2	169	2,3	3 986	53,1	7 508	100,0
29. Réparation et commerce de l'automobile	1 416	17,1	655	7,9	73	0,9	609	7,4	229	2,8	410	5,0	4 866	58,9	8 259	100,0
30. Hôtels, cafés, restaurants	1 139	20,2	779	13,8	240	4,3	834	14,8	92	1,6	96	1,7	2 450	43,5	5 631	100,0
31. Transports	3 762	23,1	2 372	14,6	260	1,6	2 091	12,9	483	3,0	1 851	11,4	5 441	33,5	16 261	100,0
32. Télécommunications et postes			20	28,6	20	28,6	15	21,4	15	21,4	—	—	—	—	70	100,0
33. Services marchands rendus principalement aux entreprises	1 737	9,5	3 043	16,7	486	2,7	1 654	9,1	1 142	6,3	718	3,9	9 463	51,9	18 243	100,0
34. Services marchands rendus principalement aux particuliers	3 740	16,4	5 479	24,0	1 151	5,0	3 195	14,0	690	3,0	514	2,3	8 058	35,3	22 827	100,0
35. Location et crédit bail immobiliers	387	42,0	68	7,3	43	4,7	80	8,7	43	4,7	80	8,7	222	24,0	923	100,0
36. Assurances	672	17,3	1 143	29,4	186	4,8	415	10,7	293	7,5	147	3,8	1 027	26,5	3 883	100,0
37. Organismes financiers	859	8,6	2 948	29,4	511	5,1	1 786	17,8	1 286	12,8	1 452	14,5	1 179	11,8	10 021	100,0
38. Services non marchands	531	14,6	1 098	30,2	17	0,5	533	14,6	129	3,5	44	1,2	1 285	35,3	3 637	100,0
TOTAL	76 470	24,8	47 794	15,5	7 786	2,5	31 076	10,1	15 550	5,1	10 578	3,4	118 530	38,5	307 784	100,0

Source : Ministère des Affaires Sociales.

TABLEAU 5

REPARTITION EN POURCENTAGE DES SUFFRAGES EXPRIMES PAR BRANCHE D'ACTIVITE SELON L'ORIGINE DES CANDIDATURES

Ensemble des Collèges NAP 14 (1982)

BRANCHES D'ACTIVITE	SUFFRAGES EXPRI		C.G.T.	C.F.D.T	C.F.T.C	C.G.T. FO	C.G.C.	C.S.L.		U.C.T.	AUTRES SYNDIC.	NON SYNDIQ.
	NB	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
AGRICULTURE,SYLVICULTURE,PECHE	70444	0,3	17,4	20,4	1,7	9,2	5,8	0	0	3,5	1,1	40,4
INSD.AGRICOLES ET ALIMENTAIRES	87968	4,6	34,6	21,0	2,4	10,7	7,2	0,2	0	0,1	2,8	20,4
ENERGIE	14972	0,7	31,6	28,0	2,2	13,4	13,4	0	0	0	4,3	6,7
INDUSTRIE BIENS INTERMEDIAIRES	304177	15,9	45,9	21,3	2,7	7,9	5,8	0,6	0	0	1,4	14,1
INDUSTRIE BIENS D'EQUIPEMENT	456004	23,9	39,7	24,5	1,4	11,3	8,1	4,5	0	0	1,5	8,7
INDUSTRIE	199434	10,4	32,5	19,3	3,1	8,7	5,0	0,5	0	0	2,1	28,3
BATIMENT GENIE CIVIL ET AGRICOLE	94994	4,9	36,3	12,2	0,9	8,9	3,4	0,4	0	0	1,6	38,0
COMMERCES	147966	7,7	23,1	12,6	2,1	10,6	6,2	0,1	0	0,6	2,6	41,8
TRANSPORTS TELECOMMUNICATIONS	87953	4,6	30,8	15,1	2,2	14,6	4,4	0,3	0	0	13,2	19,0
SERVICES MARCHANDS	162949	8,5	20,4	24,7	3,5	11,2	5,4	2,4	0	0	2,7	29,2
LOCATION CREDIT-BAIL IMMOBILIER	4131	0,2	26,4	24,3	1,5	7,7	3,9	0	0	0	12,2	23,1
ASSURANCES	32215	1,6	22,4	36,0	1,9	15,3	12,2	0	0	1,3	2,6	7,0
ORGANISMES FINANCIERS	154355	8,1	15,8	34,8	5,2	19,1	15,9	0,2	0	2,4	2,9	3,3
SERVICES NON MARCHANDS	114553	6,0	22,3	33,1	9,4	21,1	2,9	0	0	1,1	2,6	7,1
SANS REFERENCE	33749	1,7	24,6	20,8	1,8	10,4	6,2	0,3	0	0,1	2,2	33,0
TOTAUX	1902464	100,0	32,3	22,8	2,9	11,7	7,0	1,5	0	0,3	2,6	18,4

Source : Ministère des Affaires Sociales

TABLEAU 6 - PRINCIPAUX RATIOS 1978-1983

ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS

	1978	1979	1980	1981	1982	1983
NOMBRE D'ENTREPRISES	3 497	3 435	3 321	3 212	3 053	2 807
PRODUCTION HT en métropole *en milliards de Francs*	103,0	113,0	129,4	146,3	160,0	158,8
PRODUCTION HT hors métropole *en milliards de Francs*	14,9	15,7	18,9	24,3	32,6	39,2
SALARIÉS	717 900	673 000	662 690	641 867	609 274	564 829
RÉMUNÉRATIONS des SALARIÉS *en milliards de Francs*	28,6	30,0	33,8	37,4	40,2	40,9
INVESTISSEMENTS BRUTS *en milliards de Francs*	4,1	4,5	5,5	6,2	6,8	6,5
INVESTISSEMENTS NETS de cessions *en milliards de Francs*	3,1	3,5	3,0	4,9	5,4	5,3

Source : Enquête EAE. (DAEI-MELATT)

TABLEAU 7

LES PLUS MAUVAIS SCORES DES SYNDICATS EN 1982 et 1984

SYNDICATS	5 PLUS MAUVAIS SCORES 1984		5 PLUS MAUVAIS SCORES 1982	
. C G T	33-Services marchands aux entrep.	9,9%	37- Organismes financiers	15,8%
	37-Organismes financiers	12,3%	32- Postes et télécommunications	15,9%
	26-Commerce de gros non aliment.	13,4%	26- Commerce de gros non alimentaire	17,2%
	25-Commerce de gros alimentaire	16,1%	01- Agriculture	17,4%
	01-Agriculture	17,6%	05- Pétrole, gaz naturel	17,5%
. C F D T	29-Réparation et commerce de l'auto.	8,3%	21- Papier, carton	8,1%
	21-Papier-carton	9,6%	28- Commerce de détail non alimentaire	11,5%
	24-Bâtiment	10,7%	29- Réparation et commerce de l'automobile	11,7%
	26-Commerce de gros non aliment.	11,6%	25- Commerce de gros alimentaire	12,0%
	27-Commerce de détail aliment. / 28-Commerce de détail non aliment.	12,5%	24- Bâtiment	12,2%
. C G T - F O	10-Verre	5,2%	10- Verre	4,0%
	13-Fonderie et travail des métaux	6,8%	32- Postes et télécommunications	5,0%
	07 Métaux ferreux	7,6%	13- Fonderie et travail des métaux / 21- Papier, carton	5,8%
	14-Construction mécanique	8,0%		
	19-Cuirs, chaussures	8,4%	20- Bois, meubles, divers	6,5%
. C F E - C G C	20-Bois, meubles, divers / 34-Services marchands aux part. / 38-Services non marchands	3,0%	32- Postes et télécommunications	1,5%
			19- Cuirs, chaussures	2,2%
			20- Bois, meubles, divers	2,3%
	30-Hôtels, cafés, restaurants	3,3%	34- Services marchands aux particuliers	2,4%
	18-Textile, habillement	3,5%	38- Services non marchands	2,9%
. NON SYNDIQUES	17-Construction navale, aéronaut.arm.	1,9%	17- Construction nav., aéronautique, armement	2,6%
	05-Pétrole, gaz naturel	3,1%	16- Construction autombile	2,9%
	37-Organismes financiers	4,3%	37- organismes financiers	3,3%
	16-Construction automobile	4,5%	07- Métaux ferreux	3,6%
	07-Métaux ferreux	4,6%	10- verre	3,7%

Source : Ministère des Affaires Sociales

T A B L E A U 8

REPARTITION EN POURCENTAGE DES SUFFRAGES EXPRIMES PAR BRANCHE D'ACTIVITE SELON L'ORIGINE DES CANDIDATURES

Collège Ouvriers

NAP 14

1 9 8 2

BRANCHES D'ACTIVITE	SUFFRAGES EXPRI		C.G.T.	C.F.D.T	C.F.T.C	C.G.T. FO	C.G.C.	C.S.L.		U.C.T.	AUTRES SYNDIC.	NON SYNDIQ.
	NB	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
AGRICULTURE,SYLVICULTURE,PECHE	4123	0,3	28,3	19,3	2,3	11,3	0	0	0	4,0	0,8	33,8
INSD.AGRICOLES ET ALIMENTAIRES	65120	5,1	42,9	24,6	2,5	11,6	0	0,3	0	0,1	2,1	15,5
ENERGIE	9256	0,7	44,6	26,8	1,3	17,3	0,1	0	0	0	5,2	4,3
INDUSTRIE BIENS INTERMEDIAIRES	228046	18,0	55,1	22,2	2,5	7,2	0,2	0,5	0	0	1,1	10,8
INDUSTRIE BIENS D'EQUIPEMENT	317460	25,1	48,1	25,1	1,5	11,4	0,4	5,3	0	0	1,2	6,5
INDUSTRIE	137793	10,9	40,5	21,6	3,6	8,8	0	0,7	0	0	1,1	23,4
BATIMENT GENIE CIVIL ET AGRICOLE	63442	5,0	42,7	13,5	0,9	8,6	0,1	0,1	0	0	1,7	32,1
COMMERCES	98429	7,7	29,8	14,8	2,5	11,7	0,2	0,2	0	0,6	2,6	37,1
TRANSPORTS TELECOMMUNICATIONS	56067	4,4	37,3	16,6	2,0	15,2	0	0,2	0	0	14,3	14,1
SERVICES MARCHANDS	89191	7,0	27,7	25,1	4,1	11,8	0,4	3,4	0	0	2,2	24,9
LOCATION CREDIT-BAIL IMMOBILIER	2734	0,2	30,2	27,9	1,8	7,0	0	0	0	0	12,8	20,0
ASSURANCES	23714	1,8	27,5	41,4	2,2	16,3	2,0	0	0	1,3	3,1	5,7
ORGANISMES FINANCIERS	74320	5,8	20,3	41,9	4,9	19,4	2,6	0,1	0	4,3	3,5	2,5
SERVICES NON MARCHANDS	73633	5,8	27,6	32,0	7,4	24,9	0,3	0	0	1,2	1,4	4,9
SANS REFERENCE	19441	1,5	32,4	21,4	1,3	11,9	0,2	0,5	0	0,2	1,5	30,1
TOTAUX	1262772	100,0	41,1	24,0	2,8	11,8	0,4	1,8	0	0,4	2,2	15,0

Source : Ministère des Affaires Sociales

T A B L E A U 9

REPARTITION EN POURCENTAGE DES SUFFRAGES EXPRIMES PAR BRANCHE D'ACTIVITE SELON L'ORIGINE DES CANDIDATURES

Collège ouvriers

NAP 14

1 9 8 4

BRANCHES D'ACTIVITE	SUFFRAGES EXPRI		C.G.T.	C.F.D.T	C.F.T.C	C.G.T. F O	C.G.C.			FGSOA	AUTRES. SYNDIC.	NON SYNDIQ.
	NB	%	NB	NB	NB	NB	NB	NB	NB	NB	NB	NB
AGRICULTURE,SYLVICULTURE,PECHE	5044	0,4	1297	1222	230	513	37	0	0	370	38	1337
INSD.AGRICOLES ET ALIMENTAIRES	60609	5,2	22957	13844	1817	7593	0	0	0	57	1567	12774
ENERGIE	8262	0,7	3198	2353	235	1901	0	0	0	0	89	486
INDUSTRIE BIENS INTERMEDIAIRES	207285	18,0	107767	43961	5560	18024	306	0	0	7	7519	24141
INDUSTRIE BIENS D'EQUIPEMENT	261144	22,6	122078	61481	4784	35984	816	0	0	0	14514	21487
INDUSTRIE	135157	11,7	49153	27814	5218	15163	125	0	0	5	3112	34567
BATIMENT GENIE CIVIL ET AGRICOLE	50018	4,3	19348	6024	1169	5828	79	0	0	0	1189	16381
COMMERCES	101749	8,8	24877	15698	2550	16473	151	0	0	1152	3193	37655
TRANSPORTS TELECOMMUNICATIONS	69012	5,9	23205	12062	4978	13006	129	0	0	0	7327	8305
SERVICES MARCHANDS	79538	6,9	17158	19133	3404	10177	837	0	0	286	4063	24480
LOCATION CREDIT-BAIL IMMOBILIER	2713	0,2	619	486	42	437	0	0	0	0	248	881
ASSURANCES	21564	1,8	5641	7188	573	4477	1131	0	0	224	308	2022
ORGANISMES FINANCIERS	61684	5,3	8596	24927	3394	14468	1744	0	0	2881	3331	2343
SERVICES NON MARCHANDS	86520	7,5	22832	24800	7259	24531	286	0	0	1169	907	4736
SANS REFERENCE	398	0	15	240	0	0	0	0	0	0	0	143
TOTAUX	1150697	100,0	428741	261233	41213	168575	5641	0	0	6151	47405	191738

Source : Ministère des Affaires Sociales

T A B L E A U 10

EVOLUTION DE LA COUVERTURE CONVENTIONNELLE DE BRANCHE ENTRE 1981 ET 1985 SELON L'ACTIVITE ECONOMIQUE

ACTIVITES ECONOMIQUES NAP 40	Proportion d'établts. appliquant au moins une convention collective		Proportion de salariés couverts par au moins une convention collective	
	1 9 8 1	1 9 8 5	1 9 8 1	1 9 8 5
02 Industrie de la viande et du lait	89,4	93,5	90,0	97,1
03 Industrie des autres produits alimentaires	77,9	88,0	82,1	89,7
05 Production de pétrole et de gaz naturel	78,5	87,5	75,0	92,8
07 Minerais et métaux ferreux. Ière transform.de l'acier	89,2	95,9	91,5	91,4
08 Minerais, métaux et demi-produits non ferreux	92,1	91,9	90,4	95,5
09 Production de matériaux de constr.et minéraux divers	87,4	93,4	88,7	89,1
10 Industrie du verre	86,2	91,1	89,5	96,8
11 Chimie de base, fibres artificielles et synthétiques	93,7	96,6	93,5	98,8
12 Parachimie et industrie pharmaceutique	88,9	95,3	95,6	97,6
13 Fonderie et trav.des métaux	84,9	80,2	89,1	85,4
14 Construction mécanique	87,1	83,2	89,7	88,2
15 Construction électrique et électronique	87,3	85,1	94,8	93,3
16 Construction de véhicules auto. et d'autres matériels de transports terrestres	90,3	90,0	90,0	94,9
17 Construction navale et aéronautique, armement	81,1	78,8	78,6	88,1
18 Industrie textile et habillement	88,5	95,1	93,5	97,3
19 Industrie du cuir et de la chaussure	90,1	94,5	94,3	97,6
20 Bois, meubles, industr.diverses	79,8	82,6	85,0	87,2
21 Industrie du papier et du carton	89,3	92,2	90,3	92,3
22 Imprimerie, presse, édition	90,9	94,0	88,2	93,3
23 Industrie du caoutchouc et de la transf. des matières plastiques	89,5	96,4	96,7	98,5
24 Bâtiment, génie civil et agr.	77,5	74,8	(64,8)	(84,5)
25 Commerce de gros alimentaire	74,2	82,8	80,9	87,5
26 Commerce de gros non-aliment.	78,5	84,6	81,5	85,9
27 Commerce de détail alimentaire	75,8	89,6	83,9	92,8
28 Commerce de détail non-alim.	65,6	75,0	62,9	78,5
29 Réparation et commerce de l'auto	91,8	96,0	93,8	95,4
30 Hôtels, cafés, restaurants	47,3	54,3	52,5	59,2
31 Transports	83,8	91,0	86,0	91,6
33 Services marchands rendus principalement aux entreprises	59,7	78,3	50,6	76,0
34 Services marchands rendus principalement aux particuliers	72,7	87,1	72,0	90,2
35 Location, crédit-bail immobil.	63,6	83,6	60,3	69,3
36 Assurances	71,5	81,2	79,3	90,0
37 Organismes financiers	78,1	86,3	71,2	80,3
38 Services non marchands	71,8	70,4	61,9	76,8
TOUTES ACTIVITES	76,9	82,9	80,1	86,4

Source : Ministère des Affaires Sociales.

T A B L E A U 11

PROPORTION D'ETABLISSEMENTS APPLIQUANT AU MOINS UNE CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE ET PROPORTION DE SALARIES COUVERTS PAR TAILLE D'ETABLISSEMENT

TAILLE DES ETABLISSEMENTS	Etablissements		Effectifs	
	1981	1985	1981	1985
. de 10 à 49 salariés	74,9	81,3	72,7	79,0
. de 50 à 199 salariés	84,1	89,0	80,0	85,9
. de 200 à 499 salariés	89,2	92,5	85,7	90,1
. 500 salariés et plus	91,0	97,9	86,1	95,8
TOUTES TAILLES	76,9	82,9	80,1	86,4

Source : Ministère des Affaires Sociales.

T A B L E A U 12

REPARTITION DES ETABLISSEMENTS SELON LE CHAMP TERRITORIAL DES CONVENTIONS APPLIQUEES (1985)
(en pourcentage)

ACTIVITES ECONOMIQUES NAP 40	Proportion des Etablt. appliquant seules CC Nles *	Seules conven-tions infra nles*	Dispositif mixte
. Industrie de la viande et du lait	99,45	0,3	0,2
. Industries des autres produits aliment.	95,2	3,77	1
. production de pétrole et de gaz naturel	100	-	-
. Minerais et métaux ferreux, première transformation de l'acier	7	15,94	76,96
. Minerais, métaux et demi-produits non ferreux	21,5	1,1	77,34
. Production de matériaux de construc-tion et minéraux divers	92,7	5,1	2,2
. Industrie du verre	94,3	4,96	0,9
. Chimie de base, fibres artificielles ousynthétiques	99,1	0,9	-
. Parachimie et industrie pharmaceutique	99,93	-	0,06
. Fonderie et travail des métaux	5,6	13,50	80,84
. Construction mécanique	10,47	11,01	78,50
. Construction électrique et électronique	4,35	6,95	88,67
. Construction de véhicules automobiles et d'autres matériels de trans. terrestres	14,60	8,67	76,73
. Construction navale et aéronautique, armement	5,5	16,62	77,82
. Industrie textile et habillement	93,50	4,9	1,6
. Industrie du cuir et de la chaussure	99,20	0,8	-
. Bois, meubles, industries diverses	89,65	4,8	5,5
. Industrie du papier et du carton	50,1	6,03	43,87
. Imprimerie, presse, édition	94,21	1,41	4,33
. Industrie du caoutchouc et de la trans-formation des matières plastiques	92,9	1,1	6.-
. Bâtument, génie civil et agricole	58	22	20
. Commerce de gros alimentaire	97	2,60	0,4
. Commerce de gros non-alimentaire	71,6	15,29	13,11
. Commerce de détail alimentaire	87,81	1,45	0,3
. Commerce de détail non-alimentaire	74,14	22,75	3,1
. Réparation et commerce de l'automobile	95,05	1,36	3,6
. Hôtels, cafés, restaurants	64,78	34,50	0,7
. Transports	98,86	0,7	0,45
. Services marchands rendus principalement aux entreprises	90,2	2,3	7,5
. Services marchands rendus principalement aux particuliers	92	6,2	2
. Location, crédit-bail immobilier	87	4,3	8,8
. Assurances	26,73	38	35,26
. Organismes financiers	96,6	3,3	0,08
. Services non marchands	96,5	1,35	2,15
TOUTES ACTIVITES	75,6	9,4	15,0

* le pourcentage est calculé sur l'ensemble des établissements qui déclarent appliquer au moins unce convention collective dans le champ de l'enquête.

Source : Ministère des Affaires Sociales.

T A B L E A U 13

EVOLUTION DE LA COUVERTURE D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT ENTRE 1981 ET 1985 SELON L'ACTIVITE ECONOMIQUE

ACTIVITES ECONOMIQUES NAP 40	Proportion d'établts appliquant au moins 1 texte d'entreprise ou d'établissement		Proportion de salariés couverts par au moins 1 texte d'entreprise ou d'établissement	
	1981	1985	1981	1985
02 Industrie de la viande et du lait	15,5	25,0	29,4	43,7
03 Industrie des autres produits aliment.	10,0	16,9	28,4	37,9
05 Production de pétrole et de gaz naturel	55,3	53,6	43,8	76,3
07 Minerais et métaux ferreux. Première transformation de l'acier	22,4	41,0	53,4	72,7
08 Minerais, métaux et demi- produits non ferreux	29,8	48,3	50,8	73,2
09 Production de matériaux de construction et minéraux divers	12,4	19,0	18,7	32,8
10 Industrie du verre	17,7	23,3	45,9	63,7
11 Chimie de base, fibres artificielles et synthétiques	27,3	30,9	51,5	58,1
12 Parachimie et industries pharmaceutiques	15,3	28,6	35,4	52,0
13 Fonderie et travail des métaux	7,3	15,0	19,8	28,9
14 Construction mécanique	9,6	18,0	21,8	37,2
15 Construction électrique et électronique	18,5	30,0	34,0	57,2
16 Construction de véhicules automobiles et d'autres matériels de trans. terrestres	18,5	28,5	59,5	74,8
17 Construction navale et aéronautique, armement	24,8	34,4	55,9	80,3
18 Industrie textile et habillement	4,9	11,7	9,6	21,4
19 Industrie du cuir et de la chaussure	5,5	12,0	12,2	21,9
20 Bois, meubles, industries diverses	5,4	11,0	11,5	20,0
21 Industrie du papier et du carton	11,6	25,6	26,1	48,1
22 Imprimerie, presse, édition	9,6	15,2	20,1	27,4
23 Industrie du caoutchouc et de la trans. des matières plastiques	11,1	16,8	39,5	33,0
24 Bâtiment, génie civil et agricole	4,4	10,9	6,4	15,8
25 Commerce de gros alimentaire	8,2	12,6	13,1	21,1
26 Commerce de gros non alimentaire	8,0	16,8	11,5	23,6
27 Commerce de détail alimentaire	18,2	18,6	35,2	34,5
28 Commerce de détail non alimentaire	8,1	14,8	21,8	26,3
29 Réparation et commerce de l'automobile	3,8	11,4	13,6	18,5
30 Hôtels, cafés, restaurants	12,3	20,0	18,3	29,3
31 Transports	10,1	16,0	25,5	27,0
33 Services marchands rendus principalement aux entreprises	10,4	19,2	17,6	30,1
34 Services marchands rendus principalement aux particuliers	7,9	14,7	11,1	19,3
35 Location, crédit-bail immobilier	14,6	19,1	15,9	33,7
36 Assurances	36,2	64,3	41,6	77,7
37 Organismes financiers	38,7	46,5	46,5	46,5
38 Services non marchands	8,1	14,1	11,5	22,7
TOUTES ACTIVITES	9,9	17,7	24,2	35,4

Source : Ministère des Affaires Sociales.

TABLEAU 14

REPARTITION DES SALARIES SELON LE TYPE DE DISPOSITIF CONVENTIONNEL PAR SECTEURS D'ACTIVITES ECONOMIQUES (1985)

ACTIVITES ECONOMIQUES NAP 40	Dispositif intégr. (en propr-tion)	Dispositif exclusif de branche	Dispositif exclusif d'entrepr. (en propor.)
Industrie de la viande et du lait	44,-	55,18	0,8
Industrie des autres produits alimentaires	34,3	60,5	5,2
Production de pétrole et de gaz naturel	75,9	18,2	5,9
Minerais et métaux ferreux, première transformation de l'acier	72,6	26,-	1,4
Minerais, métaux et demi-produits non fer.	73,1	26,1	0,8
Production de matériaux de construction et minerais diinéraux divers	32,-	61,7	6,3
Industrie du verre	64,3	34,9	0,8
Chimie de base, fibres artificielles et synthétiques	57,7	41,6	0,7
Parachimie et industries pharmaceutiques	52,2	46,5	1,3
Fonderie et travail des métaux	28,9	70,3	0,8
Construction mécanique	37,-	61,6	1,4
Construction électrique et électronique	57,2	42,2	0,6
Construction de véhicules automobiles et d'autres matériels de trans.terrestres	74,9	24,9	0,2
Construction navale et aéronautique, armement	80,5	19,3	0,2
Industrie textile et habillement	21,5	77,6	0,9
Industrie du cuir et de la chaussure	21,2	77,5	0,3
Bois, meubles, industries diverses	20,5	77,4	2,1
Industrie du papier et du carton	47,4	47,5	5,1
Imprimerie, presse, édition	26,6	70,-	3,4
Industrie du caoutchouc et de la tranfor. des matières plastiques	33,1	66,5	0,4
Bâtiment, génie civil et agricole	15,9	83,1	1,-
Commerce de gros alimentaire	21,6	75,9	2,5
Commerce de gros non-alimentaire	22,2	73,4	4,4
Commerce de détail alimentaire	32,9	63,4	3,7
Commerce de détail non-alimentaire	23,2	67,5	9,3
Réparation et commerce de l'automobile	18,-	81,1	0,9
Hôtels, cafés, restaurants	23,3	59,4	17,3
Transports	2,6	92,8	4,6
Services marchands rendus principalement aux entreprises	24,-	64,5	11,5
Services marchands rendus principalement aux particuliers	16,5	78,8	4,7
Location, crédit-bail, immobilier	35,1	52,7	12,2
Assurances	70,1	21,1	8,8
organismes financiers	51,-	43,1	5,9
Services non marchands	16,7	72,3	11,-
TOUTES ACTIVITES	34,4	62	3,6

Source : Ministère des Affaires Sociales

TABLEAU 15

PROPORTION D'ETABLISSEMENTS APPLIQUANT AU MOINS UN TEXTE D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT ET PROPORTION DE SALARIES BENEFICIAIRES

TAILLE DES ETABLISSEMENTS	Etablissements		Effectifs	
	1981	1985	1981	1985
. de 10 à 49 salariés	7,7	14,8	8,0	15,4
. de 50 à 199 salariés	15,8	25,9	15,7	27,8
. de 200 à 499 salariés	29,5	45,0	29,1	46,1
. 500 salariés et plus	44,7	63,8	51,5	68,7
TOUTES TAILLES	9,9	17,7	24,2	35,4
dont : établissements de 50 salariés et plus	19,1	30,7	32,2	46,0

Source : Ministère des Affaires Sociales.

T A B L E A U 16

EVOLUTION DES VIDES CONVENTIONNELS ENTRE 1981 ET 1985 SELON L'ACTIVITE ECONOMIQUE

(Non couverture tant au niveau de la branche que de l'entreprise ou de l'établt.)

ACTIVITES ECONOMIQUES NAP		Etablissements non couverts		Salariés non couverts	
		1 9 8 1	1 9 8 5	1 9 8 1	1 9 8 5
02	Industrie de la viande et du lait	8,3	4,8	3,5	1,8
03	Industrie des autres produits aliment.	19,3	5,7	10,6	3,2
05	Production de pétrole et de gaz naturel	10,1	8,2	2,3	1,3
07	Minerais et métaux ferreux. Première transformation de l'acier	4,8	0,3	3,3	0,1
08	Minerais, métaux et demi-produits non ferreux	2,4	1,8	0,5	0,8
09	Production de matériaux de construction et minéraux divers	10,0	4,4	5,6	2,2
10	Industrie du verre	10,2	4,4	3,2	1,8
11	Chimie de base, fibres artificielles et synthétiques	5,3	2,4	1,0	0,5
12	Parachimie et industrie pharmaceutique	10,2	4,4	3,1	1,1
13	Fonderue et travail des métaux	10,8	3,7	6,3	1,7
14	Construction mécanique	9,2	3,2	4,4	1,2
15	Construction électrique et électronique	10,1	2,6	2,8	0,6
16	Construction de véhicules automobiles et d'autres matériels de trans.terrestres	8,0	2,5	1,1	0,2
17	Construction navale et aéronautique, armement	12,8	5,7	11,2	0,5
18	Industrie textile et habillement	10,4	4,1	5,7	1,5
19	Industrie du cuir et de la chaussure	9,3	4,7	4,4	1,4
20	Bois, meubles, industries diverses	17,7	13,3	10,9	8,1
21	Industrie du papier et du carton	9,6	6,2	4,3	2,1
22	Imprimerie, presse, édition	7,5	5,0	7,3	2,6
23	Industrie du caoutchouc et de la trans. des matières plastiques	9,7	1,9	2,9	0,7
24	Bâtiment, génie civil et agricole	16,5	6,4	12,0	3,4
25	Commerce de gros alimentaire	23,5	15,2	15,6	10,0
26	Commerce de gros non alimentaire	18,3	10,8	14,2	7,2
27	Commerce de détail alimentaire	20,0	9,0	8,7	3,6
28	Commerce de détail non alimentaire	29,8	19,6	23,0	12,7
29	Réparation et commerce de l'automobile	7,5	1,3	4,8	0,6
30	Hôtels, cafés, restaurants	44,9	34,5	36,7	26,5
31	Transports	13,0	6,4	7,8	3,3
33	Services marchands rendus principalement aux entreprises	34,5	13,7	39,5	11,7
34	Services marchands rendus principalement aux particuliers	19,4	7,9	16,2	4,5
35	Location, crédit-bail immobilier	27,3	10,7	26,4	18,2
36	Assurances	6,6	1,5	5,8	0,5
37	organismes financiers	2,3	5,3	1,7	3,4
38	Services non marchands	22,4	22,4	29,1	13,4
	TOUTES ACTIVITES	18,3	9,5	11,0	4,4

Source : Ministère des Affaires Sociales.

T A B L E A U 17

PROPORTION DE SALARIES NON COUVERTS PAR UNE CONVENTION OU UN ACCORD DE BRANCHE, NI PAR UNE CONVENTION OU UN ACCORD D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT EN 1985 SELON L'ACTIVITE ECONOMIQUE ET LA TAILLE DE L'ETABLISSEMENT.

ACTIVITES ECONOMIQUES NAP 40		De 10 à 49 salariés	De 50 à 199 sal.	De 200 à 499 sal.	500 et plus	Toutes tailles
02	Industrie de la viande et du lait	5,6	1,4	0,0	0,0	1,8
03	Industrie des autres produits aliment.	6,1	3,0	1,4	0,0	3,2
05	Production de pétrole et de gaz natur.	12,3	3,4	0,0	0,0	1,3
07	Minerais et métaux ferreux. Première transformation de l'acier	0,0	0,8	0,0	0,0	0,1
08	Minerais et métaux et demi-produits non ferreux	0,0	3,9	0,0	0,0	0,8
09	Production de matériaux de construct. et minéraux divers	4,1	1,7	0,0	0,0	2,2
10	Industrie du verre	6,9	2,8	4,0	0,0	1,8
11	Chimie de base, fibres articifielles et synthétiques	2,7	0,9	0,0	0,0	0,5
12	Parachimie et industries pharmaceutiques	6,2	0,5	0,7	0,0	1,1
13	Fonderie et travail des métaux	4,0	0,9	0,0	0,0	1,7
14	Construction mécanique	2,5	1,1	0,6	0,0	1,2
15	Construction électrique et électron.	3,2	0,7	0,6	0,0	0,5
16	Construction de véhicules automobiles et d'autres matériels de transports terrestres	2,7	1,2	0,0	0,0	0,2
17	Construction navale et aéronautique, armement	8,4	2,5	0,0	0,0	0,5
18	industrie textile et habillement	4,0	1,0	0,3	0,0	1,5
19	Industrie du cuir et de la chaussure	3,1	1,7	0,0	0,0	1,4
20	Bois, meubles, industries diverses	14,2	5,3	2,2	0,0	8,1
21	Industrie du papier et du carton	7,8	2,3	0,0	0,0	2,1
22	Imprimerie, presse, édition	5,0	1,5	1,1	0,0	2,6
23	Industrie du caoutchouc et de la trans. des matières plastiques	2,3	1,0	0,0	0,0	0,7
24	Bâtiment, génie civil et agricole	5,8	1,2	0,8	0,0	3,4
25	Commerce de gros alimentaire	44,2	5,6	1,7	0,0	10,0
26	Commerce de gros non alimentaire	10,2	3,5	3,0	0,0	7,2
27	Commerce de détail alimentaire	8,5	1,3	0,0	0,0	3,6
28	Commerce de détail non alimentaire	17,8	12,7	2,6	0,0	12,7
29	Réparation et commerce de l'autimobile	0,8	0,6	0,0	0,0	0,6
30	Hôtels, cafés, restaurants	32,4	20,8	5,2	0,0	26,5
31	Transports	5,3	2,6	1,1	0,0	3,3
33	Services marchands rendus principalement aux entreprises	13,5	13,2	8,7	0,0	11,7
34	Services marchands rendus principalement aux particuliers	7,4	3,9	4,2	0,0	4,5
35	Location, crédit-bail immobilier	5,6	19,2	37,4	0,0	18,2
36	Assurances	1,3	1,7	0,0	0,0	0,5
37	Organismes financiers	6,0	6,5	3,0	0,0	3,4
38	Services non marchands	21,4	9,7	0,0	0,0	13,4
	TOUTES ACTIVITES	9,1	3,7	1,6	0,0	4,4

Source : Ministère des Affaires Sociales.

T A B L E A U 18

SALAIRES ANNUELS NETS OFFERTS PAR SECTEUR D'ACTIVITE POUR L'ENSEMBLE DES SALARIES
POUR L'ENSEMBLE DES SALARIES ET POUR LES HOMMES DE 1980 A 1985 ET ECARTS BTP/AUTRES SECTEURS.

Salaire annuel net	1980	1981	1982	1983	1984	1985	Effectifs 85
ENSEMBLE	54.442	62.902	70.095	76.849	81.949	87.069	11.877
.Industrie	55.282	63.550	70.665	77.410	82.345	87.244	4.740
.Bâtiment, Travaux Publics	45.746	52.768	58.640	64.504	68.395	72.286	1.201 (10,1 %)
.Transports	60.114	70.318	78.586	85.781	91.863	97.733	713
.Commerces	51.697	59.189	65.860	72.492	77.723	82.621	1.697
.Services	57.064	66.541	74.367	81.415	86.820	92.617	3.257
ECART BTP/ENSEMBLE EN %	*16,0*	*16,1*	*16,3*	*16,1*	*16,5*	*17,0*	
ECART BTP/INDUSTRIE EN %	*17,2*	*17,0*	*17,0*	*16,7*	*16,9*	*17,1*	
HOMMES	59.874	69.032	76.899	84.469	90.212	95.786	7.593
. Industrie	61.344	70.382	78.257	85.649	91.220	96.592	3.324
. Bâtiment/Travaux Publics	45.817	52.870	58.760	64.672	68.532	72.393	1.131 (14,9 %)
. Transports	61.426	71.928	80.414	87.778	94.247	100.205	601
. Commerces	58.833	67.181	75.104	82.721	88.767	94.406	1.183
. Services	68.960	80.246	89.310	98.612	105.591	112.616	1.353
ECART BTP/ENSEMBLE (%)	*23,5*	*23,4*	*23,6*	*23,5*	*24,0*	*24,4*	
ECART BTP/INDUSTRIE (%)	*25,3*	*24,9*	*24,9*	*24,5*	*24,9*	*25,0*	

Source : INSEE
Economie et Statistique n° 186 Mai 1986.

T A B L E A U 19

EVOLUTION DU SALAIRE MOYEN DES OUVRIERS DU B.T.P.
DE 1983 A 1984 SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

NOMBRE OUVRIERS	Salaire 1983	Salaire 1984	Evolution 84/83	Ecart en 84 au sal.dans les Ets. > 1000 salariés
. 1 Ouvrier	49.990	53.496	7,0	27,2
. 2 à 5	54.318	58.367	7,5	20,5
. 6 à 9	57.647	61.741	7,1	15,9
. 10 à 19	59.634	63.633	6,7	13,4
. 20 à 49	60.804	64.672	6,4	12,0
. 50 à 99	61.531	65.537	6,5	10,8
.100 à 299	62.573	65.955	5,4	10,2
.300 à 499	65.951	70.084	6,3	4,6
.500 à 999	67.053	70.438	5,0	4,1
.1000 et +	69.056	73.456	6,4	-
ENSEMBLE	59.798	63.840	6,8	

Source : CNRO - Echantillon de 340.000 OUVRIERS.

T A B L E A U 20

EVOLUTION DU SALAIRE MOYEN DES OUVRIERS DU B.T.P.
DE 1983 A 1984 PAR SECTEUR D'ACTIVITE

ODE APE	Salaire 1983	Salaire 1984	Evolution 84/83	Ecart au salaire le plus élevé
106-CONST. META	64.725	69.379	7,2	- 1,2
510-TERRES EAUX	61.123	64.695	5,8	- 7,8
511-TRANS ELECT	61.102	65.666	7,5	- 6,5
512-INFRAST GEN	62.205	65.107	4,7	- 6,5
513-CHAUSSEES	61.775	64.112	3,8	- 8,7
530-OSSATURES	64.856	69.348	6,9	- 1,2
531-INST INDUST	66.334	70.206	5,8	0
540-INST ELECTR	62.891	66.555	5,8	- 5,2
550-CONST INDUS	65.972	69.981	6,1	- 0,3
560-MACONNERIE	56.319	60.299	7,1	-14,1
570-GENIE CLIMA	62.682	66.491	6,1	- 5,3
571-MENUISERIE	58.134	62.532	7,6	-10,9
572-PLOMBERIE	58.462	62.199	6,4	-11,4
573-FINITIONS	60.569	64.541	6,6	- 8,1
ENSEMBLE	59.798	63.840	6,8	- 9,6

Source : CNRO - Echantillon de 340.000 Ouvriers.

T A B L E A U 21

EVOLUTION DU SALAIRE MOYEN DES OUVRIERS DU B.T.P. DE 1983 A 1984 PAR QUALIFICATION

COEFFICIENT HIERARCHIQUE	Salaire 1983	Salaire 1984	Evolution 84/83	Ecart salaire 84 au salaire Maître-Ouvrier	Ecart salaire 84 au salaire OHQ
. MANOEUVRE	45.630	49.264	8,0	- 36,7	- 33,0
. O.S.	57.260	61.193	6,9	- 21,4	- 16,8
. O.Q.	59.530	63.745	7,1	- 18,1	- 13,3
. O.H.Q.	69.280	73.539	6,1	- 5,6	-
. MAITRE OUVRIER	73.966	77.870	5,3	-	-
ENSEMBLE	59.798	63.840	6,8	- 18,0	13,2

Source : CNRO - Echantillon de 340.000 Ouvriers.

T A B L E A U 22

DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL DES OUVRIERS.

A C T I V I T E S (Nouvelle nomenclature) (*)	AVRIL 1985	JUIL. 1985	OCT. 1985
ENSEMBLE DES SECTEURS NON AGRICOLES	38,95	39,10	39,10
. Bâtiment, génie civil et agricole	39,40	39,75	39,75
. Industrie, non compris le Bâtiment	38,50	38,70	38,70
. Industrie, y compris le Bâtiment	38,65	38,90	38,90
. Commerces	39,55	39,50	39,50
. Minerais et métaux ferreux. Première transformation de l'acier	37,60	37,55	37,75
. Minerais, métaux et demi-produits non ferreux	38,20	38,15	38,15
. Production de matériaux de construction et minéraux divers	39,30	39,30	39,15
. Construction mécanique	38,75	38,95	38,90
. Construction électrique et électronique	38,15	38,25	38,30
. Construction de véhicules automobiles et d'autres matériels de transport terrestre	37,65	38,65	38,85
. Bois, meubles, industries diverses	38,95	39,05	39,05
. Transports	39,90	39,90	39,90

SOURCE : Bulletin mensuel de l'Institut national de la Statistique et des Etudes économiques (INSEE).
Précédente référence : année 1982-1984 : suppl.n°494 du 25.01.85.

(*) Les résultats de l'enquête que nous publions sont établis sur une base 100 en avril 1985. De même, les regroupements d'activité sont faits désormais à partir de la nomenclature d'activités et de produits 1973 (NAP 73) et non plus sur la nomenclature 1959 modifiée.

T A B L E A U 23

DUREE ANNUELLE ET HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL OFFERTE EN 81 ET 82 POUR LES OUVRIERS.

	Ensemble			10 à 49 salariés			50 à 199 salariés			200 à 499 salariés			500 salariés et +		
	1981	1982	Ecart en %	1981	1982	Ecart en %	1981	1982	Ecart en %	1981	1982	Ecart en %	1981	1982	Ecart en %
. BTP annuelle	1911	1838	3,92	1924	1848	3,95	1908	1832	3,98	1896	1825	3,74	1897	1816	4,24
. Ensemble annuelle	1888	1821	3,54	1920	1849	3,69	1890	1823	3,54	1867	1806	3,26	1860	1792	3,65
. BTP hebdo				41,63	40,46	2,9	41,24	40,07	2,9	41,11	39,88	2,86	41,05	39,92	2,75
. Ensemble hebdo				41,59	40,53	2,54	40,97	39,96	2,46	40,61	39,64	2,38	40,34	39,38	2,37

SOURCE : Enquête ACEMO - Durée du travail, Ministère du Travail.

T A B L E A U 24

LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES OUVRIERS DU BATIMENT, GENIE CIVIL ET AGRICOLE.

			TOUS SECTEURS	
	Octobre 1978	Mars 1984	Octobre 78	Mars 84
.CHAMPS :				
Nombre d'ouvriers en milliers	1260	976		
% parmi l'ensemble des salariés	83,9	81,9	42,4	38,6
.TEMPS DE TRAVAIL				
-% en équipes alternantes	(-)	0,5	14,8	14,9
-% ayant un contrôle d'horaire de type automatique (pointeuse, autre)	3,7	3,1	30,3	25,0
-% n'ayant pas 48 heures consécutives de repos par semaine	*	3,2		12,1
-% travaillant plus de 50 nuits par an	(-)	1,0	6,6	9,5
-% travaillant plus de 25 dimanches par an	(-)	0,3	5,1	4,5
.CONTRAINTES DE RYTHME DE TRAVAIL				
-% ne pouvant interrompre leur travail	(-)	27,0	33,2	30,1
-% utilisant une machine (ou véhicule ou installation entièrement automatisée	*	3,3		13,5
-% subissantune cadence de type automatique (1)	(3)	3,6	17,6	16,3
-% ayant un travail répétitif (2) avec un cycle inférieur à une minute	*	3,6		9,6
.EFFORTS PHYSIQUES				
% pour lesquels l'exécution du travail leur impose de :				
- rester longtemps debout	74,4	78,0	66,5	67,3
- rester longtemps dans une autre posture pénible ou fatigante à la longue	38,9	45,7	26,3	26,2
- porter ou déplacer des charges lourdes	58,6	61,8	35,1	37,3
- subir des vibrations ou secousses	22,6	25,7	14,2	16,3
- ne pas quitter le travail des yeux	*	13,7		25,5

	Octobre 1978	Mars 1984	TOUS SECTEURS Octobre 78	Mars 84
.BRUIT.				
Quand une personne placée à 2 ou 3 mètres d'eux leur adresse la parole (en %) :				
- ne peuvent l'entendre	5,2	4,3	7,1	5,9
- l'entendent SI elle élève la voix	21,3	18,4	29,5	26,8
- l'entendent MAIS subissent, par ailleurs, de temps en temps des bruits très forts ou très aigus	27,7	28,1	18,0	18,9
Déclarent être empêchés de parler par (en %)				
- l'exigence du travail	2,4	2,1	6,8	6,6
- l'interdiction	3,6	0,3	3,8	3,1
- le poste isolé	4,0	4,1	6,4	7,5
Ouvriers ayant un quelconque empêchement de parler, y compris le bruit	29,1	27,9	44,5	42,3
.TEMPERATURE perçue au poste de travail (en %)				
- souvent ou toujours très élevée	34,0	26,6	29,1	23,7
- souvent ou toujours très basse	43,0	39,9	23,2	24,5
- souvent très élevée et souvent trop basse	30,4	23,5	14,3	11,8
.HYGIENE ET SECURITE Ont fait état de (en %)				
- saleté	61,0	63,8	44,6	44,3
- humidité	47,8	52,0	23,7	24,6
- courants d'air	73,0	78,6	43,1	47,0
- odeurs désagréables (non posée en 1984)	26,7		32,5	
- risques infectieux	*	8,4		10,6
Respirent :				
- des fumées	11,6	13,2	20,0	21,7
- des poussières	68,5	72,4	47,7	49,9
- des toxiques	18,6	18,4	22,5	22,6
Manipulent ou sont en contact avec des produits toxiques ou nocifs	19,1	20,3	20,9	21,9
Risquent :				
- des blessures sur machines	29,2	28,3	33,6	32,7
- de faire une chute grave	68,2	63,7	29,7	26,8
- des accidents de circulation pendant le travail	29,2	30,8	29,7	24,0
- d'être atteints par la projection ou la chute de matériaux ou d'objets	*	55,3		28,0

* Questions non posées en 1978 (1) Travail à la chaîne ou déplacement automatique d'un produit ou cadence automatique d'une machine.

(2) Travail consistant à répéter continuellement une série de gestes ou d'opérations.

TABLEAU 25

TAUX D'ENTREES, DE SORTIES ET DE TURN-OVER SELON L'ACTIVITE ECONOMIQUE EN 1981

Etablissements de 50 salariés et plus

ACTIVITÉS ECONOMIQUES	Taux d'entrées	Taux de sorties	Taux de turn-over	Indice des effectifs(1)
01. Agriculture, sylviculture, pêche	Non significatif	Non significatif	Non significatif	Non significatif
02. Industrie de la viande et du lait	29,0	29,2	29,1	99,8
03. Industrie des autres produits alimentaires	36,0	35,6	35,8	100,4
04. Production de combustibles minéraux solides et cokéfaction	Non significatif	Non significatif	Non significatif	Non significatif
05. Production de pétrole et de gaz naturel	11,8	12,7	12,3	99,1
06. Électricité, gaz et eau	13,2	13,5	13,4	99,6
07. Minerais et métaux ferreux. Première transformation de l'acier	6,3	11,5	8,9	94,8
08. Minerais, métaux et demi-produits non ferreux	8,7	10,1	9,4	98,6
09. Production de matériaux de construction et minéraux divers	11,4	16,3	13,9	95,1
10. Industrie du verre	9,0	13,4	11,2	95,6
11. Chimie de base, fibres artificielles et synthétiques	7,8	13,7	10,7	94,1
12. Parachimie et industrie pharmaceutique	16,5	17,5	17,0	99,1
13. Fonderie et travail des métaux	12,6	16,8	14,7	95,7
14. Construction mécanique	11,8	15,7	13,8	96,0
15. Construction électrique et électronique	11,3	13,3	12,3	97,9
16. Construction de véhicules automobiles et d'autres matériels de transport terrestre	7,0	11,9	9,4	95,1
17. Construction navale et aéronautique, armement	11,5	9,1	10,3	102,4
18. Industrie textile et habillement	11,7	17,3	14,5	94,4
19. Industrie du cuir et de la chaussure	11,4	16,1	13,7	95,2
20. Bois, meubles, industries diverses	17,1	20,8	18,9	96,3
21. Industrie du papier et du carton	13,0	17,4	15,2	95,5
22. Imprimerie, presse, édition	20,0	21,7	20,6	97,8
23. Industries du caoutchouc et de la transformation des matières plastiques	9,2	13,5	11,3	95,7
24. Bâtiment, génie civil et agricole	25,3	28,5	26,9	96,7
25. Commerce de gros alimentaire	36,3	35,7	36,0	100,6
26. Commerce de gros non alimentaire	25,2	25,6	25,4	99,6
27. Commerce de détail alimentaire	54,2	54,5	54,4	99,6
28. Commerce de détail non alimentaire	45,9	46,2	46,0	99,6
29. Réparation et commerce de l'automobile	25,6	26,3	26,0	99,3
30. Hôtels, cafés, restaurants	75,9	71,2	73,5	104,6
31. Transports	22,4	22,5	22,5	99,9
32. Postes et télécommunications	Non significatif	Non significatif	Non significatif	Non significatif
33. Services marchands rendus principalement aux entreprises	56,2	51,1	53,6	105,0
34. Services marchands rendus principalement aux particuliers	51,8	47,7	49,8	104,1
35. Location, crédit-bail immobilier	26,9	23,4	25,1	103,5
36. Assurances	17,0	15,2	16,1	101,9
37. Organismes financiers	15,6	14,6	15,1	101,0
38. Services non marchands	23,8	20,9	22,4	102,9
Ensemble des activités	**22,7**	**24,1**	**23,4**	**98,5**
DONT :				
U02 à U07 — INDUSTRIE y compris bâtiment et travaux publics.	*14,5*	*17,8*	*16,1*	*96,6*
U02 à U06 — INDUSTRIE non compris bâtiment et travaux publics.	*12,8*	*16,2*	*14,5*	*96,5*
U08 à U13 — TERTIAIRE MARCHAND	*40,1*	*38,2*	*39,1*	*101,9*
U02 — Industries agricoles et alimentaires	*33,4*	*33,2*	*33,3*	*100,2*
U03 — Énergie	*12,4*	*13,1*	*12,7*	*99,2*
U04 — Industrie des biens intermédiaires	*10,0*	*14,6*	*12,3*	*95,4*
U05 — Industrie des biens d'équipement	*10,0*	*13,1*	*11,5*	*96,9*
U06 — Industrie des biens de consommation	*14,4*	*18,4*	*16,4*	*96,0*
U08 — Commerces	*40,2*	*40,4*	*40,3*	*99,8*
U09 — Transports et télécommunications	*22,6*	*22,6*	*22,6*	*100,0*
U10 — Services marchands	*52,6*	*48,5*	*50,5*	*104,0*

(1) — Base 100 au 31 décembre de l'année précédente.

Source : *Service des Études et de la Statistique du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle* « Déclarations des mouvements de main d'œuvre ».

TABLEAU 25bis

TAUX D'ENTREES, DE SORTIES ET DE TURN-OVER SELON L'ACTIVITE ECONOMIQUES EN 1982
Etablissements de 50 salariés et plus

ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES	Taux d'entrées	Taux de sorties	Taux de turn-over	Indice des effectifs (1)
01. Agriculture, sylviculture, pêche	Non significatif	Non significatif	Non significatif	Non significatif
02 Industrie de la viande et du lait	32,9	32,2	32,5	100,7
03. Industrie des autres produits alimentaires	41,0	41,8	41,4	99,1
04. Production de combustibles minéraux solides et cokéfaction	Non significatif	Non significatif	Non significatif	Non significatif
05. Production de pétrole et de gaz naturel	17,0	18,5	17,8	98,5
06. Électricité, gaz et eau	15,9	14,1	15,0	101,8
07. Minerais et métaux ferreux. Première transformation de l'acier	6,9	9,5	8,2	97,3
08. Minerais, métaux et demi-produits non ferreux	11,2	13,2	12,2	98,1
09. Production de matériaux de construction et minéraux divers	12,5	16,4	14,4	96,1
10. Industrie du verre	13,7	15,6	14,6	98,1
11. Chimie de base, fibres artificielles et synthétiques	11,3	15,5	13,4	95,8
12. Parachimie et industrie pharmaceutique	20,9	20,4	20,7	100,5
13. Fonderie et travail des métaux	16,4	18,7	17,5	97,7
14. Construction mécanique	14,6	18,1	16,3	96,5
15. Construction électrique et électronique	14,7	15,4	15,0	99,3
16. Construction de véhicules automobiles et d'autres matériels de transport terrestre	10,2	11,2	10,7	99,0
17. Construction navale et aéronautique, armement	13,2	11,6	12,4	101,6
18. Industrie textile et habillement	16,6	17,7	17,2	98,9
19. Industrie du cuir et de la chaussure	16,9	17,4	17,2	99,5
20. Bois, meubles, industries diverses	20,1	22,5	21,3	97,6
21. Industrie du papier et du carton	17,7	17,9	17,8	99,8
22. Imprimerie, presse, édition	23,7	25,0	24,4	98,7
23. Industries du caoutchouc et de la transformation des matières plastiques	13,8	15,8	14,8	98,0
24. Bâtiment, génie civil et agricole	22,8	27,2	25,0	95,7
25. Commerce de gros alimentaire	41,0	41,1	41,0	99,9
26. Commerce de gros non alimentaire	29,6	29,3	29,5	100,3
27. Commerce de détail alimentaire	60,5	59,0	59,7	101,5
28. Commerce de détail non alimentaire	52,2	50,8	51,5	101,4
29. Réparation et commerce de l'automobile	26,1	26,5	26,3	99,5
30. Hôtels, cafés, restaurants	70,2	67,7	68,9	102,5
31. Transports	27,6	25,2	26,4	102,4
32. Postes et télécommunications	Non significatif	Non significatif	Non significatif	Non significatif
33. Services marchands rendus principalement aux entreprises	40,5	38,3	39,4	102,2
34. Services marchands rendus principalement aux particuliers	55,3	51,8	53,6	103,5
35. Location, crédit-bail immobilier	25,4	23,5	24,4	101,9
36. Assurances	17,8	17,1	17,5	100,7
37. Organismes financiers	18,0	16,1	17,0	102,0
38. Services non marchands	24,3	21,7	23,0	102,5
Ensemble des activités	**24,8**	**25,3**	**25,0**	**99,5**
DONT :				
U02 à U07 — INDUSTRIE y compris bâtiment et travaux publics.	*17,3*	*19,1*	*18,2*	*98,1*
U02 à U06 — INDUSTRIE non compris bâtiment et travaux publics.	*16,4*	*17,9*	*17,1*	*98,5*
U08 à U13 — TERTIAIRE MARCHAND	*40,3*	*38,4*	*39,3*	*101,9*
U02 — Industries agricoles et alimentaires	*37,9*	*38,2*	*38,1*	*99,7*
U03 — Énergie	*16,4*	*16,6*	*16,5*	*99,8*
U04 — Industrie des biens intermédiaires	*13,3*	*15,7*	*14,5*	*97,5*
U05 — Industrie des biens d'équipement	*13,1*	*14,4*	*13,7*	*98,7*
U06 — Industrie des biens de consommation	*19,0*	*20,0*	*19,5*	*99,0*
U08 — Commerces	*45,8*	*44,9*	*45,3*	*100,9*
U09 — Transports et télécommunications	*27,7*	*25,2*	*26,5*	*102,5*
U10 — Services marchands	*47,4*	*44,8*	*46,1*	*102,6*

(1) — Base 100 au 31 décembre de l'année précédente.

Source : *Service des Études et de la Statistique du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.* « Déclarations des mouvements de main-d'œuvre »

T A B L E A U 26

TAUX DE ROTATION SUR LE BASSIN DE NANCY.

VARIABLES		SORTIE 1981	ENTREE 1982	TURN OVER-82	SORTIE 1982	ENTREE 1983	TURN OVER-83
NOMBRE SALARIES		23.9	16.0	20	28.5	15.7	22.1
TAILLE ENTREPRISES	<10 Salaries	25.5	22.6	24.5	28.5	23.4	25.9
	10-50	24.9	16.0	20.5	26.5	18	22.3
	50-100	22	16.6	19.3	36.8	11.7	24.2
	100-200	13	9.9	11.5	18.1	13.0	15.6
	>200	27.1	13.6	20.4	32.8	9.8	21.3
AGES OUVRIERS	<20 Ans	50.4	48.1	49.3	57.7	48.5	53.1
	21-25	35.7	27.2	31.4	36.2	26.7	31.5
	26-35	24.3	14.3	19.3	28.4	13.9	21.1
	36-50	20.1	11.3	15.7	22.3	11.5	16.9
	>50	17.3	6.4	11.9	25.0	6.0	15.5
ANCIENNETE DES OUVRIERS DANS L'ENTREPRISE	<2 Ans	23.8	26.1	25	26.7	5.0	15.9
	3-5	9.1	4.4	6.8	14.8	3.6	9.2
	6-9	7.7	1.7	4.7	14.6	1.7	8.2
	10-15	5.7	2.2	3.9	11.6	1.9	6.8
	>15	10.1	1.4	5.8	12.9	1.7	7.3
HEURES W ANNUEL OUVRIERS		913	1 054	-	1 067	950	-
TEMPS DE TRAVAIL (Heures/An)	<600	51.7	31.0	41.4	67.0	36.3	51.7
	601-1200	39.0	19.0	29	50.7	30.7	40.7
	1201-1500	28.4	13.2	20.8	30.2	18.0	24.1
	1501-1800	13	13.3	13.2	13.6	9.9	11.9
	>1800	9.5	10.6	10	11.8	5.6	8.7
NATIONALITE DES OUVRIERS	ETRANGERS	24.2	13.9	19.0	11.8	15.4	13.6
	FRANCAIS	26.6	18.3	22.5	30.4	17.8	24.1
TYPE D'EMPLOYEUR	ARTISANS	22.0	18.6	20.3	27.7	16.9	23.7
	ENTREPRISES	24.9	14.6	19.8	29.0	15.0	22.0
CORPS D'ETAT	GROS OEUVRE	23.0	12.3	17.7	32.2	14.3	23.3
	SECOND OEUVRE	25.0	19.3	22.2	29.1	19.2	24.2
	GENIE CIVIL	24.5	14.7	19.6	24.8	13.5	19.2
	AUTRES	33.9	19.4	26.7	37.2	19.7	28.5
QUALIFICATION DES OUVRIERS	APPRENTIS	0	0	0	0	0	0
	MANOEUVRES	39.9	17.9	28.9	35.6	40	37.8
	O.S	32.3	69.5	50.9	58.0	11.2	34.6
	O.Q	25.2	9.4	17.3	24.0	16.8	20.4
	O.H.Q.	15.0	4.7	9.9	16.4	8.0	12.2
	MAITRES.OUVR.	0	0	0	17.6	0	0.8
MODE DE PAIEMENT	HORAIRE	24.6	17.3	20.9	26.4	17.4	21.9
	MENSUEL	41	10.0	25.5	30.4	24.6	27.5
	A LA TACHE	32.3	15.3	23.8	53.8	14.5	34.2

u : % des mouvements sur l'effectif de chaque variable

SOURCE : LABORATOIRE LOGEMENT NANCY.

T A B L E A U 27

POIDS DES MOTIFS DANS LES SORTIES D'EFFECTIFS DANS L'EST DE LA FRANCE.

	1981	1982	1983	Δ1981-1982	Part relative dans sorties 81-82
. Nombre de licenciements autorisés BTP	3.574	3.740	3.889	+ 4,6%	27,6%
. Nombre retraites nouvelles BTP	2.323	2.215	2.727	- 4,7%	17,1%
. Autre sorties (estimées)	7.085	7.566	ND	+ 6,7%	55,3%
TOTAL DES SORTIES	12.982	13.521	ND	+ 4,1%	100%
. Population salariée BTP	*50599*	*55.331*	*50.500*	*- 5,5%*	
. *Taux de sortie global/ An*	*22,1%*	*24,5%*	*ND*	*+10,9%*	
dont licenciements	*6,1%*	*6,8%*	*ND*	*+11,5%*	
dont Retraites	*4%*	*4%*	*ND*	-	
dont autres motifs	*12,1%*	*13,7%*	*ND*	*+13,2%*	

Source : Laboratoire Logement Nancy.

T A B L E A U 28

NOMBRE D'EMBAUCHES "FERMES" FAISANT SUITE A UNE MISSION D'INTERIM OU A UN CONTRAT A DUREE DETERMINEE SUR 1000 EMBAUCHES REALISEES EN 1982

SECTEURS D'ACTIVITE NAP 40	Embauches faisant suite à 1 contrat à durée dét.	Embauches faisant suite à 1 mission	Autres modes de re-crutement	TOTAL des embauches
. Industries de la viande et du lait	276	32	692	1000
. Autres industries alimentaires	197	43	760	1000
. Pétrole et gaz naturel	175	87	738	1000
. Minerais et métaux ferreux	154	112	734	1000
. Minerais et métaux non ferreux	141	120	739	1000
. Matériaux de constr., minéraux divers	144	41	815	1000
. Industrie du verre	254	12	734	1000
. Chimie de base, fibres artificielles	138	65	797	1000
. Parachimie et pharmacie	153	72	775	1000
. Fonderie et travail des métaux	196	80	724	1000
. Construction mécanique	172	63	765	1000
. Construction électrique	144	80	776	1000
. Matériel de transport terrestre	198	84	718	1000
. Construction navale et aéronaut.	252	87	661	1000
. Industrie textile et habillement	215	29	756	1000
. Industrie du cuir et de la chaussure	251	20	729	1000
. Bois, meubles, industries diverses	178	20	802	1000
. Papier-carton	270	62	668	1000
. Imprimerie, presse, édition	119	37	844	1000
. Caoutchouc et matières plastiques	201	84	715	1000
. Bâtiment, génie civil et agricole	94	26	880	1000
. Commerce de gros alimentaire	131	14	855	1000
. Commerce de gros non-alimentaire	88	32	880	1000
. Commerce de détail alimentaire	153	5	842	1000
. Commerce de détail non-alimentaire	90	5	905	1000
. Réparation et commerce de l'auto-mobile	60	16	934	1000
. Hôtels, cafés, restaurants	110	12	878	1000
. Transports	150	21	829	1000
. Services marchands rendus aux entreprises	76	32	892	1000
. Services marchands rendus aux particuliers	111	11	878	1000
. Location et crédit-bail immobilier	144	19	837	1000
. Assurances	117	17	866	1000
. Organismes financiers	116	17	867	1000
. Services non marchands	86	11	903	1000
INDUSTRIES (non compris BTP)	190	60	750	1000
SECTEUR TERTIAIRE (transports, commerces, services)	107	17	876	1000
ENSEMBLE DES ACTIVITES (du champ couvert)	135	34	831	1000

Source : Ministère du Travail.

TABLEAU 29

FORMATION : COMPARAISON ENTRE LE BTP ET L'ENSEMBLE DES SECTEURS

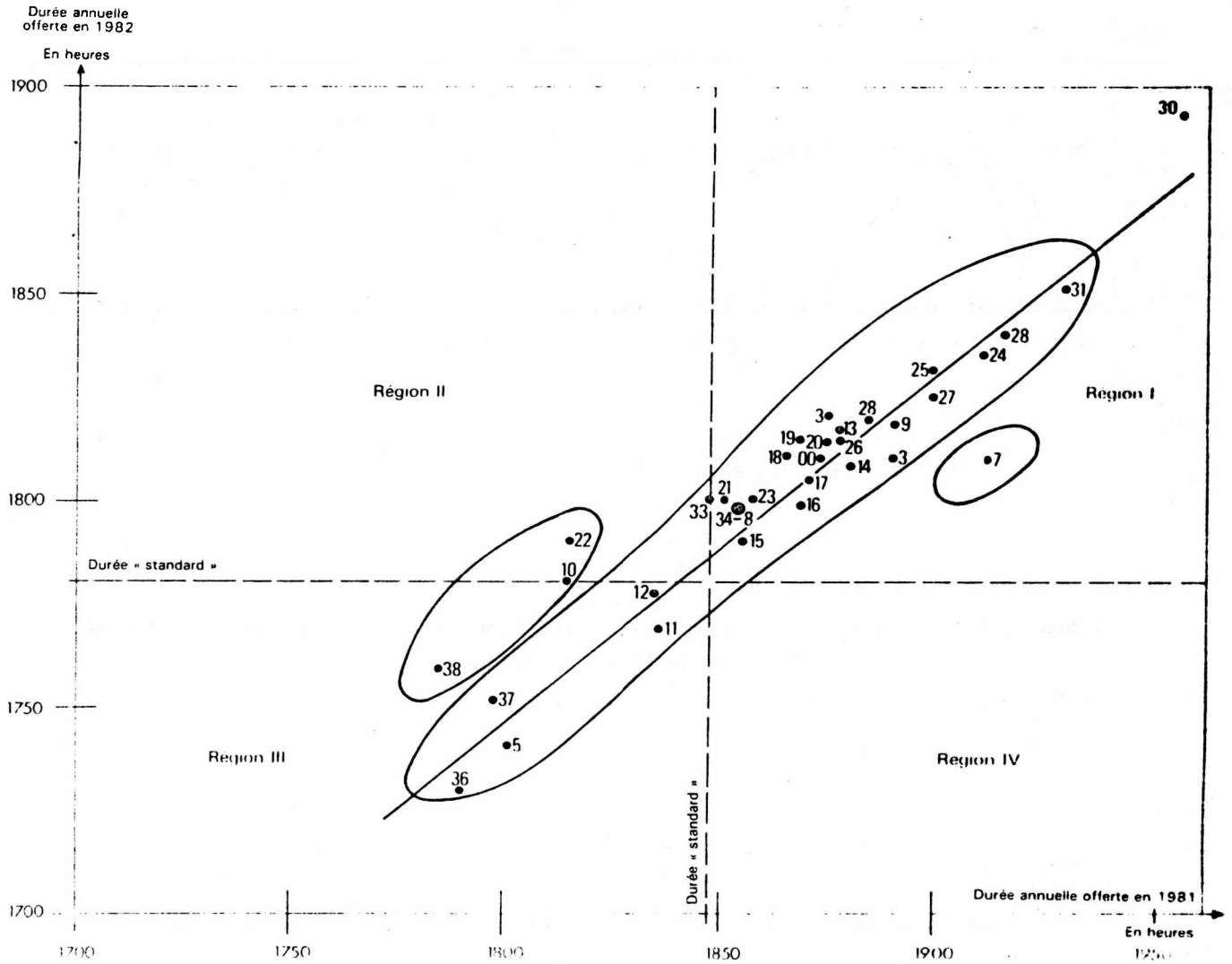
	Tous secteurs (1)	BTP
. Dépenses de formation 1982 (en millions de F.)	14.773	491
. Nombre de stagiaires 1982 (en milliers)	1.770	59
. Nombre d'heures de stage 1982 (en milliers)	95.700	5.153
réparties entre :		
- manoeuvres, OS, employés	59,3%	73%
- ETAM	26,0%	19%
- Ingénieurs, cadres	14,7%	8%
. Taux de participation financière 1982	1,96%	1,24%
. RATIOS :		
- en % de salariés ayant suivi un stage (82)	18,7%	5,6%
- durée moy.d'un stage (en h.)	54	87
- dépense/stagiaire (en F.)	8.300	8.300
- dépense/salarié du secteur (en F.)	1.600	500

(1) Données 1982 provisoires.

SOURCE : pour le BTP, GFC-BTP ; pour l'ensemble, CERG.

GRAPHIQUE 1

Répartition des activités économiques en NAP 40 selon la durée annuelle de travail en 1981 et 1982

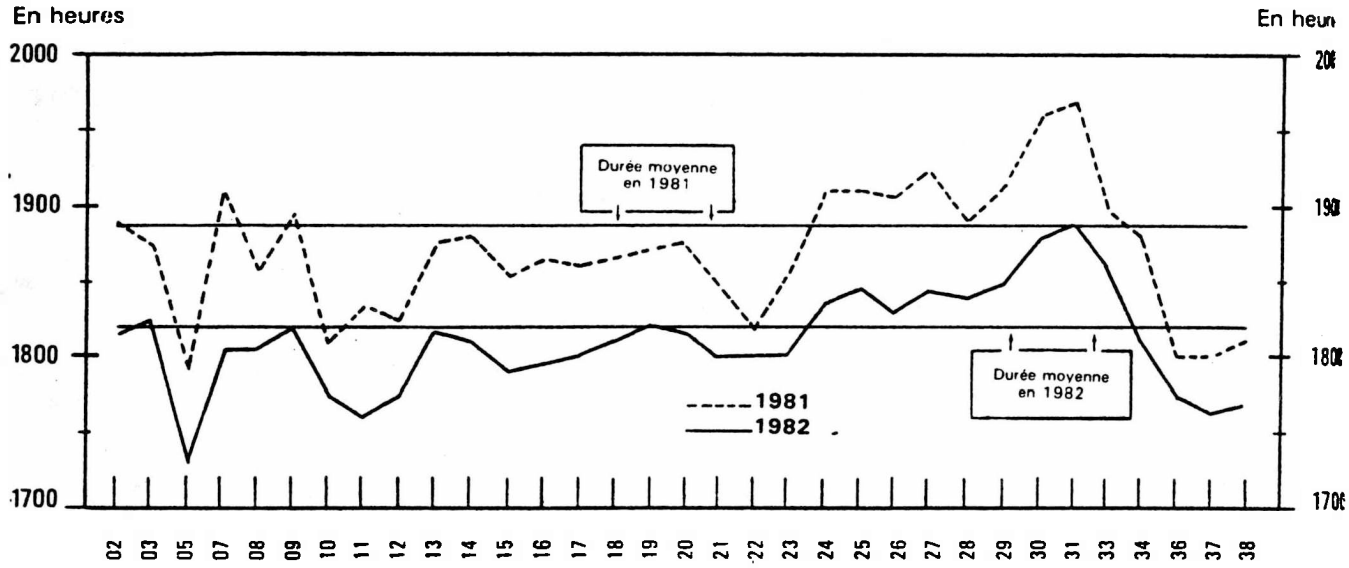


SOURCE : MINISTERE DU TRAVAIL.

GRAPHIQUE 2

Durée annuelle de travail des ouvriers en 1981 et 1982

par secteursd'activités

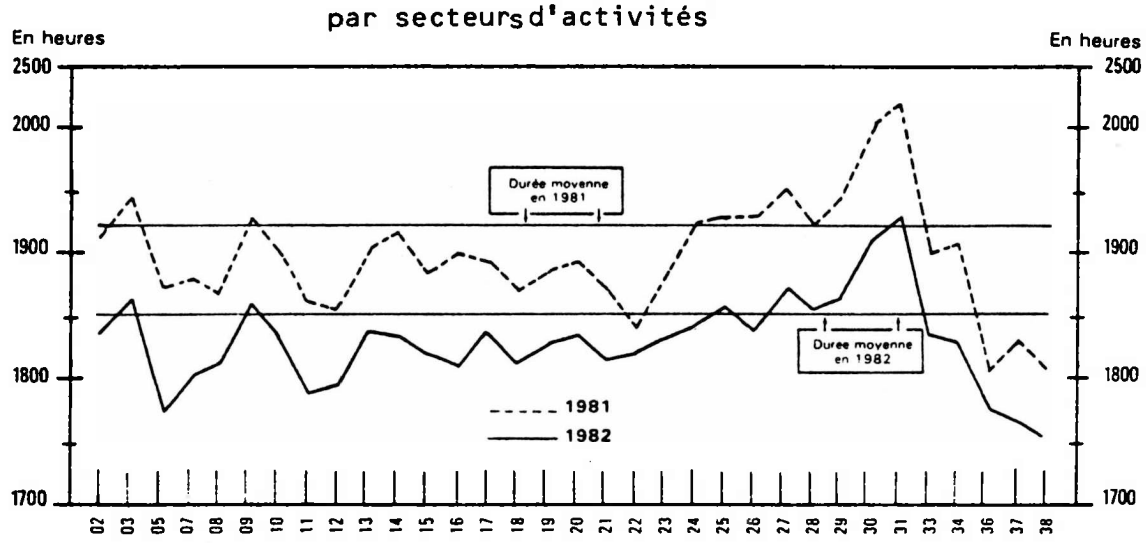


SOURCE : MINISTERE DU TRAVAIL.

GRAPHIQUE 3

Durée annuelle de travail des ouvriers en 1981 et 1982 dans les établissements de 10 à 49 salariés

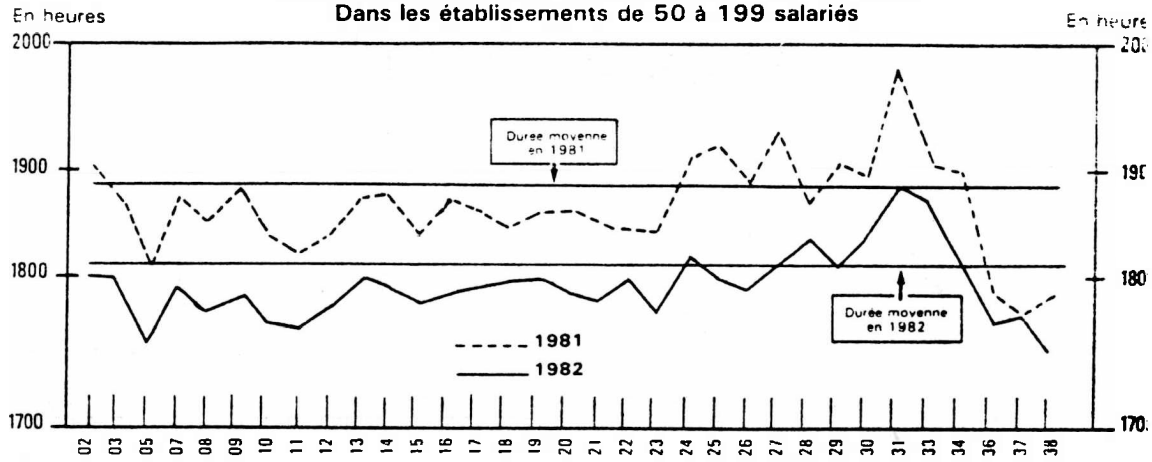
par secteursd'activités



SOURCE : MINISTERE DU TRAVAIL.

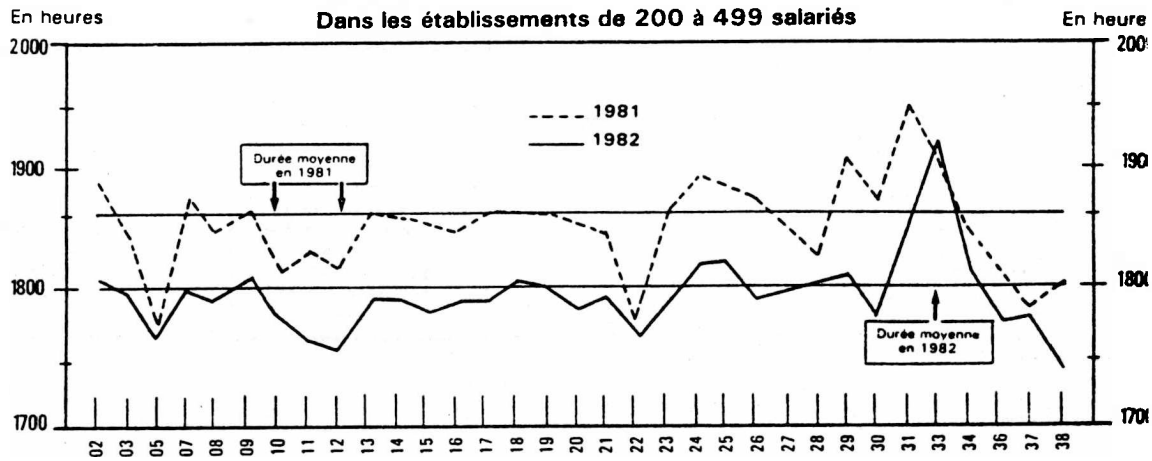
GRAPHIQUE 4

Durée annuelle du travail des ouvriers en 1981 et 1982
Dans les établissements de 50 à 199 salariés



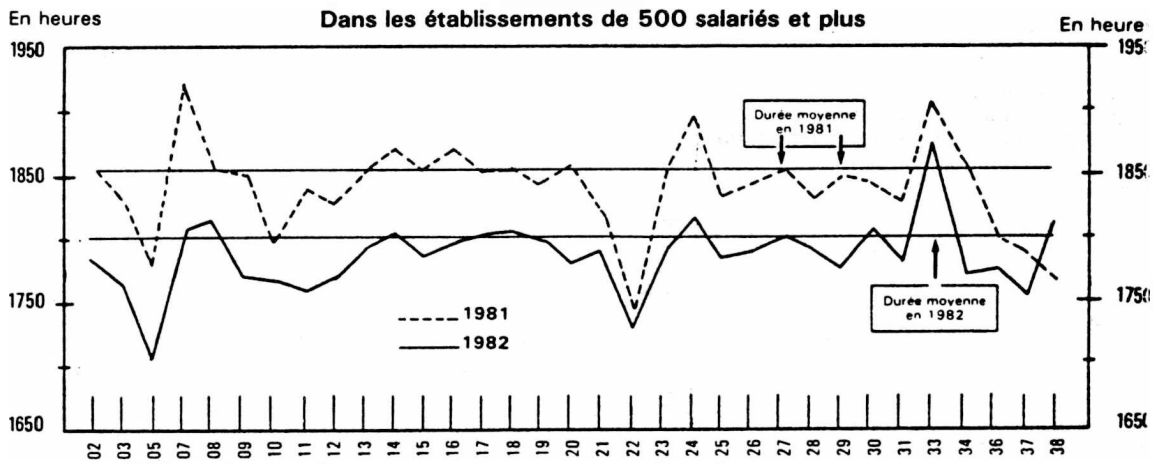
GRAPHIQUE 5

Dans les établissements de 200 à 499 salariés



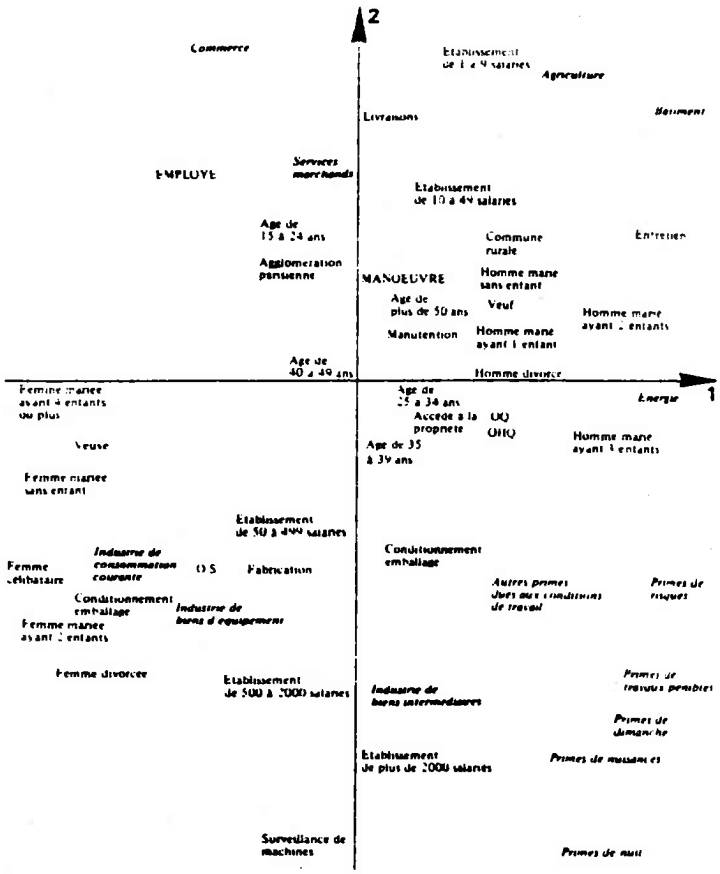
GRAPHIQUE 6

Dans les établissements de 500 salariés et plus

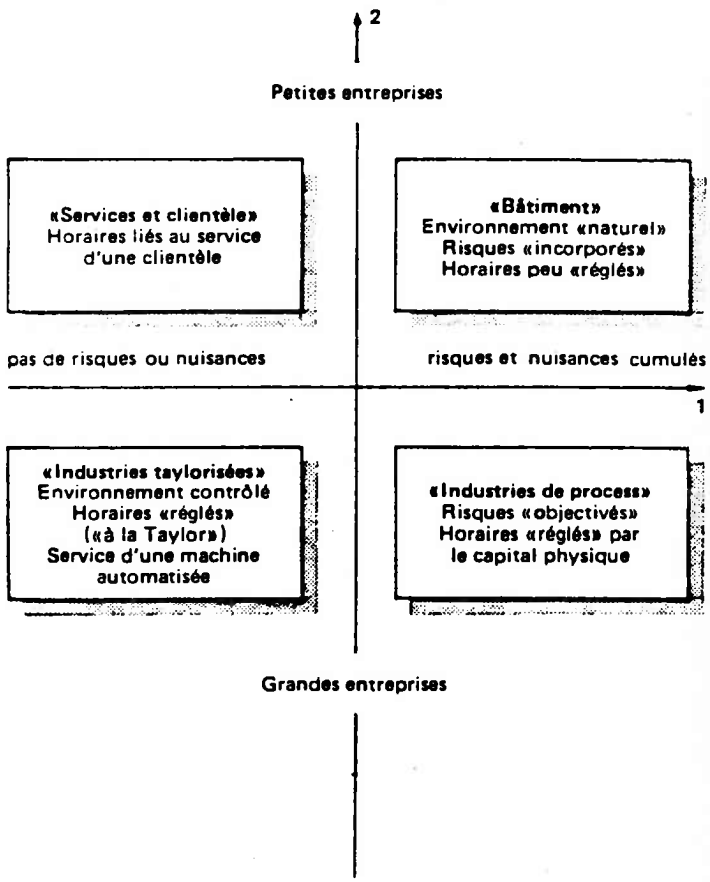


SOURCE : MINISTERE DU TRAVAIL.

GRAPHIQUE 7



GRAPHIQUE 8

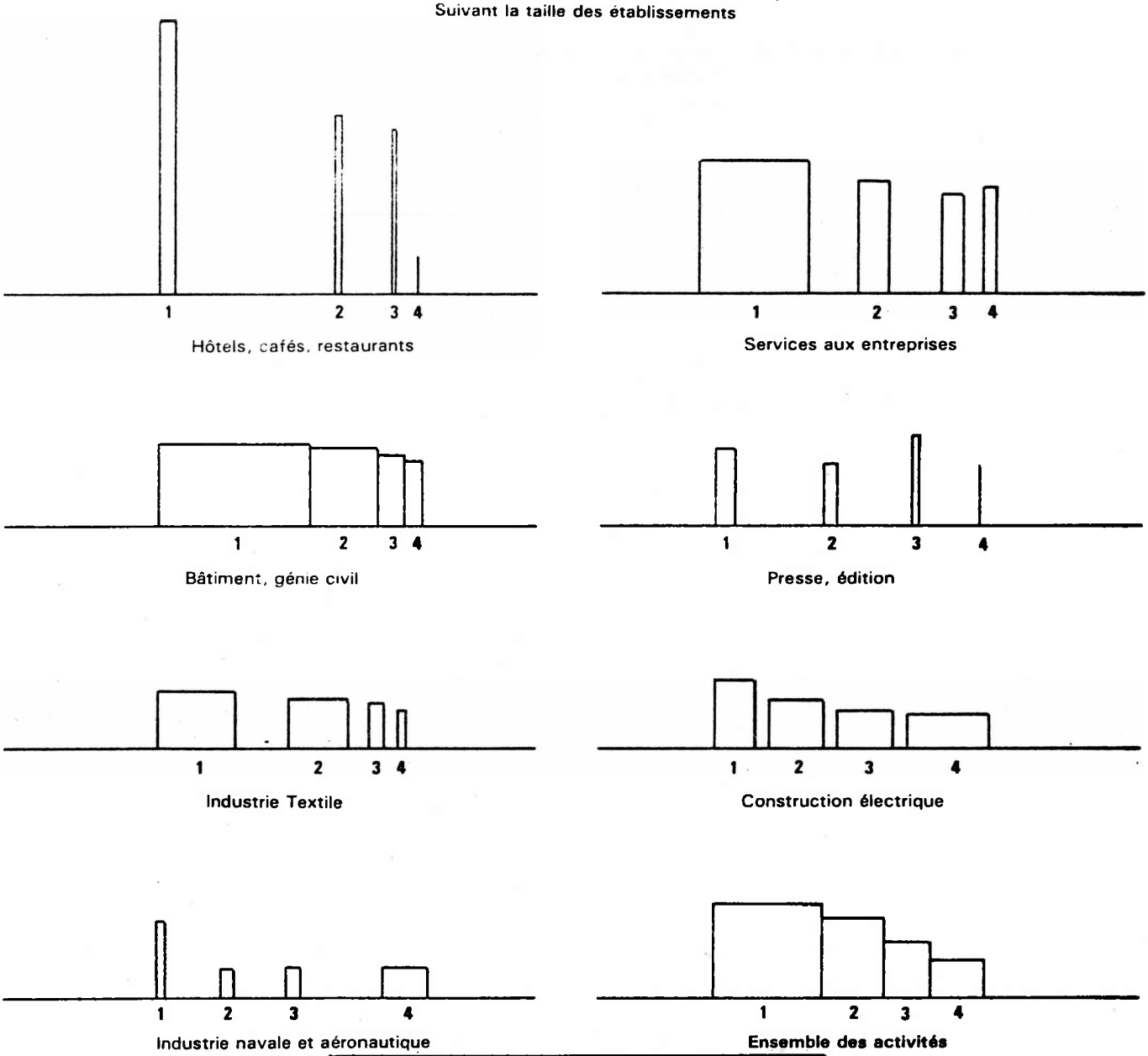


LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES OUVRIERS

Légende :
- les majuscules en maigre correspondent aux qualifications.
- les italiques en gras correspondent aux secteurs d'activité.
- les italiques en maigre correspondent aux différentes primes.

SOURCE : I N S E E.

Graphique 9A
Turn-over pour quelques activités économiques
Suivant la taille des établissements

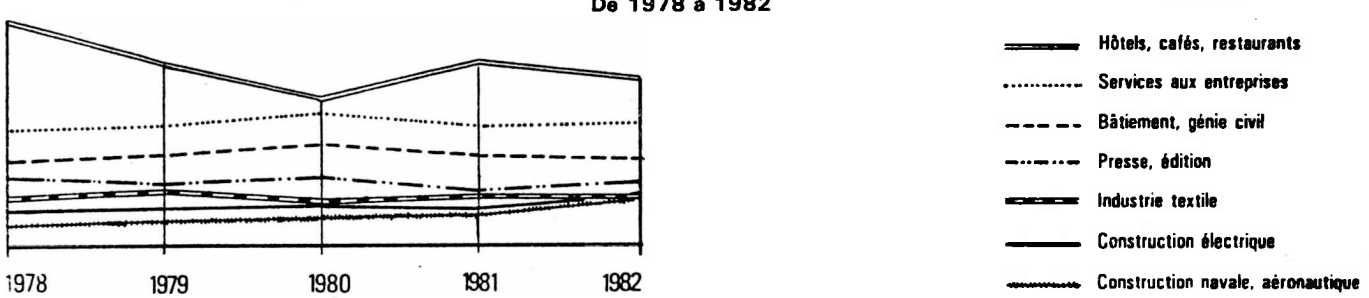


LÉGENDE

1 = 50 à 199 salariés
2 = 200 à 499 salariés
3 = 500 à 999 salariés
4 = 1000 salariés et plus

Echelle : 1 cm en ordonnée représente un turn-over annuel de 20%.

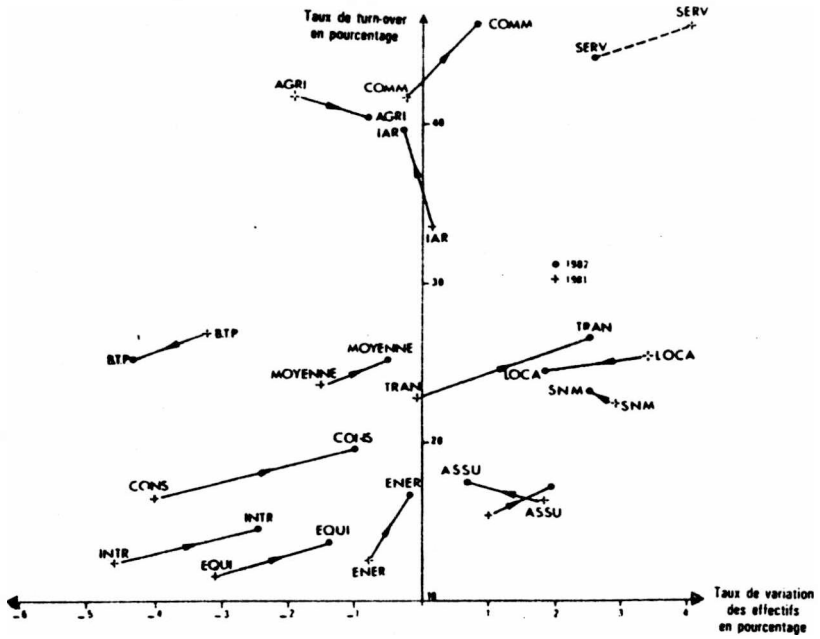
Graphique 9B
Turn-over pour quelques activités économiques
De 1978 à 1982



Source : *Service des Études et de la Statistique du Ministere du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle. « Declarations des mouvements de main d'œuvre ».*

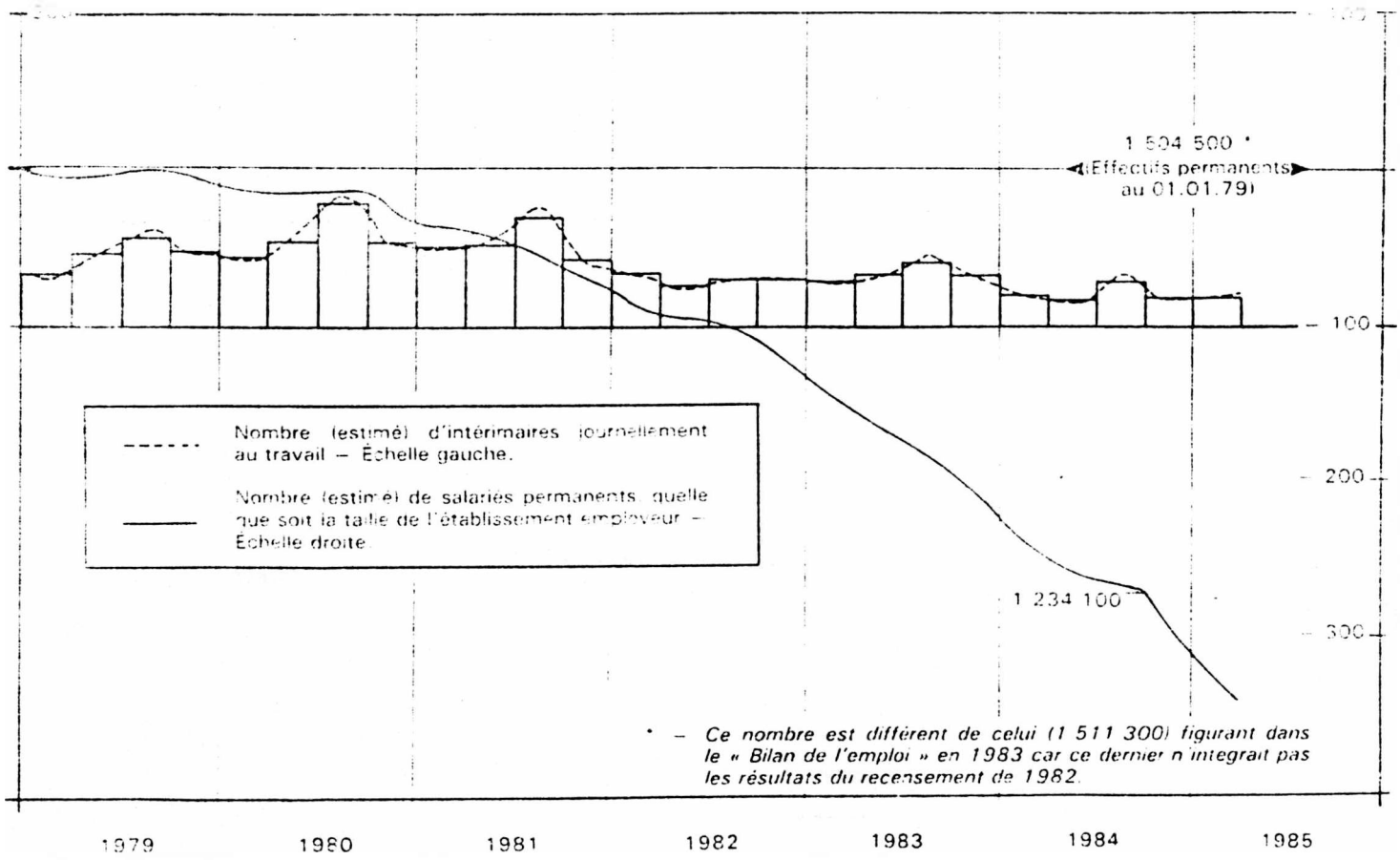
Graphique 10

Les secteurs en NAP 14 en évolution suivant leur taux de variation et leur taux de turn-over



SOURCE : MINISTERE DU TRAVAIL.

GRAPHIQUE 11 - EVOLUTION DE LA PART DES SALARIES INTERIMAIRES DANS LE BTP (1979-1981)



SOURCE : MINISTERE DU TRAVAIL.

CHAPITRE 2

LES POLITIQUES DE BRANCHE : LAISSER FAIRE LA CRISE OU REDUIRE SON COUT SOCIAL

Au début des années 80, l'ensemble des partenaires économiques et sociaux du secteur est convaincu de l'urgence de la situation. Les pertes d'emplois massives (-1/3 des effectifs salariés entre 74 et 86) ont bouleversé la structure démographique de la main-d'oeuvre tant du point de vue de la composition par nationalité - les licenciements ont plus touché les étrangers (tableaux 30a-30b)- que par âge (tableaux 31a-31b-31c).

En conséquence, les problèmes du renouvellement de la main-d'oeuvre et de la transmission des savoirs-faire se posent avec une particulière acuité, même si les licenciements ont déformé vers le haut la structure en qualification de la main-d'oeuvre ouvrière (tableaux 32a 32b)..

De plus les marchés se sont également transformé avec la baisse de la taille des opérations et leur faible standardisation ainsi que la montée des opérations de rénovation (tableaux 33-34) modifiant le type d'exigence de qualité et de technicité des produits et par là les qualifications requises de la main-d'oeuvre. Les politiques de formation sont donc interpellées dans un secteur où le niveau de formation initiale est particulièrement faible (tableau 35). Dans ce nouveau contexte économique la nécessité de lier stratégie économique et stratégie sociale afin de forger une nouvelle attractivité du secteur susceptible d'attirer et de stabiliser dans ce secteur une main-d'oeuvre jeune et qualifiée est à l'ordre du jour. C'est un tel objectif qui allait être au centre des politiques élaborées tant par les fédérations patronales que les fédérations syndicales et l'Etat. Mais des facteurs structurels économiques et sociaux allaient conduire ces politiques à prendre des formes très différentes dans le Bâtiment d'une part et dans les Travaux Publics d'autre part.

I. DE LA DIFFICULTE D'ELABORER UNE POLITIQUE DE BRANCHE DANS LE BATIMENT.

Comment élaborer *une* politique de branche alors que les différentes catégories d'entreprises ont été inégalement touchées par la crise, certaines spécialités et certaines tailles d'entreprise résistant mieux que d'autres (tableaux 36-37, 38a-38b).

C'est donc un appareil productif très hétérogène dominé par le poids des petites entreprises sinon des très petites entreprises qui caractérise le Bâtiment en 83-84 (tableaux 39-40).

Nous verrons dans le chapitre III que cette hétérogénéité qui se traduit également par une diversité de population salariée employée suivant les spécialités (tableaux 41a-41b) a conduit les entreprises à élaborer des stratégies d'entreprises très différenciées transversales aux tailles d'entreprises (1) plutôt centrées sur le type de marché et le type de traitement qu'elles font du facteur main-d'oeuvre.

1) La stratégie de la FNB : l'attentisme, base du compromis.

Aussi l'organisation professionnelle est-elle traversée par des courants qui bien que minoritaires peuvent à un moment donné paraître marquer de leur empreinte la politique de la FNB.

Globalement dans les premières années de la décennie 1980, la direction de la FNB a tenté d'élaborer une politique de compromis entre deux groupes d'entrepreneurs :

---

(1) Cf. E. CAMPAGNAC, M. CAMPINOS-DUBERNET, M. TALLARD : L'intervention des salariés dans le BTP, un enjeu dans les stratégies économiques (op. cit.).

. un courant plus "dynamique" animé par certaines grandes entreprises des PME performante axées sur la "stratégie d'offre" que l'on peut interpréter comme l'application au Bâtiment des politiques de flexibilité de l'outil de production en vue de répondre aux multiples facettes de la demande et de motivation des salariés à l'oeuvre dans l'industrie depuis quelques années. Ces entreprises qui ont souvent joué la carte de la technicité doivent l'assortir d'une politique de gestion de la main-d'oeuvre susceptible de stabiliser une main-d'oeuvre jeune et qualifiée. Elles pousseront donc à la mise en place d'une politique sociale professionnelle susceptible de réduire le coût social du licenciement de la main-d'oeuvre âgée et inadaptée et de rétablir l'attractivité du secteur. C'est ce courant qui sera dominant dans le groupe de stratégie industrielle du Plan (GSI n°8) dans les années 82-83 (cf. infra) et qui sera alors souvent l'interlocuteur des pouvoirs publics. Dans la période récente, ce courant apparaîtra comme traversé par des tendances plus ou moins libérales ou plus ou moins sociales.

. Un courant plus "immobile", dominant numériquement, constitué d'entreprises souvent touchées de plein fouet par la crise et qui tentent d'y répondre par une politique de sous-traitance en cascade dont le dernier maillon est le tâcheronnat, et une politique de main-d'oeuvre essentiellement centrée sur l'abaissement des coûts de main-d'oeuvre et des charges sociales afférentes.

Cet impossible compromis se traduira dans la période 1981-86 dans une certaine atonie contractuelle rompue seulement par des négociations de solidarité ou des négociations obligatoires (cf. supra). Mais l'Etat en tant que détenteur des clés de la politique du logement et plus largement de la construction (même s'il n'est pas comme dans les TP le client dominant) est un interlocuteur obligatoire de la FNB. C'est donc à la lumière de ces deux facteurs, division potentielle au sein de la FNB et rapport avec l'Etat, qu'il faut interpréter les différentes phases de la stratégie de la FNB d'ailleurs fortement articulées aux échéances politiques.

1.1. 1981-1982 : réduire le coût social des licenciements.

Après l'alternance politique de 1981, la FNB tentera dans une première période de jouer sur la politique sociale afin d'obtenir des engagements du nouveau gouvernement sur l'augmentation des crédits au financement du logement.

Cette première orientation de réduction des coûts sociaux des licenciements sera présente en deux occasions :

. dans des pourparlers engagés avec les pouvoirs publics pour la signature d'un contrat de solidarité de branche au niveau régional avec la Fédération Parisienne du Bâtiment qui aurait préfiguré un éventuel engagement au niveau national. En effet étant donné son importance et le poids relativement plus important des grandes entreprises en Ile de France, cette fédération est traditionnellement motrice de la politique sociale. Mais contre l'engagement de maintenir le niveau de l'emploi contenu dans le contrat de solidarité, la fédération patronale aurait voulu que l'Etat lui garantisse un marché en croissance de 3% par an ce que celui-ci refusa . C'est donc une politique du donnant/donnant où l'économique s'échange contre le social qui est tentée au niveau régional en 1982 et qui échoue en laissant mal augurer d'éventuelles négociations au niveau national.

La préparation de la signature d'un contrat Allocation de Solidarité Fonds National de l'Emploi (ASFNE) pour la branche entre les services de la FNB et de la FNTP et le ministère du travail. Selon un mécanisme que nous expliciterons plus en détail dans la 2ème partie de ce chapitre consacré aux Travaux Publics où un tel contrat a effectivement été signé (cf. infra), ce contrat supposait le versement par les entreprises d'une cotisation de 0,3% sur les salaires, permettant la mutualisation au niveau de la branche de la part entreprise. Alors que cette proposition était soutenue par le bureau de la FNB elle a été refusée par le conseil d'administration représentant les fédérations et les régions lors d'un vote certes majoritaire mais non unanime. Plusieurs questions subsistent encore aujourd'hui quant à ce désaveu ou ce renversement et on peut avancer quelques tentatives d'explication :

—> Ayant l'accord du bureau, le président de la FNB n'avait pas besoin de celui du conseil d'administration mais l'adhésion du bureau n'était pas unanime et un certain nombre de fédérations régionales importantes dominées par les petites entreprises s'étaient prononcées contre ; sans doute, le manque d'enthousiasme de l'instance dirigeante a-t-elle fait craindre le possible refus de se plier à cette surcotisation et les risques d'éclatement de l'organisation professionnelle qui y auraient été consécutifs.

—> A cette période (1981-1982) les sureffectifs, le besoin de renouveller une main-d'oeuvre âgée touchaient d'abord les grandes entreprises de gros oeuvre et les PME dominantes numériquement dans la FNB ont refusé de payer pour un problème qui ne les concernaient pas encore (tableau 36), alors que pour elle les ouvriers âgés étaient précisément les plus qualifiés dont elles ne voulaient pas se séparer.

—> Enfin, il faut également prendre en compte le système de représentation des adhérents de la FNB, en particulier du courant archaïque, de tradition certes paritaire mais aussi de résistance à l'action législative ou sociale de l'Etat . Ces entreprises ne pouvaient donc que refuser une charge supplémentaire due à un accord avec des pouvoirs publics dont ils abhoraient la couleur politique.

Ces deux échecs sonneront le glas des tentatives de politique de réduction du coût social des licenciements d'autant que l'intensification de la crise allait toucher également les PME et conduire à une rigidification de l'organisation professionnelle qui ne sortira de son inertie sociale qu'au sein du GSI où la fraction moderniste du patronat tentera d'élaborer avec les organisations syndicales et sous la houlette de l'Etat des propositions de stratégie sociale qui ne réussiront pas, faute de consensus dans l'organisation patronale, à trouver une issue en termes de négociation (cf. infra).

1.2. 1983-1984 : Une alliance économique avec les syndicats.

Cette période sera dominée par la prudence au niveau social et, devant la politique restrictive de l'Etat (plan de rigueur), de multiples pressions pour obtenir des financements. Arguant de l'accélération des pertes d'emplois (chute de 50 à 60.000 emplois par an en 1983 et 1984), le FNB tentera d'obtenir l'appui des syndicats dans ses démarches auprès des pouvoirs publics. Elle acceptera alors, en espérant y obtenir des engagements de financement, l'idée réclamée par les syndicats d'une rencontre tripartite afin de discuter de l'avenir du secteur et obtiendra la signature de 3 fédérations syndicales (CFTC, FO, CGC) sur un "protocole d'accord sur la situation de l'emploi dans la profession du Bâtiment". Dans ce constat uniquement économique, les signataires après avoir rappelé la baisse des mises en chantier de logement, font une série de propositions tendant à revaloriser la filière BTP dans l'économie et demandent aux pouvoirs publics de prendre les mesures nécessaires à une relance du secteur.

Bien que les 2 principales centrales syndicales aient refusé de signer ce constat devant l'absence de toute proposition sociale, ce document est significatif de cette période où l'économique et son corollaire de pression, par le moyen d'alliance inhabituels, sur l'Etat financeur, prend totalement le pas sur toute stratégie sociale, d'autant que l'action gouvernementale est alors marquée par la mise en oeuvre des lois Auroux auxquelles la FNB réagit alors très négativement (1) en les interprétant comme des extensions supplémentaires du pouvoir syndical dans les entreprises, lieu dont on a vu précédemment que le patronat du secteur voudrait traditionnelement tenir les syndicats éloignés.

1.3. 1985-1986 : L'option libérale.

Deux évènements marquants dominent le début de cette période :

. l'élection au dernier trimestre 1984 d'un nouveau président, présenté comme "l'avocat du libéralisme pour l'entreprise" à la

---

(1) Cf. M. DRESSEN et M. TALLARD, "L'expression des salariés dans le BTP : un effet limité" (CREDOC 1985).

(2) Le Moniteur, 25 Octobre 1985.

tête de la FNB.

. Les difficultés du pouvoir politique qui laissent prévoir une alternance en Mars 1986. Et c'est précisément la carte de cette alternance politique potentielle qu'allait jouer le nouveau président de la FNB en mettant en avant une politique ultra-libérale tant dans le domaine économique que dans le domaine social.

En proposant à son congrès ("convention") de Nice le 17 Octobre 1985, de transformer la FNB en "parti des bâtisseurs", lobby à l'américaine ou groupe de pression, c'est à dire

> "Une collectivité qui a conscience des problèmes dont elle a la charge, et est déterminée à défendre et à promouvoir ses causes, tout en prenant en compte l'environnement économique général et les intérêts supérieurs de la nation" (1)

le président de la FNB invite les entrepreneurs du Bâtiment à s'engager "selon leurs sensibilités propres et dans le cadre des principes clairement établis du libéralisme" (2) sur les listes de candidats aux élections. Les douze propositions qu'elle publie alors apparaîssent clairement comme destinées à être partie intégrante du programme du futur gouvernement. Elles s'articulent sur trois types de souplesses :

. fiscales afin d'orienter les financements vers le logement

. administratives et financières afin d'alléger les règlementations techniques et les charges sociales (modification de l'assiette Sécurité Sociale) ;

. sociales (suppression de l'autorisation administrative de licenciement, annualisation du temps de travail, modification de la législation concernant la conservation de contrats de travail en cas de transfert d'entreprises ou de marchés) afin de favoriser la flexibilité de l'emploi.

Dominée par l'échéance politique, cette période se caractérisera par l'*attentisme* social : sauf lorsque la loi l'y oblige

---

(1) Le Moniteur, 27 Septembre 1985 : entretien avec J. Brunier.
(2) Le Moniteur, 25 Octobre 1985.

(formation professionnelle) la FNB refusera de s'engager dans quelque négociation que ce soit allant même jusqu'à mettre en sommeil les organes paritaires comme la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi qui ne se réunira pas en 1985, et ne se pliant que formellement (du moins en 1984) aux obligations règlementaires de l'obligation annuelle de négocier dans les branches. Cet attentisme sera d'ailleurs clairement affirmé par le président de la FNB : "Avant toute initiative (de négociation avec les syndicats) nous avons besoin de connaître avec précision notre environnement économique pour les 2 ou 3 prochaines années" (1).

De plus, affirmant son option libérale au moment de l'alternance politique, la FNB fera fortement pression pour l'application rapide des mesures de dérèglementation sociale promises (suppression de l'AAL, ordonnance sur le travail différencié, refus d'engager des négociations sur le temps de travail dans le cadre de la loi Dellebarre mais attente d'une ordonnance supprimant l'obligation d'une négociation de branche encadrant la négociation d'entreprise).

1.4. Priorité à l'expérimentation sociale !

Une fois le nouvel environnement économique et social planté, on peut se demander si l'heure est venue pour une stratégie sociale de la Fédération patronale. Sans qu'il soit possible à la mi-1986 d'en indiquer avec précision le contenu, on peut tenter d'esquisser quelques tendances, d'autant que cette éventuelle nouvelle politique est marquée par l'arrivée d'une nouvelle personnalité non issue du secteur et ayant une image de marque de dialogue social à la direction des Affaires sociales (2).

- Accompagner la politique gouvernementale en lançant des campagnes en faveur de l'embauche et la formation des jeunes.

- S'appuyer sur une éventuelle reprise économique du secteur faisant suite à la nouvelle politique du logement pour tenter

---

(1) le Moniteur, 27 Septembre 1985 (op. cit.).

(2) Notice biographique : Ancien président du centre de Jeunes Dirigeants (CJD), ancien membre du Conseil Economique et Social, Dirigeant d'un groupe de l'Hôtellerie.

de réouvrir le dialogue social dans le but de réfléchir notamment à une politique des salaires, de formation, de qualification susceptibles d'attirer les jeunes dans le secteur, mais le contenu des propositions patronales en la matière est encore à définir.

- Favoriser l'expérimentation sociale, la faire remonter jusqu'aux organes dirigeants de la fédération et à partir d'une synthèse de ces expériences, élaborer une éventuelle politique sociale de branche. Loin de jouer un rôle moteur, la FNB parait opter clairement pour un rôle de *relais* qui pourra trouver une formalisation globale à échéance plus lointaine.

C'est donc à l'échelle d'une organisation professionnelle la mise en oeuvre du libéralisme social qui accompagne nécessairement le libéralisme économique qui est réaffirmé, dans les possibilités qu'il ouvre et les obligations qu'il crée.

> "Nous ne formulons qu'une revendication : le droit à l'expérimentation. Notre seule demande est : laissez nous innover, expérimenter .. la règlementation a toujours le temps de venir, la loi de suivre".
> (J.Brunier, Président de la FNB) (1).

> "Le libéralisme qui gagne, c'est celui qui prend des risques et c'est tout le contraire du corporatisme frileux qui n'est pas le monopole des fonctionnaires publics". (2).

Face à l'approfondissement de la crise du secteur et la faiblesse de la demande étatique l'objectif de rétablir l'attractivité du secteur afin de renouveler et stabiliser la main d'oeuvre qualifiée qu'une certaine fraction du patronat avait pu soutenir au sein du G.S.I. en 1982-83 ne pouvait être réalisé.

Dans ce contexte l'hétérogénéité de la FNB faisait échouer une politique sociale minimale axée sur la diminution du coût social des licenciements. La conjonction de ces éléments a conduit à un certain abandon d'un projet de branche concernant notamment le type de liaison stratégie économique-stratégie sociale, renvoyant aux entreprises

---

(1) Bâtiment-Actualité n°8, 30 Avril 1986.
(2) Editorial de Bâtiment-Actualité n°12, 25 Juin 1986.

la responsabilité d'élaborer ces projets. Le patronat du bâtiment paraît donc tenter, au milieu des années 1980 de faire sien les principes dominants depuis quelques années dans une bonne partie de l'appareil productif fondés notamment sur "le retour sur l'entreprise" et "l'homme, réserve de productivité". Mais pourra t-il faire l'économie de l'"aller" vers la branche, celle-ci déterminant les garanties collectives de base,que les autres secteurs industriels ont fait dans les décennies précédentes ?

2) L'action de l'Etat : encadrer la modernisation de l'appareil de production.

Dans la période 1981-86, l'action de l'Etat vis-à-vis du BTP connaîtra un certain nombre de fluctuations. Toutefois l'ensemble de la démarche des pouvoirs publics parait relever d'une logique globale où le désengagement financier notamment en termes de programmation de construction de logements se double d'une volonté d'accompagner socialement une restructuration du secteur jugée rapidement inévitable sinon souhaitable afin de mieux assurer les bases de la modernisation notamment du point de vue des techniques employées d'une part et de la qualification de la main-d'oeuvre d'autre part. Cette politique tentera de s'appuyer sur une alliance entre la fraction la plus moderniste du patronat (cf. infra) et les principales organisations syndicales qui agissent dans la dynamique sociale née de l'alternance politique. Elle se manifestera dans la multiplication des structures de concertation au sein du plan ou sous des formes ad-hoc et dans une finalisation BTP d'un certain nombre d'orientations politiques plus générales (Programmes prioritaires du Plan, loi de décentralisation, dispositifs de formation professionnelle, conventions FNE, etc...). sans prétendre en dresser un bilan exhaustif, on en rappellera ici les grandes lignes.

2.1. La politique sociale : inciter sans s'engager.

"Soutenir les nouvelles intitiatives prises par les partenaires sociaux par l'aménagement du cadre légal nécessaire et la mobilisation de certains moyens financiers. Cette action serait parallèle au soutien de l'activité du secteur" (1).

---

(1) Extrait d'un document préparatoire au Plan intermédiaire.

C'est bien dans cette démarche que se place la première période de l'action Etatique où dans la perspective d'une simple stabilisation des effectifs consécutive au soutien de l'activité, une forte incitation à l'ouverture de négociations sociales, notamment sur le statut, fut déployée, parallèlement à l'engagement de réflexions sur les transformations du cadre légal nécessitées par l'éventuelle création d'AMOF. Mais le passage du plan de relance au premier plan de rigueur et la diminution des crédits consacrés à la construction de logements qui l'accompagne allaient imposer à cette politique une inflexion certaine : La diminution des effectifs parait alors inévitable et c'est son accompagnement social qu'il faut plutôt aménager. C'est ainsi que d'une part, afin de laisser faire la restructuration, contrairement aux revendications syndicales, la circulaire Boulin loin d'être supprimée sera confirmée, et que d'autre part les divers ministères concernés tenteront de pousser à la signature d'une convention FNE pour la branche (qui n'aboutira que dans le TP). De plus, pour préparer l'avenir un effort important sera fait en matière de formation professionnelle notamment en faisant du BTP un des trois secteurs prioritaires d'intervention en 1983 qui se concrétisera après la réunion sous l'égide de la délégation à la Formation Professionnelle d'un groupe de travail, destiné à fixer les orientations du futur, par une augmentation substantielle des crédits affectés à la formation dans le secteur (+ 26% entre 1983 et 1984) et par la signature d'une convention Etat/GFC (22 Mai 1984) destinés à assurer sur la période 1983-88 la formation de 45.000 salariés du secteur. Par la suite, les dispositifs d'insertion de jeunes et de formation en alternance seront concrétisés dans le BTP par la signature de conventions Etat/Fédération Compagnonnique et Etat/CCCA, et la mise en place d'un groupe de travail destiné à réfléchir à l'avenir de l'apprentissage (Groupe Chiffrage). Mais pour autant les conséquences des mesures nationales d'insertion de jeunes sur l'appareil professionnel de formation ne seront pas toujours bien maîtrisées et paraissent avoir eu tendance à amplifier sa crise (1).

---

(1) AUVOLAT M. : "Vers de nouvelles formes d'insertion professionnelle des jeunes dans le Bâtiment" (Economie et Humanisme/Plan Construction 1985).

Enfin jouant un rôle particulier dans cette politique d'incitation, il faut mentionner le rôle des actions finalisées de recherche ou d'expérimentation du Plan Construction destinées à encourager des politiques de formation ou d'innovations productives et/ou sociales.

2.2. La politique industrielle, financière et technique : orienter la restructuration.

Un certain nombre d'actions pilotées par le Ministère de l'Urbanisme et le Plan Construction se centreront sur l'obtention de gains de productivité (politique Produits Industriels et Productivité, Habitat 88, contrats de modernisation etc.) mais un des instruments privilégiés de la politique de modernisation sera le Plan National et ses corollaires créés par la loi de décentralisation, les contrats de Plan Etat/Région.

Inclus dans le premier programme Prioritaire d'exécution (PPE n°1) du IXe Plan, la modernisation du BTP fut au centre d'un grand nombre de contrats de Plan Etat/région à travers la signature de contrat particulier BTP. Ces contrats comprenaient généralement une combinaison de crédits d'Etat et de crédits régionaux et définissaient un certain nombre de priorités tant en termes de niveau d'activité que de formation professionnelle ou d'expérimentation de formes particulières d'insertion de jeunes (cf. Bourgogne) ou encore de soutien aux entreprises performantes. L'exemple le plus abouti de cette démarche et des illusions et désillusions qu'elle a portées est fourni par le Contrat Particulier BTP-PACA qui parait significatif en ce qu'il fut la reproduction au niveau d'une région des fluctuations de la politique nationale.

- Le Contrat de Plan PACA : un contrat comme les autres ?

La région PACA présentait au moment de sa constitution politique un certain nombre de conditions économiques -le BTP constituait près de 40% de l'emploi régional, mais cette situation se détériorait à grande vitesse (chute de l'activité de 4 à 5% par an)-; sociales et politiques -présence de leaders importants ou d'envergure à la tête des fédérations professionnelles et syndicales et présidence de région détenue par la majorité politique- qui semblaient la prédisposer à la mise en oeuvre d'une politique exemplaire sur le secteur BTP où pourrait être articulée une stratégie économique et une stratégie

sociale pour la branche à l'échelon régional. Sous l'égide du Conseil régional s'engage en juillet 1982 une concertation entre représentants de l'Etat, de la région, des Unions Régionales Professionnelles et des Unions Régionales Syndicales, avec l'objectif d'aboutir à un *Contrat de Branche* alliant engagements de financement d'équipements et de logements et stratégie sociale. Deux ans plus tard, il n'est plus question de signature d'un contrat de branche entre les partenaires sociaux, professionnels et politiques mais de la signature en juillet 84 d'un volet particulier du contrat de Plan entre l'Etat et la Région que les partenaires professionnels avaliseront avec des réserves au cours d'une réunion du conseil d'administration de la Cellule Economique Régionale. Dans l'intervalle, les uns et les autres tenteront au cours de nombreuses réunions de groupe et de sous-groupe, d'obtenir un troc entre les engagements financiers de l'Etat et les engagements sociaux des fédérations patronales. Les premiers étant jugés largement insuffisants, les seconds ne dépasseront pas les grandes orientations notamment en terme de formation professionnelle.

Toutefois le contrat particulier qui devait être un dispositif combinant (1)

> ". Des mesures propres à surmonter les difficultés présentes.
> . La reconstitution d'un appareil de production "performant".
> . Un volet social de nature à amortir les effets de la crise et à conforter la transformation de l'appareil de production.
> . La mise en place d'une "logistique" efficace"

s'est concrétisé par l'engagement de masses financières par l'Etat et la Région (même si elles étaient considérées comme insuffisantes par les professionnels) mais surtout par l'enclanchement d'un processus de modernisation de l'appareil productif assorti d'une certaine concertation sociale. C'est ainsi qu'ont été notamment mis en place :

- un fonds régional d'aide au conseil de gestion
- des contrats de modernisation pluriannuels destinés aux entreprises les plus performantes (leur nombre est encore aujourd'hui très réduit)

---

(1) Extrait du contrat particulier Etat/Région PACA.

tandis qu'un schéma régional de formation professionnel élaboré par un groupe de travail permet l'affectation prioritaire des fonds Formation prévue dans le contrat (environ 6 Millions de F.) et qu'un comité de restructuration examine le cas des entreprises en difficulté afin de faire des propositions en matière tant de concours financiers que d'emploi. Mais le débat qui entoure la création de ce comité -commission économique pour le patronat, commission de l'emploi pour les syndicats- est significatif des contradictions de l'ensemble du projet. Enfin la concertation se poursuit au sein du Comité régional BTP qui regroupe l'ensemble des partenaires sociaux, professionnels et administratifs et est chargé de suivre l'exécution du contrat.

Ainsi on retrouve bien dans le contrat PACA la plupart des "ingrédients" de la politique nationale :

- des engagements financiers trop limités selon les professionnels
- un appui sur des partenaires sociaux qui ont "laissé leurs casquettes aux vestiaires" (selon l'expression de l'un d'eux)
- une logique et des mesures de dynamisation de l'appareil productif, fusse au prix de la disparition des "canards boiteux" (mais qui ne suscitent pas vraiment pour autant l'émergence d'entreprises performantes).
- Une concertation sociale à grande échelle qui se traduit plus dans une façon de faire que dans des mesures du type de celles des pôles de conversion.

Nationalement et régionalement au projet initial d'articulation étroite entre stratégie économique et stratégie sociale, qui aurait pu prendre le nom de "statut social", s'est progressivement substitué, sous la contrainte des choix politiques globaux une *stratégie économique qui a tenté d'être socialement concertée.*

3) Les syndicats : Des attentes aux désillusions.

Alors que près de 200.000 emplois avaient été perdus dans la branche depuis 1981, le changement politique de 1981 et l'arrivée au pouvoir d'un gouvernement qui avait mis l'emploi et les droits des salariés dans ses priorités laissaient augurer aux organisations syndicales la possibilité d'une relance du secteur donc d'une stabilisation des effectifs (sinon une relance de l'embauche) et l'appui des pouvoirs publics dans une négociation sur l'amélioration du statut collectif des salariés sinon sur le statut social. C'est dans la dynamique de cette attente que se place l'implication des organisations syndicales (en particulier CGT et CFDT) dans le travail du GSI en 1982-83 et au sein duquel elles avanceront des propositions tant économiques que sociales. Cette intervention des syndicats sur le terrain économique à travers des propositions d'alternative économique pour une branche est d'ailleurs caractéristique de cette période et se retrouve, pour de nombreuses activités et notamment la sidérurgie (1).

Ces deux années se caractériseront également par une certaine unité syndicale, marquée par des démarches communes pour la tenue d'une réunion tripartite : envoi le 4 Octobre 1983 d'une lettre commune au premier ministre demandant la convocation d'une instance tripartite sur la relance de la construction, le maintien et le développement des emplois, l'amélioration du statut social des salariés. Les inflexions de la politique nationale et le refus du gouvernement de réellement relancer l'activité allait faire éclater cette unité la CGT optant pour une stratégie du refus tandis que les autres syndicats tenteront sous des formes diverses de limiter les dégats. Enfin les organisations syndicales ne seront pas toujours monolithiques et les revirements stratégiques observés seront également le fruit d'évolutions des rapports de force internes au sein de ces organisations.

---

(1)- C. BARISI, Mutations technologiques et relations sociales dans la sidérurgie. Les cas Français et Italiens. (CRMSI, Octobre 84).
- G.GROUX, C.LEVY, Mutations industrielles et nouvelles pratiques sociales. Le cas de la sidérurgie française (CNAM - Laboratoire de Sociologie du Travail et des Relations Professionnelles - CEE Bruxelles, Août 1985).
- Ph. ZARIFIAN, "Le redéploiement industriel", Ed. Sycomore 1984.

3.1. La CGT : Le pari perdu.

La stratégie de la CGT s'éclaire à la lumière des différentes formes prises par l'équilibre, périlleux pour une organisation syndicale, entre logique industrielle, logique revendicative et logique politique.

C'est cette tentative de lier ces logiques et en particulier la possibilité de lier politique industrielle et politique sociale qu'affirmait J.L. MOYNOT en 1982 : "La solution des problèmes de salaires d'emplois, de qualifications, de conditions de travail, est absolument inséparable des solutions industrielles"(1).

Ce débat marquera la stratégie de la FNTC-CGT où dans un premier temps le pari de la possibilité de cette liaison sera développé au sein du GSI tendis que la logique revendicative restera cantonnée aux entreprises ; à partir de 1984, la logique revendicative reprend l'initiative au niveau national dans la continuité d'une nouvelle démarche politique :

- 1982-83 : Tenter d'élaborer un compromis industriel.

Pendant ces deux années, la CGT assurera la co-vice-présidence du GSI et la présidence de son sous-groupe "Stratégie sociale". Elle y mènera une politique complexe où elle défendra tout à la fois une définition rigoureuse du statut social qui en apparente les principes à ceux du marché fermé (2) (cf. introduction) et une conception du statut social en tant que

> "dispositif ouvert, évolutif, dispositif d'ensemble, à plusieurs niveaux (professionnel, entreprise, inter-entreprise), combinant des actions structurelles (qualification, pyramide des âges, plans de formation, conditions de productivité etc...) et des mesures de transition articulées aux pressions du court terme" (3).

---

(1) *J.L. MOYNOT, "Au milieu du gué - CGT, Syndicalisme et démocratie de masse, PUF 1982.*

(2) *Cette conception apparait notamment dans les observations de la FNTC-CGT sur la résolution "Pour une stratégie sociale du secteur BTP" (Avril 1983) (Annexes au rapport de synthèse du GSI).*

(3) *Extrait de la présentation faite par le Président CGT du sous-groupe de la résolution "Stratégie Sociale".*

Elle tentera donc apparemment d'avancer de front une logique revendicative et une logique de liaison entre stratégie économique et stratégie sociale que l'on pourrait qualifier de "compromis industriel" qui réaliserait simultanément la rénovation de l'appareil productif avec son corollaire de licenciements mais effectués dans les meilleures conditions possibles (ASFNE) du secteur et l'amélioration de son attractivité sociale par l'attribution de meilleures garanties collectives. C'est cette dernière logique qui primera dans un premier temps pendant lequel elle tentera une alliance avec la fraction la plus moderniste du patronat qui, afin de réussir sa stratégie économique, avait intérêt à défendre cet objectif. Mais cette alliance conjoncturelle n'était possible que si le niveau d'activité pouvait assurer un marché suffisant à ces entreprises dynamiques tout en permettant à la branche d'assurer de bonnes conditions de départ et l'amélioration des avantages collectifs de la main-d'oeuvre restante. Le refus de l'Etat de relancer réellement l'activité a rapidement rendu cette stratégie intenable.

Toutefois une certaine articulation entre la logique revendicative et la logique industrielle est tentée, pendant cette période, dans certains lieux privilégiés de l'action syndicale comme les groupes nationalisés :

> "Au niveau des 1000 000 de salariés qui travaillent dans le secteur public où il y a démocratisation et des élections au conseil d'administration, on pense faire avancer ses idées dans ces groupes de façon à ce que notre idée de statut commence à rentrer dans la vie des entreprises. Par exemple la qualification, on peut très bien obtenir que les qualifications soient reconnues dans un groupe donné avant que ce soit obtenu pour l'ensemble de la profession. On essaie de faire avancer les choses sur le terrain.
>
> (Entretien Responsable Fédéral, Novembre 1983).

- 1984-86 : Logique revendicative et/ou démarche politique.

Les faibles résultats de la stratégie précédente -poursuite des pertes d'emploi et inexistence de la négociation collective- et le raidissement de la stratégie confédérale allaient se concrétiser à partir de 1984 dans une "volonté de placer les négociations sur un autre terrain" selon l'expression d'un responsable fédéral. Il s'agit de s'opposer tant aux choix politiques du gouvernement qu'aux choix économiques du patronat c'est à dire de mettre en évidence d'une part "les énormes besoins encore à satisfaire", d'autre part "les gâchis, sur-coûts et magouilles

amenés par la restructuration", c'est sur ces bases que pourra être "recréée une dynamique revendicative". (Entretien responsable fédéral, Juin 1984).

3.2. La CFDT : Un "syndicat responsable" en quête d'interlocuteurs.

Tout comme celle de la CGT, la politique de la CFDT allait connaître des fluctuations au gré des attentes sur la politique gouvernementale. Mais même si il y a du moins dans les deux premières années un certain nombre de points communs entre les programmes et les pratiques de ces deux fédérations, il semble que l'image de "syndicat responsable" qui a abandonné ses tendances gauchistes que cherche à donner la confédération CFDT tout au long de la période 81-86, après une courte période plus radicale, s'applique particulièrement dans le Bâtiment. La stratégie de la fédération CFDT est en effet marquée d'une part par l'importance de ses propositions économiques et sa présence active dans les groupes du plan (même si elle n'y prend pas de responsabilité à l'instar de la CGT), d'autre part par sa volonté de faire "des propositions constructives sans tabou" selon les termes de l'un de ses responsables.

- 1981-83 : Des propositions tant économiques que sociales.

Dès septembre 1981, la CFDT propose un "Plan de relance de la construction" ayant 4 objectifs :

- . La relance économique du secteur
- . La réponse aux besoins sociaux existant dans le domaine de la construction
- . La création d'emplois stables et durables
- . L'amélioration du statut social des travailleurs de la construction (formation, conditions de travail, salaires, droit syndical).

Ainsi ce programme se partage en parts égales entre propositions économiques et propositions sociales, chacune étant très construite, faisant notamment correspondre évaluation des besoins sociaux et réduction du temps de travail avec les créations d'emplois potentielles correspondantes (360.000).

C'est dans cette logique que se place son action au sein du GSI où tout en insistant sur le diagnostic économique et social du secteur notamment en termes de formation, elle demandera constamment des débouchés sous formes de négociation avec proposition du GSI.

- 1983-85 : Mettre chacun devant ses responsabilités.

Devant la faiblesse de l'effort étatique réel et l'accumulation des pertes d'emplois, la CFDT, estimant qu'"on nous amuse au sein du GSI" s'oriente à la mi 1983 vers la proposition de mesures d'urgence qui, sous le terme de "Convention sociale", pourraient servir de base à un "Grenelle du BTP". Tout en s'inspirant également du fonctionnement du marché du travail fermé (cf. introduction), cette proposition apparaît surtout comme un catalogue de mesures destinées à assurer autant un éventuel maintien des effectifs qu'un départ d'un certain nombre de salariés dans les meilleures conditions sociales possibles. Estimant que le statut social est, selon les termes d'un responsable fédéral, "un monstre du Loch-ness" dont les chances de négociation sont minimes sinon nulles, la Convention sociale se veut une proposition plus réaliste s'appuyant sur l'arsenal social récemment mis en place (contrat de solidarité), sur les priorités fédérales d'alors (35 heures en 1985, réduction immédiate du temps de travail de 2h.) et sur une "déprécarisation" des mécanismes de mobilité (bourses d'emploi avec garantie de classification en cas de changement d'entreprise et formation professionnelle dans les périodes d'inactivité, suppression de la circulaire Boulin).

Au-delà de son contenu, la convention sociale, en tant que base de négociation, nous paraît significative d'une démarche caractéristique de la CFDT à ce moment-là où, face à la crise, une organisation syndicale envisage une restructuration du secteur avec ses conséquences sur l'emploi et s'engage dans la voie de *concessions réciproques*.

> "Donc, on en est venus à dire, dans un premier temps, auprès du patronat et aussi auprès des pouvoirs publics, qu'il était temps quand même de s'interroger les uns et les autres sur nos responsabilités respectives. Responsabilités des pouvoirs publics, quelles places réelles on accorde au B.T.P. dans l'économie française, et dans les orientations du Plan, au niveau du patronat, c'est-à-dire qu'est-ce qu'on met, concrète-

> ment, qu'est-ce que vous proposeriez qu'on peut proposer en commun pour concrètement éviter les licenciements et relancer le secteur du bâtiment, alors quels moyens on prend, et du côté des salariés, il ne suffit pas de dire qu'on souffre et qu'on est les plus malheureux, mais du côté organisations syndicales est-ce que précisément, concrètement, on est prêt à négocier y compris si, à certains moments, il faut accepter de dire qu'il doit y avoir une récession du B.T.P. et ça risque d'être là le plus difficile. Alors voilà un peu les trois paris qu'on avait voulu tenir et qu'on tient toujours".
>
> (Entretien Responsable fédéral, Décembre 1983).

De la mi 1983 à 1985, la CFDT tentera, notamment avec la plupart des autres organisations syndicales à travers la demande d'une table ronde tripartite, de trouver des interlocuteurs susceptibles de s'asseoir à une table de négociation. Son engagement dans le plan social TP témoigne de cette option stratégique, mais elle ne débouchera pas dans le Bâtiment, la FNB d'une part et les pouvoirs publics d'autre part refusant de s'engager sur cette voie (cf. infra).

- 1985-86 : Priorité à l'entreprise.

Sans abandonner le niveau de la branche, devant les faibles résultats négociatoires obtenus dans le Bâtiment, la CFDT paraît à partir de 1985, privilégier le terrain de l'entreprise tant à travers son implantation dans les PME et TPME (Très Petites et Moyennes Entreprises) (1) majoritaires dans le secteur mais où l'acteur syndical est encore largement absent (cf. supra), qu'à travers la mise en oeuvre des "droits nouveaux" : prérogatives des instances représentatives, obligation de négocier, CHSCT, droit d'expression ...

Plus largement estimant que "le véritable gisement de productivité se trouve dans l'organisation du travail", la CFDT propose à la mi-1985 des négociations "sans tabou" sur une série de thèmes centrés sur l'entreprise sinon sur le chantier :

> "Aménagement des horaires quotidiens, possibilité d'équipes chevauchantes qui peuvent supprimer le recours anarchique aux heures supplémentaires .

---

(1) "Le développement syndical dans les PME" fut une des principales résolution du congrès de la FNCB-CFDT en Mars 1984.

- Modulation des horaires sur l'année, en donnant des garanties de salaire et d'emploi aux salariés, pour réduire aussi l'utilisation du chômage partiel ou des contrats précaires.
- Dans quelles conditions peut-on obtenir une réelle polyvalence des travailleurs basée sur une réelle qualification
- Comment intégrer la formation continue à l'activité fluctuante de l'entreprise ?
- Comment utiliser les savoirs-faire des travailleurs au mieux, en développant leur marge d'initiative et en reconsidérant les problèmes de hiérarchie etc..." (1).

Tout en continuant à réclamer une négociation au niveau de la branche, la formulation de ces thèmes semble marquer une tentative d'obtenir ces négociations dans l'entreprise.

3.3. FO : Dans l'expectative.

La fédération FO paraît avoir eu sur la période 1981-86 une attitude en retrait et contradictoire où tout en signant les rares textes proposés par la fédération patronale elle refusait de s'associer aux démarches des autres organisations syndicales.

Il semble que sa démarche soit essentiellement *professionnelle* sinon corporatiste.

Refusant d'accepter la logique de diminution des effectifs elle refusera de s'associer aux demandes de contrat de solidarité ou de convention FNE mais signera avec la FNB le protocole sur "la situation de l'emploi dans la profession du Bâtiment" qui en avançant des arguments uniquement économiques est essentiellement une défense de l'activité pour "le maintien des emplois et si possible la création de nouveaux emplois". Mais son engagement dans le plan social TP à partir de Mai 1984 parait marquer une évolution vers l'acceptation de cette logique.

Globalement fortement engagée dans les organismes paritaires et dans la démarche professionnelle qui les sous-tend, la fédération

---

(1) *FNCB-CFDT : Flexibilité ou organisation du travail", Contribution à l'atelier 2 du Colloque "A partir du chantier", Plan Construction Avril 1985.*

FO se tiendra à l'écart des projets de rénovation économique et sociale du secteur porté dans la période 1982-83 notamment au sein du GSI.

Sous des formes différentes, les deux principales organisations syndicales du secteur auront donc fait un pari sur une régénération économique et sociale du secteur permise par le nouveau contexte politique né en 1981. Celui-ci n'a pas répondu à leurs attentes et les stratégies qu'elles ont mises en oeuvre n'ont pas empêché l'accumulation des pertes d'emploi sur la première moitié des années 80. La prédiction d'échec que nous faisait un syndicaliste CFDT à la fin 1983 paraît bien s'être réalisée.

> "On nous amuse, je veux dire que c'est vrai on a de belles idées, on a des belles phrases, on a des beaux textes. C'est vrai que c'est tentant, c'est séduisant, mais depuis 81, que le veuille ou non le G.S.I. on a paumé 260.000 emplois. On se dit si ça continue comme ça le G.S.I. aura raison parce que le secteur du bâtiment tout ce qui est écrit on pourra le faire. Mais si on a paumé 500.000 emplois entre le moment où on en discute et le moment où on met en application, nous ce qu'on dit c'est que syndicalement on n'aura pas réussi notre boulot. On aura laissé filer 500.000 emplois dans de mauvaises conditions, c'est-à-dire que les gars qui seront dehors, qu'est-ce qu'on leur aura garanti ? Y compris même s'ils devaient partir, même s'il devait y avoir des restructurations, et je crois que ça doit nous interroger en tant que syndicalistes, sur notre échec tout simplement.
>
> (Responsable fédéral CFDT, Décembre 1983).

La période 81-86 semble se caractériser dans le Bâtiment par une faible production de textes contractuels mais une forte production d'analyses et de propositions économiques et sociales pour la branche. Si l'existence des premiers relève des stratégies minoritaires à l'intérieur de chaque acteur social, les seconds sont le reflet des débats d'idées et des rapports de force qui traversent ces acteurs. L'impossibilité de faire articuler les deux niveaux, négociation et analyse marque la période et est significative de l'échec de l'alliance conjoncturelle entre des groupes minoritaires au sein de chaque acteur : fraction intermédiaire mais sans pouvoir de décision politique de l'appareil d'Etat, fraction "progressiste" des syndicats, fraction "moderniste" du patronat.

II. LES NEGOCIATIONS DANS LES TRAVAUX PUBLICS : L'INSTITUTIONNALISATION ECONOMIQUE ET SOCIALE D'UNE BRANCHE.

Jusqu'au début des années 1980, les fédérations patronales Bâtiment et TP négociaient ensemble la plupart des accords même si ces négociations donnaient lieu à la signature d'accords distincts aménagés suivant les spécificités techniques de chaque secteur. De 1982 à 1986, c'est plus d'une douzaine d'accords qui seront signés dans les seuls Travaux Publics alors que la branche Bâtiment fera preuve comme nous venons de le voir d'une grande inertie contractuelle. Si cette dynamique de négociation qui s'enclanche à partir de 1982 et qui donnera lieu à ce qu'on appellera à partir de la mi 1984, le Plan social TP s'explique en grande partie par les options stratégiques des acteurs en présence qui seront explicites dans la seconde partie, celles-ci n'auraient pas été possibles sans l'existence d'un facteur permissif, *la relative homogénéité économique et structurelle de la branche.*

Les tableaux (42-43) montrent que plus de la moitié des salariés des Travaux Publics sont employés dans des entreprises de plus de 200 salariés, alors que cette proportion n'atteint pas 20% dans le Bâtiment et que les entreprises de plus de 200 salariés réalisent près de 2/3 du chiffre d'affaire de la branche. De plus certaines sous-branches comme la route sont totalement dominées par quelques grands groupes qui peuvent effectivement imposer leur politique (tableau 44) Cette relative homogénéité de la branche TP en terme de structure d'entreprise se retrouve également en termes de marchés d'une part et de composition socio-démographique de la main-d'oeuvre d'autre part. C'est la demande publique, qu'elle soit étatique départementale ou communale qui constitue la majeure partie du marché de la plupart des entreprises faisant de l'Etat un interlocuteur essentiel. Le désengagement de l'Etat à partir de la 2ème moitié des années 70 qui va en s'accentuant dans les années 80 touche donc particulièrement l'ensemble de la branche. De plus, les grandes entreprises qui s'étaient redéployées vers l'étranger pour faire face à la baisse de la demande en France ont dû faire face dans les années 1980 sur ces marchés étrangers à une série de déboires économico-politiques. Par ailleurs, la branche TP est

quelle que soit sa sous-activité, à l'exception de l'équipement électrique particulièrement touché par le vieillissement de la population ouvrière. Comme le montre le tableau (45) 43% de la population ouvrière a plus de 40 ans, ce taux atteignant près de 60% pour la population étrangère. Le renouvellement de la main-d'oeuvre ouvrière s'y pose donc avec une particulière acuité. Enfin le poids uniformément important de la main-d'oeuvre étrangère dans la population salariée (environ 25% et 35% parmi les ouvriers - tableaux 46-47) celle-ci étant souvent moins stabilisée familialement du fait de la plus grande mobilité géographique des TP, rendait crédible la mise en place d'une politique spécifique envers cette population.

Cet ensemble de facteurs économiques et sociaux qui laissaient prévoir une accélération des pertes d'emploi étaient de nature à permettre l'élaboration d'une stratégie sociale acceptée par l'ensemble des adhérents de la fédération patronale.

Enfin plus conjoncturellement, le changement politique de 1981 a certainement pesé dans le changement de la stratégie patronale (cf. infra) d'autant que les syndicats relativement plus implantés dans les grandes entreprises de TP qu'ailleurs dans le secteur BTP, risquaient de prendre appui sur un Gouvernement qu'ils considéraient comme plus favorable pour faire obstacle aux licenciements en cours ou prévus.

Ces facteurs permissifs, structurels et conjoncturels, éclairent la logique et le contenu du plan social et les stratégies déployées par les acteurs en présence.

1) Le contenu du plan social : du conjoncturel au structurel.

Conçu au départ comme un catalogue de mesures négociées d'accompagnement des licenciements, le plan social va, au fil des années, inclure des accords qui tendent à modifier les règles en matière de gestion de la main-d'oeuvre et d'organisation du travail ou à revaloriser le statut collectif.

L'accord de Juin 1985 sur l'aménagement du temps de travail nous semble marquer cette 2ème étape, plus structurelle des négociations. Mais bien que le plan social stricto sensu soit généralement daté du protocole de décision du 16 Mai 1984 son élaboration n'a été possible que par l'existence du facteur déclencheur que fut l'accord du 20 Juillet 1982.

L'ensemble du dispositif peut donc être décrit chronologiquement et analytiquement ainsi :

* Les premisses :

Accord du 20 Juillet 1982 : ASFNE et mise en place de la cotisation de 0,3% sur les salaires pour financer 12% de la garantie

Protocole d'accord du 20 Juillet 82 : Calendrier de négociation
. indemnisation chômage partiel
. formation professionnelle

Accord du 23 Juin 1983 : Apprentissage.

* Début du Plan Social :

Protocole de décisions du 16 Mai 1984 + additif 13 Juin 84

Protocole d'ouverture de négociations sur :

. formation professionnelle
. réinsertion des travailleurs étrangers
. aménagement du temps de travail
. retraite à 55 ans pour les métiers pénibles.

* Volet Social :

Accords du 13 Juin 84 :

. Avenant à l'accord du 20 Juillet 82 élargissant l'utilisation du 0,3%

. Création du FICAS : création d'un Fonds d'Intervention Conjoncturel d'Action Sociale chargé de gérer les 0,3%

. Accord sur la réinsertion des travailleurs étrangers : bonification de 15.000F. versée par le FICAS par rapport au cadre législatif déterminé par la convention ONI.

Accord du 23 Juillet 84 sur la Formation conversion/reconversion

Mise en oeuvre d'actions de formation

. conversion : à l'intérieur de la profession

. reconversion : hors de la profession

financées par une *éventuelle* défiscalisation du 0,2%.

* Volet Structurel :

Accord du 28 Juin 1985 sur l'aménagement du temps de travail : modulation du temps de travail et droit d'intervention des CE.

* Négociation collective normale :

Accord du 19 Février 1986 sur l'indemnisation des grands déplacements.

* Volet Politique :

Juin 1986 - tentative d'ouverture de négociations sur les conditions de licenciements.

Cette brève présentation de l'articulation des différents accords fait apparaître une double logique qui leur est transversale :

. instituter des mécanismes par lesquels la branche par l'intermédiaire de la fédération patronale se substitue aux entreprises individuelles

et/ou

. se greffer sur des mesures législatives prises ou en cours d'élaboration afin d'imposer des modalités propres à la branche de mise en oeuvre de ces dispositions, les mesures législatives étant des "opportunités" selon un représentant de la FNTP.

C'est donc à la construction d'une sorte *d'institutionnel de branche* proche de l'institutionnel corporatiste que nous avons par ailleurs pu mettre en évidence dans le Bâtiment (1) que l'on a assisté

---

(1) E. CAMPAGNAC, M. CAMPINOS-DUBERNET, M. TALLARD (Op. cit.)

dans la branche TP depuis 4 ans, et auquel ont collaboré la plupart des organisations syndicales. L'identité de la profession largement mise en avant par le patronat (cf. infra) n'est pas non plus absente des pratiques syndicales.

1.1. Les prémisses : la mutualisation des risques : "le nerf de la guerre".

La date du 20 juillet 82 nous parait décisive à deux égards :

. C'est à ce moment qu'est signé l'accord ASFNE qui au-delà de son contenu en terme de garantie de ressources, institue pour les entreprises une cotisation obligatoire de 0,3% sur les salaires destinée initialement à financer 12% du salaire des salariés partant en préretraite. C'est ce fond de mutualisation des risques dont les modalités de gestion seront ensuite revues qui servira à financer la plupart des mesures telles que l'allocation de départ des travailleurs immigrés ou la formation.

. C'est également à cette date qu'est signé un premier protocole d'accord instituant un calendrier de négociation devant porter théoriquement sur l'indemnisation du chômage partiel et des mesures concernant le prêt de main-d'oeuvre d'une part, et la formation professionnelle d'autre part. Même si ce premier protocole aura peu de suite à l'exception d'un accord de Juin 1983 sur l'apprentissage, il est significatif d'une nouvelle démarche dans laquelle les partenaires sociaux prennent en compte l'avenir de la profession.

1.1.1 L'accord Allocation de Solidarité Fonds National de l'Emploi (ASFNE) du 20 Juillet 82.

Le décret du 22 Août 1979 prévoyait les possibilités de versement d'une allocation spéciale aux travailleurs âgés de 56 ans et 2 mois privés d'emploi. Le montant de celle-ci et les modalités de contributions de l'entreprise et des salariés devaient être fixés par convention entre l'entreprise et le Ministère du Travail et l'arrêté du 11 août 1980 fixe ces contributions à 12% du salaire brut et la garantie de ressource à verser par le Fonds National de l'Emploi à 70% du salaire brut.

Par rapport à ces dispositions, l'accord du 20 juillet 1982 prévoit :

. la signature d'une *convention cadre* entre la FNTP et le Ministère du

Travail définissant les modalités couvrant l'ensemble des entrepriss

. L'institution d'une cotisation obligatoire de 0,3% des rémunérations brutes plafonnées destinée à couvrir la contribution de 12% normalement versée par l'entreprise et le salarié, la part de celui-ci étant fixée à la différence entre l'indemnité conventionnelle de licenciement et l'indemnité légale (et plafonnée à 12% du salaire journalier x nombre de jours d'allocations). Ce versement des 12% est effectué directement par l'organisme collecteur, en l'occurence la CNPO, au Ministère du travail ; celui-ci se *substitue* donc à l'entreprise dans sa cotisation au FNE. Cet accord et la convention-cadre FNTP-Ministère du travail seront renouvelés par période (Ier octobre 1983-31 janvier 1984 ; Ier avril 1984-30 septembre 1985), puis renégociés le 17/7/1985 après qu'ils aient été dénoncés par la CGT (cf. infra) et que les modalités légales de versement de l'allocation aient été modifiées (65% du salaire de référence sous plafond ; 50% au-dessus du plafond), la FNTP ayant tenté d'obtenir des dérogations pour des départs à 55 ans.

Au moment des négociations une estimation basée sur la répartition par âge de la population salariée permettait de prévoir environ 15000 bénéficiaires soit 3 à 4% des effectifs salariés alors présents. Un bilan établi au 30 septembre 1985 sur la base des données communiquées par la CNPO fait apparaître :

. 866 conventions d'entreprises conclues

. 10721 bénéficiaires dont 7637 ouvriers
2005 ETAM
1079 Cadres.

Les départs effectués dans le cadre des mesures ASFNE ont donc été inférieures d'1/3 à ceux qui étaient prévus. Au-delà du fait que les prévisions tablaient sur un chiffre maximum, on peut aussi penser que d'une part, un certain nombre d'entreprises ont eu quelques difficultés à se séparer de leurs travailleurs les plus qualifiés, d'autre part qu'un certain nombre de travailleurs immigrés sont partis dans le cadre de l'accord réinsertion des travailleurs immigrés (cf. infra).

Enfin une légère reprise de l'activité Travaux Publics fin 84-début 85 a probablement freiné les départs envisagés. Quoiqu'il en soit, la signature de l'accord du 20 juillet 1982 a effectivement atteint ses deux objectifs :

. Alléger les effectifs et permettre l'éventuel renouvellement d'une partie de la population ouvrière en facilitant pour ces entreprises le départ des travailleurs âgés.
. Faire entrer dans les faits la *mutualisation des risques* qui allaient quelques années plus tard permettre la mise en oeuvre d'autres mesures (Avenant du 13 Juin 1984 à cet accord).

1.1.2 Le protocole d'accord du 20 juillet 1982 : un "faux départ".

Bien qu'on puisse le qualifier, étant donné la faiblesse de ses résultats de "faux départ" du plan social, le protocole d'accord du 20 Juillet 1982 constitue néanmoins le premier essai d'établissement d'un calendrier de négociations dont les thèmes sont plus centrés sur l'amélioration de la gestion de la main-d'oeuvre que sur l'accompagnement social de mesures de licenciement.

Il s'agit de "mesures d'accompagnement nécessaires à un meilleur emploi" axées d'une part sur une plus grande souplesse dans la gestion de la main-d'oeuvre essentiellement en terme d'amélioration des mécanismes de mobilité et d'autre part sur un renouvellement et une revalorisation qualitative de la main-d'oeuvre (accès des jeunes, amélioration des compétences et développement de carrières, reconversions professionnelles).

L'accord ASFNE n'est envisagé que comme conjoncturel et la conjoncture de l'emploi est considérée comme pouvant s'améliorer : les entreprises signataires de conventions ASFNE s'engagent à s'efforcer d'engager des jeunes ou des salariés licenciés "dès que leur situation économique le permettra".

Amélioration de la fluidité du marché du travail, revalorisation de la profession, on retrouve dans ce premier protocole une philosophie proche de celle du statut social. Sans doute cela ex-

plique-t-il qu'il ait alors emporté l'adhésion de la quasi-totalité des organisations syndicales.

L'accord du 23 Juin 1983 sur l'apprentissage qui se donne pour objectif d'améliorer les mécanismes d'accès et de suivi de l'apprentissage ainsi que les possibilités d'embauche se place effectivement dans la logique du protocole dont ce sera le seul résultat tangible.

1.2. La difficile négociation du protocole de Mai 1984.

L'accélération de la dégradation de la situation économique du secteur et/ou le désengagement de l'Etat allaient conduire dans les mois qui suivent à une série d'initiatives, marquées par la demande unitaire des syndicats d'une réunion tripartite, Etat/Organisation Patronale/Organisation syndicale (lettre commune des syndicats, 25 Mai 1983) et par le premier plan social proposé par la FNTP le 6 Septembre 1983 après une série de contacts en Commission paritaire Nationale en Juillet et Août 1983.

S'appuyant sur une prévision d'une perte de 30.000 emplois, le FNTP propose un premier projet de Plan Social en 5 volets :

- Mise en place d'actions de formation, reconversion dans le cadre du dispositif FNE.
- Mise en oeuvre de mesures spécifiques destinées aux travailleurs immigrés.
- Organisation par le canal des fédérations régionales et sous la responsabilité de la FNTP d'un système de prêt de main-d'oeuvre entre entreprises.
- Elaboration d'un bilan sur la réduction effective du temps de travail.
- Mise à la retraite anticipée des travailleurs âgés de plus de 55 ans affectés à des travaux pénibles dans le cadre d'un élargissement du régime ASFNE.

Ce premier projet se heurtera à l'hostilité des syndicats qui lui reprochent de n'être que conjoncturel, peu constructif, en se contentant de gérer les licenciements en s'appuyant sur l'Etat (cf. infra), et d'offrir peu de garanties aux salariés touchés par des

prêts de main-d'oeuvre et ils maintiendront leur demande de table ronde tripartite. Mais le patronat fera de l'acceptation d'un démarrage des négociations du plan social, une condition de sa participation à une éventuelle table ronde. Cette impasse se maintiendra jusqu'en janvier 1984.

Devant le peu d'empressement des pouvoirs publics à organiser une table ronde tripartite, les syndicats reprendront les réunions au premier semestre 1984 et on aboutira à un protocole de décision d'ouverture de négociation le 16 Mai 1984. On y retrouve un certain nombre de points déjà contenus dans le premier projet de plan social présenté par la FNTP en Septembre 1983 mais il marque une étape dans les négociations sociales sous plusieurs aspects :

- Les partenaires sociaux apposent leur signature à un document faisant un diagnostic très pessimiste de la situation économique de la branche (statistiques à l'appui), rappelant "le rôle extrêmement positif que jouent les travaux publics dans la balance du commerce extérieur de la France" et demandant aux pouvoirs publics "que le secteur des Travaux Publics soit l'objet de mesures d'ordre économique et social appropriées qui ne dépendent pas de la seule volonté des partenaires sociaux". Par ailleurs ils prennent acte de la nécessité dans laquelle se trouvent les entreprises "d'adapter leur capacité de production pour maintenir l'outil de travail et pour préserver un maximum d'emplois à venir". Les organisations syndicales signataires acceptent donc d'une part cet appel aux pouvoirs publics d'autre part le principe de la nécessité des licenciements.

- Il définit en détail les 4 volets des négociations à venir dont les deux premiers : formation professionnelle conversion/reconversion et réinsertion des travailleurs immigrés s'appuient explicitement sur des mesures gouvernementales en cours.

- Il marque l'acceptation par les organisations syndicales signataires dès cette date du principe de la nécessité de "rechercher toutes les *souplesses* susceptibles d'être utilisées en matière d'organisation du temps de travail dans un cadre *annuel* et par unité homogène de travail" . Toutefois

l'additif du 13 Juin imposé par la CFDT (cf. infra) insiste sur "une politique de *réduction* " et d'aménagement de l'organisation du temps de travail tendant conjointement à favoriser l'emploi ..." . Cette perspective d'annualisation se retrouve également dans le cadre de la retraite anticipée à 55 ans envisagée "dans le cadre de la durée du travail".

- Il est significatif des difficultés de mettre en oeuvre des mécanismes de prêt de main-d'oeuvre qui ont disparu du protocole de décision alors qu'ils existaient dans les projets initiaux du plan social (Septembre 1983). Même si selon la FNTP, ce point a été éliminé car devant la dégradation de la situation, le prêt de main-d'oeuvre n'était plus un moyen efficace, il semble surtout que aucun des partenaires sociaux n'a demandé son maintien devant les difficultés que posait sa mise en oeuvre notamment en matière de statut des salariés. On retrouve là les difficultés auxquelles s'étaient déjà heurtés les projets d'association de main d'oeuvre (AMOF) des travaux du IXe Plan.

Ainsi le protocole de décision au-delà de ses caractéristiques de Plan social apparaît sous bien des aspects comme un document marquant une volonté de meilleure imbrication entre stratégie économique et stratégie sociale.

1.3. Le volet proprement social.

Dans les deux mois qui suivent, trois accords portant respectivement sur la réinsertion des travailleurs étrangers, les mesures de formation-reconversion et la réorganisation de l'usage de la cotisation patronale de 0,3% seront signés. Sans doute parce que se plaçant directement dans le cadre des dispositions légales alors récemment adoptées seront-ils d'une négociation plus aisée.

1.3.1 Accord du 13 Juin 1984 relatif à la réinsertion des travailleurs étrangers et la création du FICAS.

Le décret du 27 Avril 1984 complété par un arrêté du 2 mai 1984 fixe les modalités dans lesquelles est créée une aide publique à

---

* *souligné par nous.*

la réinsertion de certains travailleurs étrangers, couvrant, suivant un barème précis, les frais de voyage et de déménagement.

Par ailleurs le décret stipule que ces dispositions *s'ajoutent* à celles d'une éventuelle convention signée entre une entreprise ou une organisation professionnelle et l'Etat ou l'ONI. Enfin un accord UNEDIC du 14 Mai 1984 détermine une aide conventionnelle à la réinsertion égale au maximum au 2/3 des droits existant au titre du chômage. C'est par rapport à l'ensemble de ces dispositions que doit être apprécié l'accord TP qui correspond à l'éventuelle convention entreprise ou organisation professionnelle/ONI prévue par le décret.

- Il prévoit la signature d'une convention cadre entre les organisations patronales et l'Etat à l'intérieur duquel se situent les conventions individuelles passées entre les entreprises et l'ONI.

- Il insiste sur le caractère de *volontariat* des procédures envisagées.

- Il prévoit une information et une consultation des instances représentatives du personnel.

- Il crée une "allocation forfaitaire de solidarité professionnelle" d'un montant de 15.000F. financée par l'intermédiaire du 0,3% créé par l'accord de Juillet 82 qui s'ajoutent aux allocations légales.

Corrélativement est donc signé un accord instituant le Fonds d'Intervention Conjoncturelle d'Action Sociale Travaux Publics (FICAS) chargé de gérer l'utilisation du 0,3% pour l'ASFNE et les autres mesures prévues au plan social dont celle précitée (et à l'exclusion de celles concernant la formation-reconversion), et un avenant à l'accord du 20 Juillet 1982 permettant d'affecter la cotisation de 0,3% instituée par cet accord au FICAS.

Enfin une déclaration commune est jointe à l'accord relatif à la réinsertion des travailleurs étrangers. Elle insiste sur le fait que les organisations syndicales signataires n'ont adhéré à cet accord que "sous réserve de la poursuite des négociations" et de la fixation d'un calendrier de négociations pour les autres volets du plan social.

Les mesures de réinsertion des travailleurs immigrés étaient prévues comme pouvant toucher 5 à 7000 personnes constituées de travailleurs non stabilisés en famille. L'ensemble du dispositif n'a pu être mis en oeuvre qu'après signature de la convention cadre FNTP-ONI le Ier février 1985. Au 30 Novembre 1985 soit 10 mois après, 171 entreprises avaient signé une convention de réinsertion couvrant 2600 bénéficiaires potentiels.

1.3.2 L'accord du 23 Juillet 1984 : formation conversion/reconversion.

Constitutif du 2e volet du Plan social, cet accord a été conclu alors que se développaient sous l'impulsion de l'Etat, les conventions FNE-formation, les dispositions sociales appliquées à certains secteurs considérés comme particulièrement sinistrés et les actions destinées prioritairement aux jeunes financées par une partie du prélèvement fiscal destiné à la formation : le 0,2%. C'est donc dans cette logique globale et selon une procédure proche de celle de l'accord réinsertion des immigrés, c'est-à-dire prévoyant une convention cadre FNTP-pouvoirs publics préalable à la mise en oeuvre dans les entreprises, qu'a été signé l'accord du 23 Juillet 1984. Mais alors que l'accord précédent se plaçait dans le cadre des mesures légales déjà définies, celui-ci anticipe sur des mesures à venir qui auraient notamment englobé les TP parmi les secteurs socialement prioritaires. C'est bien cette volonté de mettre les pouvoirs publics "au pied du mur" qu'exprime l'annexe à l'accord par lequel les signataires s'engagent à intervenir auprès du Ministère du travail "afin que la profession bénéficie de mesures adaptées pouvant répondre à la situation économique et sociale du secteur".

Au début des négociations, la FNTP estimait que la mise en oeuvre de dispositions formation/reconversion pouvait toucher potentiellement 15000 salariés. A la mi 1986, cet accord n'est toujours pas entré en application : la non défiscalisation du 0,2% n'ayant pas permis de conclure une convention-cadre FNTP-Etat, alors qu'au moment des négociations, les parties signataires considéraient, suite à des promesses orales, cette défiscalisation comme quasiment acquise pour le Ier janvier 1985.

Toutefois en tant que constitutif de la logique du Plan social et dans la mesure où les récentes dispositions légales sur les

congés formation-reconversion lui redonnent une actualité, nous en exposerons dans les lignes qui suivent les principales dispositions :

- Le dispositif prévu se place dans le cadre de la signature de convention de formation FNE entre les entreprises et le Ministre chargé de l'Emploi. Quoique insistant sur la priorité aux actions de formation/conversion interne aux entreprises ou au secteur, il prévoit également des mesures de reconversion externe au secteur.

- Il s'appuie également sur le protocole interprofessionnel concernant les Commissions Paritaires Régionales Professionnelles de l'Emploi (6 Juillet 1984) qui sont en l'occurence élargies au Conseil Régional, aux administrations de l'emploi et aux organismes régionaux spécialisés (AFPA, ANPE, APEC, AREF). On peut noter que cette composition est proche de celle prévue dans les projets d'AMOF du IXe Plan, mais ces commissions gèrent la formation et non la mobilité de la main-d'oeuvre.

- Le financement des actions de formation et la prise en charge des indemnités versées aux salariés seront assurés d'une part par le FNE, d'autre part par la création d'un Fonds de formation-conversion/reconversion géré par le GFC/BTP et alimenté par "la mutualisation d'une part du 0,2% formation continue dès la défiscalisation de ce dernier". Il semble qu'il était prévu de garder 0,1% pour la formation des jeunes et d'affecter 0,1% aux actions prévues dans cet accord, sur l'argument qu il existait déjà concernant le secteur une taxe parafiscale de 0,3% consacrée aux jeunes versée au CCCA.

Les deux accords constitutifs du volet proprement social du Plan social et l'accord ASFNE relèvent donc de logiques de construction proches s'appuyant simultanément sur le FNE (ou les ASSEDIC pour l'accord du 13 Juin 1986) et sur un *fonds professionnel* alimenté par la *mutualisation* d'une taxe supplémentaire dans le cas des premiers accords, existante mais supposée redonnée à la profession dans le dernier cas.

1.4 Le volet structurel, l'accord Temps de travail du 28 Juin et ses prolongements.

Alors que les deux premiers volets du Plan social avaient été signés à un mois d'intervalle, près d'un an s'est écoulé entre celles du 2e et du 3e volets concernant la durée et l'aménagement du temps de travail. Dans l'intervalle s'étaient tenues les négociations interprofessionnelles sur la flexibilité dont l'échec en Décembre 1984 a relancé la négociation dans la branche TP. Il faut noter que ces négociations ne se placent pas dans un cadre légal existant puisque même si ce thème faisait alors l'objet de nombreux groupes de travail, la loi qui prévoit une obligation de négocier dans les branches avant les négociations d'entreprise n'interviendra qu'en Février 1986.

En application de la loi instituant la semaine de 39 heures et la 5ème semaine de congés payés, deux accords quasi similaires avaient été signés dans les branches Bâtiment et Travaux Publics le 25 Février 1982. Ils prévoyaient déjà un certain nombre de souplesses après consultation des instances représentatives dont des possibilités de modulation de 35 heures (sur 15 semaines) à 46 heures (sur 12 semaines) et d'équipes chevauchantes (avec un décalage maximum de 2h.1/2).

Par rapport à ce texte peu utilisé selon les parties signataires elles-mêmes et au dispositif légal, l'accord du 28 Juin 1985 innove sur plusieurs points :

- Il introduit une conception annuelle du temps de travail fixée à 1770 heures pour l'année civile, calculée sur la base de 45,4 semaines de travail effectif x 39 heures.

- Il n'y a pas de réduction du temps de travail à l'exception du contingent d'heures supplémentaires qui est fixé à sa limite basse légale : 130 heures : les 15 heures supplémentaires qui peuvent être utilisées avec l'autorisation de l'inspection du travail sont supprimées, un texte annexé à l'accord insiste sur ce point.

- Il améliore les conditions d'accès à la prime de vacance conventionnelle en intégrant au nombre d'heures minimales (1675h.), 75 heures de chômage partiel et en permettant aux salariés qui ont ef-

fectué 1400 heures d'en toucher la moitié.

- Il prévoit que les jours de congés payés supplémentaires dont bénéficiaient les salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté peuvent être pris alors qu'auparavant ils étaient seulement payés.

- Les mesures d'aménagement du temps de travail font partie de *clauses optionnelles* soumises à *l'approbation* du Comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel ou encore à un accord d'entreprise. Un texte additif à l'accord insiste sur la nécessité de cet agrément et précise le contenu d'un éventuel accord (modulation des horaires, équipes de suppléance, équipes successives ou chevauchantes, aménagement de l'horaire sur 4 à 6 semaines, heures supplémentaires).

. L'organisation de la semaine de travail pourra être sur 4 à 6 jours :

. 4 jours à raison de 9h,75 par jour (39h/4)

. 6 jours dans la limite des plafonds légaux au maximum durant six semaines consécutives en priorité pour des salariés volontaires. Le repos compensateur pour le travail du 6e jour pourra être cumulé sur une semaine.

. Le recours à des équipes de fin de semaine selon les conditions prévues par le code du travail ne pourra excéder 6 mois et devra concerner des salariés volontaires.

. Le décalage entre des équipes chevauchantes passe de 2h.30 à 3h.

. Une modulation des horaires sur l'année pourra être prévue dans une limite inférieure de 32 heures par semaine, le salaire restant calculé sur la base de 39 heures, l'avance étant à valoir pour les périodes où l'horaire dépasse 39 heures. Au principe du paiement hebdomadaire des heures supplémentaires se substitue donc une conception annuelle où les heures supplémentaires ne sont comptabilisées qu'au-delà de 1770h. et dans ce cas sont soit payées soit récupérées sous forme de repos compensateur avec toutefois un coefficient de réduction de 1,25. De plus ce système raréfie les possibilités d'indemnisation pour chômage partiel.

. Un chapitre spécifique rappelle le rôle de l'encadrement dans l'organisation du travail.

. Enfin un bilan de cet accord et de nouvelles négociations sur les astreintes et les grands déplacements sont prévus.

Ainsi cet accord contient à la fois des améliorations conventionnelles pour les salariés en termes de congés et de fortes possibilités de souplesse dans l'organisation du travail pour les entreprises soumises, paradoxe dans ce secteur de faible implantation syndicale, à l'accord des instances représentatives. Au moment de sa signature et dans les mois qui ont suivi il fut considéré comme exemplaire et la loi du 28 février 1986 s'est probablement appuyée sur cette démarche en imposant la nécessité d'un accord de branche préalable à tout accord d'entreprise. Mais la loi est plus favorable que l'accord Travaux Publics puisqu'elle impose une réduction du temps de travail (37h.30 à 38h.) et un contingent d'heures supplémentaires limité à 80 heures (130 dans l'accord TP) comme condition à une modulation des horaires dont la limite supérieure ne pourra dépasser soit 41 heures soit 44 heures mais les heures supplémentaires ne sont majorées qu'au-delà de ces limites. D'autres points comme la possibilité de remplacer le paiement des heures supplémentaires par des repos compensateurs sont repris dans la loi mais dans des conditions plus favorables. Toutefois contrairement à la tradition du droit du travail qui était déjà sujette à exception depuis les lois de Novembre 1982, la loi ne se substitue pas aux accords collectifs moins favorables puisqu'il est précisé que "la présente loi ne porte pas atteinte aux conventions et accords collectifs conclus". Toutefois il est probable que dans les entreprises, les organisations syndicales chercheront à s'appuyer à la fois sur l'accord professionnel à travers l'obligation d'accord du CE avant toute réorganisation de l'horaire de travail et sur la loi en ce qui concerne la réduction du temps de travail. Selon des informations syndicales, une dizaine d'accords auraient d'ores et déjà été signés et l'obligation de l'accord du CE aurait empêché la mise en oeuvre de décisions unilatérales dans certaines entreprises.

Malgré l'opposition de deux organisations syndicales (FO et la CGT) (cf. infra) manifestée à deux reprises lors de la réunion de la commission nationale de la négociation collective cet accord a fait l'objet d'un arrêté d'extension un an après sa signature le 6 Juin 1986. Sans doute faut-il y voir la marque de la nouvelle stratégie sociale de l'Etat depuis Mars 1986.

Une négociation sur les grands déplacements était annoncée dans le chapitre IV de l'accord temps de travail. Elle a eu lieu début 1986 et s'est conclue par un accord le 19 Février 1986 qui modifie les conventions collectives Ouvriers, ETAM et cadres. Il améliore l'accord existant (1963) en unifiant notamment les conditions de toutes les catégories, introduisant ainsi par exemple un doublement des voyages payés et des repos pour les ouvriers. Le tableau ci-après résume ces nouvelles dispositions qui apparaissent comme de nouvelles contreparties de la flexibilité introduite par l'accord de Juin 1985

Le nouveau régime d'indemnisation des grands déplacements entré en vigueur le 1/3/86

DISTANCES (KM	FREQUENCE DES DEPLACEMENTS			DUREE DU REPOS		
	Ancien régime		Nouveau régime	Ancien régime		Nouveau régime
	OUVRIERS	ETAM ET CADRES	(1)	OUVRIERS	ETAM ET CADRES	(1)
	1 par :	1 par :	1 par :			
0 à 75	semaine	semaine	semaine	24h.	12h.	48h.
76 à 100	2 semaines	semaine	semaine	24h.	24h.	48h.
101 à 150	2 semaines	2 semaines	semaine	24h.	24h.	48h.
151 à 250	4 semaines	2 semaines	semaine	24h.	24h.	48h.
251 à 400	4 semaines	2 semaines	2 semaines	24h.	24h.	48h.
401 à 500	6 semaines	mois	2 semaines	48h.	24h.	48h.
501 à 600	6 semaines	mois	3 semaines	48h.	24h.	48h.
601 à 750	8 semaines	mois	3 semaines	48h.	24h.	48h.
plus de 750	8 semaines	mois	4 semaines	48h.	24h.	48h.

(1) Les nouvelles dispositions s'appliquent quel que soit le statut du salarié : ouvrier, ETAM ou cadre.

Enfin non prévu initialement dans le plan social mais lui étant directement lié puisqu'il s'agit indirectement de l'organisation des négociations, un accord a été également signé le 19 Février 1986 par *tous* les partenaires sociaux, concernant les absences pour négociation des salariés participant à des instances ou commissions paritaires nationales ou régionales. Les nouvelles dispositions légales imposent la présence de telles dispositions dans les conventions collectives. Cet accord stipule notamment que :

- 2 salariés mandatés par syndicat pourront bénéficier de ce droit d'absence et de l'indemnisation qui lui est liée à condition de respecter un délai de prévenance de 2 jours ;
- les absences ne sont pas imputées sur les congés payés ni déduites du salaire mensuel ;
- les frais de transports et de repas sont indemnisés.

Alors que le calendrier du Plan social devrait comprendre encore la négociation sur les astreintes (prévues dans l'accord temps de travail) et la retraite à 55 ans, la modification du contexte politique parait avoir de larges répercussions sur le contenu des futures négociations dans les Travaux Publics.

1.5. Du Plan Social au Contrat Social.

Prenant appui sur les mesures législatives attendues concernant l'emploi des jeunes et la suppression de l'autorisation administrative de licenciement, la FNTP a proposé le 28 Avril 1986 un reexamen du protocole de décisions du Plan social, qui tout en n'abandonnant pas les thèmes prévus, donne la priorité à un *contrat social* définissant d' autres garanties sociales pour les salariés suite à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement et des engagements en matière d'emploi des jeunes à travers notamment la formation professionnelle et la formation en alternance dont pourraient bénéficier 20.000 jeunes d'ici fin 1987. Un nouveau protocole d'intention a en effet été signé le 9 Juillet 1986 ; il prévoit la négociation de 2 accords portant respectivement sur les 2 thèmes précités : adaptation de l'emploi et garanties sociales - formation qualifiante et emploi des jeunes. Il se conclut sur la volonté des partenaires de se mettre aussi dans la perspective de la création "d'un nouvel équilibre créant un plus dans l'espace contractuel parallèlement à un moins dans la règlementation administrative".

Ce "contrat social" est donc bien significatif de la volonté de passer à une nouvelle étape où *le contractuel se substitue au législatif qui ne serait plus que le garant d'un ordre public social.*

Au terme de cette analyse des négociations engagées depuis 1984 dans les Travaux Publics et en particulier des accords dits du Plan Social, une démarche transversale à cet ensemble d'accords qui repose sur le *renforcement* respectif de l'identité des partenaires dans la négociation, parait se dessiner :

- la prédominance de l'axe professionnel et du poids de l'organisation patronale est affirmée tant à travers l'exigence d'un accord Cadre Patronat -Etat ou Patronat - Organisations syndicales *préalable* à toute mise en oeuvre des accords que par le rôle donné dans la collecte des fonds et l'organisation aux organismes professionnels comme le GFC ou la CNPO.

- Les organisations syndicales obtiennent des améliorations conventionnelles du statut des salariés et surtout une reconnaissance accrue de leur présence dans l'entreprise à travers le renforcement des prérogatives des instances représentatives.

Les acteurs qui mettent ces préoccupations au centre de leur stratégie sont donc les forces dominantes de ce Plan Social.

2) Les stratégies des acteurs sociaux : un jeu à deux.

Bien que les négociateurs aient été, côté patronal, deux organisations, la FNSCOP/TP et la FNTP et côté syndical, les cinq organisations représentatives, le Plan Social TP ne peut réellement se comprendre qu'à travers la confrontation de deux acteurs principaux : la la FNTP d'une part -vue la faiblesse numérique de la FNSCOP/TP, sa signature ne vaut que par l'unité du monde patronal qu'elle affirme- et la CFDT d'autre part. En effet pour la FNTP, dont la tactique est largement orientée vers l'Etat (cf. infra), dans le contexte politique né en mai 1981, son plan n'aura une crédibilité que s'il obtient l'aval d'au moins une des organisations réellement représentatives dans la branche la CGT ou la CFDT ; dans la mesure où il apparaît vite que la straté-

gie politique de la CGT ne peut que la conduire à refuser ce plan, l'objectif principal de la FNTP sera de recueillir la signature de la CFDT comme en témoignent les additifs au protocole de décision et aux autres volets du plan social qui portent la marque de cette organisation. Pour la CFDT, la négociation de ce plan est l'occasion d'affirmer son image de "syndicalisme de proposition".

C'est donc autour des compromis successifs entre ces deux acteurs qu'allait s'organiser l'ensemble de la négociation.

2.1 La stratégie patronale : négocier les licenciements inévitables et préparer l'avenir.

La stratégie de la FNTP doit être étudiée à la lumière de deux séries de facteurs :

- la relative homogénéité économique de la branche qui lui donne les moyens de mener une politique centrée sur l'affirmation d'une identité de branche (cf. supra) ;

- les rapports qu'elle entretient avec trois partenaires incontournables : l'Etat, le CNPF, la CFDT.

2.1.1 Face à la crise, jouer l'identité économique et sociale et la négociation. (1)

Partant du principe que l'activité TP repose à 80% sur la commande publique et que la décroissance de celle-ci qui s'est accentuée depuis le début des années 1980 entraîne inévitablement celle des effectifs, la FNTP décide au début de 1982 de prendre en compte cette réalité dans le contexte politique nouveau né en 1981. Au-delà de ces intérêts communs, la structure économique de la branche où dominent les moyennes et les grandes entreprises lui donne les moyens d'élaborer une politique économique et sociale autonome. Face à l'inertie du Bâtiment reposant précisément sur son hétérogénéité économique, atteindre cet objectif implique en premier lieu, le "divorce" avec le Bâtiment. Pour cela les dirigeants de la FNTP vont à partir de 1982, affirmer "l'identité de la profession TP" bâtie sur

---

(1) *Les citations de ce paragraphe sont extraites de divers entretiens effectués avec des responsables de la direction des Affaires Sociales de la FNTP.*

> "une volonté de clarté de ce que sont, ce que veulent être les TP par rapport au Bâtiment. Ce n'est pas la même profession, les professions ne dépendent pas du même maître d'oeuvre, n'ont pas les mêmes clients, n'ont pas les mêmes raisons économiques".

Cette clarification allait également s'exprimer tant dans ses relations avec l'Etat qu'avec les partenaires sociaux. Ce sera d'une part le refus d'être "noyé dans le BTP" dans les instances de discussions économiques ou sociales (demande d'un sous-groupe du GSI, refus de rendez-vous commun avec le ministre), d'autre part l'enclanchement d'une dynamique de négociation sociale autonome alors que celles-ci avaient toujours été communes jusqu'à l'accord temps de travail de novembre 1982.

Une fois affirmée cette autonomie, la politique sociale avait besoin de principes directeurs, de moyens et de partenaires. Le premier objectif de la FNTP sera de faire admettre tant à ses adhérents qu'aux partenaires sociaux le caractère inéluctable de la décroissance des effectifs et des moyens à mettre en oeuvre pour "gérer socialement cette décroissance".

> "Le but du plan social est de prendre en compte les conséquences sociales induites par la situation économique en sachant qu'il serait préférable que la situation économique soit bonne pour ne pas prendre en compte les conséquences sociales".

Pour mener cette politique la FNTP s'appuiera sur la tradition contractuelle et paritaire de la profession et sur celle d'attachement aux hommes dans les entreprises. "Dans ce métier, souvent considéré comme un métier d'aventurier il y a au plan des hommes une très grande connaissance et reconnaissance". Elle convaincra donc les entreprises "qu'il faut prendre ses responsabilités afin que notre main-d'oeuvre puisse quitter nos professions dans les moins mauvaises conditions possibles", même si une telle politique coûte cher, mieux vaut jouer la carte du contractuel.

> "Pour la première fois une profession a créé une cotisation patronale supplémentaire pour financer des mesures sociales ... C'est plus facile de décider soi-

de ce qu'on va payer que de se faire imposer quelque chose".

Mais dans sa négociation interne, la FNTP ne pourra faire accepter l'effort de la mutualisation pour prendre des mesures sociales conjoncturelles que si elle obtient des partenaires sociaux des contre-parties en termes de flexibilité de l'organisation du travail. Sans doute est-ce dans cette perspective qu'il faut comprendre les intentions préalables à la négociation sur le temps de travail où était affirmée une volonté de "révolutionner le code du travail".

C'est donc une logique où l'identité de l'acteur se fonde sur une certaine homogénéité économique et sur l'autonomie d'une politique sociale et de gestion de la main-d'oeuvre, *négociée* tant avec l'Etat qu'avec les partenaires sociaux qui sous-tend l'ensemble du Plan Social.

2.1.2 Un jeu complexe avec de multiples partenaires

Dans cette négociation, tous les partenaires sociaux ne sont pas égaux, et d'autres partenaires qui ne sont pas autour de la table n'en jouent pas moins un rôle éminent.

a) La FNTP et l'Etat : le donnant-donnant.

L'Etat étant un partenaire économique inévitable et majeur, la FNTP va rapidement décider de prendre en compte le changement politique en mettant en avant une politique sociale exemplaire qu'elle pourrait échanger contre un effort d'investissement :

> "Dans le cadre d'une négociation avec les pouvoirs publics nous avions des arguments non négligeables qui mériteraient qu'au plan économique nous soyons entendus. A la limite, on considère que l'on mérite compte tenu de l'effort social que nous faisons",

ou contre une certaine bienveillance de l'administration face aux licenciements :

> "Il est plus facile d'arriver devant la direction départementale du travail avec un certain nombre de mesures spécifiques, il peut y avoir une acceptation plus facile des plans de licenciements et une réduction des délais d'intervention".

C'est dans cette logique d'échange qu'elle refusera d'aller début 1984 à une réunion tripartite avant que ne soient engagées les négociations sur le plan social.

Ces prémisses à la négociation se retrouveront dans le contenu même du plan social qui se placera, soit dans une optique de "bonification" du minimum légal (réinsertion des travailleurs immigrés) ou d'adaptation en vue d'une meilleure efficacité des mesures légales, soit d'anticipation sur ces mesures dans le but de mettre l'Etat au pied du mur (formation, temps de travail). Des campagnes médiatiques sur l'urgence d'investir dans les TP vont également dans le sens de rappeler à l'Etat ses responsabilités.

Cette tactique basée sur l'exemplarité et la précocité de la politique sociale suit les aléas des changements politiques. En 1986, la FNTP est la première fédération patronale à proposer des négociations sur les mesures accompagnatrices de la suppression de l'autorisation administrative de licenciement, mais il est vrai que ces dernières propositions se placent également dans le contexte de la place et du rôle de cette fédération au sein du CNPF.

b) La FNTP et le CNPF : pousser sans trahir.

Le président de la FNTP a longtemps été un des vice-présidents du CNPF dont il a démissionné au cours de l'année 1985. Sans doute cette position de partie prenante au sein du CNPF explique-t-elle que la FNTP ait longtemps eu une politique où se mêlent solidarité et rôle d'aiguillon. La périodisation du plan social montre bien cette double voie suivie par la FNTP : après la signature des deux premiers volets en juin et juillet 1984, les négociations sur le temps de travail seront vite stoppées dans l'attente de la négociation sur la flexibilité en cours durant le dernier trimestre 1984 Elles ne reprendront qu'après l'échec du protocole de décembre 1984.

A partir de 1985, la FNTP va prendre ses distances vis à vis de l'organisation patronale. Sans doute cela explique-t-il la position offensive qu'elle prendra dans la négociation sur le temps de travail où elle aura à coeur de signer le premier accord de branche sur la flexibilité.

C'est donc là encore une image *d'exemplarité* que cette fédération veut donner. Ces préoccupations politiques tant vis à vis du CNPF que du Gouvernement qui pousse alors à la négociation de branche sur le temps de travail, expliquent l'empressement de la FNTP à signer un tel accord alors que l'ensemble des acteurs de la profession s'accorde à reconnaître que les possibilités de flexibilité données par l'accord de 1982 étaient peu utilisées et que le besoin de plus grande souplesse dans l'organisation des horaires de travail n'étaient réellement ressentis que par quelques entreprises routières.

Enfin son empressement à ouvrir des négociations sur la suppression de l'autorisation administrative de licenciement avant la promulgation de la loi alors que le CNPF veut attendre cette promulgation, montre bien que la FNTP est partie prenante des conflits en cours au sein du CNPF et veut définitivement affirmer son image de leader du camp de la *contractualisation des rapports sociaux*, bien symbolisée par cette phrase de son président : "Il n'a jamais été dans nos intentions que la décision du chef d'entreprise d'ajuster rapidement l'emploi à la capacité de travail se traduise par une absence de protection sociale des salariés" (1).

c) La FNTP et la CFDT : un partenaire privilégié.

La plupart des accords signés dans la 2ème moitié des années soixante-dix et au début des années 80 n'avaient pu obtenir la signature de la CGT ni de la CFDT. Dans la période qui s'ouvre après les lois Auroux de 1982, une politique contractuelle pour être crédible devait obtenir l'aval d'au moins une de ces deux organisations syndicales considérées comme influentes politiquement.

Très impliquée dans le contenu des lois Auroux, la CFDT joue alors également la politique contractuelle. Cette volonté de rallier la CFDT est particulièrement patente lors des tractations qui se déroulent entre le 16 Mai et le 13 Juin 1984, date à laquelle la CFDT accepte de parapher le protocole contre le rajout d'un additif

---

(1) Citée par A. Lebaube (Le Monde 18/6/86).

dans lequel les partenaires s'engagent sur une politique de réduction et d'aménagement du temps de travail. Ce souci sera également visible dans la rédaction de l'accord temps de travail. Au niveau symbolique, cette démarche vers la CFDT est facilitée par l'arrivée début 1984 à la direction des Affaires sociales de la FNTP d'une personnalité dont la biographie (1) rend plus crédible la volonté d'ouverture patronale. Mais le changement politique de 1986 fait probablement apparaître l'adhésion de la CFDT comme moins primordiale dans les négociations économiques Patronat/Etat et la signature des trois autres fédérations syndicales (CGC, FO, CFTC) au bas du protocole d'intention du contrat social semble, dans la période, suffisante.

2.2. Les stratégies syndicales : alliances et divergences

Si on considère l'ensemble des accords signés dans la période 1982-1986, on peut observer des combinaisons de signatures non stables :

. L'accord ASFNE sera signé par tous les syndicats à l'exception de F.O.

. Le protocole de décision ouvrant le Plan social et les volets réinsertion des travailleurs immigrés et formation/reconversion (ainsi que son additif instituant le FICAS) seront signés par tous les syndicats sauf la CGT ;

. Le volet temps de travail ne recueillera la signature que de la CFTC, la CGC et la CFDT ;

. L'accord Grand déplacement sera signé par tous les syndicats sauf la CGT ;

. L'accord absences pour négociation sera signé par l'ensemble des organisations syndicales.

Ainsi, la CGT refusera de s'associer à tout ce qui concerne le Plan social proprement dit, alors que F.O. adhère à cet ensemble à l'exception de ce qui concerne la flexibilité. L'adhésion des trois autres centrales est par contre sans faille de 1982 à 1986. Mais si

---

(1) Notice biographique : ex. Ouvrier de Peugeot.
ex. Adhérent ou militant CFDT (?)
ex. Monsieur OS du Ministre M. Stoleru.

on excepte l'attitude en retrait de F.O., une certaine unité syndicale règnera de 1982 à 1984 au moment des démarches communes pour la tenue d'une réunion tripartite. L'échec de ces démarches (la tripartite ne se tiendra qu'en mars 1985 et hors de la présence du ministre et de la FNTP) allait conduire début 1984 chaque fédération devant l'aggravation des pertes d'emplois, à faire des choix stratégiques face à l'urgence en fonction des propositions patronales qui n'existeront réellement que dans les TP.

2.2.1. La CFDT : la priorité au temps de travail (1).

Deux phases peuvent être distinguées dans la stratégie de la CFDT, la première marquée par la prééminence de l'esprit de la "convention sociale", la seconde par celle de l'acceptation de la logique du Plan Social dans laquelle l'accord temps de travail marque une étape majeure.

Au cours de l'année 1983, la CFDT met en avant tant la demande d'une convention sociale du secteur BTP (cf. supra) que celle d'une réunion tripartite destinée à examiner la place de ce secteur dans l'économie. En conséquence, elle aura une attitude réservée lors de la réouverture des négociations dans les TP en Juillet 1983 en refusant de négocier uniquement les effets sociaux du chômage. En effet, elle estime que le protocole d'accord de juillet 1982 n'a été qu'"envelopper l'ASFNE dans un papier cadeau" et que l'accord sur l'apprentissage qui en est résulté ne concerne que peu les TP, faible employeur d'apprentis. Elle compte alors plus sur les négociations avec le Gouvernement dans la mesure où les propositions patronales lui semblent essentiellement destinées à améliorer l'image de marque sociale de l'organisation patronale dans ses pressions sur les pouvoirs publics pour obtenir des financements, sans que celle-ci s'engage vraiment au niveau des moyens.

---

(1) Les citations de ce paragraphe sont extraites d'entretiens effectués auprès de divers responsables de la FNCB-CFDT.

Mais devant l'échec tant de la revendication de convention sociale que de la tripartite et la paralysie de la FNB, la FNCB-CFDT amorce début 1984, un certain virage stratégique dans lequel elle s'oriente vers "la possibilité d'une convention sociale au moins pour les TP"(1).

. "Colmater les brêches" et oeuvrer pour "une véritable politique de l'emploi".

A partir d'Avril 1984, alors que la FNTP amorce elle aussi une certaine évolution avec la proposition d'un nouveau protocole d'accord, la FNCB-CFDT s'oriente vers une acceptation de la négociation des mesures sociales ("colmater les brêches") à condition que celles-ci soient incluses dans une politique de l'emploi axée sur la réduction du temps de travail.

> "Alors ce protocole de décisions du 16 Mai, toutes les organisations avaient signé sauf deux à l'époque, la CGT et nous, et on avait écrit à ce moment-là au niveau des Travaux-Publics en disant l'analyse qui est faite de la situation du secteur on est en accord ; les volets sociaux tels qu'ils sont présentés, les négociations telles que vous nous les présentez, on est en accord, sauf qu'il y a un point sur lequel on veut insister -non pas lourdement, on veut insister pleinement- c'est de faire en sorte que le problème de la réduction du temps de travail soit ce qu'on a appelé à l'époque un *passage obligé*, avant toute négociation de mesures sociales, de gestion en fait du chômage et de la récession".

C'est donc une sorte de *dynamique de troc* qui s'engage à partir de juin 1984 entre la FNCB-CFDT et la FNTP, dans laquelle la première échange sa signature sur les volets sociaux contre les engagements répétés sur une future négociation sur le temps de travail (additif au protocole, additif à l'accord réinsertion).

Dans la négociation des mesures sociales, la démarche de la CFDT sera de se placer dans le cadre soit de dispositions étatiques soit de dispositions professionnelles, sur lesquelles elle peut exercer

---

(1) Vie Fédérale, Juillet 1984.

un contrôle à travers les organismes paritaires ou à travers les instances représentatives dans les entreprises.

L'accord réinsertion des travailleurs immigrés rencontrera un certain nombre de réticences dans certaines structures régionales de cette fédération où les militants immigrés sont nombreux. Aussi la fédération insistera-t-elle sur le fait que l'accord se place dans le cadre d'un décret gouvernemental (explicitement mentionné dans l'accord) et qu'il s'agit de favoriser un *droit* à la réinsertion pour des *volontaires* pour lesquelles les aides légales sont *bonifiées* par une aide professionnelle. Enfin elle fera valoir qu'elle a contribué à faire étendre dans l'accord le droit de regard des comités d'entreprise et délégués du personnel.

L'accord sur le FICAS permet de pérenniser les fonds collectés par la cotisation de 0,3% et donne surtout la possibilité d'en contrôler l'usage par l'intermédiaire de la présence des signataires dans le conseil de surveillance. C'est pour la première fois un droit de regard syndical sur des fonds collectés au sein des entreprises.

Dans l'accord formation-reconversion, la CFDT a infléchi le caractère professionnel pour que "ça ne soit pas un accord en dehors des structures y compris de formation continue existantes dans la profession. On a donc poussé très fort pour que le GFC-BTP soit associé à cette démarche". De plus cet accord se place également dans la logique de l'accord interprofessionnel sur les Commissions paritaires de l'emploi (cf. supra). Enfin elle se place au côté de la FNTP pour faire pression sur la défiscalisation du 0,2% à condition d'en contrôler l'usage : 0,1% pour les jeunes, 0,1% pour les actions formation/reconversion.

Globalement après cette première série de signatures, la CFDT insistera sur le bilan positif qu'elle en tire :

> "Alors pour résumer un peu tout ça, ça fait cinq accords en fait. En ce qui concerne nous la CFDT on dit, il y au moins deux points de satisfaction c'est que par rapport au temps de travail la proposition qu'on a faite on a un additif qui lui donne plus de valeur que s'il avait

été intégré directement dans le protocole de décision, donc on a satisfaction. L'autre point, sur la réinsertion des travailleurs immigrés, on estime que ce n'est pas cet accord qui risque de régler les problèmes d'emploi dans les Travaux-Publics, par contre c'est la reconnaissance d'un droit pour les travailleurs étrangers, un droit qui peut être appliqué pleinement, puisque les verrous sont mis, au travers l'ONI qui va être le pilote des conventions à mettre en oeuvre, au travers des Comités d'entreprise ou des Délégués du personnel qui, à chaque niveau de l'élaboration du contrat réinsertion vont pouvoir contrôler, vérouiller lorsqu'il s'agira de le faire. Donc on ne crie pas c'est l'accord du siècle, on ne dit pas que ça va régler les problèmes d'emploi, par contre c'est la reconnaissance d'un droit sur lequel on s'est battu suffisamment longtemps".

Longtemps retardé par la négociation interprofessionnelle sur la flexibilité des conditions d'emploi, l'accord temps de travail s'est trouvé, en accord ou malgré ses protagonistes, associé à cette démarche. En effet la FNCB-CFDT qui fut une des premières fédérations au sein de la CFDT à s'opposer à la signature du protocole de Décembre 1984 -qui lui paraissait particulièrement préjudiciable aux garanties des salariés des petites entreprises majoritaires dans le secteur et conduire à une extension aux autres secteurs des procédures de la circulaire Boulin qu'elle combattait- sera très attentive à montrer que l'accord de Juin 1985 des TP, s'il instaure une certaine flexibilité dans l'organisation du travail, n'est en rien comparable au fameux protocole : "C'est une demande inverse de celle du CNPF sur la flexibilité : les clauses générales sont favorables au salariés".

L'accord qui ne prévoit pas explicitement de réduction du temps de travail est en retrait par rapport aux objectifs initiaux de la fédération qui à l'ouverture du plan social voulait obtenir 2h. de réduction de la durée hebdomadaire du travail pour créer des emplois. Il est vrai que cet objectif se plaçait dans la démarche des 35h. qui au cours des mois a plus ou moins disparu des plateformes fédérales et confédérales. Toutefois, au début des négociations, la CFDT maintient la demande d'une *réduction* du temps de travail comme condition à une forte modulation. Finalement, l'accord ne comporte pas de réduction

du temps de travail et la seule concession patronale sur ce point a eu lieu sur le contingent d'heures supplémentaires ramené de 145h. à 130h.

Mais là encore, la CFDT va échanger des avantages collectifs (1) et surtout une extension des prérogatives des instances représentatives contre une plus grande liberté dans la gestion des horaires de travail. C'est *l'obligation d'accord du CE* avant la mise en oeuvre des mesures d'aménagement, obtenue in extremis, selon ses dirigeants, comme concession ultime à la CFDT alors que le patronat ne voulait donner initialement qu'un pouvoir de consultation qui est pour la CFDT le point essentiel du texte. Il permet notamment de mieux lier négociation d'entreprise et négociation de branche, autre option fondamentale de la CFDT dans ces négociations et permet éventuellement de reporter au niveau entreprise la possibilité de réduction de la durée du travail.

Concrètement, dans les entreprises, ce sont ces prérogatives du CE qui sont utilisées : un certain nombre de sections syndicales CFDT ont bloqué, en faisant appel à l'inspection du travail, des mesures d'aménagement qui n'avaient pas obtenu l'accord du CE.

Ainsi, tout au long des négociations sur le Plan social, la FNCB-CFDT a d'une part appliqué un principe pragmatique qui nous avait été anoncé au début de cette démarche selon lequel "une négociation, ce n'est pas gratuit, c'est un intérêt partagé et bien compris en fonction des réalités économiques et des réalités sociales", d'autre part mis en oeuvre une démarche centrale de cette confédération qui fait de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, le pivot de ses réponses à la crise. Mais le nouveau contexte politique ouvert en Mars 1986 pourrait ouvrir une nouvelle phase dans la stratégie de la FNCB-CFDT ; ses capacités de groupe de pression affaiblies elle parait amorcer un certain virage où tout en tentant

---

(1) *Un de nos interlocuteurs qualifiera, dans un entretien, l'extension de la prime de vacances et des jours de congés supplémentaires, de "Pastilles Valda" destinées à faire passer l'accord auprès des salariés. Les avantages concédés dans l'accord Grand Déplacement participent probablement de la même logique.*

de maintenir la place du législatif -opposition à toute négociation sur la suppression de l'AAL avant la promulgation de la loi- elle se veut la plus constructive dans les propositions de garanties alternatives pour les salariés (rôle des instances représentatives et des sections syndicales, possibilités pour le CE de recourir à un expert sur le motif économique du licenciement ...).

2.2.2. La CGT : seul contre tous.

Alors que la FNTC-CGT avait signé l'accord ASFNE de Juillet 82, le premier protocole de décision qui l'a suivi et l'accord apprentissage qui en est la conséquence, elle refusera de s'associer à partir de Mai 1984 à l'ensemble des accords dits de Plan social. Avant de la relier au contenu même des textes, il n'est pas inutile de replacer ce revirement dans le contexte sociopolitique d'alors. C'est en effet à partir du début de 1984 que la confédération CGT entre dans une opposition de plus en plus ferme à la politique gouvernementale qui connait alors de fortes tensions internes qui éclateront en Juillet 1984 avec le départ des ministres communistes du Gouvernement. Cette opposition se traduira notamment par un refus de cautionner la politique de rigueur et partant un refus de toutes les fédérations CGT de s'associer à des accords prévoyant une adaptation de l'appareil productif.

Dans ce contexte politique très déterminant la FNTC-CGT qui avait accepté en Juillet 1983 le principe de l'ouverture de négociations sur l'extension de l'ASFNE, un dispositif formation-reconversion, des mesures spécifiques sur la reconversion et le retour des travailleurs immigrés allait violemment s'opposer au Plan social qui portait précisément sur ces thèmes.

- "L'accord de la honte".

Après la signature de la série d'accords du 13 Juin 1984, la FNTC-CGT publie un communiqué qualifiant le protocole du 16 Mai 1984, d' "accord de la honte" et organise dans les entreprises une campagne contre "les organisations syndicales minoritaires" signataires dont elle prend les adhérents à témoin :

> "La Fédération CGT de la Construction dénonce la complicité des organisations syndicales qui ont signé et décide de mener une campagne d'information et d'explications pour exiger, à tous les niveaux, une autre politique sociale et la satisfaction des besoins en matière d'équipement pour sauvegarder l'outil industriel.
> Pour cela, elle va s'adresser aux salariés, y compris aux adhérents des organisations signataires pour les appeler à s'opposer à une telle situation. (Communiqué 14 Juin 1984).

Concernant l'accord sur la réinsertion des travailleurs immigrés, la FNTC insiste sur son influence sur le contenu de l'accord -"concernant la réinsertion des travailleurs immigrés, grâce à la CGT le retour de ces derniers dans leur pays d'origine a été posé en terme d'un droit sur la base du volontariat, afin de préserver le libre choix"- tout en accusant les organisations signataires et en particulier FO et la FNTP, d'organiser le refoulement.

Au-delà du contenu même des accords, c'est l'ensemble de la logique qui préside au protocole qui est contestée.

> "Le traitement social des effets de la crise a des limites, ces mesures contribuent à restreindre encore davantage les possibilités de redémarrage. La réduction du temps de travail entraîne une productivité en hausse donc une baisse des emplois. Il faut placer les négociations sur un autre terrain, celui du refus de la fuite en avant. Il y a d'énormes besoins à satisfaire ... ".
> (Entretien Responsable fédéral).

Cette opposition résolue allait se manifester tout au long des négociations auxquelles elle assistera comme témoin, par une série d'actions spectaculaires (occupations à plusieurs reprises des lieux de négociation) qui allait culminer avec l'accord temps de travail de Juin 1985.

L'opposition de la FNTC-CGT à cet accord se place en droite ligne du refus de la CGT de toute négociation dite de flexibilité. Plus précisément, l'opposition de la CGT à cet accord s'articule sur :

. le caractère minime des avantages obtenus en terme de primes de vacances et congés : "une cuillère à café de miel pour mieux

faire avaler le vinaigre" (1)

. le caractère régressif de la modulation des horaires : "un retour en arrière de la législation du travail de près d'un demi-siècle" (1)

. une appréciation morale : "des 'syndicalistes' qui bradent les intérêts des travailleurs, leur *vie personnelle et familiale*, leurs conditions d'emploi et de travail". (1)

Par ailleurs, dans la mesure où les clauses optionnelles d'aménagement du temps de travail sont négociables dans l'entreprise, elle appelle ses sections à s'opposer à leur mise en oeuvre et à leur substituer des revendications de :

". augmentations des salaires et indemnités
. réduction du temps de travail sans perte de salaire". (1)

C'est donc une conception radicalement différente du syndicalisme que la FNTC-CGT oppose à ceux qu'elle qualifie de "pseudo-syndicats".

Enfin, cette fédération aura à coeur de s'affirmer la *seule* à défendre les intérêts des salariés, aussi associera-t-elle dans sa condamnation, FO, dont le refus de signature lui parait uniquement tactique.

2.2.3 FO : "La politique des petits pas".

Contrairement à la CGT, FO n'est pas signataire des accords de 1982 et 1983 mais a signé tous les accords du Plan Social à l'exception de celui sur le temps de travail. Il semble que la fédération FO n'ait pas voulu au départ , dans une logique de défense de la profession, s'associer à une démarche entérinant les licenciements et le départ des travailleurs âgés nombreux dans ses rangs et qu'elle n'a opté pour une telle démarche que tardivement au début de 1984. Elle reprend ainsi son attitude traditionnelle : la plupart des accords de la période 1975-1982 dans le BTP ont été signés par FO, (la CFTC et la CGC) au nom d'une logique du réalisme :

> "C'est la politique des petits pas ; il y a une continuité dans notre démarche. C'est à prendre ou à laisser. Il vaut mieux prendre. S'il n'y a pas d'accord, il n'y a rien (ex-

(1) *Informations Fédérales n° 158 Juillet 1958 (souligné par nous).*

> emple des salaires) même pas des recommandations unilatérales. On est sur la corde. Apporter des choses aux gars, si on ne signe pas, on n'a rien du tout. On n'est pas près de voir de grands accords conclus". (Responsable fédéral).

Plus précisément FO s'est engagé dans le Plan social TP en espérant au départ que cette dynamique entraînerait des négociations dans le Bâtiment et qu'il fallait bien "faire quelque chose pour limiter la casse". Au lendemain de l'accord réinsertion des travailleurs immigrés, un de ses responsables qualifiait cet accord de "pas très vendable" et regrettait d'avoir eu à en discuter estimant que "les employeurs qui avaient été chercher cette main-d'oeuvre auraient dû régler ça et pas nous".

Ainsi FO signera les volets sociaux plus par raison que par conviction. Dans son opposition à l'accord temps de travail, la fédération qui n'était pas au départ opposée à de telles négociations qu'elle envisageait comme des prolongements de l'accord de 1982 qu'elle avait signé, suivra la ligne confédérale d'opposition à la modulation des horaires de travail. Mais elle appuiera son argumentation sur les particularités de l'emploi dans la branche,

> "Comment admettre l'annualisation du temps de travail -et pourquoi pas demain l'annualisation des salaires- dans un secteur d'activité qui n'assure pas la continuité du travail de ses salariés, mais qui, au contraire, pratique journellement l'embauchage pour la durée des chantiers ?"
> (FO-Hebdo N° 1855 - 13/11/1985).

et en particulier sur les conséquences de l'annualisation des horaires sur les salaires dans un secteur pratiquant traditionnellement les heures supplémentaires en bonne saison et le chômage partiel en hiver. Enfin pour la fédération FO le nouveau système apportera surement des pertes en termes de salaire et peu probablement des gains en matière d'emploi sinon le contraire.

> "L'embauche sur les chantiers sera une nouvelle fois freinée par le fait qu'un patron pourra obtenir le même volume de travail de 6 salariés travaillant 46 heures dont aucune n'est majorée que de 7 salariés

travaillant 39 heures. Autrement dit : un patron de chantier disposant de 7 salariés en licenciera 1 sur 7 au moindre problème, sans y perdre quoi que ce soit".
(FO-HEBDO n° 1855 - 13/11/1985).

Mais ce refus de l'accord temps de travail aura été une exception et la signature de FO au bas du protocole d'intention dit Contrat social semble marquer le retour à sa stratégie réaliste traditionnelle.

Ainsi on retrouve dans le débat entre les fédérations syndicales étudiées (1) tant des facteurs idéologiques issus des oppositions dans les stratégies confédérales -création d'emploi par la réduction du temps de travail/défense des avantages acquis- que des facteurs tenant aux caractéristiques économiques et sociales de la branche TP.

Le statut collectif des salariés des TP a donc été fortement marqué par l'ensemble des négociations qui se sont déroulées sur la période 1982-1986, en dehors des mesures conjoncturelles elles ont donné lieu à de nombreux avenants à la convention collective. Mais hormis cet aspect traditionnel de la négociation collective, l'ensemble du Plan social revêt une *signification politique qui dépasse le cadre de cette branche* et des dispositifs conjoncturels qu'elle a adoptés.

- Les partenaires y acceptent une *logique économique de décroissance des effectifs* de la branche et s'engagent dans une *alliance conjoncturelle* Patronat/Syndicats signataires face à l'Etat pourvoyeur de travaux.

- Une organisation patronale y institue une *sur-cotisation* sociale destinée à financer des mesures sociales, fonds sur lequel elle accepte un droit de regard syndical.

- Il marque la signature du *premier accord de branche* de flexibilité du temps de travail préalable à la loi instituant l'obligation d'accord cadre de branche avant la signature d'accords

---

(1) La CFTC dont l'influence est minime dans le secteur n'a pas été étudiée. Par ailleurs, ce travail portant prioritairement sur le statut des ouvriers, la stratégie de la CGC n'a pas été approfondie.

d'entreprise. Cet accord se concrétise par *l'obligation* d'une négociation d'entreprise marquée par un *droit de veto du CE*, qui n'existe que très exceptionnellement dans les prérogatives de cette institution. Traditionnellement la négociation d'entreprise passe plutôt par la conclusion d'accord avec la section syndicale d'entreprise. Sans doute faut-il y voir la marque de 2 caractéristiques du secteur, la faible implantation syndicale et la plus grande diffusion des CE (cf. supra) et corrélativement l'image plus neutre de cette institution dans les représentations des chefs d'entreprise (non dénuée de réalité vue le grand nombre d'élus non-syndiqués), qui rendait cette pratique plus acceptable qu'une obligation de négocier avec la section syndicale. Enfin après une série d'accords où l'entreprise se déchargeait sur la branche de la définition de la politique sociale, cet accord marque un tournant où l'entreprise devient un lieu essentiel de négociation.

Le retour à l'entreprise semble donc le fait marquant dans les deux branches. Mais alors qu'il semble se faire dans les TP à travers un partage des rôles où la branche continue à négocier la solidarité (ou les mesures sociales), la protection d'un minimum de garanties collectives (contenu du plan social devant se substituer à la suppression de l'AAC) la définition de certaines règles professionnelles (le protocole de contrat social prévoit une négociation de branche sur les classifications) et même le cadre général de la flexibilité (accord Temps de travail), la négociation des modalités concrètes de l'organisation du travail étant laissée au niveau entreprise, dans le bâtiment, le domaine de la branche semble se restreindre à l'entretien des systèmes de solidarité et à l'application des mesures législatives, l'initiative de la définition du contenu des politiques sociales étant dévolue aux entreprises.

TABLEAUX DU CHAPITRE II

TABLEAU 30a

REPARTITION DES EFFECTIFS SALARIES OCCUPES DANS LE BTP SELON LA NATIONALITE AU COURS DE LA PERIODE 1970 - 1984

NATIONALITES	1970		1974		1981		1983		1984	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
. Algériens	112.533	6,98	135.233	8,11	81.962	5,56	65.158	4,76	54.690	.4,32
. Tunisiens-Marocains	40.955	2,54	65.977	3,96	51.259	3,48	48.425	3,53	41.930	3,31
. Italiens	70.837	4,40	55.347	3,32	36.659	2,49	30.555	2,23	27.506	2,17
. Autres C.E.E.	5.290	0,33	3.607	0,22	3.169	0,22	5.899	0,43	5.407	0,43
. Espagnols	64.874	4,03	52.237	3,13	28.015	1,90	23.291	1,70	20.871	1,65
. Portugais	136.288	8,46	149.851	8,98	118.252	8,03	106.003	7,74	98.562	7,78
. Yougoslaves	7.402	0,46	7.316	0,44	4.463	0,30	4.090	0,30	3.539	0,28
. Autres nationalités	26.239	1,63	28.266	1,69	24.708	1,68	27.138	1,98	25.347	2,00
TOTAL DES EFFECTIFS ETRANGERS	464.418	28,83	497.834	29,85	348.487	23,66	310.559	22,67	277.752	21,94
TOTAL DES EFFECTIFS FRANÇAIS	*1146.446*	*71,17*	*1169.848*	*70,15*	*1124.433*	*76,34*	*1059.647*	*77,33*	*987.919*	*78,06*
ENSEMBLE DES SALARIES	1610.864	100,0	1667.682	100,0	1472.920	100,0	1370.206	100,0	1265.671	100,0

SOURCE : CAISSE NATIONALE DE SURCOMPENSATION.

T A B L E A U 30b

EVOLUTION, SELON LA NATIONALITE, DES EFFECTIFS SALARIES OCCUPES DANS LE BTP
1970-1984

N A T I O N A L I T E S	Evolution 70/74		Evolution 74/81		Evolution 1984/1983		Evolution 1984/1974	
	Val.absolue	%	Val. absolue	%	Val. absolue	%	Valeur absolue	%
. Algériens	22.700	+20,7	-53.271	-39,4	- 10.468	-16,07	-80.543	-59,56
. Tunisiens-Marocains	25.022	+61,1	-14.718	-22,3	- 6.495	-13,41	-24.047	-36,45
. Italiens	-15.490	-21,9	-18.688	-33,8	- 3.049	- 9,98	-27.841	-50,30
. Autres C.E.E.	- 1.683	-31,8	- 438	-12,1	- 492	- 8,34	+ 1.800	+49,90
.	-12.637	-19,5	-24.222	-46,4	- 2.420	-10,39	-31.366	-60,04
. Portugais	+13.563	+ 9,9	-31.599	-21,1	- 7.541	- 7,11	-51.389	-34,29
. Yougoslaves	- 74	- 1,2	- 2.853	-39,0	- 551	-13,47	- 3.777	-51,63
. Autres nationalités	+ 2.827	+ 7,7	- 3.558	-12,6	- 1.791	- 6,60	- 2.919	-10,33
TOTAL DES EFFECTIFS ETRANGERS	+33.416	+ 7,2	-149.347	-30,0	- 32.807	-10,56	-220.082	-44,20
TOTAL DES EFFECTIFS FRANÇAIS	*+23.402*	*+ 2,04*	*- 45.415*	*- 3,9*	*- 71.728*	*- 6,77*	*-181.929*	*-15,55*
ENSEMBLE DES SALARIES	+56.818	+ 3,5	-194.762	-11,7	-104.535	- 7,63	-402.011	-24,10

SOURCE : CAISSE NATIONALE DE SURCOMPENSATION.

TABLEAU 31a

REPARTITION PAR TRANCHE D'AGE 15 MARS 1970 - 1974 - 1983 - 1984 (OUVRIERS)

TRANCHE D' AGE	1 9 7 0	1 9 7 4	1 9 8 3 (1)	1 9 8 4
. Moins de 20 ans	7,6	6,3	4,7	4,0
. 20 à 29 ans	30,1	31,1	26,8	26,2
. 30 à 39 ans	28,3	26,5	29,3	30,0
. 40 à 49 ans	20,2	22,1	22,2	22,4
. 50 à 59 ans	9,4	10,1	15,4	15,9
. 60 ans et plus	4,4	3,8	1,6	1,4
ENSEMBLE (2)	100,0 *(1.610.864)*	100,0 *(1.667.682)*	100,0 *(1.370.206)*	100,0 *(1.265.671)*

(1) Chiffres rectifiés

(2) Y compris les non déterminés.

SOURCE : Caisse Nationale de Surcompensation.

T A B L E A U 31b

Comparaison de la répartition dans chaque tranche d'âge,
des travailleurs Etrangers et Français le 15 Mars 1971 et le 15 Mars 1975

	Etrangers				Français				Ensemble			
	1971		1975		1971		1975		1971		1975	
	effectif	Part en %	effectif	Part en %	effectif	Part en %	effectif	Part en %	effectif	Part en %	effectif	Part en %
moins de 20 ans	14 397	3,06	9 441	2,04	100 055	8,84	87 917	7,72	114 452	7,14	97 358	6,08
de 20 à 29 ans	129 458	27,55	111 139	23,97	363 745	32,13	385 672	33,89	493 203	30,79	496 811	31,02
de 30 à 39 ans	169 623	36,10	168 387	36,32	273 281	24,14	252 894	22,22	442 904	27,65	421 281	26,30
de 40 à 49 ans	104 942	22,34	118 376	25,53	225 736	19,94	240 581	21,14	330 678	20,64	358 957	22,41
de 50 à 59 ans	38 693	8,24	44 869	9,67	112 929	9,97	127 364	11,19	151 622	9,46	172 226	10,75
de 60 ans et plus	12 595	2,68	11 390	2,45	56 152	4,96	43 345	3,81	68 747	4,29	54 735	3,42
indéterminé	81	0,02	75	0,01	292	0,02	109	0,01	373	0,02	184	0,01
Total	469 789	100,00	463 672	100,00	1132 190	100,00	1137 882	100,00	1601 979	100,00	1601 554	100,00

Source : Caisse Nationale de Surcompensation

T A B L E A U 31c

Répartition dans chaque tranche d'âge, des travailleurs étrangers et français

15 Mars 1974 - 15 Mars 1984

A G E	ETRANGERS				FRANÇAIS				ENSEMBLE			
	1 9 7 4		1 9 8 4		1 9 7 4		1 9 8 4		1 9 7 4		1 9 8 4	
	Valeur absolue	%	Valeur absolue	%	Valeur absolue	%	Valeur absolue	%	Valeur absolue	%	Valeur absolue	%
Moins de 20 ans	10 880	2,1	3 565	1,3	93 821	8,0	47 577	4,8	104 701	6,2	51 142	4,0
20 à 29 ans	127 300	25,5	37 291	13,4	393 453	33,7	294 356	29,8	520 753	31,2	331 647	26,2
30 à 39 ans	179 914	36,1	87 022	31,3	261 787	22,4	292 442	29,6	441 701	26,4	379 464	30,0
40 à 49 ans	122 436	24,5	92 878	33,4	246 035	21,0	191 012	19,3	368 471	22,0	283 890	22,4
50 à 59 ans	45 130	9,0	52 565	18,9	123 246	10,6	148 981	15,1	168 376	10,1	201 546	15,9
60 ans et plus	12 083	2,4	4 426	1,6	51 368	4,3	13 505	1,4	63 451	3,8	17 931	1,4
T O T A L (1)	497 834	100,0	277 752	100,0	1 169 848	100,0	987 919	100,0	1 667 682	100,0	1 265 671	100,0

Source : Caisse Nationale de Surcompensation

(1) y compris les non déterminés

T A B L E A U 32a

REPARTITION PAR CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE DES SALARIES DU BTP 1974 - 1978 - 1981

	1974		1978		1981	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
APPRENTIS	23 462	1,60	36 667	2,90	36 609	3,10
MANOEUVRES	175 800	12,70	119 073	9,40	96 309	8,10
OUVRIERS SPECIALISES	222 587	16,10	201 906	16,00	139 060	11,70
OUVRIERS QUALIFIES	961 268	69,50	666 513	53,10	591 592	49,70
OUVRIERS HAUTEMENT QUALIFIES	-	-	231 601	18,40	266 337	22,20
MAITRES OUVRIERS	-	-	-	-	5 854	0,50
CHEFS D'EQUIPE	-	-	-	-	53 167	4,50
T O T A L O U V R I E R S	1 383 117	82,90	1 255 260	81,90	1 188 928	80,70
PERSONNEL DE BUREAU	78 096	39,40	76 144	42,30	77 530	40,40
TECHNICIENS - AGENTS DE MAITRISE	119 968	60,50	103 893	57,60	113 929	59,50
T O T A L E T A M	198 064	11,90	179 987	11,70	191 459	13,00
I.A.C	67 357	4,00	87 426	5,70	92 533	6,30
NON DETERMINE	19 144	1,10	10 554	0,70	-	-
ENSEMBLE	1 667 682	100,00	1 533 227	100,00	1 472 920	100,00

SOURCE : C.N.S - B.T.P

TABLEAU 32b

REPARTITION, SELON LA CATEGORIE PROFESSIONNELLE, DES EFFECTIFS SALARIES OCCUPES DANS LE BTP

	Manoeuvres		Ouvriers spécialisés		Ouvriers qualifiés		ENSEMBLE DES OUVRIERS		Personnel de bureau		Techniciens Agents de maîtrise		Ingénieurs et Cadres		ENSEMBLE (1)	
	EFFECTIFS	%	EFFECTIFS	%	EFFECTIFS	%	EFFECTIFS	%	EFFECTIFS	%	EFFECTIFS	%	EFFECTIFS	%	EFFECTIFS	%
1970	225.458	14,0	228.755	14,2	902.107	56,0	(1356.320)	(84,2)	62.591	3,9	103.665	6,4	39.736	2,5	1610.864	100,0
1971	217.054	13,5	229.660	14,3	895.256	55,9	(1341.970)	(83,8)	62.732	3,9	103.542	6,5	50.121	3,1	1601.979	100,0
1972	211.003	13,0	227.751	14,0	911.030	56,2	(1349.784)	(83,3)	65.896	4,0	107.873	6,7	55.919	3,4	1621.138	100,0
1973	183.772	11,2	237.029	14,4	931.866	56,8	(1352.667)	(82,4)	70.274	4,3	117.203	7,1	62.143	3,8	1641.207	100,0
1974	175.800	10,5	222.587	13,3	961.268	57,6	(1359.655)	(81,5)	78.096	4,7	119.968	7,2	67.357	4,0	1667.682	100,0
1975	155.198	9,7	208.735	13,0	931.786	58,2	(1295.719)	(80,9)	80.105	5,0	120.446	7,5	65.954	4,1	1601.554	100,0
1976	151.042	9,5	179.633	11,3	939.794	59,4	(1270.469)	(80,3)	78.873	4,9	121.275	7,6	68.309	4,3	1582.577	100,0
1977	144.973	9,1	179.651	11,3	942.481	59,4	(1267.105)	(79,9)	73430	4,6	122.341	7,7	77.511	4,9	1586.374	100,0
1978	119.073	7,8	201.406	13,1	898.114	58,6	(1218.593)	(79,5)	76.144	4,9	103.843	6,8	87.426	5,7	1533.227	100,0
1979	106.298	7,0	160.237	10,7	920.415	61,3	(1186.950)	(79,0)	76.767	5,1	103.532	6,9	88.007	5,8	1502.132	100,0
1980	105.962	7,0	150.380	9,9	929.534	61,7	(1185.876)	(78,8)	78.505	5,2	114.278	7,6	90.039	5,9	1505.098	100,0
1981	96.309	6,5	139.060	9,4	916.950	62,2	(1152.319)	(78,2)	77.530	5,3	113.929	7,7	92.533	6,3	1472.920	100,0
1983	80.694	5,9	113.172	8,2	861.643	62,9	(1055.509)	(77,0)	78.641	5,7	112.075	8,2	92.514	6,7	1370.206	100,0
1984	68.074	5,4	99.782	7,9	798.370	63,1	(966.226)	(76,4)	75.690	6,0	105.603	8,3	90.050	7,1	1265.671	100,0
Ecart 83/84	-12.620	-15,6	-13.390	-11,8	-63.273	-7,3	(-89.283)	(-8,5)	-2.951	-3,7	-6.472	-5,8	-2.464	-2,7	-104.535	-7,6
Ecart 70/81	-157384	-69,8	-128973	56,4	103.737	-11,5	(-390074)	(-28,8)	+13099	+20,9	+1.938	+1,9	+50.314	+126,6	-345.193	-21,4

SOURCE : CAISSE NATIONALE DE SURCOMPENSATION

(1) Y compris les apprentis et non déterminés.

T A B L E A U 33

RAPPORT DU MONTANT DES TRAVAUX D'AMELIORATION-ENTRETIEN SUR LE MONTANT DE L'ENSEMBLE DES TRAVAUX SELON LA NATURE DE L'OUVRAGE (en %)

Nature de l'ouvrage	1978	1981	1983
Logement	40,2	42,0	43,2
Bâtiment non résidentiel	38,5	42,7	47,3
TOTAL BATIMENT	39,8	42,3	45,0
Réseaux : Route, télécommunications, etc...	38,9	39,0	46,2
Autres ouvrages de Génie Civil	26,5	28,0	33,8
TOTAL GENIE CIVIL	35,7	36,7	43,7
TOTAL B.G.C.A.	39,0	41,3	44,7

SOURCE : E A E.

T A B L E A U 34

MONTANT DES TRAVAUX D'AMELIORATION-ENTRETIEN (en %) SELON LA NATURE DE L'OUVRAGE ET LA TAILLE DE L'ENTREPRISE.

Nature de l'ouvrage	0 à 10 salariés	+ de 10 salariés	TOTAL
Bâtiment	97,8	72,7	84,5
Génie Civil et Agricole	2,2	27,3	15,5
B.G.C.A.	100,0	100,0	100,0
Montant total des travaux d'amélioration-entretien (en millions de francs)	41235	46466	87701
1981			
Bâtiment	97,0	71,1	83,5
Génie Civil et Agricole	3,0	28,9	16,5
B.G.C.A.	100,0	100,0	100,0
Montant total des travaux d'amélioration-entretien (en millions de francs)	65743	71210	136953
1983			
Bâtiment	95,7	69,1	81,3
Génie Civil et Agricole	4,3	30,9	18,7
B.G.C.A.	100,0	100,0	100,0
Montant total des travaux d'amélioration-entretien (en millions de francs)	76900	90552	167452

SOURCE : E A E. (DAEI - MELATT)

T A B L E A U 35

NIVEAU DE FORMATION DE LA POPULATION ACTIVE AYANT UN EMPLOI DANS LES SECTEURS INDUSTRIELS EN 1982 (Sexe Masculin).

ACTIVITE ECONOMIQUE AE 15	Aucun diplôme déclaré ou CEP	BEPC seul	CAP-BEP	Dipl.sup. au CAP, BEP	dont BAC ou BP	TOTAL
. Industries Agricoles et Alimentaires	57,4	4,2	28,2	10,1	6,5	406.200
. Production et distribution d'énergie	36,8	6,0	33,4	24,7	13,6	253.680
. Industrie de biens intermédiaires	55,8	3,5	27,8	12,9	7,4	1165.280
. Industrie de biens d'équipement	42,8	3,2	33,2	20,8	10,7	1385.520
. Industrie de biens de consommation	56,7	5,2	22,9	15,2	8,7	727.280
. BATIMENT ET GENIE CIVIL	59,7	2,6	30,3	7,4	5,0	1639.580

SOURCE : EMPLOI-FORMATION RP 1982.

T A B L E A U 36

EVOLUTION STRUCTURELLE DE L'EMPLOI SALARIE DANS LE BATIMENT
1978 - 1983

	GROS-OEUVRE			SECOND-OEUVRE		
	1978	1981	1983	1978	1981	1983
0 à 10 salariés	27,5	30,5	31,3	41,1	42,5	42,1
11 à 49 salariés	28,4	26,4	29,2	32,6	31,6	31,5
50 à 199 salariés	18,5	17,8	18,1	12,9	13,0	12,6
200 à 499 salariés	9,1	8,2	7,5	3,7	4,1	
500 à 999 salariés	4,5 *25,6*	5,3	5,0 *21,3*	*13,4* 9,7	*12,9* 8,8	*13,8*
1000 salariés et +	12,0	10,8	8,8			
T O T A L = 100	661.861	566.440	477.966	714.422	683.691	

SOURCE : Enquête Annuelle d'Entreprises (DAEI-MELATT)

T A B L E A U 37

EVOLUTION DE LA PRODUCTION TOTALE EN MILLIONS DE FRANCS
1978 - 1983

	GROS-OEUVRE			SECOND-OEUVRE		
	1978	1981	1983	1978	1981	1983
0 à 10 salariés	28,2	32,0	32,1	48,8	49,3	38,7
11 à 49 salariés	23,6	21,7	22,4	26,5	25,9	25,0
50 à 199 salariés	16,3	16,7	14,9	11,0	11,4	11,2
200 à 499 salariés	8,0	8,3	8,2	3,4	4,1	
500 à 999 salariés	4,6	5,8	7,2	10,2	9,3	*15,1*
1000 salariés et +	18,5	15,4	15,3			
T O T A L = 100	89.045	116.700	132.263	120.923	171.279	201.939

SOURCE : Enquête annuelle d'entreprises. (DAEI-MELATT)

T A B L E A U 38a

RETROSPECTIVE 1950-1980

EFFECTIF DES SALARIES (OUVRIERS, CADRES + ETAM) OCCUPES AUX ACTIVITES "BATIMENT"

(Sauf électricité et construction métallique) (en milliers)

A fin Avril de chaque année	Gros-oeuvre et connexes y compris les entreprises mixtes de B.T.P.	Bois	Couverture-plomberie	Métal	Génie climatique isolation	Peinture-aménagements	Ensemble
1950	287,4	86,2	54,3	26,2	21,1	61,2	536,4
1951							
1952							
1953							
1954	346,3	82,6	63,5	28,2	22,3	67,6	610,5
1955							
1956	426,4	81,1	70,0	31,6	25,4	68,6	703,1
1957							
1958	428,2	82,6	75,7	33,4	28,2	73,8	721,9
1959	419,6	82,2	77,5	33,9	29,4	76,1	718,7
1960	420,8	82,1	77,4	34,0	30,0	78,3	722,7
1961	431,8	81,5	79,6	35,1	30,5	81,0	739,5
1962	456,6	85,7	85,4	36,4	31,5	85,7	781,3
1963	512,5	89,5	92,6	38,6	33,0	90,2	856,4
1964	543,0	94,4	98,9	40,0	36,8	95,1	908,2
1965	574,0	99,7	103,4	41,9	40,8	104,5	964,3
1966	571,5	100,9	110,0	44,0	44,7	113,9	985,0
1967	570,2	104,4	112,3	46,6	46,9	121,5	1.001,9
1968	581,6	105,0	115,3	44,1	46,6	123,2	1.015,8
1969	590,4	106,2	119,0	43,6	48,0	125,6	1.032,8
1970	594,8	111,0	123,5	42,7	51,2	128,5	1.051,7
1971	585,7	110,4	122,3	44,7	53,1	127,2	1.043,4
1972	568,7	108,8	123,5	44,6	52,5	127,7	1.025,8
1973	565,5	108,4	129,9	43,1	50,0	129,7	1.026,6
1974	567,2	109,1	130,7	42,9	49,4	130,7	1.030,0
1975	548,2	103,5	126,7	41,5	48,0	128,2	996,1
1976	531,5	104,5	123,8	41,3	49,0	128,7	978,8
1977	521,8	103,4	124,0	41,0	48,6	128,9	967,7
1978	482,5	102,9	119,5	39,7	45,8	125,0	915,4
1979	456,0	102,3	117,2	37,9	43,3	123,6	880,3
1980	446,4	99,8	116,5	39,7	43,8	124,2	870,4
ECART 74-80	-120,8	- 9,3	-14,2	- 3,2	- 5,6	-6,5	-159,6
en %	-21 3.	- 8,6	-10,9	- 7,4	-11,3	-5,0	- 15,5

SOURCE : F N B.

T A B L E A U 38b

RETROSPECTIVE 1950-1980

EVOLUTION DE L'EFFECTIF OUVRIER OCCUPE AUX ACTIVITES BATIMENT (Sauf Electricité et construction métallique)

Fin avril de chaque année

Nombre total d'ouvriers salariés (en milliers)	Gros-oeuvre et connexes y compris les entreprises mixtes de B.T.P.	Bois	Couverture-Plomberie	Métal	Installation Thermique-isolation	Peinture-Aménagements	Ensemble
1950	268,0	82,0	50,0	24,0	18,1	58,1	500,2
1951	281,0	81,0	51,5	24,5	18,3	57,7	514,0
1952	300,0	80,0	52,0	26,0	18,7	59,7	536,4
1953	302,0	79,0	55,0	26,3	18,1	60,0	540,4
1954	320,0	79,2	58,0	26,0	18,8	63,0	565,0
1955	379,0	79,0	62,5	29,6	20,1	63,9	634,1
1956	394,0	77,6	64,0	29,4	21,5	64,5	651,0
1957	406,9	78,5	66,6	29,7	23,0	65,3	679,0
1958	395,0	79,0	69,3	31,0	24,0	69,5	667,8
1959	386,0	78,4	70,7	31,2	24,9	71,5	662,7
1960	386,7	78,0	70,2	31,1	25,3	73,3	664,6
1961	396,6	77,0	72,1	32,0	25,6	75,6	678,9
1962	415,5	79,7	75,6	33,1	26,1	79,0	709,0
1963	467,0	82,9	81,5	34,5	27,1	82,8	775,8
1964	492,0	86,4	86,5	35,3	29,3	87,3	816,8
1965	519,0	90,7	90,7	36,4	31,8	95,8	864,4
1966	511,0	90,8	94,0	37,6	35,2	103,0	871,6
1967	507,0	93,2	95,2	39,2	36,9	108,5	880,0
1968	513,1	92,2	96,9	37,5	36,0	109,1	884,8
1969	517,5	92,5	98,2	36,[illegible]	35,7	109,8	889,8
1970	518,8	94,5	100,6	35,6	38,4	110,6	898,5
1971	507,0	93,4	100,0	36,4	38,1	109,5	884,4
1972	489,6	91,4	100,6	36,2	37,9	109,4	865,1
1973	481,4	91,1	106,1	34,9	36,1	110,6	860,2
1974	484,2	91,2	106,7	34,9	36,6	112,1	865,7
1975	465,2	86,6	104,1	33,4	35,4	110,4	835,1
1976	450,4	87,2	101,5	33,5	35,7	110,9	819,2
1977	441,3	86,2	101,6	33,2	36,1	110,7	809,1
1978	405,9	85,7	98,3	32,1	34,3	107,5	763,8
1979	382,9	85,3	96,5	30,9	33,1	106,2	734,9
1980	37,3	82,8	95,8	32,0	32,7	106,4	714,0
Ecart 74-80	-109,9	-8,4	-10,9	- 2,9	-3,9	-5,7	-141,7
en %	- 22,7	-9,2	-10,2	- 8,3	-10,6	-5,1	- 16,4

SOURCE : F N B..

T A B L E A U 39

STRUCTURE DE L'EMPLOI SALARIE PAR TAILLE D'ENTREPRISE DANS LE BATIMENT EN 1983

	GROS - OEUVRE		SECOND - OEUVRE		BATIMENT	
	EFFECTIFS SAL.	%	EFFECTIFS SAL.	%	EFFECTIFS SAL.	%
0 à 10 salariés	149.723	31,3	270.874	42,1	420.597	37,5
11 à 19 "	46.555	9,7	72.602	11,3	119.157	10,6
20 à 49 "	93.116	19,5	130.055	20,2	223.171	19,9
50 à 99 "	44.123	9,2	46.314	7,2	90.457	8,1
100 à 199 "	42.492	8,9	34.742	5,4	77.234	6,9
200 à 499 "	35.881	7,5				
500 à 999 "	23.989	5,0	88.515	13,8	190.452	17,0
1000 et + "	42.067	8,8				
T O T A L	477.966	100,0	643.102	100,0	1.121.068	100,0

SOURCE : E A E. (DAET - MELATT)

TABLEAU 40 - REPARTITION DES ENTREPRISES PAR TAILLE ET PAR ACTIVITES AU 1ER JANVIER 1984

Ensemble du Territoire.

ACTIVITES PRINCIPALES	Effect. 0 sal.	%	Effect. 1à5	%	Effect. 6à9	%	Effect. 10à19	%	Effect. 20à49	%	Effect. 50à99	%	Effect. 100à199	%	Effect. 200à499	%	500 et +	%	TOTAL		Total > 50%
5530 Construction d'ossatures autres que métalliques	27	13,6	31	15,6	9	4,5	8	4,0	22	11,1	30	15,1	30	15,1	20	10,0	22	11,0	199	100	51,2
5531 Installation industrielle montage, levage	266	37,1	239	33,4	69	9,6	62	8,6	43	6,0	20	2,8	7	1,0	8	1,1	2	0,3	716	100	5,2
5550 Construction industrialisée	713	38,9	660	36,1	146	8,0	107	5,8	113	6,2	30	1,6	27	1,5	16	0,9	17	0,9	1829	100	4,9
5560 Maçonnerie et travaux courants de béton armé	36955	41,5	36954	41,5	7192	8,1	4195	4,7	2685	3,0	664	0,7	282	0,3	125	0,1	47	0,05	89099	100	1,15
TOTAL GROS-OEUVRE	37961	41,3	37884	41,2	7416	8,1	4372	4,8	2863	3,1	744	0,8	346	0,4	169	0,2	88	0,1	91843	100	1,5
5570 Génie climatique	8642	49,3	6152	35,2	1186	6,8	788	4,5	495	2,8	114	0,6	38	0,2	26	0,1	8	0,04	17449	100	0,94
5571 Menuiserie, serrurerie	33083	53,8	22034	35,8	3245	5,3	1828	3,0	1050	1,7	169	0,3	49	0,55	16	0,02	1	-	6147	100	0,37
5572 Couverture, plomberie, installations sanitaires	21361	49,7	17235	40,1	2291	5,3	1253	2,9	696	1,6	112	0,3	49	0,1	9	0,02	3	0,006	43009	100	0,43
5573 Aménagements, finitions	48273	57,7	27854	33,3	3520	4,2	2152	2,6	1417	1,7	282	0,4	104	0,1	36	0,04	4	0,004	83606	100	0,54
SECOND OEUVRE HORS ELECTRICITE	111323	54,2	73275	35,6	10242	5,0	6021	2,9	3658	1,8	677	0,3	240	0,1	87	0,04	16	0,007	205.539	100	0,
BATIMENT HORS ELECTRICITE	149284	50,2	111159	37,4	17658	5,9	10393	3,5	6521	2,2	1421	0,5	586	0,2	256	0,58	104	0,03	297.382	100	0,8
5540 Installation électrique	15751	52,3	10946	36,3	1548	5,1	986	3,3	632	2,1	154	0,5	48	0,15	29	0,1	17	0,06	30111	100	0,8
TOTAL SECOND OEUVRE	127074	53,9	84221	35,7	11790	5,0	7007	3,0	4290	1,8	831	0,3	288	0,1	116	0,04	33	0,01	235.650	100	0,45
TOTAL BATIMENT	165035	50,4	122105	37,3	19206	5,9	11379	3,5	7153	2,2	1575	0,5	634	0,2	285	0,1	121	0,03	327.493	100	0,83
Génie civil et agricole	8502	50,4	4362	25,8	1094	6,5	975	5,8	1149	6,8	402	2,4	177	1,05	144	0,8	71	0,42	16876	100	4,7
TOTAL B.G.C.A.	173537	50,4	126467	36,7	20300	5,9	12354	3,6	8302	2,4	1977	0,6	811	0,2	429	0,1	192	0,05	344.369	100	1,0

SOURCE : FICHIER SIRENE DE L'INSEE.

T A B L E A U 41a

REPARTITION DES EFFECTIFS SALARIES DU BTP PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE DANS CHAQUE SOUS-SECTEUR D'ACTIVITES DETAILLEES

15 Mars 1984

Activités économiques	OUVRIERS		ETAM		CADRES		ENSEMBLE (1)	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Gros oeuvre et connexes	365 870	82,9	48 085	10,9	27 256	6,2	441 211	100,0
Métal	42 501	75,9	9 119	16,2	4 403	7,8	56 023	100,0
Couverture Plomberie	94 730	80,2	15 754	13,3	7 679	6,5	118 163	100,0
Installation thermique et Isolation	28 587	68,7	9 049	21,7	3 984	9,6	41 620	100,0
Electricité	61 203	75,5	13 894	17,1	5 957	7,4	81 054	100,0
Bois	89 240	84,4	10 567	10,0	5 950	5,6	105 757	100,0
Peinture	87 995	84,9	10 528	10,1	5 146	5,0	103 669	100,0
Aménagement	9 963	70,5	2 717	19,2	1 450	10,3	14 130	100,0
Autres	12 136	83,1	1 611	11,0	865	5,9	14 612	100,0
Travaux Publics	202 026	69,8	60 045	20,7	27 361	9,5	289 432	100,0
ENSEMBLE B-T.P.	994 251	78,6	181 369	14,3	90 051	7,1	1 265 671	100,0

Source : Caisse Nationale de Surcompensation

(1) y compris les apprentis et stagiaires répartis dans chaque catégorie professionnelle

T A B L E A U 41b

REPARTITION DES EFFECTIFS SALARIES DU BTP SELON LES SOUS-SECTEURS D'ACTIVITES DETAILLEES
DANS CHAQUE CATEGORIE PROFESSIONNELLE
15 Mars 1984

Activités économiques	OUVRIERS		ETAM		CADRES		ENSEMBLE (1)	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Gros oeuvre et connexes	365 870	36,8	48 085	26,5	27 256	30,3	441 211	34,9
Métal	42 501	4,3	9 119	5,0	4 403	4,9	56 023	4,4
Couverture Plomberie	94 730	9,5	15 754	8,7	7 679	8,5	118 163	9,3
Installation thermique et Isolation	28 587	2,9	9 049	5,0	3 984	4,4	41 620	3,3
Electricité	61 203	6,2	13 894	7,7	5 957	6,6	81 054	6,4
Bois	89 240	8,9	10 567	5,8	5 950	6,6	105 757	8,3
Peinture	87 995	8,8	10 528	5,8	5 146	5,7	103 669	8,2
Aménagement	9 963	1,0	2 717	1,5	1 450	1,6	14 130	1,1
Autres	12 136	1,2	1 611	0,9	865	0,9	14 612	1,2
Travaux Publics	202 026	20,3	60 045	33,1	27 361	30,4	289 432	22,9
ENSEMBLE B-T.P.	994 251	100,0	181 369	100,0	90 051	100,0	1 265 671	100,0

Source : Caisse Nationale de Surcompensation
(1) y compris les apprentis et stagiaires répartis dans chaque catégorie professionnelle

T A B L E A U 42

STRUCTURE DE L'EMPLOI SALARIE DANS LES TP

	Effectifs	%	
0 à 10 salariés	22.035	8,2	
11 à 19 "	11.237	4,2	
20 à 49 "	40.815	15,1	
50 à 99 "	26.585	9,8	
100 à 199 "	25.834	9,5	
200 à 499 "	52.791	19,5	53,3
500 à 999 "			
1000 et +	91.476	33,8	

SOURCE : Enquête E A E.

T A B L E A U 43

STRUCTURE DES ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS
en 1983

	Nombre d'entre-prises	%	Production en Millions de F.	%	
0 à 10 sal.	12.069	81,9	8.226	7,6	
11 à 19 "	733	5,0	3.000	2,8	
20 à 49 "	1.238	8,4	12.430	11,5	
50 à 99 "	346	2,3	7.332	6,8	
100 à 199 "	176	1,2	7.338	6,8	
200 à 499 "	139	0,9	22.088	20,4	64,6
500 à 999 "					
1000 et + "	39	0,3	47.823	44,2	
T O T A L	14.740	100	108.237	100,0	

SOURCE : Enquête E A E.

T A B L E A U 44

STRUCTURE DU SECTEUR TRAVAUX PUBLICS PAR ACTIVITE
en 1983

TAILLE DE L'ENTREPRISE	NOMBRE D'ENTREPRISES		POPULATION ACTIVE		PRODUCTION TOTALE		INVESTISSEMENTS BRUTS	
	nombre	*%*	*nombre*	*%*	*montant en millions de F*	*%*	*montant en millions de F*	*%*
5510 - TRAVAUX D'AMÉNAGEMENT DES TERRES ET DES EAUX ; VOIRIE, PARCS ET JARDINS								
0 à 10 salariés	10 213	*86,2*	24 492	*20,6*	5 416	*15,8*	715,7	*36,7*
11 à 19 salariés	522	*4,4*	8 063	*6,8*	2 060	*6,0*	113,0	*5,8*
20 à 49 salariés	750	*6,3*	24 758	*20,8*	6 882	*20,1*	307,8	*15,8*
50 à 99 salariés	202	*1,7*	15 409	*13,0*	4 343	*12,7*	159,7	*8,2*
100 à 199 salariés	101	*0,9*	14 444	*12,2*	3 854	*11,2*	144,3	*7,4*
200 à 499 salariés	46	*0,4*	12 853	*10,8*	3 763	*11,0*	215,4	*11,0*
500 à 999 salariés	9	*0,1*	6 396	*5,4*	2 840	*8,3*	120,7	*6,2*
1 000 salariés et plus	3	–	12 361	*10,4*	5 132	*15,0*	174,4	*8,9*
ENSEMBLE	11 846	*100,0*	118 776	*100,0*	34 289	*100,0*	1 950,8	*100,0*
5511 - CONSTRUCTION DE LIGNES DE TRANSPORT D'ÉLECTRICITÉ								
0 à 10 salariés	86	*26,9*	543	*1,8*	121	*1,5*	4,9	*1,7*
11 à 19 salariés	29	*9,1*	504	*1,7*	127	*1,6*	2,6	*0,9*
20 à 49 salariés	125	*39,1*	4 262	*14,0*	1 090	*13,7*	38,6	*13,9*
50 à 99 salariés	34	*10,6*	2 472	*8,1*	593	*7,4*	25,0	*9,0*
100 à 199 salariés	18	*5,6*	2 686	*8,8*	750	*9,4*	25,6	*9,2*
200 à 499 salariés	16	*5,0*	4 203	*13,8*	1 130	*14,2*	31,7	*11,4*
500 à 999 salariés	6	*1,9*	3 986	*13,1*	1 016	*12,7*	22,5	*8,1*
1 000 salariés et plus	6	*1,9*	11 770	*38,7*	3 157	*39,6*	127,6	*45,8*
ENSEMBLE	320	*100,0*	30 386	*100,0*	7 982	*100,0*	278,4	*100,0*
5512 - TRAVAUX D'INFRASTRUCTURE GÉNÉRALE								
0 à 10 salariés	1 360	*70,0*	6 969	*9,0*	2 014	*4,8*	66,7	*4,1*
11 à 19 salariés	145	*7,5*	2 237	*2,9*	637	*1,5*	28,6	*1,8*
20 à 49 salariés	273	*14,1*	8 819	*11,4*	3 388	*8,1*	141,4	*8,7*
50 à 99 salariés	77	*4,0*	6 218	*8,1*	1 678	*4,0*	81,1	*5,0*
100 à 199 salariés	32	*1,6*	5 103	*6,6*	1 509	*3,6*	74,1	*4,5*
200 à 499 salariés	28	*1,4*	7 916	*10,3*	3 081	*7,3*	165,3	*10,1*
500 à 999 salariés	13	*0,7*	8 162	*10,6*	6 181	*14,7*	320,8	*19,7*
1 000 salariés et plus	14	*0,7*	31 641	*41,1*	23 500	*56,0*	752,0	*46,1*
ENSEMBLE	1 942	*100,0*	77 065	*100,0*	41 987	*100,0*	1 630,0	*100,0*
5513 - CONSTRUCTION DE CHAUSSÉES								
0 à 10 salariés	182	*52,4*	711	*1,5*	376	*2,0*	52,5	*9,4*
11 à 19 salariés	30	*8,6*	456	*1,0*	119	*0,6*	7,2	*1,3*
20 à 49 salariés	66	*19,0*	2 376	*5,1*	751	*3,9*	28,2	*5,0*
50 à 99 salariés	25	*7,2*	1 943	*4,2*	579	*3,0*	25,5	*4,5*
100 à 199 salariés	18	*5,2*	2 668	*5,7*	882	*4,6*	40,1	*7,2*
200 à 499 salariés	12	*3,5*	3 657	*7,8*	1 407	*7,4*	38,9	*6,9*
500 à 999 salariés	4	*1,2*	3 084	*6,6*	1 124	*5,9*	40,0	*7,1*
1 000 salariés et plus	10	*2,9*	31 815	*68,1*	13 809	*72,5*	328,1	*58,5*
ENSEMBLE	347	*100,0*	46 710	*100,0*	19 047	*100,0*	560,6	*100,0*
5520 - ENTREPRISES DE FORAGES, SONDAGES ; FONDATIONS SPÉCIALES								
0 à 10 salariés	228	*80,0*	873	*9,0*	299	*6,1*	22,7	*4,9*
11 à 19 salariés	10	*3,5*	179	*1,8*	57	*1,1*	2,1	*0,5*
20 à 49 salariés	24	*8,4*	757	*7,8*	319	*6,5*	8,7	*1,9*
50 à 99 salariés	8	*2,8*	543	*5,6*	139	*2,8*	10,9	*2,3*
100 à 199 salariés	7	*2,5*	953	*9,8*	343	*7,0*	31,4	*6,7*
200 à 499 salariés	5	*1,8*	2 554	*26,2*	1 546	*31,4*	77,0	*16,6*
500 à 999 salariés								
1 000 salariés et plus	3	*1,1*	3 889	*39,9*	2 225	*45,2*	313,0	*67,2*
ENSEMBLE	285	*100,0*	9 748	*100,0*	4 927	*100,0*	465,7	*100,0*

SOURCE : Enquête E A E.

T A B L E A U 45

REPARTITION DE L'EFFECTIF TRAVAUX PUBLICS PAR QUALIFICATION PAR TRANCHES D'AGE
* Ouvriers Français/Etrangers par tranches d'âge dans les TP

NATIONALITES	- de 18 ans	18 à 21 ans	22 à 24 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et +	TOTAL
FRANCE	453 *0,40*	8.143 *6,90*	12.699 *10,60*	22.342 *18,70*	19.445 *16,30*	15.795 *13,20*	10.929 *9,10*	11.371 *9,50*	11.110 *9,30*	5.936 *5,00*	1.135 *0,90*	92 *0,10*	119.450 *100*
ALGERIE	1 *0,01*	55 *0,30*	148 *0,80*	300 *1,60*	687 *3,60*	3.564 *18,60*	4.926 *25,70*	4.322 *22,60*	3.459 *18,10*	1.407 *7,40*	238 *1,20*	33 *0,20*	19.140 *100*
MAROC-TUNISIE . .	4 *0,04*	81 *0,70*	147 *1,30*	495 *4,50*	1.797 *16,40*	2.269 *20,70*	2.206 *20,10*	1.845 *16,80*	1.341 *12,20*	596 *5,40*	151 *1,40*	17 *0,10*	10.949 *100*
ESPAGNE	3 *0,10*	62 *2,40*	89 *3,50*	193 *7,60*	207 *8,20*	340 *13,40*	370 *14,60*	427 *16,80*	529 *20,80*	259 *10,20*	52 *2,00*	7 *0,30*	2.538 *100*
PORTUGAL	28 *0,10*	557 *2,90*	755 *3,90*	1.616 *8,40*	3.189 *16,70*	3.964 *20,70*	3.053 *15,90*	2.872 *15,00*	2.020 *10,50*	936 *4,90*	138 *0,70*	17 *0,10*	19.145 *100*
YOUGOSLAVIE . .	0 *0*	0 *0*	4 *1,90*	9 *4,10*	42 *19,10*	45 *20,40*	53 *24,10*	39 *17,70*	20 *9,10*	8 *3,60*	0 *0*	0 *0*	220 *100*
ITALIE	1 *0,05*	35 *1,50*	64 *2,80*	193 *8,60*	211 *9,40*	258 *11,50*	306 *13,60*	442 *19,60*	430 *19,10*	245 *10,90*	62 *2,70*	4 *0,20*	2.251 *100*
ALLEMAGNE BENELUX . . .	0 *0*	4 *2,90*	6 *4,40*	19 *13,90*	12 *8,80*	14 *10,30*	11 *8,10*	24 *17,60*	16 *11,80*	21 *15,40*	8 *5,90*	1 *0,70*	136 *100*
DIVERS	6 *0,10*	189 *2,0*	261 *2,70*	695 *7,30*	1.364 *14,30*	2.045 *21,40*	1.854 *19,40*	1.501 *15,70*	1.100 *11,50*	453 *4,70*	65 *0,70*	9 *0,10*	9.542 *100*
TOTAL DES SALARIES T.P.	496 *0,30*	9.126 *5,0*	14.173 *7,70*	25.862 *14,10*	26.954 *14,70*	28.294 *15,40*	23.708 *12,90*	22.843 *12,50*	20.025 *10,90*	9.861 *5,40*	1.849 *1,00*	180 *0,10*	183.371 *100*

SOURCE : F N T P.

T A B L E A U 46

REPARTITION DE L'EFFECTIF TRAVAUX PUBLICS PAR NATIONALITES EN 1984

NATIONALITES	Nombre	% par rapport à l'effectif total	% par rapport à l'effectif étrangers
. *FRANCE*	*199.382*	*74,8*	-
. ALGERIE	19.479	7,3	28,9
. MAROC-TUNISIE	11.141	4,2	16,5
. ESPAGNE	2.909	1,1	4,3
. PORTUGAL	20.161	7,6	29,9
. YOUGOSLAVIE	227	0,1	0,3
. C E E { ITALIE	2.896	1,1	4,3
. C E E { ALLEMAGNE BENELUX	321	0,1	0,5
. DIVERS	10.215	3,8	15,2
TOTAL ETRANGERS	67.349	25,2	100
ENSEMBLE DES SALARIES TRAVAUX-PUBLICS	266.731	100	-

SOURCE : F N T P.

T A B L E A U 47

REPARTITION DE L'EFFECTIF OUVRIER FRANCAIS ET ETRANGER
PAR QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

	OUVRIERS ETRANGERS		OUVRIERS FRANÇAIS		T O T A L	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Apprentis	21	9,1	210	90,9	231	100
Ouvriers Manoeuvres O.M.	5.317	49,0	5.526	51,0	10.843	100
Ouvriers spécialisés O.S.	10.880	49,1	11.279	50,9	22.159	100
Ouvriers qualifiés O.Q.	33.495	32,2	70.656	67,8	104.151	100
Ouvriers hautement qualifiés O.H.Q.	11.565	33,7	22.767	66,3	34.332	100
Ouvriers d'Equipe C.E.	2.643	22,7	9.012	77,3	11.655	100
TOTAL OUVRIERS	63.921	34,8	119.450	65,2	183.371	100

SOURCE : F N T P.

CHAPITRE III

LES POLITIQUES D'ENTREPRISES :

DE LA MARGINALISATION DE LA LOI A L'EXPERIMENTATION SOCIALE.

Au cours de la dernière décennie la négociation de branche s'est donc plus centrée sur les systèmes de solidarité (Bâtiment) ou sur l'atténuation du coût social des licenciements (TP) mais elle a échoué à jeter les bases d'une amélioration du statut collectif offrant notamment des possibilités de carrière susceptibles d'attirer et de stabiliser dans le secteur une main-d'oeuvre aux qualités et aux compétences correspondant aux nécessités créés par la transformation des marchés et de la demande. Mais au moment où l'on assiste à une revalorisation de l'entreprise comme lieu de négociation sociale, les politiques sociales d'entreprises sont-elles susceptibles de résoudre ce problème de l'attractivité du secteur et de pallier aux carences de la négociation de branche ?

Précisément on a vu que la FNB poussait au développement de l'expérimentation sociale (cf. supra) et l'innovation sociale parait au centre de nombreuses politiques actuellement menées notamment dans les PME (1).

De nombreuses questions se posent à propos de ces politiques :

. Quelle est leur ampleur réelle ? Quelle est la part du secteur touché en terme de nombre d'entreprises ? Il semble que les PME dynamiques susceptibles de déployer de telles politiques ne dépassent pas le tiers de ce type d'entreprise encore celles-ci limitent-elles souvent leur expérimentation à un ou quelques chantiers. Dominantes dans les représentations des acteurs sociaux institutionnels, ces entreprises ne sont-elles pas minoritaires au niveau des pratiques réelles où les modes de gestion archaïques seraient majoritaires?
. Quel est le contenu de ces politiques ? En effet sous le terme d'innovation sociale se déploient des politiques multiformes, les unes plutôt centrées sur la formation et la requalification de la main-d'oeuvre, les autres sur la motivation et l'acquisition d'une culture d'entreprise. Quelles sont les limites des unes et des autres, en particulier en l'absence d'une politique de branche ?
. Enfin ces politiques s'appuient-elles sur les nouveaux instruments législatifs tendant à développer la négociation d'entreprise ou sont-elles médiatisées par d'autres voies (méthode cercles de qualité).

Ce chapitre s'attachera à répondre à ces questions.

---

(1) Cf. Bibliographie.

I. LA FAIBLE EFFECTIVITE DES LOIS AUROUX.

Les lois Auroux votées en 1982-83 ont profondément bouleversé le système de relations professionnelles français en renforçant notamment la place de l'entreprise (1) dans la négociation collective. Au delà du renforcement des prérogatives des instances représentatives et notamment du comité d'entreprise, deux innovations sont caractéristiques de ces lois :

. l'obligation annuelle de négocier dans l'entreprise sur les salaires, la durée et l'aménagement du temps de travail ;

. le droit d'expression des salariés qui institue, pour tous les salariés de droit privé, un "droit à l'expression directe et collective sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur la définition et la mise en oeuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise" ; à partir de 200 salariés (2), les modalités d'instauration de ce droit doivent faire l'objet de l'ouverture de négociations en vue d'un accord avec les organisations syndicales.

L'application de ces lois dépend donc en grande partie de l'existence de l'acteur syndical dans l'entreprise, qui est une conditions rarement présente dans le BTP (cf. supra).

Par ailleurs une autre des lois Auroux institue l'obligation de créer un Comité Hygiène et Sécurité Conditions de Travail (CHSCT) dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés mais fait exception pour les entreprises de BTP où cette obligation n'existe qu'au-delà de 300 salariés (étant donné l'existence de l'OPPBTP).Une circulaire ne précisera que fort tardivement les rôles et prérogatives respectifs des CHS.CT et de l'OPP, aussi ne comptait-on en 1985 des CHS.CT que dans 72,6% des établissements du BTP de plus de 300 salariés, alors que la moyenne, dans cette tranche de taille est de 80% et atteint même 90% à 97% dans certains secteurs (travail des métaux) (3).

---

(1) F. EYRAUD - R.TCHOBANIAN : "Tendances et évolutions des Relations professionnelles en France : la tentation de l'entreprise", Document LEST 84-3.

(2) Cette obligation est étendue aux entreprises de plus de 50 salariés dans la version définitive de la loi (3 Janvier 1986).

(3) Ces données sont citées par J.J. NANSOT : Les Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de travail en 1985 (DSTE n°19, Février 1986).

Si le retard pris par l'instauration des CHS.CT peut être imputé à des facteurs administratifs, l'application de l'obligation annuelle de négocier ou du droit d'expression renvoie à la configuration particulière des rapports sociaux dans le BTP marqué tant par la faiblesse de l'implantation syndicale dans les entreprises que par l'existence d'une sorte d'"institutionnel corporatiste" qui tend à régir, au nom de la valeur de métiers, la majorité des rapports sociaux relevant de la solidarité. Toute intervention de l'Etat, en tant qu'institutionnel universel, aura donc tendance à être rejetée par référence à cet institutionnel particulier surtout lorsqu'il voudra intervenir directement sur les rapports direction/salarié sur le chantier.

1) L'obligation annuelle de négocier faiblement appliquée.

Près de 40% des entreprises assujetties à l'obligation annuelle de négocier (entreprises de plus de 50 salariés) n'ont pas ouvert de négociations en 1985 (cf. tableau 48) et globalement moins de 38% des entreprises assujetties ont abouti à un accord. Il s'agit là des taux les plus faibles de tous les secteurs industriels. Ils peuvent s'expliquer en partie par la structure par taille d'entreprise du secteur, l'application de l'obligation de négocier augmentant avec la taille des entreprises (tableau 49). Mais il faut noter que lorsque la négociation existe, *elle est plus globale* qu'ailleurs : c'est dans le BTP qu'on négocie le plus souvent salaire, durée et organisation du travail et plus rarement les salaires uniquement (tableau 50). Ceci parait être une caractéristique sectorielle liée probablement plus à l'organisation du travail qu'à la taille des entreprises, la globalité de la négociation étant généralement plus l'apanage des grandes entreprises (tableau 51). Toutefois même si l'on peut noter ces traits particuliers intéressants des accords signés, l'*infime minorité* des effectifs de la branche couverts par ces accords est le fait marquant : 3% des salariés de la branche sont concernés par ces accords et ce record n'est dépassé, parmi l'ensemble des activités économiques que par le secteur des garages (tableau 52).

Ainsi peut-on parler d'une *quasi "ineffectivité"* de la loi sur l'obligation annuelle de négocier dans le BTP qui, étant donné la proportion d'entreprises assujetties qui n'ont pas engagé de négociation, n'est pas uniquement due à la structure par taille d'entreprise du secteur, mais renvoie à l'absence de l'acteur syndical du terrain de l'entreprise et à la force des pratiques traditionnelles paternalistes sinon archaïques et régressives du secteur.

2) La quasi inapplication du droit d'expression des salariés.

Plusieurs éléments concrets sont à observer lorsqu'on veut s'interroger sur la mise en oeuvre du droit d'expression des salariés : la délimitation et la stabilité des unités de travail, donc la possibilité de construction d'une mémoire collective du groupe, la fréquence des réunions, le crédit d'heures annuel, le type d'animation des réunions, le mode d'élaboration des comptes rendus, le contenu des voeux, les délais et la qualité des réponses et de leur réalisation.

Deux types de données permettent de les appréhender en ce qui concerne le fonctionnement de ce droit dans le BTP :

- l'exploitation statistique des 3000 accords communiqués aux Directions Régionales du travail avant le 15/04/85 effectuée par le Ministère du travail qui permet notamment de dresser un profil comparatif des accords selon les secteurs d'activité.
- une recherche réalisée au CREDOC (1) sur la base d'une enquête monographique dans neuf entreprises de la région parisienne ayant signé des accords, différenciés suivant la taille (200 - 500, >500) et le sous-secteur d'activité (Bâtiment, Travaux-Publics, Route), qui s'est attachée à discerner dans les difficultés de mise en oeuvre de l'Expression les facteurs qui tiennent aux spécificités du rapport salarial dans la branche et ceux qui résultent des stratégies et des pratiques des acteurs sociaux.

---

(1) Marnix DRESSEN, Michèle TALLARD : "Le droit d'expression des salariés dans le BTP", (Op. cit.)

Leur examen tend à indiquer une sorte de mise entre parenthèses plus ou moins volontaire de cette loi. Plusieurs éléments étayent ce constat :

> "Les secteurs d'activités où la loi du 4 août a eu le moins d'impact sont, en premier lieu le Bâtiment et les Travaux-Publics, et dans une moindre mesure, le textile, la confection, la distribution" (1).

Le BTP est en effet le secteur où ont été signés *le moins d'accords ;* ceux-ci prévoient *les réunions les moins fréquentes* et *les plus courtes* (1 à 2 réunions d'une heure par an) et l'animation le plus souvent assurée par l'encadrement. De plus c'est aussi le secteur industriel où la part des accords sans signature syndicale est la plus importante. Enfin, ce sont à peine 6,3% des effectifs de la branche qui sont concernés par ces accords (tableaux 53 et 54).

L'enquête dans les entreprises fait apparaître que :

- Les spécificités du procès de production n'ont quasiment jamais été prises en compte ; les accords prévoient des réunions à date fixe, quelle que soit l'étape du chantier. Les délais de réponses sont souvent de trois à six mois, les réponses sont, de fait, communiquées à la réunion suivante et il est peu probable, étant donné l'instabilité des équipes, que ce soit le même collectif qui a émis le voeu qui reçoive réponse quelques mois après.
- Les particularités de la composition de la main-d'oeuvre et en particulier le poids de la main-d'oeuvre immigrée (surtout en région parisienne) ne sont également pas intervenues dans le choix du mode de diffusion des réponses. En effet si, présents depuis au moins dix ans en France et souvent de quinze à vingt ans, les salariés immigrés arrivent à se faire comprendre, il leur est beaucoup plus malaisé de lire le français et donc les comptes rendus affichés des réunions. Des réunions de comptes rendus oraux n'ont quasiment jamais eu lieu, même si elles étaient reconnues utiles par certains.

---

(1) Extrait du bilan présenté par le ministère du travail avant le vote définitif de la loi (1985).

- Les accords conclus sont peu respectés en ce qui concerne tant le nombre de réunions prévues que les délais ou le contenu des réponses qui, souvent dilatoires, sont quelquefois communiquées plus de six mois après la formulation des voeux.
- Les sections syndicales se sont faiblement impliquées dans le suivi des procédures. La mise en oeuvre du droit d'expression n'a pas été une priorité syndicale ; après avoir négocié les accords, malgré les encouragements de leur Fédération, les sections se sont plus ou moins désintéressées du fonctionnement de ce droit, se contentant au mieux de quelques rappels en cas de retard dans la tenue des réunions ou de la communication des réponses. En effet, cette loi met les syndicats dans la position de négociateur d'un droit qui les écarte de la représentation exclusive des salariés. Aussi les sections d'entreprise n'ont, bien souvent dans de nombreux secteurs, pas montré le même enthousiasme que leur confédération. Ces attitudes ont été amplifiées dans le BTP qui connait, étant donnée la faiblesse de son implantation dans les entreprises et le type de rapport hiérarchie-salariés, plus qu'ailleurs, *un syndicalisme de délégation* où la vie des sections est centrée sur l'action des délégués qui médiatise l'ensemble des relations salariés-hiérarchie de chantier. C'est bien parce que potentiellement il déstabilise le rôle du délégué que ces derniers sont restés, comme l'indique un bulletin de la FNCB-CFDT (1) "désarmés devant cette innovation sociale qui donne la parole aux travailleurs sans porte-parole syndical", et qu'ils n'ont pas fait de l'application de cette loi leur revendication prioritaire d'autant que les priorités de défense de l'emploi étaient très présentes. Enfin, nombreux étaient ceux qui pensaient que, ni les délégués, ni les salariés, n'avaient à intervenir sur le terrain du contenu et de l'organisation du travail en risquant de participer ainsi à leur propre exploitation.
- En imposant presque partout l'animation par l'encadrement, les directions ont voulu rassurer une hiérarchie qui risquait de voir ses

---

(1) Vie Fédérale, n°334, Février 1985.

prérogatives d'intermédiaire obligé remises en cause par un droit qui pouvait instituer une relation directe collectif salariés/direction.

- Les voeux dans lesquels dominent les problèmes de matériel, d'organisation et de conditions de travail, se traitent sur le mode réclamatif, l'animateur issu de la hiérarchie ou de la direction fournissant une réponse mais le collectif salariés n'étant pas sollicité pour avancer des solutions.

On a donc ainsi assisté au mieux à un respect plus ou moins formel de la loi, au pire, à l'inertie ou la paralysie d'une procédure vide de sens, c'est-à-dire à la marginalisation de la loi.

Les innovations législatives majeures ayant pour objet de transformer les rapports sociaux dans l'entreprise n'ont connu qu'une application très limitée dans le BTP. Les politiques d'innovations sociales qui semblent marquer la période ne sont donc pas portées par des instruments législatifs.

II.- LA MAIN-D'OEUVRE, ELEMENT INCONTOURNABLE DES POLITIQUES D'ADAPTATION DES ENTREPRISES ?

La négociation avec les partenaires sociaux dans l'entreprise est peu développée pourtant l'analyse faite par ailleurs (1) de la transformation des stratégies d'entreprises depuis le début des années 80 montre que stratégie économique et stratégie sociale sont fortement intégrées, la seconde étant un des facteurs de réussite de la première.

Ces politiques se distinguent par le traitement qu'elles font de la variabilité (2), enjeu essentiel des transformations en cours. Quatre options (3) -réduction, exclusion report, intégration et optimisation de la variabilité- peuvent être mises en évidence. Elles se différencient notamment en deux grandes voies suivant leur mode de traitement du facteur main-d'oeuvre :

. Faire du facteur main-d'oeuvre un des axes essentiels de la politique productive, la formation, la qualification, l'adhésion des salariés aux objectifs de l'entreprise deviennent alors essentielles. Pour ces entreprises qui intègrent ou optimisent la variabilité, il s'agit à des degrés divers de développer l'autonomie et la responsabilisation d'équipes polyvalentes, d'élargir le rôle de la hiérarchie intermédiaire, d'une part vers des fonctions commerciales, d'autre part vers des fonctions d'animation du collectif du travail, de supprimer la coupure bureau des méthodes/chantier en favorisant les communications amont-aval et aval-amont afin, notamment, de faire remonter des données sur l'écart entre le prescrit et le réel et les formes d'adaptation aux aléas qui en découlent. Pour atteindre ces

---

(1) E. CAMPAGNAC, M. CAMPINOS-DUBERNET, M. TALLARD (op.cit.).

(2) Myriam CAMPINOS-DUBERNET dans l'article intitulé "La rationalisation du travail dans le BTP : un exemple des limites du taylorisme orthodoxe" (op. cit.) définit "la variabilité externe, c'est-à-dire qualitative (caractéristique du produit ou des sous-ensembles de produit) et quantitative (instabilité des séries) et la variabilité interne induite par la variation de la quantité du travail nécessaire tout au cours du déroulement du processus".

(3) M. CAMPINOS-DUBERNET : "Enjeux et besoins de formation dans le BTP", rapport de synthèse de l'atelier VI Colloque à partir du Chantier 25-26 Avril 1985.

objectifs, divers types de politiques peuvent être mises en oeuvre par les entreprises suivant leur créneau productif, les catégories de main-d'oeuvre employée, les caractéristiques des rapports sociaux préexistants (cf. infra).
Contourner le traitement du facteur main-d'oeuvre, soit en le reportant sur les entreprises soustraitantes qui souvent entièrement dominées n'ont d'autre choix que de pratiquer des politiques de gestion de la main-d'oeuvre archaïques et récessives, soit en augmentant les phases productives en amont du chantier afin de réduire les qualifications nécessaires lors du travail sur le chantier. Alors que le premier type de politiques est plutôt le fait des PME, les grandes entreprises se retrouvent majoritairement sur la seconde voie. En effet dans la mesure où elles avaient le plus mis en oeuvre les méthodes tayloriennes elles vont donc être le plus directement touchées par les transformations du marché et de la demande et leurs conséquences sur les contenus du travail et les qualifications de la main-d'oeuvre. Par ailleurs leur politique de main-d'oeuvre dans la période de croissance jusqu'au début des années 70 se caractérisait par un large appel à la main-d'oeuvre immigrée et la stabilisation d'un noyau de main-d'oeuvre permanente, accompagnée d'une précarisation d'un volant de salariés non qualifiés (1).

Elles se sont ainsi trouvé au début des années 1980 devant une main-d'oeuvre souvent pléthorique, ancienne et âgée, largement immigrée, relativement déqualifiée par les procédures neotayloriennes et difficilement adaptable aux nouvelles qualités requises. Elles ont donc généralement (à une exception près) opté pour une stratégie de contournement du facteur main-d'oeuvre, du moins dans un premier temps. En effet, estimant leur main-d'oeuvre présente surabondante et inadaptable en l'état, elles ont d'abord cherché

---

(1) M. TALLARD, avec la collaboration d'H. OECONOMO (op. cit.).

à réduire leurs effectifs afin de pouvoir dans une 2ème étape mettre en oeuvre des politiques de renouvellement susceptibles d'attirer une main-d'oeuvre ayant les qualités requises ou susceptible de les acquérir. Mais ces politiques se plaçaient dans la plupart des cas dans un contexte de présence syndicale relativement importante qui obligeait à un minimum de dialogue social, au respect de certaines formes légales sinon à des obligations particulières (cf. infra).

1.- Les politiques de contournement du facteur main-d'oeuvre.

Aussi face à cet ensemble de contraintes la majorité des grandes entreprises ont-elles déployé une politique en deux temps :

- gérer le court terme par des plans sociaux s'appuyant sur les mesures étatiques (conventions FNE, conventions ONI) pour réduire les effectifs
- Préparer l'avenir à travers des politiques hétérogènes combinant généralement industrialisation en amont du chantier, embauche de jeunes, gestion organisationnelle du chantier, chaque entreprise mettant plus particulièrement l'accent sur l'un ou l'autre aspect.

1.1. Le contournement par le traitement social des sureffectifs *et* la politique technique.

C'est le groupe nationalisé du secteur qui fournit l'exemple le plus explicite de cette politique qui tentait de répondre aux impératifs du court terme tout en préparant les voies du moyen terme. Peut-être à cause du rôle stratégique joué par ce groupe dans le secteur et des impératifs sociaux auxquels son statut d'entreprise nationalisée la soumettait, on retrouve dans l'analyse de la politique de cette entreprise sur la période 81-86 des éléments du scénario qui se jouait parallèlement au niveau de la branche (cf. supra).

1.1.1 "3700 licenciements sans une heure de grève".

C'est ainsi que la direction des Affaires Sociales du groupe présente le bilan de la restructuration opérée sur la période 84-85. Elle donne bien la dimension de l'opération, des enjeux qui se sont joués et du contexte dans lequel elle s'est opérée.

En effet deux faits majeurs presque concomitants éclairent la manière dont cette réduction d'effectifs s'est effectuée.

⟶ le "traumatisme" de la grève de l'hiver 1984

⟶ la prise de contrôle par un *groupe industriel ayant une "aura" sociale.*

. La grève de Mars 84.

Certes les syndicats sont généralement présents dans les grandes entreprises mais un conflit qui voit 1000 salariés en grève, 17 chantiers arrêtés plus de 2 semaines et le siège social occupé jour et nuit pendant une dizaine de jours avec une multiplication d'incidents entre ouvriers grévistes et cadres non grévistes -et même une séquestration de la Direction- est rarissime dans le secteur. De plus dans la mesure où les entreprises nationalisées se devaient d'être des vitrines sociales, de tels conflits donnaient une image négative de leur politique sociale.

Partie de revendications salariales dans une des filiales, cette grève s'est étendue dans la principale filiale Travaux Publics du groupe où 450 licenciements avaient été annoncés. Elle ne s'est terminée que grâce à la médiation de la Direction Régionale du Travail sur la satisfaction de la plupart des revendications salariales et la suspension des licenciements.

. L'entrée dans un groupe industriel.

A la mi 1983, après de nombreux déboires avec des chantiers à l'étranger le groupe est au bord du dépôt de bilan, et par le rachat d'une partie des parts, un grand groupe industriel qui possède déjà une branche Entreprise composée d'une entreprise de BTP et d'entreprises de

second-oeuvre, prend le contrôle de ce groupe à la tête duquel elle porte le patron de la branche Entreprise qui n'installera une nouvelle Direction des Affaires Sociales qu'en Avril 1984. Ce groupe avait réussi dans d'autres secteurs industriels un certain nombre de restructurations difficilesen mettant en oeuvre notamment une politique sociale originale basée sur des départs volontaires avec primes importantes et aides à la reconversion pouvant aller jusqu'à l'aide à fonder sa propre entreprise. Aussi ces restructurations s'étaient-elles soldées par un faible nombre de licenciements secs. Il avait donc une solide pratique du dialogue social et une réputation de savoir-faire dans l'atténuation du coût social des licenciements.Ces pratiques tranchent avec celle habituelle du secteur, et en oeuvre sous l'ancienne direction, où le rôle du partenaire syndical n'était reconnu que de façon au mieux formelle et où les licenciements s'accompagnaient d'un plan social souvent également formel. Pour la nouvelle direction des Affaires sociales il est clair que la grève de Mars 84 est le dernier héritage du passé et que l'objectif d'allègement des effectifs toujours d'actualité doit être atteint dans des conditions socialement exemplaires, c'est à dire en réduisant au maximum la part des licenciements secs.

Pour les syndicats principalement la CGT et la CFDT bien implantée dans la plupart des filiales et qui avaient fait dans la grève de Mars 84 la démonstration de leur force, le nouveau contexte qui s'ouvrait dans une entreprise nationalisée était l'occasion d'arriver enfin à négocier à l'échelle d'un groupe, le statut social ou du moins certains de ses éléments, et la réduction du temps de travail comme solution alternative aux licenciements. Ces objectifs syndicaux marquent les 3 premiers trimestres de l'année 1984 où les syndicats semblent avoir l'initiative.

1.1.1.1 Le statut social à l'échelle d'un groupe ?

Un statut collectif unique pour près de 6000 salariés existait dans l'entreprise de Bâtiment du nouveau groupe qui contrairement à la

plupart des entreprises de la branche n'avait pas été éclaté en filiales régionales dans la période 1975-80. Aussi les syndicats allaient-ils tirer argument de cet exemple pour demander la mise en place d'un statut collectif unique pour toutes les filiales qui aurait notamment pour avantage de faciliter la mobilité que devait mettre en place la Commission Paritaire de l'Emploi (CPE). C'est sur la CPE qu'allait se concentrer la plupart des énergies et des espoirs syndicaux en 1984 mais ses chances de succès étaient faibles étant donné les multiples ambiguïtés qui présidaient à ses fonctions :

—> Obtenue sous la pression de la grève, son intervention devait au départ se limiter aux ouvriers et à la région parisienne alors que les syndicats voulaient l'étendre à toutes les catégories et à toute la France, avec éventuellement des commissions régionales par bassin d'emploi.

—> Pour la Direction dont l'objectif était de "traiter les sureffectifs", c'est une concession destinée plus à contrôler les procédures, à donner de l'information aux partenaires sociaux ; c'était "une façon de sortir de la grève, de démystifier les problèmes, de résoudre certains problèmes individuels", "ça aide à faire passer les choses", mais une telle commission "idéale pour un marché en expansion" ne pouvait en aucune manière empêcher les licenciements inéluctables pour faire face à la récession.

A contrario pour les syndicats, il s'agit d'une préfiguration des AMOF jamais obtenus au niveau de la branche, d'une possibilité d'intervention sur la gestion de la main-d'oeuvre dans un groupe sinon au niveau national. Aussi doivent lui être soumis tous les cas de licenciements, ainsi que l'étendue du recours à l'intérim et à la sous-traitance, les offres d'emplois dans toutes les filiales et les possibilités de formation en cas d'impossibilité de reclassements.

Devant l'étendue de ces contradictions, le fonctionnement de cette commission sera vite paralysé et ses possibilités d'intervention très limitées.

Ainsi, de la même façon qu'il n'avait pas été possible au moment où la crise s'accélérait avec ses conséquences en matière de réduction d'effectifs de mettre en place les AMOF, une commission paritaire de l'amploi apparait totalement inadaptée au moment où l'urgence est le traitement des sureffectifs.

De même des négociations pour un statut unique que l'on peut rapprocher à l'échelle du groupe d'une revalorisation du statut collectif dans la branche, ne seront jamais ébauchées. Cet exemple montre qu'au niveau d'un groupe fut-il nationalisé, pas plus qu'au niveau de la branche, il n'est possible, en période de crise, de mettre en place une régulation du marché du travail qui inclue des éléments de fermeture de ce marché. Dans ce cas, la CPE apparaît comme un moyen destiné à occulter cette période d'attentisme pendant laquelle la direction élaborait le Plan Social.

1.1.1.2 Un plan social exemplaire marqué par les usages du secteur.

En septembre 84, la direction annonce une restructuration du groupe aboutissant au regroupement en trois activités principales (BTP, Routes, Travaux Industriel et Second-Oeuvre) assortie d'environ 4000 licenciements sur un effectif de 19000 salariés. Presque immédiatement, elle reçoit séparément chaque fédération syndicale pour leur faire part de la philosophie et des grandes lignes du Plan Social :

—→ **Diminuer** au maximum le nombre de licenciements secs mais ne pas hésiter à recourir aux "usages du secteur" que constituent les licenciements de fins de chantier.

—→ S'appuyer au maximum sur les possibilités légales, préretraites et aide aux retour des travailleurs immigrés

—→ Utiliser les possibilités ouvertes par les accords du Plan Social

TP quelques mois auparavant (ASFNE, réinsertion travailleurs immigrés) même dans les filiales Bâtiment où ces accords ne s'appliquent théoriquement pas.

→ Bonifier ces possibilités légales ou conventionnelles par des primes accordées par l'entreprise de façon à ce qu'aucun salarié ne parte avec moins de 80 à 100.000F.

→ "Primes à la valise" pour encourager les départs volontaires et aide à la création d'entreprise.

Autant que par son contenu ce plan est remarquable pour le secteur par la *manière* dont il a été présenté et mis en oeuvre :

→ Si les licenciements étaient soumis localement à chaque comité d'entreprise de filiale, il était mis en place partout le même plan social discuté au préalable entre la Direction des Affaires sociales du groupe et les fédérations syndicales.

→ Ce plan social n'a jamais été réellement négocié avec les syndicats ; il s'agissait d'une consultation suivant un principe ainsi énoncé :

> "Je bâtis un plan social, vous êtes contre, mais qu'est-ce que vous en pensez. En les consultant, en tenant compte de ce qu'ils disaient, nous montrions que nous savions passer du temps avec eux, que nous les considérions comme des interlocuteurs valables, c'est un style".
> (Direction des Affaires sociales).

→ Les propositions syndicales qui tendaient à réduire les licenciements à travers la réactivation ou la mise en place des commissions de l'emploi ou même de bourse d'emploi ou encore la réduction du temps de travail même sans compensation salariale intégrale et avec une certaine flexibilité des horaires, n'ont jamais été véritablement analysées. De même les propositions industrielles émanant des syndicats n'ont jamais été examinées. Par contre tous les cas de dérive des directions locales qui plaçaient les militants syndicaux en tête des listes de licenciement ont été promptement corrigés.

1.1.1.3 Des licenciements au coût social diminué mais au coût financier et institutionnel élevé.

Au bout des processus 3700 licenciements ont été effectués lors de la première restructuration qui a atteint la plupart de ses objectifs initiaux.

. Près de la moitié ont été des licenciements de fin de chantier. Cette pratique "certes brutale mais conforme aux moeurs de la profession" selon la direction a été largement utilisée dans le cadre des possibilités où elle pouvait l'être (moins de deux ans de présence, un seul chantier, refus de mutation géographique). Ces salariés n'ont bénéficié que des indemnités légales ou conventionnelles :

. 5 à 600 salariés sont partis en préretraite à partir de 55 ans, alors que cette mesure ne pouvait légalement s'appliquer qu'à partir de 56 ans et 2 mois. C'est donc une extension de cette possibilité légale qui a été obtenue.

. 5 à 600 travailleurs immigrés sur les 5000 alors présents dans le groupe ont bénéficié de convention de réinsertion ONI. Le groupe a donc diminué de plus de 10% son effectif de salariés étrangers en leur garantissant une indemnisation globale d'au minimum 100.000 F. : le groupe leur versait le complément lorsque la somme des indemnités de licenciements et des indemnités particulières, légales (prime de déménagement, cumul des allocations chômage) ou conventionnelles (15000F. FNTP) n'atteignaient pas cette somme.

. 5 à 600 salariés ont opté pour le départ volontaire avec une somme qui ne pouvait être inférieure à 70.000F., le groupe versant la différence dans le cas où les indemnités légales et conventionnelles n'atteignaient pas cette somme.

. Enfin moins d'une vingtaine de salariés ont bénéficié d'une aide à la création d'entreprise et un très petit nombre ont opté pour une formation-reconversion longue durée.

Ainsi ce groupe a-t-il réussi en y mettant le prix à se défaire sans conflit majeur de près de 20% de ses effectifs. Même si les licenciements ont été effectués filiale par filiale et même établissement par établissement, l'ensemble de l'opération s'est traitée au niveau de la Direction des Affaires sociales du groupe. Les fédérations syndicales, interlocuteurs principaux ont avancé des contre plans peu pris en compte basés sur la réduction du temps de travail ou l'organisation de la mobilité. De fait plus que le contenu de leurs propositions, c'est leur présence, le rapport de force qu'avait créé la grève de Mars 84, et la reconnaissance institutionnelle qui leur était conférée qui a pesé sur le contenu du plan social en obligeant la direction à pousser à son extrême la logique des mesures d'atténuation du coût social des licenciements. Même s'ils se sont opposés aux licenciements et ont tenté de faire progresser une autre démarche industrielle et sociale, leur action réelle s'est limitée à une sorte de "limitation des dégats".

Mais parallèlement à la mise en oeuvre des licenciements, qui allaient s'étendre sur plus d'un an, s'engageaient une série de négociations au niveau global, puis à celui du groupe BTP, sur la mise en place des droits nouveaux (Comité de groupe) et de la loi de démocratisation du Secteur Public (Droits syndicaux, conseils d'ateliers, élections de représentants salariés au conseil d'administration). Ces négociations donneront lieu à 3 accords cadres, droit syndical, conseils d'atelier, comité de groupe qui seront signés par l'ensemble des organisations syndicales. Ces accords qui organisent essentiellement l'application de la loi du 26 Juillet 1983 sur la démocratisation du secteur public, laquelle ne stipulait que les têtes de chapitre des négociations (temps d'information syndicale, quota d'heure pour les syndiqués, heures d'absence, conditions de détachement non rémunéré) prévoient notamment :

. un crédit d'heures substantiel (7500h. + 5000h. à répartir entre les organisations syndicales) pour permettre aux membres des sections syndicales d'assister aux réunions statutaires et d'exercer leur responsabilité. Les modalités d'affectation par entreprises et par organisation syndicale sont précisément définies (autant de fois 1 h. qu'il existe de tranche de 5 salariés x nombre d'organisations syndicales présentes) afin de laisser peu de marge de manoeuvre aux directions locales.

. Des possibilités larges de détachement non rémunéré de salarié auprès de leurs organisations syndicales avec des garanties de réintégration maintenant tous les avantages initiaux.

. Une participation forfaitaire du groupe à la prise en charge de permanents qui s'élève à 110.000F. par an et par organisation syndicale. Cette disposition non prévue dans la loi était incluse dans l'accord du holding sous la forme de détachement de permanents payés. Une telle disposition courante dans le secteur tertiaire nationalisé est rare dans les secteurs industriels et tout à fait "a-normale" pour le BTP.

Ces accords consacrent donc une *institutionnalisation* du pouvoir syndical que l'on peut considérer comme faisant partie du "prix à payer" pour les licenciements. Mais on peut s'interroger sur l'avenir des avantages ainsi obtenus en cas de sortie de ce groupe du secteur public et donc de l'application de la loi du 26 Juillet 1983.

Fin 1985, début 1986 une nouvelle étape de la restructuration a encore conduit à des "ajustements d'effectifs" qui touchent plus le personnel mensualisés que les ouvriers, et qui a donné lieu également à la mise en oeuvre d'un plan social dont les termes ont un peu évolué avec l'évolution des mesures gouvernementales d'appui (congés de conversion) et de la population salariée touchée.

Ainsi dans ce groupe nationalisé comme au niveau de la branche, les syndicats ont d'abord cru que le contexte d'une entreprise nationalisée serait propice à la mise en place de certains éléments du statut social. Mais c'est finalement un plan social concerté proche par bien des points de celui qui s'était négocié dans les travaux publics et qui avait échoué face à l'hétérogénéité de la branche Bâtiment, qui s'est mis en oeuvre dans ce groupe nationalisé.

1.1.2. Le processus séquentiel : un processus "d'évitement" du chantier ?

Parallèlement à la réduction des effeftifs était mise en oeuvre dans les filiales construction de ce groupe sur certains chantiers expérimentaux une politique technique dite "processus séquentiel" qui visait par le découpage des opérations en cinq grandes séquences à rationaliser les interventions et à abaisser les coûts.

Cette politique qui se place dans une stratégie d'industrialisation qui "consiste à rechercher par une solution technique le report de la fabrication des éléments constructifs en amont du chantier de manière à réduire le temps-chantier, celui-ci se limite à l'implantation, au montage et à l'assemblage des composants de gros oeuvre et de second oeuvre" (1), permet comme l'ont montré les travaux de suivi des opérations en séquentiel effectués par le CERTES (2) une certaine banalisation des tâches sur le chantier du moins pour les ouvriers de gros oeuvre. Les tâches sont certes recomposées pour aboutir à une nouvelle qualification polyvalente d'ouvrier monteur mais il s'agit le plus souvent d'une polyvalence spécialisante consistant en l'addition de tâches banalisées ne permettant pas une réelle appréhension des techniques ni de gestion des interfaces.

---

(1) M. CAMPINOS-DUBERNET "Enjeux et besoins de formation dans le BTP" (op. cit.).

(2) J. BOBROFF, E. CAMPAGNAC "Le processus séquentiel de la SGE-BTP, impact sur les PME et sur la qualification des travailleurs du Bâtiment", Plan Construction Mars 1986.

Mais il semble que ces conséquences sur le contenu de travail des ouvriers de chantier ne soient pas inéluctablement liées au processus séquentiel et qu'elles tiennent également aux conditions d'enclenchement et de déroulement des opérations où les conditions permissives au succès du processus séquentiel ont rarement été réunies (1). Le relatif échec de cette politique semble significatif de la difficulté de ce groupe à élaborer une politique d'avenir de gestion de la main-d'oeuvre ouvrière. La direction des Affaires sociales reconnaissait récemment que toute son énergie avait été absorbée par la réduction sans heurts des effectifs en ayant pour souci de ne pas arriver au seuil en dessous duquel elle ne pouvait plus faire face à une éventuelle reprise de la demande, et que si elle avait quelques axes d'une politique de formation pour l'encadrement technique et l'encadrement de chantier, il n'en était pas de même pour la main-d'oeuvre ouvrière dont elle entrevoyait mal les capacités d'adaptation.

On peut donc se demander si la politique du séquentiel telle qu'elle a été jusqu'ici mise en oeuvre, c'est à dire dans des conditions souvent défavorables, n'était pas essentiellement une politique d'*attentisme*, d'*évitement* du problème de la qualification de la main-d'oeuvre alors que le premier problème était le niveau des effectifs. Une certaine requalification de la main-d'oeuvre constatée dans une des opérations et l'achèvement du traitement des sureffectifs pourraient conduire à une nouvelle phase de la politique de gestion de la main-d'oeuvre plus axée sur le renouvellement de la qualification d'une main-d'oeuvre allégée de ses éléments les moins adaptables dont on peut voir les prémisses à travers la généralisation des instruments classiques des politiques de motivation des salariés tels que les cercles de qualité.

1.2 Le contournement du facteur main-d'oeuvre par la réduction des effectifs et des expériences de renouvellement mal maîtrisées.

La plupart des grands groupes ont procédé à des réductions d'effectifs, globalement moins importantes que celle précédemment

---

(1) J. BOBROFF, E. CAMPAGNAC (op. cit.).

étudiée, à travers des conventions FNE ou ONI qu'ils ont signées eux-mêmes et donc ont supporté directement les charges lorsqu'ils n'étaient pas adhérents à la FNTP avec un objectif d'allègement et aussi de rajeunissement des effectifs.

Ils ont également mené diverses expériences de formation afin de tenter d'intégrer des jeunes dans leurs entreprises en utilisant souvent les divers dispositifs de formation en alternance mis en place depuis le début des années 1980. Un bon nombre de ces expériences d'intégration ont été fructueuses puisqu'elles se sont soldées par le départ des jeunes de ces entreprises dans un intervalle de quelques mois à une année. Un suivi de quelques unes de ces expériences effectué par une équipe du C2F-CNAM (1) fait apparaître certaines explications de ces échecs qui ont en commun l'absence de préparation de l'entreprise et de ses acteurs à cette insertion et l'absence de projet à long terme quant à l'insertion de ces jeunes. En effet, le plus souvent sans tenir compte de leurs caractéristiques particulières (absence de familiarité avec le BTP, niveau de connaissances plus élevé que la moyenne des salariés du secteur, nationalité française ou immigrée deuxième génération) et de leurs attentes (volonté d'apprendre un métier afin de se fixer, besoin d'autonomie financière donc de progressivité du salaire et de projet de carrière) ces jeunes ont été intégrés dans les conditions normales des chantiers c'est-à-dire se sont vus confier des tâches inintéressantes ou répétitives, ont été soumis à des conditions de rendement rendant une formation difficile, ont stagné à un niveau de salaire proche du SMIC. Cet ensemble de carences trouve sa source dans l'absence de *projet d'entreprise :*

---

(1) J.P. LEGOFF ."Conditions-rapports et culture de travail dans une formation alternée du BTP (C2F-CNAM/Plan de Construction 1983-84) ."Quelles conditions à l'insertion et à la formation des jeunes sur les chantiers du Bâtiment" (CNAM/Plan Construction, Juin 1985).

> "Nous avons constaté qu'à l'exception d'une expérience, le projet de l'entreprise n'est pas explicité. La seule idée générale formulée par les représentants de l'entreprise, c'est "il faut recruter des jeunes". Que deviendront ces jeunes dans l'avenir ? Quel rôle joueront-ils dans l'évolution de l'entreprise ? En l'absence d'indications de la part des responsables de l'entreprise, c'est le personnel d'encadrement de chantier qui apporte ses propres réponses. Le problème de la formation de ces jeunes est donc réglé de manière aléatoire (aléas des affectations sur les chantiers, aléas des activités, etc...)., indépendamment des compétences attendues des jeunes à court et à moyen terme" (1).

Ainsi ces expériences de renouvellement de la main-d'oeuvre relèvent plus de tatonnements que de stratégie bien définie. Elles attestent de la difficulté éprouvée par les grandes entreprises qui ont joué pendant plus d'une décennie la déqualification et la précarisation, à élaborer une politique de gestion de la main-d'oeuvre fondée sur la qualification et la stabilisation, principes qui apparaissent aujourd'hui centraux pour faire face aux mutations du marché. Leur relatif échec fait apparaître ces expériences comme un moyen supplémentaire de contourner ou de repousser à une échéance plus lointaine le traitement du facteur main-d'oeuvre, ces entreprises ayant de fait opté prioritairement soit sur "le déplacement sur les techniques" soit sur "le déplacement sur l'ingeneerie" (2) (et quelquefois une combinaison des deux) pour assurer leur objectif de flexibilité.

1.3. Le contournement du facteur main-d'oeuvre par l'extériorisation totale de la production.

Nous avons observé dans une précédente récherche (3) que la politique des grandes entreprises au début des années 1980 parais-

---

(1) P. CHEVALIER : "L'alternance et l'organisation de la formation" in "Quelles conditions à l'insertion et à la formation des jeunes sur les chantiers du Bâtiment" (op. cit.).

(2) E. CAMPAGNAC : "Le marché du petit collectif : les nouvelles stratégies des acteurs de la construction", Plan Construction, Coll. Recherches Avril 1985).

(3) M. TALLARD avec la collaboration d'H. OECONOMO (Op. cit.).

sait marquée par une tendance croissante à l'extériorisation de la production par la sous-traitance de part de production auparavant effectuée par les grandes entreprises elles-mêmes, que l'on pouvait à certains égards considérer comme se substituant à une autre forme d'extériorisation de l'emploi employée par ces entreprises dans la période précédente, l'intérim. Cette sous traitance était souvent assurée par des travailleurs "indépendants" qui étaient en fait d'anciens salariés mis à leur compte, ou encore des entrepri ses "prestataires de services" qui sous-louaient leur main-d'oeuvre, ces formes d'emploi échappant à la plupart des garanties collectives du secteur. De plus une étude récente (1) tend à montrer que ces entreprises ou ces "faux artisans" emploient souvent des travailleurs étrangers en situation irrégulière pour lesquels un bon nombre de dispositions légales ne sont pas ou peu appliquées.

On peut se demander si la stratégie d'ingeenerie en tant qu'externalisation totale de la production, "moyen pour l'entreprise d'organiser et de maîtriser l'ensemble du processus sans avoir à s'impliquer directement dans la production" ne constitue pas la continuation jusqu'à son terme de la logique d'extérioration de l'emploi, *sa rationalisation.* Comme le fait observer E. CAMPAGNAC (2)

> "Il apparaît ainsi qu'une des solutions envisagées pour parvenir à gérer la question de la qualification de la main-d'oeuvre soit précisément de commencer pas y échapper en reportant sur d'autres agents la mission de l'assurer".

Mais ces "autres agents", le plus souvent des PME sont mis dans dans des conditions de prix qui les conduisent à une "surexploitation de la main-d'oeuvre".

> "Ce report général de la réalisation sur d'autres agents, qu'elles désignent elles-mêmes dans tous les corps d'état, sur la base de leurs savoirs-faire respectifs, signifie bien souvent développement de formes d'insertion de la main-d'oeuvre dans des stratégies sociales récessives. Non

---

(1) J.P. GARSON et E. MOUHOUD, L'emploi d'étrangers en situation irrégulière et le travail clandestin dans le BTP (GRAMI Mars 1986).

(2) E. CAMPAGNAC : Le marché du petit collectif (on voit).

> seulement au niveau du gros-oeuvre, le recours à des PME se traduit souvent par des conditions d'hygiène et de sécurité mauvaises sur les chantiers, mais elle s'accompagne également d'un accroissement de la sous-traitance qui s'opère fréquemment en cascade et qui aboutit bien souvent, in fine, sur l'emploi de faux artisans. La maîtrise des coûts que l'ingéniérie se promet d'atteindre repose actuellement largement, dans bien des cas, sur une surexploitation de la main-d'oeuvre et un désengagement complet sur le plan de la formation (1).

Toutefois la plupart des grandes entreprises qui déploient des stratégies d'industrialisation et/ou d'ingénierie commencent, dans la deuxième moitié des années 80, à tenter parallèlement de développer des politiques plus centrées sur la qualification, l'autonomie et la motivation des salariés. Malgré la présence syndicale, ces politiques s'appuient rarement sur les nouveaux instruments législatifs, tout au plus ceux-ci coexistent-ils avec le développement des nouveaux outils de gestion de la productivité que sont les cercles de qualité, groupes de progrès etc... Ces nouvelles caractéristiques des politiques d'adaptation des grandes entreprises paraissent indiquer que malgré leur politique plutôt axée sur les solutions techniques ou sur la filière, stratégie économique et stratégie sociale sont aujourd'hui trop imbriquées pour qu'elles puissent *à terme* éviter de se poser la question de la qualification de leur main-d'oeuvre même si leurs options centrales leur ont permis de reculer l'échéance ou d'en diminuer momentanément l'acuité.

---

(1) E. CAMPAGNAC, M. CAMPINOS-DUBERNET, M. TALLARD (Op.cit.)

2.- *Les politiques d'innovation sociale : quels moyens pour les politiques de motivation ?*

Les politiques d'innovations sociales paraissent fleurir dans la 2ème moitié des années 1980. Mais derrière ce terme se profilent des politiques très hétérogènes tant dans leur ampleur que dans leur contenu. Si elles paraissent toutes se référer à la formation, la polyvalence, la motivation, la responsabilisation, il a été montré par ailleurs (1) que le contenu concret des politiques mises en oeuvre était fort différent suivant la stratégie productive choisie par les entreprises. Pour les grandes entreprises qui ont choisi la voie de l'industrialisation il s'agit plutôt d'une "formation-adaptation" d'une polyvalence spécialisante réduite à l'addition de tâches banalisées, et de politique de motivation limitée au "contrôle-sanction"; les PME dans cette voie misent plutôt sur les savoirs généraux abstraits, l'information, l'implication dans un projet d'entreprise pouvant aller jusqu'à la conclusion d'un "contrat social" liant objectif de productivité et salaires (cf. infra). Celles qui intègrent ou optimisent la variabilité ont choisi la voie de la requalification de la main-d'oeuvre c'est-à-dire celle de la construction de nouvelles qualifications par une polyvalence qui soit une acquisition de compétences élargies tant techniques qu'organisationnelles. Comme l'affirme une récente étude du CDC (2) "Au-delà de l'aspect technique, il s'agit de la reconstruction progressive d'une nouvelle identité ne se fondant pas uniquement sur le métier". Elles mettent également en oeuvre des politiques fondées sur l'*implication* et la *négociation* susceptibles de développer l'autonomie des équipes.

On retrouve toutefois dans la plupart de ces politiques une remise en cause de pratiques traditionnelles du secteur avec notamment une volonté de *stabiliser les équipes* tout au long du chantier et d'un

---

(1) E. CAMPAGNAC, M. CAMPINOS-DUBERNET, M. TALLARD (Op. cit.)
(2) CDC, "L'innovation sociale dans l'entreprise moyenne du Bâtiment" (Plan Construction 1986).

chantier à l'autre et une évolution des méthodes de commandement de la hiérarchie de chantier où autoritarisme et paternalisme tendent à être remplacés par l'échange et la concertation.

Ainsi pour déployer ces politiques toutes centrées sur la "revalorisation de la fonction humaine" comme "critère obligatoire" de succès des stratégies productives (1), certaines entreprises se limitent dans un premier temps à une expérimentation sur quelques chantiers alors que d'autres déploient des politiques de grande ampleur. Les premières négocient avec les instances représentatives l'adhésion à des politiques plutôt centrées sur l'information, la responsabilisation sur la sécurité ou même plus rarement l'engagement sur des objectifs de productivité tandis que les secondes mettent directement en oeuvre des politiques intégrant formation, implication, intégration à l'entreprise.

2.1. Jouer l'expérimentation concertée.

Ces entreprises ont négocié avec les instances représentatives la mise en oeuvre expérimentale sur quelques chantiers de politiques visant à développer l'information et l'implication des salariés. Seule une entreprise a réellement remise en cause l'organisation du travail.

* Les entreprises qui misent sur une "amélioration des conditions de vie au travail, de l'hygiène et de la sécurité pour une efficacité plus grande et une meilleure productivité pouvant entraîner une baisse des coûts" (2).

Dans ce petit nombre de PME de 200 à 400 salariés la loi du 4 août 1982 sur l'expression des salariés a servi de *prétexte légal* pour imposer aux sections syndicales une expérimentation de l'Expression sur un "chantier laboratoire". En effet, dans au moins une des entreprises connues pour avoir mené des actions de ce type, les sections syndicales qui disposaient d'un temps d'information syndical payé sur les heures de travail (3/4h/mois/organisation) ont craint que la généralisation de

---

(1) CITERA : "Les PME dynamiques du Bâtiment" (DAEI, Janvier 1985).
(2) G. LAJOINIE : "Evaluation socio-économique de chantiers expérimentaux dans le secteur BTP (O.D.S./ANACT, Juin 1984).

la loi du 4 août ne vienne mettre en danger ces réunions qui étaient pour elles le lieu où les travailleurs s'expriment, le droit d'expression des salariés comportant des dangers de manipulations patronales puisque se situant hors du contexte syndical. Toutefois, ne pouvant s'opposer de front à la loi, elles ont accueilli avec bienveillance une expérience qui comportait pour elles un certain nombre de garanties :

. Prise en charge de la mise en place du suivi de l'expérience et de l'animation des réunions par un consultant agissant pour le compte de l'ANACT, qui en tant qu'organisme para-gouvernemental, suscitait peu de suspicion.

. Association des instances représentatives à l'opération à travers une présentation au C.E. et la présence de délégués de chaque organisation aux réunions organisées sur le chantier, mais pas de signature d'accord entrant dans le cadre de la loi du 4 août 1982.

. Co-animation des réunions par la hiérarchie et le consultant.

Ces expériences qui ont bénéficié d'un long temps de mise en place du fait de retard administratif dans l'ouverture des chantiers ont eu plus *l'information que l'autonomie pour enjeu.*

→ Information sur le déroulement du chantier à son démarrage et au fur et à mesure de son avancée (tous les deux à trois mois).

→ Présence de membres du bureau des méthodes à chaque réunion afin de surmonter la coupure chantier-méthode (aval-amont) et de répondre au maximum de questions immédiatement.

Mais si pour les directions, cette circulation de l'information est positive dans la mesure où elle permet une "amélioration du climat social" et peut être surtout "la découverte des petites maladies du chantier et les moyens que les gens mettent en place pour compenser" (1), l'acteur syndical,

---

(1) G. LAJOINIE (Op.cit.).

tout en reconnaissant que les améliorations des conditions de travail et de sécurité, revendique qu'on passe plus vite au stade de l'autonomie des équipes et que soit réellement mis en cause le rôle de l'encadrement.

Ces expériences centrées sur l'information porteraient donc en elles des éléments d'une dynamique de redéfinition plus profonde de l'organisation du travail sur les chantiers qui se heurteraient aux pratiques héritées de l'organisation ancienne.

* Négocier l'organisation du travail.

Cette entreprise qui est une PME de bâtiment d'environ 400 salariés ayant choisi la voie industrialisation se distingue sur plusieurs points (1):

—> Parallèlement à l'expérimentation d'un nouveau module de construction destiné à abaisser les coûts de production, l'entreprise met en oeuvre une réorganisation du travail sur 3 chantiers avec un découpage de l'opération en macroséquences et l'institution de 2 équipes chevauchantes sur 4 jours effectuant chacune 35h. par semaine.

—> La mise en oeuvre de cette expérience a donné lieu à l'établissement d'un protocole d'expérimentation(H88)et surtout a été précédée de l'établissement d'un *contrat social* avec le comité d'entreprise qui stipule notamment qu'il n'y aura compensation salariale intégrale de la réduction du temps de travail de 39h. à 35h. que si un gain de productivité de 10% est réalisé, et qu'au delà de ce seuil, 40% des gains de productivité reviennent à l'équipe. Des réunions mensuelles devaient permettre de faire le point sur la réalisation de ces objectifs de productivité.

Le suivi de cette expérimentation fait apparaître un certain nombre de dysfonctionnements -abandon du découpage en macroséquences, faible information des salariés- et la complète réalisation

---

(1) Nous empruntons les éléments de description de cette expérience à J.Y. BOULIN : "Suivi de l'expérimentation d'une réduction-réorganisation du temps de travail" (IRIS - Travail et Société/ Plan Construction Juillet 1986).

et même le dépassement des objectifs de productivité n'a été atteinte que sur un chantier (parmi 3) où l'équipe était constituée de salariés anciens dans l'entreprise, le plus souvent français et d'un niveau de qualification plus élevé que sur les autres chantiers. Ces caractéristiques, la nouvelle organisation du travail (en binome) et du temps de travail associé à l'intéressement salarial attendu expliquent la forte motivation des salariés sur ce chantier et leur satisfaction face à l'expérience. Sur les autres chantiers où l'équipe était peu qualifiée, embauchée pour le chantier, les salariés peu informés et peu motivés par l'expérience, les objectifs n'ont pas été véritablement atteints.

Par ailleurs, ces chantiers ont eu à souffrir de leur caractère expérimental, la qualité des composants fournis par l'usine de préfabrication où les salariés n'étaient pas partie prenante de l'expérience, s'étant révélée souvent défectueuse. Ainsi c'est bien dans le problème des interfaces que se trouvent les limites des expériences.

Peut-être à cause de ces limites et aussi de l'insatisfaction de certains salariés d'être revenus à un horaire normal, la direction de cette entreprise a décidé l'extension de la réorganisation à toute une agence et la création de "groupes de progrès" où seront associés membres du bureau des méthodes, chef d'équipe, salariés de l'équipe et seront examinés les problèmes de qualité et de sécurité.

C'est précisément sur ce dernier aspect et ces structures-type cercles de qualité qui mettent prioritairement l'accent sur les politiques de formation et de motivation des salariés, qu'allaient se centrer les entreprises qui misent sur l'intégration sociale.

2.2. Requalification et intégration sociale.

Contrairement aux cas développés ci-dessus, les entreprises étudiées dans ce paragraphe ne se sont pas ou peu appuyées sur les structures représentatives du personnel pour développer leurs politiques soit parce que du fait de leur taille celles-ci n'existaient pas soit

parce qu'elles estiment que ces politiques de motivation des salariés appuyées sur un projet d'entreprise devaient d'abord viser au développement de l'attachement à l'entreprise donc être l'apanage exclusif du chef d'entreprise. Pour les uns cette démarche centrée sur la formation et l'implication des salariés est relativement nouvelle et elle est donc d'abord expérimentée à une échelle limitée alors que pour les autres elle se place dans la continuité des principes antérieurs de la politique de gestion de la main-d'oeuvre et elle peut donc se déployer à une plus grande échelle.

* Une politique à plusieurs volets et de grande ampleur.

Ce groupe qui occupe la première place parmi les "majors" du secteur et emploie près de 25000 salariés dont 15000 de droit français a été le premier du secteur à accorder à ses salariés ouvriers une part de 13e mois (qui est aujourd'hui un 13e mois complet) ; il a donc dès le début des années 60 mis en oeuvre une politique de stabilisation de la main-d'oeuvre et d'attachement à l'entreprise que nous avons pu qualifier dans une précédente recherche (1) de "double noyau" :

⟶ la fraction la plus qualifiée de la main-d'oeuvre sélectionnée sur des critères tant de valeur de métier que d'intégration à l'entreprise, forme l'"ossature humaine" des chantiers auxquels il est accordé un certain nombre d'avantages spécifiques notamment en terme d'autorité et de reconnaissance sociale. De plus ces salariés ont de réelles perspectives de carrière, une filière de classification "production" propre à l'entreprise leur permettant, au-delà des échelons chef de chantier, d'atteindre le statut cadre.

⟶ Une politique de salaires et d'avantages sociaux en avance sur les autres entreprises du secteur et le développement d'un "esprit maison" -marqué notamment par la création d'un syndicat maison plus tard transformé en syndicat FO d'entreprise encore marqué par les pratiques antérieures permet de stabiliser un noyau plus large de main-d'oeuvre

---

(1) M. TALLARD avec la collaboration de D. OECONOMO (op.cit.).

relativement qualifiée et surtout très efficiente en terme de cadence.

Mais cette politique se solde dès la fin des années 70 par un vieillissement de la main-d'oeuvre en particulier du haut de la hiérarchie ouvrière et de la maîtrise de chantier et son inadaptation aux exigences de qualité et d'élargissement des qualifications imposée par la nouvelle configuration des marchés.

Dès le début des années 80, dans la logique de la politique précédente, et face à un impératif de renouvellement et rajeunissement de la main-d'oeuvre, se mettent en place de nouveaux instruments plus adaptés à des objectifs qui ont évolué de la productivité individuelle à la productivité des collectifs.

→ Une politique d'embauche de jeunes et de formation qui visent tout à la fois à la constitution d'une main-d'oeuvre aux compétences élargies et au renouvellement à terme de la maîtrise de chantier. Cette politique passera par diverses formes d'expérimentation s'appuyant le plus souvent sur les instruments des politiques publiques de formation de jeunes (contrat emploi-formation etc...) et mettant en jeu des objectifs tant de polyvalence (à l'intérieur du gros oeuvre ou gros oeuvre-second oeuvre) que de responsabilisation et d'intégration. Cette politique s'accompagne d'un effort important sur la formation-requalification des compagnons issus de la phase précédente chargés d'encadrer les jeunes et la formation à l'animation des hommes, de la hiérarchie de chantier. En 1985, avec l'ensemble de ces mesures, le budget formation atteignait environ 3% de la masse salariale.

Les différents programmes d'embauche de jeunes auront en commun une sélection sévère sur des critères d'un minimum de formation générale ou technique (CAP Bâtiment ou n'importe quel CAP ou souvent plus suivant les programmes) et l'existence de dispositions à l'esprit d'entreprise. Par la suite l'intégration de ces jeunes sera assurée par une promotion en qualification des plus méritants.

—> Une politique de cercles de qualité, qui ébauchée début 1984, touchait fin 1985 plus de la moitié des chantiers de la branche Habitat. Pour ce groupe, il ne s'agit pas d'une expérience mais de la mise en place systématique d'un dispositif à grande échelle dont on escompte des résultats tant en terme de productivité que de motivation :

- Appel à un consultant extérieur chargé dans un premier temps de présenter la méthode aux différents échelons de la ligne hiérarchique, puis, dans un deuxième temps de former la hiérarchie de chantier "volontaire" qui devient animateurs de cercles de qualité sur ses chantiers.
- Une autonomie relative est laissée aux animateurs : un cadre du siège, "le faciliteur", est chargé de préparer puis de faire le bilan de chaque réunion avec l'animateur.
- Les cercles de qualité constitués de cinq à six salariés plus cooptés par le chef de chantier que totalement volontaires, se réunissent à raison d'une heure par semaine autour de l'animateur, généralement chef de chantier ou chef d'équipe ; après avoir listé l'ensemble des problèmes et éliminé les "petits problèmes" (ceux qui ont trait à la sécurité, l'hygiène, l'outillage), ils se centrent sur une difficulté que l'animateur fait résoudre par le groupe au long des séances, selon la méthodologie qu'on lui a enseignée.

Ainsi, à des objectifs d'amélioration de la qualité et de la productivité, cette entreprise applique une politique qui repose sur les deux principes majeurs du groupe depuis une quinzaine d'années : *la cooptation, l'intégration.* Là encore, la politique de motivation s'inscrit dans la logique globale de la politique de gestion de la main-d'oeuvre de l'entreprise.

Le reste des salariés n'est toutefois pas exclu du processus de participation. Des comptes-rendus du travail des cercles de qualité sont affichés régulièrement et l'ensemble des salariés est convié à

une réunion sécurité lors de l'ouverture du chantier et une campagne "sécurité" s'adresse à tous.

Ces politiques de formation et de motivation ont remporté d'incontestables succès notamment en termes d'amélioration de la qualité d'une part, d'autonomie, de responsabilisation et de requalification des salariés d'autre part mais elles ont aussi généré une main-d'oeuvre exigeante quant au contenu du travail et des collectifs soudés et efficients qu'il serait souhaitable de maintenir en l'état. Mais les conditions des marchés qui avaient déjà imposé sur les chantiers expérimentaux des durées de travail très lourdes, ne permettent pas toujours de renouveler les conditions optimales et le problème de l'éclatement des collectifs et de la démotivation des jeunes essaimés sur des chantiers classiques risque de se poser. Sans doute est-ce cet écueil que cherche à contourner l'extension systématique des politiques cercles de qualité en tant que politique de motivation sur des chantiers classiques.

* Des PME qui misent sur l'innovation sociale.

Une bonne partie des PME qui mettent en oeuvre des politiques d'innovation sociale font partie d'un réseau d'entreprises innovantes qui ont en moyenne entre 20 et 200 salariés (et souvent moins de 100 salariés). Ce réseau a récemment fait réaliser une recherche à partir de 4 cas d'observation particpante et une enquête dans une vingtaine d'entreprises auprès des dirigeants et des différentes catégories de salariés qui permet de mieux cerner le contenu, la portée et les limites de ces politiques.

Ces politiques partent d'une volonté d'améliorer la communication dans l'entreprise et se fondent sur un principe d'"autonomie et de responsabilisation des hommes sur le chantier". Pour appliquer ce principe, ces entreprises mettent en oeuvre des moyens qui ne se rencontrent pas

---

(1) *CDC, "L'innovation sociale dans l'entreprise moyenne de Bâtiment (op.cit.). Les citations de ce paragraphe sont extraites de ce document.*

toujours tous au même moment dans une entreprise :

- la revalorisation du rôle de l'encadrement intermédiaire tant dans le domaine commercial que dans celui de l'expertise technique auprès du chantier avec lequel il doit être capable de soutenir "un dialogue et une négociation permanente",

- la mise en place de structure d'information des salariés sur l'avancée du chantier,

- la définition des domaines d'initiative et de relative autonomie des ouvriers avec notamment des possibilités d'intervenir sur la planification, l'organisation du travail, les besoins en matériel,

- la responsabilisation de l'équipe sur les temps et les délais, qui a comme condition préalable le développement d'un esprit d'entreprise fondé sur la valorisation de la qualité du travail collectif et de l'amélioration de la productivité,

- l'élargissement du rôle des salariés vers l'environnement (clientèle)

Valorisation de l'initiative, responsabilisation de l'équipe, ouverture à l'environnement devraient permettre de faire émerger le chef d'équipe en tant qu'"ouvrier-leader".

Des cercles de qualité, groupes de progrès (ou autres réunions de ce type) permettent dans certaines entreprises (environ 1/3) d'atteindre ces objectifs.

Les moyens mis en oeuvre peuvent être divers mais ces entreprises ont en commun de tenter de mettre en oeuvre *"une régulation liée au métier"* fondée sur les valeurs traditionnelles qui fondent la culture de métier dans le Bâtiment : "Recherche d'une plus grande solidarité, relation hiérarchique conçue sur le mode de l'animation, cohésion fondée sur l'ancienneté et les corps de métier, importance accordée aux affinités et au choix réciproque dans la constitution des équipes". Ainsi comme l'affirme le CERFISE (1),

---

(1) J. PILLEMONT, R. WEISZ : "Organisation du chantier et modes de communications" (CERFISE)Contribution au colloque "A partir du chantier" Plan Construction 24-25 Avril 1985.

dans le Bâtiment, "la question de la motivation des travailleurs ne peut se poser en dehors de cette culture".

Mais la recherche menée par le CDC tend à montrer que ces politiques d'innovation sociale n'arrivent pas toujours à atteindre leurs objectifs ou du moins rencontre un certain nombre de limites :

- L'identité ne s'appuie pas sur les mêmes valeurs pour les différentes catégories de salariés : si pour l'encadrement, initiative et autonomie occupent la première place, pour les ouvriers, elles ne sont que secondaires face à la technique et au métier porteur de promotion et de reconnaissance par la rémunération ; elles seraient même peu désirées et perçues comme une intensification des tâches.

- l'encadrement continue à ne considérer que les compétences techniques des ouvriers

> "Le point faible du système se situe à notre avis au niveau de l'encadrement. Si on considère l'ouvrier qualifié intégré dans l'entreprise comme acteur, on ne lui donne pas, pour autant, les moyens de clarifier sa position dans le développement de l'entreprise, ni d'anticiper des buts souhaitables et donc des stratégies d'évolution professionnelle autour de l'enjeu des nouvelles qualifications".

- mais l'encadrement lui-même, confronté aux pratiques traditionnelles des dirigeants, ne réussit pas à participer suffisamment aux décisions, afin de jouer réellement un rôle de "relai entre le dirigeant et les ouvriers pour faciliter, accompagner le changement".

Il semble donc que même si les enjeux majeurs -construction des nouvelles qualifications- sont identifiés, les politiques d'innovations sociales formulées, les formes institutionnelles qu'elles prennent sont encore "balbutiantes", selon l'expression même du CDC, et se heurtent aux pratiques et aux représentations traditionnelles des acteurs enracinés dans la culture du secteur : le rôle de chef du dirigeant, les compétences uniquement techniques des ouvriers...

Les stratégies d'entreprises et plus particulièrement les politiques sociales étudiées dans ce chapitre présentent de nombreux points communs avec celles mises en oeuvre dans l'ensemble des secteurs industriels dans la dernière décennie.

- La plupart des grandes entreprises ont d'abord négocié des plans sociaux de réduction d'effectifs puis se sont efforcées tout en tentant de limiter la variabilité des processus, d'élaborer avec plus ou moins de succès des politiques de formation où se conjuguent élévation du niveau de formation de base et élargissement des qualifications. Le savoir faire des grandes entreprises industrielles dans ce type de politique a d'ailleurs été mis à contribution.

- Dans les entreprises industrielles, les méthodes de "management participatif" tentent depuis quelques années de donner vie à une identité et une culture d'entreprise qui ne peut faire fi des cultures ouvrières préexistantes. Comme l'affirmait récemment Maryse Tripier "la culture d'entreprise est à la fois le résultat de l'interaction de groupes qui la composent et de leurs modèles culturels et production de normes et de valeurs, par le biais de leur propre système de socialisation" (1). De nombreuses PME du Bâtiment découvrent ou redécouvrent au milieu des années 1980 que "le personnel est la première ressource stratégique de l'entreprise" (2). Mais elles doivent élaborer des outils susceptibles de forger une culture d'entreprise là où préexiste plutôt le sentiment d'appartenance à une branche. "D'une vision économique et technique du secteur, on est passé à une vision plus rationnelle de l'équipe, du chantier, de l'entreprise" (3). Mais la force de la culture de branche, des valeurs de métier sur lesquelles elle se fonde, et des rapports sociaux qui lui sont liés, marque fortement les formes prises par ces politiques et les difficultés auxquelles celles-ci se heurtent.

Ainsi tant dans les stratégies productives que dans les politiques sociales, la spécificité du bâtiment tend à s'estomper mais les rapports sociaux qui ont fondé son identité sont encore très prégnants dans les formes prises par les politiques d'entreprise.

---

(1) Maryse TRIPIER "Culture ouvrière et culture d'entreprise" in Sociologie du Travail 3/86 : "Retour sur l'entreprise".
(2) G. ARCHIER et H. SERIEY "Pilotes du 3e type" Seuil (1986)
(3) CDC (op.cit.).

TABLEAUX DU CHAPITRE III

TABLEAU 48

OBLIGATION DE NEGOCIER 1985

RECAPITULATIF PAR SECTEUR D'ACTIVITE

		% d'ent. ayant négocié	% accords P/rap.à l'ens. des ent.	% accords P/rap. aux ent. ayant négocié	% désaccords P/rap.à l'ens. des ent.	% désaccords P/rap. aux ent. ayant négocié	Nombre d'entre-prises
1	Agriculture	(60,0)	(40,0)	(66,7)	(20,0)	(33,3)	(5)
2	Viande et lait	75,7	60,0	79,3	15,0	20,0	185
3	Autres produits alimentaires	81,0	57,7	71,2	22,3	27,5	274
4	Combustible minéraux solides	(100,0)	(100,0)	(100,0)	(100,0)	(100,0)	(1)
5	Pétrole-gaz naturel	(75,0)	(50,0)	(66,7)	(50,0)	(66,7)	(4)
6	Electricité-gaz eaux	67,7	50,0	73,9	11,8	17,4	34
7	Minerais et métaux ferreux	87,8	60,8	69,2	28,4	32,3	74
8	Minerais et métaux non ferreux	84,8	56,5	66,8	37,0	43,6	46
9	Matériaux de construction	71,5	42,3	59,2	23,4	32,7	137
10	Verre	75,0	41,7	55,6	20,8	27,8	48
11	Chimie de base	87,1	53,5	61,0	28,7	33,0	101
12	Parachimie	88,0	55,3	62,8	37,5	42,6	208
13	Fonderie	70,1	45,9	65,4	20,2	28,8	545
14	Construction mécanique	75,0	47,1	62,8	23,8	31,7	627
15	Construction élect.et électro.	80,6	47,7	59,2	32,6	40,4	350
16	Automobile	81,0	53,5	66,1	30,0	37,0	200
17	Aéronavale - armements	84,1	58,0	68,9	26,1	31,1	88
18	Textile	69,6	44,2	59,5	21,6	31,1	536
19	Cuir	60,1	39,2	65,1	20,3	33,7	143
20	Divers	67,4	46,9	69,6	17,7	26,3	288
21	Papier carton	73,7	47,9	65,0	15,1	20,4	186
22	Imprimerie, presse, édition	65,4	44,0	67,3	17,9	27,4	257
23	Caoutchouc, mat.plastiques	75,5	50,5	66,9	24,0	31,8	196
24	BTP	60,9	37,7	61,8	19,9	32,6	624
25	Commerce de gros alimentaire	72,3	51,6	71,3	13,8	19,1	159
26	Com.de gros non alimentaire	75,2	50,1	66,7	23,3	31,0	399
27	Com.de détail alimentaire	64,6	35,9	55,6	25,4	39,3	181
28	Com.de détail non alimentaire	73,2	48,0	65,6	21,3	29,0	127
29	Garages	60,1	39,1	65,1	17,4	28,9	138
30	Hôtels, cafés, restaurants	67,2	52,3	77,9	14,8	22,1	128
31	Transports	71,5	53,8	75,2	11,9	16,6	599
32	Postes-télécommunication	(80,0)	(60,0)	(75,0)	(0,0)	(0,0)	(5)
33	Serv.marchands entreprises	74,5	45,6	61,2	24,8	33,3	529
34	Serv.marchands particuliers	54,2	36,1	66,6	13,3	24,5	895
35	Location, crédit bail immob.	66,2	52,9	80,0	16,2	24,4	68
36	Assurances	85,9	70,8	82,4	17,0	19,8	106
37	Organismes financiers	73,5	48,8	66,5	20,5	27,8	215
38	Services non marchands	44,3	27,6	62,3	11,8	26,6	934
	Non déclarés	75,9	51,7	68,2	17,2	22,7	29
	Ensemble	68,2	45,0	66,0	19,9	29,1	9 669

* Source : Service des Etudes et de la Statistique. Ministère des Affaires Sociales.

TABLEAU 49

OBLIGATION DE NEGOCIER 1985

RECAPITULATIF PAR TAILLE D'ENTREPRISE

	% d'ent. ayant négocié	% d'accords		% de désaccords		Nombre d'entreprise
		P/rap. à l'ens.des entrep.	P/rap.aux ent.ayant négocié	P/rap. à l'ens.des entrep.	P/rap.aux ent.ayant négocié	
1 à 49 salariés	58,2	38,8	66,7	14,6	25,1	356
50 à 99 salariés	55,8	38,7	69,4	13,1	23,4	3 009
100 à 199 salariés	66,2	45,2	68,3	17,3	26,2	2 810
200 à 499 salaciés	78,2	50,9	65,0	25,1	32,1	2 168
500 à 999 salariés	83,5	50,3	60,3	28,7	34,3	747
1 000 et plus	91,1	51,3	56,3	40,2	44,1	575
ND	100,0	75,0	75,0	0,0	0,0	4
ensemble	68,2	45,0	66,0	19,9	29,1	9 669

• Source : Service des Etudes et de la Statistique. Ministère des Affaires Sociales.

TABLEAU 50

RÉPARTITION PAR THÈMES DE NÉGOCIATION
ET PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES AYANT NÉGOCIÉ *

		SAL	DUR	ORG.T	SAL + DUR	SAL + ORG.T	DUR + ORG.T	SAL+ DUR+ ORG.T	ENT. AYANT NEGO.
1	Agriculture	(33,3)	-	-	(33,3)	(33,3)	-	-	(3)
2	Viande et lait	34,3	-	3,6	12,1	11,4	-	38,6	140
3	Autres produits alimentaires	43,7	-	1,4	10,8	8,6	0,5	35,1	222
4	Combustible minéraux solides	-	-	-	-	-	-	(100,1)	(1)
5	Pétrole-gaz naturel	-	-	-	(33,3)	-	-	(66,7)	(3)
6	Electricité-gaz eaux	39,1	-	-	8,7	8,7	-	43,5	23
7	Minerais et métaux ferreux	32,3	-	1,5	6,2	7,7	1,5	50,8	65
8	Minerais et métaux non ferreux	33,3	-	-	10,3	7,7	2,6	46,2	39
9	Matériaux de construction	44,9	1,0	-	12,2	11,2	-	30,6	98
10	Verre	33,3	2,8	2,8	11,1	5,6	2,8	41,7	36
11	Chimie de base	39,8	-	1,1	11,4	6,8	-	40,9	88
12	Parachimie	37,2	1,6	-	6,0	9,8	1,1	44,3	183
13	Fonderie	30,4	0,3	1,3	7,1	13,4	1,3	46,3	382
14	Construction mécanique	33,8	0,4	0,6	11,1	13,0	1,3	39,8	470
15	Construction élect.et électro.	28,4	-	0,7	7,8	13,8	1,4	47,9	282
16	Automobile	24,7	1,2	2,5	5,6	13,6	1,9	50,6	162
17	Aéronavale - armements	36,5	1,4	2,7	9,5	4,1	-	46,0	74
18	Textile	31,6	0,3	3,2	11,5	13,1	2,4	37,8	373
19	Cuir	25,6	1,2	4,7	5,8	9,3	7,0	46,5	86
20	Divers	29,9	2,1	3,1	11,3	10,8	2,6	40,2	194
21	Papier carton	46,0	-	-	10,2	7,3	2,2	34,3	137
22	Imprimerie, presse, édition	48,8	0,6	-	8,9	8,3	1,2	32,1	168
23	Caoutchouc, mat.plastiques	41,9	-	1,4	8,8	11,5	0,7	35,8	148
24	BTP	29,5	0,5	0,8	11,3	9,2	0,8	47,9	380
25	Commerce de gros alimentaire	42,6	0,9	0,9	13,0	7,8	0,9	33,9	115
26	Com.de gros non alimentaire	40,3	0,3	1,3	10,0	10,0	2,3	35,7	300
27	Com.de détail alimentaire	45,3	0,9	-	12,8	2,6	-	38,5	117
28	Com.de détail non alimentaire	50,5	1,1	-	6,5	7,5	-	34,4	93
29	Garages	44,6	-	1,2	15,7	10,8	-	27,7	83
30	Hôtels, cafés, restaurants	55,8	1,2	2,3	8,1	9,3	-	23,3	86
31	Transports	39,7	0,2	0,9	8,2	6,3	-	44,6	428
32	Postes-télécommunication	(50,0)	-	-	(25,0)	-	-	(25,0)	(4)
33	Serv.marchands entreprises	44,2	0,8	1,8	7,9	8,4	1,0	36,0	394
34	Serv.marchands particuliers	27,6	2,3	6,4	6,4	8,7	2,9	45,8	485
35	Location, crédit bail immob.	37,8	2,2	-	11,1	17,8	-	31,1	45
36	Assurances	48,4	2,2	-	13,2	12,1	2,2	22,0	91
37	Organismes financiers	39,2	0,6	1,9	5,7	12,7	3,8	36,1	158
38	Services non marchands	34,1	1,9	9,4	7,3	9,7	5,1	32,6	414
	Non déclarés	36,4	4,6	4,6	4,6	9,1	4,6	36,4	22
	Ensemble	36,3	0,8	2,2	9,2	10,0	1,7	39,8	6592

* Source : Service des Etudes et de la Statistique. Ministère des Affaires Sociales.

TABLEAU 51

REPARTITION PAR THEMES DE NEGOCIATION
ET PAR TAILLE D'ENTREPRISE DES ENTREPRISES AYANT NEGOCIE *

	SOL	DUR	ORG.T	SAL + DUR	SAL + ORG. T	DUR + ORG.T	SAL+DUR +ORG.T	ENTREP. AYANT NEGOCIE
1 à 49 salariés	37,7	1,0	2,9	9,7	10,6	1,5	36,7	207
50 à 99 salariés	37,7	0,8	2,8	8,9	10,7	1,5	37,6	1 678
100 à 199 salariés	38,1	0,7	2,6	9,8	9,2	1,6	38,0	1 859
200 à 499 salariés	34,4	1,2	1,8	9,3	10,5	1,8	41,0	1 696
500 à 999 salariés	34,5	0,5	1,1	9,5	11,7	1,9	40,9	624
1 000 et plus	33,6	0,6	1,3	6,3	7,4	1,5	49,2	524
ensemble	36,3	0,8	2,2	9,2	10,0	1,7	39,8	6 588*

*4 entreprises à effectifs non déclarés.

Source : Service des Etudes et de la Statistique. Ministère des Affaires Sociales.

TABLEAU 52

REPARTITION, PAR SECTEUR D'ACTIVITE ECONOMIQUE, DU NOMBRE D'ACCORD DES ENTREPRISES COUVERTES ET DES SYNDICATS SIGNATAIRES *

		% des eff. couv. par les acc.	Nombre d'accords	% d'accords signés par les syndicats					
				CFDT	CGC	CFTC	CGT	CGT/FO	autres
1	Agriculture	(3,9)	(2)	(100,0)	(-)	(-)	(50,0)	(100,0)	(-)
2	Viande et lait	22,6	132	48,5	3,8	22,7	38,6	36,4	6,1
3	Autres produits alimentaires	13,9	222	55,4	51,4	11,7	48,2	41,0	10,4
4	Combustible minéraux solides	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Pétrole-gaz naturel	41,6	25	84,0	80,0	48,0	60,0	92,0	4,0
6	Electricité-gaz eaux	19,8	19	89,5	57,9	15,8	68,4	52,6	21,1
7	Minerais et métaux ferreux	37,5	107	68,2	59,8	21,5	58,9	40,2	0,9
8	Minerais et métaux non ferreux	15,0	57	68,4	64,9	28,1	64,9	43,9	21,1
9	Matériaux de construction	17,2	113	39,8	29,2	11,5	62,0	41,6	10,6
10	Verre	36,3	55	65,5	52,7	49,1	36,4	41,8	1,8
11	Chimie de base	22,0	118	55,1	65,3	27,1	64,4	37,3	5,1
12	Parachimie	35,0	174	47,1	61,5	17,2	59,8	52,9	16,7
13	Fonderie	10,9	326	46,6	41,1	13,8	55,8	24,9	5,5
14	Construction mécanique	14,9	351	53,3	43,6	10,5	65,0	32,5	5,1
15	Construction élect.et électro.	37,2	430	55,6	57,7	18,1	47,0	43,5	8,6
16	Automobile	25,3	252	52,4	60,3	23,0	53,2	47,2	15,1
17	Aéronavale - armements	56,8	114	51,8	69,3	31,6	58,8	56,1	3,5
18	Textile	9,9	246	47,6	37,4	15,5	58,1	35,8	5,7
19	Cuir	12,3	57	45,6	19,3	17,5	31,6	36,8	5,3
20	Divers	7,2	121	40,5	19,8	9,1	51,2	35,5	11,6
21	Papier carton	17,9	127	25,2	37,0	25,2	59,8	44,1	3,9
22	Imprimerie, presse, édition	9,5	98	35,7	27,6	3,1	79,6	25,5	19,4
23	Caoutchouc, mat.plastiques	21,1	126	39,7	42,1	13,5	66,7	34,1	5,6
24	BTP	3,0	196	33,2	34,2	12,8	55,1	44,4	5,6
25	Commerce de gros alimentaire	4,8	88	46,6	34,1	2,3	46,6	42,1	10,2
26	Com.de gros non alimentaire	6,3	187	47,1	50,3	18,7	49,7	46,5	6,4
27	Com.de détail alimentaire	10,2	83	37,4	38,6	18,1	44,6	67,5	14,5
28	Com.de détail non alimentaire	3,9	59	44,1	40,7	37,3	49,2	40,7	15,3
29	Garages	1,2	44	34,1	22,7	6,8	50,0	27,3	9,1
30	Hôtels, cafés, restaurants	8,6	60	43,3	26,7	21,7	45,0	60,0	18,3
31	Transports	12,8	153	30,7	26,8	6,5	51,6	47,7	26,8
32	Postes-télécommunication	(12,0)	(3)	(33,3)	(66,7)	(100,0)	(66,7)	-	-
33	Serv.marchands entreprises	9,0	251	45,4	49,0	22,3	37,9	38,7	18,3
34	Serv.marchands particuliers	5,7	262	44,7	29,4	10,7	43,5	42,4	12,6
35	Location, crédit bail immob.	18,5	35	51,4	22,9	8,6	40,0	48,6	20,0
36	Assurances	39,2	101	62,4	69,3	22,8	49,5	45,5	3,9
37	Organismes financiers	29,6	142	64,1	23,9	46,5	43,7	66,9	57,8
38	Services non marchands	8,2	229	65,1	31,9	33,2	45,9	37,6	15,7
	Non déclarés	-	-	-	-	-	-	-	-
	Ensemble	13,0	5165	49,1	43,7	18,5	52,5	41,7	11,5

* Source : Service des Etudes et de la Statistique. Ministère des Affaires Sociales.

TABLEAU 53

BILAN SECTORIEL DES ACCORDS SUR LE DROIT D'EXPRESSION

Secteurs d'activité économique	Nombre d'accords réels conclus	Effectifs correspondants (milliers)	(Rappel) Effectifs totaux du secteur (source UNEDIC 01.01.82 (milliers)	Part des accords en entreprises ou établissement de mois de 200 salariés		Part des accords sans signature syndicale	
				en % des accords	en % des effectifs	en % des accords	en % des effectifs
01 Agriculture, sylviculture, pêche	-	-	-	-	-	-	-
02 Industries de la viande et du lait	70	55,6	133,4	11,4	1,6	12,9	13,6
03 Industries des autres produits alimentaires	108	60,5	355,9	24,1	4,1	10,2	4,6
04 Production de combustibles minéraux solides et cokéfaction	-	-	-	-	-	-	-
05 Production de pétrole et de gaz naturel	10	6,2	37,7	50,0	8,9	0	0
06 Electricité, gaz et eau	7	2,8	26,5	(28,6)	(5,2)	0	0
07 Minerais et métaux ferreux, première transformation de l'acier	42	76,6	163,4	2,4	0,1	2,4	0,3
08 Minerais, métaux et demi-produits non ferreux	47	40,7	64,6	21,3	3,1	4,3	0,3
09 Matériaux de construction et minéraux divers	47	23,6	178,2	27,7	5,7	10,6	11,1
10 Industrie du verre	28	17,7	66,4	7,1	0,9	7,1	8,7
11 Chimie de base, fibres artificielles et synthétiques	69	45,4	141,6	24,6	4,5	2,9	13,1
12 Parachimie et industrie pharmaceutique	88	52,8	185,9	15,9	3,8	8,0	4,0
13 Fonderie et travail métaux	140	66,7	472,9	25,0	5,8	9,3	3,7
14 Construction mécanique	148	77,2	516,2	20,3	4,4	10,8	10,6
15 Construction électrique et électronique	175	295,2	572,4	13,7	0,9	5,1	0,7
16 Matériel de transport terrestre	127	279,8	476,3	8,7	0,5	2,4	0,5
17 Construction navale et aéronautique, armement	34	93,7	169,8	2,9	0,1	5,9	1,8
18 Industrie textile et habillement	180	62,7	517,3	30,0	10,0	11,7	7,4
19 Industrie du cuir et de la chaussure	25	10,1	107,1	16,0	6,4	16,0	30,4
20 Bois, meubles, industries diverses	77	26,2	312,3	33,8	13,3	10,4	11,1
21 Papier carton	48	15,6	117,9	25,0	9,5	8,3	3,9
22 Imprimerie, presse, édition	35	13,8	208,3	20,0	6,3	11,4	6,7
23 Industrie du caoutchouc, transformation des matières plastiques	88	74,1	226,9	29,5	4,0	13,6	3,6
24 Bâtiment, génie civil et agricole	162	93,4	1 501,7 *	25,3	4,8	13,6	19,7
25 Commerce de gros alimentaire	27	11,7	260,2	48,1	12,4	18,5	6,5
26 Commerce de gros non alimentaire	85	28,0	702,3	43,5	12,9	12,9	7,4
27 Commerce de détail alimentaire	92	78,3	481,4	22,8	3,0	5,4	6,1
28 Commerce de détail non alimentaire	38	33,8	725,6	28,9	2,8	26,3	30,3
29 Réparation et commerce de l'automobile	30	111,0	345,4	40,0	1,3	6,7	90,3
30 Hôtels, cafés, restaurants	11	5,4	427,2	36,4	5,4	9,1	9,1
31 Transports	22	10,0	401,8	31,8	6,0	9,1	2,2
32 Télécommunications et postes	2	7,1	-	-	-	(50,0)	(95,3)
33 Services marchands rendus principalement aux entreprises	85	50,0	1 050,3	37,0	3,7	8,2	5,5
34 Services marchands rendus principalement aux particuliers	109	40,9	892,5	34,9	10,0	11,9	4,8
35 Location et crédit bail immobilier	7	1,7	31,7	(28,6)	(4,4)	(28,6)	(15,9)
36 Assurances	23	48,9	132,4	8,7	0,4	8,7	1,1
37 Organismes financiers	86	67,2	343,4	15,1	2,7	7,0	2,1
38 Services non marchands	245	98,6	749,3	30,6	7,9	5,7	3,0
TOUS SECTEURS	2 618	2 003,0		23,8	3,3	9,1	10,0

* Enquête E.A.E. 1985: 1.485.000 salariés. Source : Ministère des Affaires Sociales.

TABLEAU 54

CONTENU DES ACCORDS DANS LES DIVERS SECTEURS

Secteurs d'activité économique	% des accords prévoyant : des réunions d'une heure	des réunions d'une heure et demie	des réunions de deux heures	1 ou 2 réunions par an	3 ou 4 réunions par an	5 (ou plus) réunions par an	l'animation par l'encadrement
01 Agriculture, sylviculture, pêche.(*)							
02 Industries de la viande et du lait	52,9	8,6	8,6	37,1	42,9	7,1	67,1
03 Industries des autres produits alimentaires	40,7	13,0	16,7	54,6	25,9	4,6	73,1
04 Production de combustibles minéraux solides et cokéfaction.(*)							
05 Production de pétrole et de gaz naturel.(*)							
06 Electricité, gaz et eau.(*)							
07 Minerais et métaux ferreux, première transformation de l'acier	28,6	21,4	14,3	35,7	21,4	16,7	64,3
08 Minerais, métaux et demi-produits non ferreux	31,9	17,0	17,0	19,1	55,3	2,1	61,7
09 Matériaux de construction et minéraux divers	36,2	19,1	12,8	48,9	25,5	8,5	80,9
10 Industrie du verre.(*)							
11 Chimie de base, fibres artificielles et synthétiques	24,6	18,8	24,6	46,4	39,1	1,4	68,1
12 Parachimie et industrie pharmaceutique	34,1	13,6	21,6	19,3	51,1	12,5	60,2
13 Fonderie et travail métaux	38,6	22,9	11,4	40,0	25,0	8,6	68,6
14 Construction mécanique	37,2	20,9	10,8	31,1	33,8	12,8	71,6
15 Construction électrique et électronique	38,9	19,4	8,6	32,0	36,6	14,3	70,9
16 Matériel de transport terrestre	37,8	22,0	11,0	29,9	26,8	18,1	59,1
17 Construction navale et aéronautique, armement.(*)							
18 Industrie textile et habillement	43,9	12,8	21,7	37,7	25,6	10,0	57,8
19 Industrie du cuir et de la chaussure.(*)	25	10,1	107,1	16,0	6,4	16,0	30,4
20 Bois, meubles, industries diverses	45,5	18,2	10,4	35,1	36,4	11,7	55,8
21 Papier carton	56,3	14,6	12,5	50,0	31,3	10,4	66,7
22 Imprimerie, presse, édition.(*)							
23 Industrie du caoutchouc, transformation des matières plastiques	43,2	14,8	15,9	38,6	33,0	6,8	53,4
24 Bâtiment, génie civil et agricole	49,4	17,3	8,6	51,2	36,4	4,3	75,3
25 Commerce de gros alimentaire.(*)							
26 Commerce de gros non alimentaire	32,9	16,5	16,5	29,4	49,4	8,2	54,1
27 Commerce de détail alimentaire	55,4	18,5	7,6	15,2	66,3	9,8	84,8
28 Commerce de détail non alimentaire.(*)							
29 Réparation et commerce de l'automobile.(*)							
30 Hôtels, cafés, restaurants.(*)							
31 Transports.(*)							
32 Télécommunications et postes.(*)							
33 Services marchands rendus principalement aux entreprises	29,4	12,9	27,1	34,1	38,8	10,6	54,1
34 Services marchands rendus principalement aux particuliers	44,0	6,4	12,8	38,5	35,8	11,9	34,9
35 Location et crédit bail immobiliers.(*)							
36 Assurances.(*)							
37 Organismes financiers	11,6	31,4	30,2	26,7	41,9	20,9	48,8
38 Services non marchands	11,8	17,1	27,8	8,2	55,9	13,5	52,7
TOUS SECTEURS	35,8	17,4	15,7	32,3	38,7	10,2	62,3

Source : Ministère des Affaires Sociales.

ELEMENTS DE SYNTHESE ET DE CONCLUSION :

QUELLE ISSUE POUR UNE REGULATION SOCIALE DE BRANCHE DANS LE BTP ?

Après avoir tenté de montrer que l'échec du statut social tenait largement à l'inadaptation de son contenu qui visait à rapprocher les règles de fonctionnement du marché du travail de celui d'un marché fermé en période de crise, nous avons, dans ce rapport, mis en évidence la portée et les limites d'une part des garanties collectives existantes et plus largement du statut des salariés, d'autre part des stratégies sociales de branche et d'entreprises. En conclusion, nous voudrions revenir sur certains de ces points en avançant des pistes de réflexion sur la nécessité et le contenu éventuel d'une régulation de branche et ses liens avec les politiques d'entreprises.

① Dans l'hypothèse où un seuil incompressible des effectifs serait atteint, le statut social reprend-il une validité ?
Les données statistiques les plus récentes (1) paraissent indiquer une quasi stabilisation des effectifs en 1985 et même une certaine reprise de l'embauche dans les grandes entreprises. Ce ci tendrait à indiquer que la plupart des entreprises auraient atteint leur seuil d'effectifs en-dessous duquel elles ne seraient plus en mesure de répondre aux fluctuations de la demande. Pour autant, dans la mesure où nous avons désigné en introduction, la stabilité démographique comme une des conditions permissives à l'établissement du statut social, celui-ci serait-il de nouveau à l'ordre du jour ? La crise du métier et les difficultés auxquelles se sont heurtées toutes les tentatives d'élaboration de stratégie sociale pour la branche paraissent indiquer que les autres conditions permissives du statut ne sont pas réalisées. Par ailleurs, l'analyse de l'hétérogénéité des politiques sociales d'entreprises suggérerait un éclatement du statut plutôt qu'une tendance à l'unification. Plus largement

---

(1) E A E (1985).

alors que la flexibilité et l'autonomie des politiques d'entreprises sont souvent considérées comme des issues à la crise, la négociation dans une branche industrielle des conditions de rigidification du marché du travail parait peu probable.

② Si une revalorisation du statut collectif susceptible d'améliorer l'attractivité du secteur parait inéluctable, son contenu est encore à négocier et il pourrait conduire à une accentuation de la marginalisation d'une partie de la population employée.

Alors que la nouvelle configuration des marchés impose le recours à une main-d'oeuvre ayant un niveau de technicité plus élevé et des qualifications élargies, les conventions collectives et les systèmes de règles d'évaluation de la qualification existants sont peu adaptés à ces nouveaux profils souhaités de la main-d'oeuvre :

. Sur des points importants comme les indemnités de licenciements, la prime d'ancienneté, le treizième mois, les conventions collectives sont en retrait par rapport à de nombreuses conventions d'autres secteurs industriels et ne sont donc pas les instruments adéquats dans la concurrence pour stabiliser la main-d'oeuvre qualifiée dont les compétences sont souvent transversales à plusieurs secteurs. De plus en cette période de rétrecissement de l'offre et de précarisation de l'emploi, les pratiques traditionnelles du BTP sur ce dernier aspect et les contraintes du fonctionnement de son marché du travail renforcent la faible attractivité du secteur.

. L'analyse du fonctionnement des grilles de classification (1) montre que celles-ci présentent un certain nombre de dysfonction-

---

(1) *M. TALLARD, Les grilles de classification du Bâtiment : Le métier élément incontournable (op.cit.).*

nement qui résultent tant de l'inadéquation des filières et des catégories aux mutations du procès de travail et des marchés -polyvalence, nouveaux métiers, convergence des compétences des ouvriers qualifiés et des techniciens- que de leurs difficultés à jouer un rôle dans la gestion des salaires et des carrières -"grignotage" des minima par le SMIC, rétrecissement de l'écart hiérarchique- en particulier pour la grille ouvriers. La plupart des acteurs sociaux institutionnels s'accordent aujourd'hui à reconnaître que le retard en matière de salaires et les carences de fonctionnement des grilles de classification sont des obstacles à la réussite des politiques productives.

Mais dans l'éventualité d'une reprise de la négociation sociale de branche en particulier dans le bâtiment, qui aboutirait à une certaine revalorisation du statut collectif, celui-ci s'appliquera-t-il à l'ensemble de la main-d'oeuvre employée dans le secteur ? Nous avons montré dans une recherche antérieure que le développement des formes d'extériorisation de l'emploi se concrétisait notamment par celui des formes échappant aux garanties collectives et l'étude récente du GRAMI (1) rappelle que le bâtiment contribue de manière non négligeable à l'emploi clandestin -il a fourni plus de 30% des "régularisés" de la procédure de juin 1983- et affirme même que celui-ci étant nécessaire à la restructuration du secteur, des mécanismes de "collusions" de l'ensemble des acteurs permet au système de se maintenir. Ainsi une éventuelle revalorisation du statut collectif pourrait également conduire à un *approfondissement du dualisme* du marché du travail.

③ Les récentes politiques d'innovation sociale rencontrent des limites liées à leur caractère expérimental et aux carences des garanties collectives.

La plupart des politiques d'expérimentation sociale en cours misent sur la formation, l'acquisition de nouvelles compétences organisationnelles, et la motivation des salariés. Or celles-

---

J.P. GARSON et E. MOUHOUD (op.cit.).

ci paraissent buter sur la reconnaissance de l'amélioration de la valeur professionnelle tant en terme de qualification, qu'en terme salarial. La recherche menée par le CDC, sur l'innovation sociale dans les PME du Bâtiment, montre en effet que dans ces politiques qui visent à faire émerger un "ouvrier leader", " ce qui fait problème c'est la reconnaissance de la valeur professionnelle. La contrepartie de l'autonomie, c'est l'éloignement de l'ouvrier de la zone de visibilité du dirigeant" (1). En effet malgré le recours à un certain nombre de palliatifs (prime, jours de congés, actionnariat), la nécessité de remplacer au moins en partie l'évaluation interpersonnelle par le recours à un système de référence stabilisé et normalisé apparaît d'autant plus aigüe que l'instabilité des instruments de reconnaissance et leur spécificité fragilisent les situations, ne permettent pas d'envisager un déroulement de carrière d'une part et freinent la mobilité d'autre part. Ainsi les carences des garanties de branche seraient plus facteur de rigidité que de flexibilité. On retrouve là la problématique de F. Eymard-Duvernay pour qui "une flexibilité économique peut être obtenue par le biais de conventions qui, par l'engagement qu'elles supposent, ont pour effet d'accroître la régularité et par le fait même ouvrent des possibilités nouvelles de flexibilité" (2).

④ Les caractéristiques économiques et sociales de la branche sont des éléments incontournables de toute tentative de définition des domaines respectifs de négociation de la branche et de l'entreprise. L'articulation des niveaux de négociation a

---

(1) *CDC : Les innovations sociales dans les PME du Bâtiment, Contribution au colloque "A partir du chantier" Plan Construction Avril 1985.*

(2) *F. EYMARD-DUVERNAY : "Modes de gestion de la main-d'oeuvre et flexibilité du marché du travail", Contribution aux journées d'étude Structure du Marché du travail et Politiques d'emploi Paris 1985.*

été, dans la période récente, l'objet d'un certain nombre de travaux qui tentent soit de dégager les facteurs qui influencent le choix de ces niveaux (F. SELLIER (1)) soit de discerner les indices d'un retour sur l'entreprise (F. EYRAUD - R.TCHOBANIAN (2) ou encore d'une phase de transition vers une transformation plus complexe du système de régulation (A. JOBERT, P. ROZENBLATT (3)). Dans le Bâtiment des facteurs comme l'hétérogénéité économique et sociale de la branche, la faiblesse de l'implantation syndicale et la faiblesse correlative des possibilités de "bargaining" dans l'entreprise, la centralité de la valeur de Métier sont à prendre en compte. Sans doute imposent-ils de réfléchir à un système d'articulation qui revaloriserait le niveau de la branche en tant que niveau de négociation des macro-régulation (règles d'embauche, de licenciement, d'ancienneté, grille de classification, systèmes de solidarité) indissolublement lié à la pérennité du Métier, et consacrerait celui de l'entreprise comme le lieu des micro-régulations notamment liées à l'organisation du travail et à l'adaptation des règles de branche.

---

(1) F. SELLIER : "La problématique du niveau dans les négociations collectives", Communication à la Table ronde CNRS-INSEE Les outils de gestion du travail" 22-23 Novembre 1984.

(2) F. EYRAUD, R. TCHOBANIAN : La tentation de l'entreprise (Op. cit.).

(3) A. JOBERT, P. ROZENBLATT : "Les niveaux et les formes pertinentes de la concertation et de la négociation sociale", Centre d'Etudes de l'Emploi, Septembre 1986.

B I B L I O G R A P H I E

AMAT F., CAMPINOS-DUBERNET M, L'industrialisation du gros oeuvre : conséquences sur le travail des ouvriers de chantier.
Dossier CEREQ n°25. Documentation française 1980.

ANSELME M, PILLEMONT J, WEISZ R., Héritage et adaptation : qualifications et performances des collectifs de travail.
CERFISE pour Plan Construction-EVMB 1985.

ARCHIER G et SERIEYX H, "Pilotes du 3e type",
(Seuil 1986)

AUVOLAT M, VEYRON A, Vers de nouvelles filières d'insertion professionnelle des jeunes dans le Bâtiment,
Economie et Humanisme pour Plan Construction-EVMB, Oct.1985.

BARISI C., Mutations technologiques et relations sociales dans la sidérurgie. Les cas Français et Italiens.
(CRMSI, Oct. 84).

BOBROFF J, CAMPAGNAC E, "Le processus séquentiel de la SGE-BTP, impact sur les PME et sur la qualification des travailleurs du Bâtiment", Plan Construction
Mars 1986.

BOULIN J.Y, "Suivi de l'expérimentation d'une réduction-réorganisation du temps de travail", Conclusions provisoires (IRIS - Travail et Société/Plan Construction juillet 1986).

BRY G, Cours élémentaire de législation industrielle - lois du travail et de la prévoyance sociale, questions ouvrières (J.B. SIREY 3e édition 1908).

CAMPAGNAC E, Construction et architecture : métiers en mutation,
Ed. l'Equerre, 1984.
Le marché du petit collectif. Les nouvelles stratégies des acteurs de la construction.
CERTES-ENPC. Coll. Recherche. Plan Construction-EVMB, 1985.

CAMPAGNAC E, CAMPINOS-DUBERNET M, TALLARD M, L'intervention des salariés dans le Bâtiment : un enjeu dans les stratégies "économiques" in Critique de l'Economie Politique n°32, Avril-Juin 1985.

CAMPINOS-DUBERNET M. :
."La rationalisation du travail dans le BTP : un exemple des limites du taylorisme orthodoxe" in Formation-Emploi n°6, avril-juin 1984.
."Emploi et gestion de la main-d'oeuvre dans le BTP". Dossier CEREQ n°34. Documentation française. 1984.
."Les formations de niveau V dans le BTP : contexte de la réforme". Document ronéoté. Févr. 1985.
."Enjeux et besoins de formation dans le BTP", Rapport de synthèse de l'atelier VI. Colloque "à partir du chantier" 25-26 Avril 1985.

CAMPINOS-DUBERNET M, CLEMENCEAU P., Les relations formation-emploi dans le BTP. Quelles conditions pour une nouvelle gestion de la qualification. CGP 1983.

CAMPINOS-DUBERNET M. et GRANDO J.M. : Le BTP de 1945 à 1980, Les évolutions progressives des conditions d'emploi et de travail . Formation-Emploi n°6, Avril-Juin 1984.

COLOMBARD-PROUT M, ROLAND O, L'évolution de la formation des chefs de chantier de gros-oeuvre. CEBTP. Coll. Recherche Plan Construction-EVMB. 1985.

COMMISSARIAT GENERAL DU PLAN :
" Développer la formation professionnelle". Documentation française. 1985.
" Rapports du groupe de stratégie industrielle n°8 : Pour une stratégie du BTP ". Documentation française. 1983.
" La modernisation du BTP ". Documentation française. 1984.

CRU D. : Langue de métier et organisation du travail", Actes du colloque le travail en chantier. Plan Construction et Habitat.

DRESSEN M, TALLARD M : L'expression des salariés dans le BTP : un effet limité. CREDOC 1985.

EYMARD-DUVERNAY F :
. "Les secteurs de l'industrie et leurs ouvriers" in Economie et Statistique n°138 Nov. 1981.
. "Modes de gestion de la main-d'oeuvre et flexibilité du marché du travail. Communication au colloque "Structures du marché du travail et politique d'emploi". Oct. 1985.

EYRAUD F, TCHOBANIAN R. : "Tendances et évolution des relations professionnelles en France : la tentation de l'entreprise".
Document LEST 84-3.

FNCB - CFDT : "Flexibilité ou organisation du travail".
Contribution à l'atelier 2 du colloque "A partir du chantier - Plan Construction Avril 1985.

GROUX G, LEVY C : Mutations industrielles et nouvelles pratiques sociales. Le cas de la sidérurgie française.
CNAM - Laboratoire de Sociologie du travail et des Relations Professionnelles - CEE Bruxelles, Août 1985.

GARSON J.P., et MOUHOUD D : "L'emploi d'étrangers en situation irrégulière et le travail clandestin dans le BTP".
GRAMI Mars 1986.

GLAUDE M. et HERNU P. : "Les salaires en 1985" in
Economie et Statistiques n°188. Mai 1986.

GRANDO J.M. : "Industrie et gestion de la main-d'oeuvre" in
Formation-Emploi n°1. Janvier-Mars 1983.

JOBERT A., ROZENBLATT P. TALLARD M. : Facteurs déterminants du contenu des conventions collectives et de leur évolution.
Le cas de la chimie et de la pharmacie en France et en Allemagne.
CREDOC 1980.

JOBERT A., ROZENBLATT P. : Les niveaux et les formes pertinentes de la négociation et de la concertation sociale.
Centre d'Etudes de l'emploi. Sept. 1986.

KRAMATZ F. : "Conditions de travail et gestion de la main-d'oeuvre ouvrière" in
Economie et Statistique n° 186, Mars 1986.

Laboratoire Logement Nancy :
. Mobilité des travailleurs de la branche du Bâtiment de 1980 à 1983 dans l'Est de la France.
DAEI 1984.
. Recherche sur la mobilité de la main-d'oeuvre dans la branche du BTP.
DAEI 1986.

LEGOFF J.P. :
. Quelles conditions à l'insertion des jeunes dans les entreprises du Bâtiment.
CNAM-CFF pour Plan Construction-EVMB 1985.
. Conditions, rapports et culture de travail dans une formation alternée du BTP.
CNAM-CFF pour Plan Construction-EVMB 1985.

MEYERS F. : "Deux aspects du rôle des négociations collectives en France".
Sociologie du travail Avril-Juin 1965.

MINISTERE DE L'URBANISME ET DU LOGEMENT :
. Emploi et qualification de la main-d'oeuvre dans le BTP.
Cahiers de l'Urbanisme et du Logement. Oct.1982.
. Modernisation du BTP et Formations professionnelles.
Rapport du groupe "Chiffrage" DAEI 1985.

OUALID W. et PICQUEMARD Ch. : "salaires et tarifs, conventions collectives et grèves. La politique du Ministère de l'armement et du ministère du travail".
PUF 1927.

PARADEISE C. :
."La marine marchande française : un marché du travail fermé ?"
Revue française de Sociologie XXI n°3, 1984.
. "Des savoirs aux compétences : qualification et régulation des marchés du travail" Nantes 13, 14 Janvier 1986.

PILLEMONT J., WEISZ R. : Organisation du chantier et modes de communication".
Communication au colloque "A partir du chantier"
Plan Construction 15-16 Avril 1985.

PLAN CONSTRUCTION : Action EVMB.
. Actes du colloque "Le travail en chantier" (1984).
. "A partir du chantier" (1986).

ROLLE P., TRIPIER P. : "Valeur d'échange et valeur d'usage de la force de travail" (La division du Travail, Colloque de Dourdan, Galilée 1978).

SEGRESTIN D. :
. "Métier : origine et destine d'une hégémonie"
CNAM 1981.
. "Repères pour une approche culturelle de la qualification".
Contribution aux journées CNRS de Sociologie du Travail, Nantes 13-14 Janvier 1986.

SEIDLITZ G, SAINSAULIEU R, THIONVILLE R et alii :
L'innovation sociale dans l'entreprise moyenne du Bâtiment.
CDC pour Plan Construction 1985.

SELLIER F. : "La problématique du niveau dans les négociations collectives".
Communication à la table ronde CNRS-INSEE Les outils de gestion du travail 22-23 Novembre 1984.

TALLARD M., OECONOMO H., travail précaire et politique de gestion de la main-d'oeuvre dans le BTP, CREDOC 1983.

TALLARD M. :
."Statut des salairés et politiques de gestion de la main-d'oeuvre. De la croissance à la crise. Le cas du BTP".
Sociologie du travail I, 1985.
."Les grilles de classification du Bâtiment, la présence et les limites du métier".
Plan Construction 1985.
."Les grilles de classification du Bâtiment : le métier élément incontournable" in
Formation-Emploi n°15 Oct. 1986.

TRIPIER M. : "Culture Ouvrière et Culture d'entreprise" in Sociologie du Travail 3/86 :"Retour sur l'entreprise".

ZARIFIAN Ph. : Le redéploiement industriel.
Ed. Le Sycomore 1984.

. REVUES

* Collections

- Bâtiment-Actualités : Mensuel de la FNB.
- Informations Fédérales : Mensuel de la FNTC-CGT.
- Vie Fédérale : Mensuel de la FNCB-CFDT.

* Numéros spéciaux :

. Conventions économiques"
N° Spécial des cahiers du Centre d'études de l'emploi (1986).

. "Le BTP"
Formation - Emploi N°6, Avril-Juin 1984.

* Données statistiques.
Dossiers statistiques du travail et de l'emploi :

. N° 11 Avril 1985
. N° 18 Décembre 1985
. N° 19 Février 1986
. N° 20 Avril 1986.