

# Projet NetWork / HÉSAM

## *Le prix du travail*

*France et espaces coloniaux, XIX<sup>e</sup>-XXI<sup>e</sup> siècles*

Ce projet, présenté dans le cadre du programme Noyau d'excellence thématique sur le travail (NetWork) du Next Hésam, a été sélectionné au début du mois de juillet 2014. Son contenu est développé plus loin.

Une première demi-journée de travail réunira l'ensemble des collègues intéressés le 6 octobre, à 14 h, à la MSE (106-112 boulevard de l'Hôpital, Salle 1, rdc bâtiment sur cour).

Celle-ci sera l'occasion de lancer la recherche et de préciser nos échéances. Au sujet de ces dernières, nous devrions pouvoir disposer de 6 mois supplémentaires pour mener à bien notre programme (jusqu'au 30 juin 2016), ce qui serait une bonne nouvelle.

<b>Projet de recherche</b>	<b>Le prix du travail. France et espaces coloniaux, 19<sup>e</sup>-21<sup>e</sup> siècles</b>
<b>Participants principaux (Etablissements, laboratoires)</b>	P. Fridenson (EHESS, CRH) J. Gautié (Paris 1, CES) P. Goetschel (Paris 1, CHS) P. Laroche (ESCP-Europe) M. Margairaz (Paris 1, IDHES) M. Pigenet (Paris 1, CHS du XX <sup>e</sup> siècle) P.-Y. Verkindt (Paris 1, IRJS)
<b>Disciplines représentées</b>	Histoire, Economie, Gestion, Droit
<b>Axes thématiques</b>	Axe 1 : Qualité de l'emploi, qualité du travail Axe 2 : Mobilisation du travail
<b>Questions transversales</b>	Question 1 : Représentations du travail et réflexivité Question 2 : Régulation, interaction et subjectivité Question 3 : Genre, diversité et discrimination

**Etat de la question et problématique :**

Les débats sur les retombées de la mondialisation et sur les questions de compétitivité différentielle ont contribué à évoquer les normes et niveaux de rémunération du travail dans les différents pays. Le présent projet se propose de reprendre cette question en la resituant dans le temps long de l'industrialisation, notamment de la seconde industrialisation, lorsque s'amorce, à compter des années 1880, la structuration d'un salariat consolidé autour du statut de l'emploi. A travers l'identification des acteurs, des enjeux et contextes, il s'agit de comprendre les dynamiques à l'œuvre dans l'évolution des formes et systèmes de rémunération du travail sous ses différentes acceptions.

Si la rémunération du travail a suscité une abondante littérature en relation avec son importance dans les relations professionnelles, les recherches ont privilégié une approche quantitative qui, couplée à celle des revenus et des prix, participait des recherches sur les niveaux de vie. La question des modalités a plus tardivement retenu l'attention des historiens en dépit d'évocations dispersées. Moins nettement en France, cependant, où les premiers travaux notables sont le fait de chercheurs étrangers. L'avance ainsi prise par les médiévistes et les modernistes vaut toujours, tandis que de récentes études ouvrent la voie à des échanges transpériodes prometteurs et invitent les contemporanéistes à y prendre toute leur place.

Dans cette perspective, le projet se propose d'interroger la longue séquence allant du début du XIXe siècle à nos jours, contemporaine de l'émergence d'une société, précisément qualifiée de « salariale ». C'est donc à partir de l'emploi salarié que sera considérée la rémunération du travail, celle des non-salariés n'étant abordée qu'aux frontières du premier. Appliquée à la métropole et, jusqu'aux années 1960, aux territoires colonisés, l'investigation envisagée présente le double avantage d'inclure des contextes et configurations très différents, mais encore de considérer, sous l'angle décisif des rémunérations du travail, la portée des ambivalences et mixités sociales aux fondements de l'industrialisation et de la salarisation de la société française.

### **Problématique et enjeux : de quoi les rémunérations du travail sont-elles le nom ?**

La question comporte deux dimensions, terminologique et conceptuelle, liées et tributaires d'une histoire longue.

- « Salaire », « prime », « solde », « traitement », « gages », « cachet », « émoluments », « appointements », « honoraires », « vacations », « commissions », « gratification », etc., la richesse du vocabulaire des rémunérations, terme le plus général, est à l'image des réalités sociales qui en usent.

De fait, à l'époque contemporaine, le « salaire » n'a pas seulement qualifié longtemps la rémunération du travail des ouvriers de production. Il s'identifiait aussi à des pratiques et relations sociales fondées sur le versement fixé à l'avance, relativement régulier et prééminent, sinon exclusif, d'espèces. En cela, il se distinguait, avant de s'imposer comme terme unificateur dans les années 1970, de dénominations associées à des activités, des conditions et statuts spécifiques. Ainsi la « solde » des militaires partageait-il avec le « traitement » des fonctionnaires, la garantie de versements mensuels proportionnels au rang ou au grade et l'assurance d'une progression à l'ancienneté. Ces avantages procédaient, avant l'adoption des recettes du *New public management* du prestige attaché au service de l'Etat, à l'égal, sur un mode mineur, des « émoluments » tarifés des officiers ministériels ou attribués, dans le privé, aux collaborateurs des chefs d'entreprise. A l'inverse, les « gages » perçues par les domestiques signalaient un type de subordination où la fidélité et l'obligation de servir ne comportaient aucune des contreparties consenties aux agents de l'administration.

- Il s'agit de repérer des termes, mais surtout d'approfondir l'analyse des hiérarchies, valeurs et conceptions qu'ils révèlent et évolutions intervenues dans leur emploi. Alors que le

« salariat », expression forgée au milieu du XIXe siècle et postérieure à celle de « salarié » apparu un siècle plus tôt, est devenu hégémonique au cours du XXe siècle, la singularisation de la rémunération du travail résulte elle-même d'un processus historique d'émancipation, au demeurant partielle, de relations longtemps interpersonnelles frappées au coin de la sujétion où l'évaluation de l'activité tend à se confondre avec la valeur attribuée à l'individu. Maintes formes de rétributions au caractère de récompenses et libéralités – pourboires... - en témoignent jusqu'à nos jours sous forme d'héritages ambigus et ambivalents.

Prudente, la convention 95 de l'OIT adoptée en 1949 en prend acte qui énonce une définition large du salaire, soit toute « rémunération ou [...] gains susceptibles d'être évalué en espèces et fixés par accord par la législation nationale, qui sont dus en vertu d'un contrat de louage de services écrit ou verbal, par un employeur à un travailleur, soit pour le travail effectué ou devant être effectué, soit pour les services rendus ou devant être rendus ». Sans même insister sur le cas des fonctionnaires, dont les devoirs d'obéissance et de loyauté vont de pair avec la reconnaissance d'une indépendance constitutive de droits inhérents à leurs missions d'intérêt général, l'établissement de la subordination s'avère parfois difficile. Du travail à domicile à l'auto-entrepreneuriat en passant par le portage ou le freelance, les exemples de statuts hybrides ne manquent pas aux frontières poreuses du salariat qui constituera néanmoins le socle principal de nos investigations. L'incertitude n'est pas moins grande aux antipodes du précaire, du côté des cadres dirigeants des entreprises privées ou des traders, lorsque la rémunération de l'activité donne un droit d'accès au capital et au partage du profit.

Qu'en est-il, plus largement, de ce que l'on rémunère ? Ou pas, si l'on considère la persistance du travail forcé, de règle et de masse dans les colonies jusqu'en 1946, plus circonstanciel en métropole. Le problème croise la dynamique historique des débats sur la valeur du travail, la valeur-travail, la force de travail, etc. En pratique, il renvoie également à ceux, lourds d'enjeux sociaux, soulevés par une division hiérarchisée et sexuée du travail dont les critères de justification – qualifications certifiées, compétences éprouvées, aptitudes, dons et talents innés, etc. – combinent, de l'Ancien Régime à nos jours, l'étalonnage du degré d'intellectualité des activités et l'intégration des facteurs ordinaires de domination. De ce point de vue, la prise en compte explicite du genre et des situations coloniales devrait permettre d'analyser ce que disent les rémunérations sur la manière dont la société conçoit et construit l'articulation des sphères professionnelles et privées (genre), des statuts ou espaces métropolitains et colonisés.

À partir de là, nous proposons **3 axes de travail** :

### *1. Les rémunérations du travail : composantes et hiérarchies*

Il s'agit d'analyser l'articulation des formes et des niveaux de rémunération afin d'en saisir les logiques (économiques, gestionnaires, sociales...) et au regard des représentations des acteurs et des modes de légitimation qui leur sont associés de façon plus ou moins explicite.

On s'intéressera notamment aux caractéristiques et dynamiques de deux types de composantes de rémunérations assimilables au salariat :

- Le salaire, dont il y aura lieu de suivre la périodicité du versement, n'a cessé d'osciller entre les deux principes majeurs de détermination que sont le temps d'activité (heures, jours, semaines, mois, « forfaits en jours »...) et le résultat de celle-ci, évalué au stade de la production (ouvrage, tâches, pièces...) comme au regard des économies réalisées ou des bénéfices dégagés (intérêt, participation). Dès avant l'instauration, au cours du XXe siècle, de minima conventionnels ou légaux, la rémunération a souvent comporté une partie fixe, assurée, dite salaire de base ou tarif, assortie de « paiements compensateurs » (Adam Smith), majorations, bonifications et de primes variables, individuelles ou collectives, au gré des rendements ou déterminées à l'avance

et liées, entre autres, à l'ancienneté, à l'assiduité, au mérite, à la prolongation du travail au-delà du temps habituel, aux inconvénients et risques (distance à parcourir, travail posté, de nuit, dominical, intempéries, pénibilité, salissures, dangerosité...). On prendra également en compte les gratifications, par définition plus aléatoires. La flexibilisation actuelle pose en termes nouveaux la question centrale de la motivation/implication des salariés et des périphériques de rémunération.

- Les compléments non monétaires accordés par l'employeur sous la forme d'accès gratuit ou à prix réduits de divers produits, services, œuvres, mutuelles et protections. On sait que certains de ces avantages en nature (nourriture, vêtements, combustibles, moyen de transport, etc.) ont à voir avec l'activité concernée, qu'il s'agisse de sa nature, à l'exemple du charbon attribué aux mineurs ou des droits de circulation des agents de la SNCF, et des conditions de son exercice (nuisances, isolement, servitudes horaires, contraintes de mobilité...). Il est admis que leur part a régressé dans la rémunération du travail au cours du temps, mais il importerait d'en évaluer les fluctuations selon les branches et les périodes, les formes renouvelées et la distribution aux multiples niveaux hiérarchiques.

Le problème des composantes des rémunérations s'articule à celui de leur hiérarchisation. Si la question de l'évolution des inégalités salariales est aujourd'hui bien éclairée par les travaux d'historiens et d'économistes, on s'intéressera de façon plus fine à certains écarts, selon les métiers, les qualifications, les statuts et le genre, ainsi qu'à leurs déterminants, dans une histoire longue des activités, des secteurs, des branches, des espaces géographiques, territoires d'Outre-mer compris.

## *2. Rémunérations socialisées du travail et frontières de la rémunération*

Les prestations indirectes et socialisées constituent une troisième composante de la rémunération du travail, essentielle et paradoxale dans l'exacte mesure où leurs fondements et mécanismes contredisent les principes des deux précédents. Historiquement indissociables du statut salarial qui, aux débuts des assurances sociales, en conditionnait l'assujettissement obligatoire, elles échappent aux prérogatives patronales comme à l'appréciation du travail fourni. Par quoi les fondements du droit de la Sécurité sociale diffèrent de ceux du droit du travail, quand bien même certains revenus de remplacement ont à voir avec le droit de l'emploi. Structurées à différentes échelles (nationale, sectorielle, professionnelle..) sous la forme d'indemnités et d'allocations familiales, de santé, de retraite ou de chômage, elles reposent sur un financement par cotisations accordées aux salaires. La multiplicité des régimes particuliers avant même la mise en place en France en 1946 du régime général des salariés, démultiplie la complexité des modes de rémunération, cependant que l'intégration progressive des différents types d'activités dans le système de Sécurité sociale pousse à une certaine uniformisation.

Couplées à d'autres versements et services d'assistance, elles relèvent des revenus de redistribution au titre de salaires indirects dont le poids n'a cessé de grandir dans la rémunération globale du travail au fur et à mesure que s'affirmait l'Etat social dont elles sont l'un des plus sûrs indices. Une étape décisive du processus de socialisation des moyens d'existence intervient, en parallèle des variantes de contrats aidés destinés à « mimer le travail », lorsque la création du RMI, puis du RSA, rend « légitime l'affectation publique d'un revenu détaché de toute référence au travail ». Sans doute est-il trop tôt pour apprécier la portée d'une telle mutation des critères d'allocations des ressources. Ce qui est en jeu, ici, c'est la frontière de l'emploi et du non-emploi, sa cristallisation dans le cadre historique du salariat « fordiste » et sa porosité réactivée à la faveur de la multiplication des formes « précaires » d'alternance et/ou de cumul de revenus d'activité et de non-activité (intermittence, temps partiels, etc.). C'est aussi cette frontière que l'on peut analyser dans la longue durée, le continuum de formes d'emploi et de rémunération entre le salariat classique et l'indépendance.

Au-delà, la question de la rémunération renvoie à celle de la définition du travail lui-même, comme l'atteste les incertitudes et les conflits autour de la rémunération des pauses, des temps d'astreinte, des périodes de formation, de création, du travail « bénévole »...

### *3. Transitions et conjonctures : les procédures et les modalités de fixation entre conflits et compromis*

Les caractéristiques sociopolitiques de l'industrialisation française expliquent la longue cohabitation de conditions salariales et de systèmes de rémunération du travail plus complémentaires qu'exclusifs. Cette situation, propice à toutes les mixités, pluriactivités et intermittences en premier lieu dans les campagnes, se prolonge jusqu'au cœur du XXe siècle, à l'encontre de vulgates et schémas réducteurs. Elle explique, pour peu que les travailleurs soient en mesure de disposer d'une certaine autonomie et que les employeurs y trouvent leur compte, la persistance, au sein des plus grandes usines de contrats comme sur les chantiers du bâtiment, des coupes forestières ou des quais, dans l'imprimerie ou les ateliers du cycle stéphanois, de « prix-fait » et de contrats « à l'entreprise » davantage inspirés du contrat commercial de louage d'ouvrage que du contrat de louage de services. Le projet reviendra sur la chronologie et les modalités de ces pratiques ainsi que sur leur interprétation. Mais il devra également revisiter les césures, les rythmes et les procédures de détermination des rémunérations du travail.

Cadre par excellence de reconnaissance du point de vue des acteurs, les procédures de détermination des rémunérations ont fortement évolué. A la faveur de la construction du statut salarial moderne, contemporain de la seconde industrialisation. Les deux guerres mondiales et 1936 sont au nombre des temps forts du XXe en matière d'innovations institutionnelles dans la définition et les modes de fixation des revenus du travail. Des procédures d'arbitrage établies par Albert Thomas lors de la Grande Guerre à la grille Parodi-Croizat de 1945-1946 en passant les conventions collectives de 1919 et, surtout, de 1936, une succession cumulative de normes publiques et de cadres conventionnels assure « la prépondérance du collectif », du moins jusqu'aux années 1980, moment revendiqué de son contournement à travers le développement de pratiques d'individualisation salariale.

La fixation du SMIG, puis du SMIC, la participation-intéressement, la mensualisation pèsent conjointement sur la dynamique d'ensemble. Le poids de l'État, variable selon les périodes, ne se limite pas, en effet, aux rapports entretenus avec les salariés de la fonction publique et des entreprises nationalisées. Dans cette optique, on veillera à cerner le rôle des différents acteurs (hauts fonctionnaires, représentants patronaux, syndicalistes, experts, etc.) suivis aux diverses échelles (entreprise, branche, nation, Europe...) des cadres et procédures impliqués.

L'ampleur et les modalités diverses de la rémunération du travail apparaissent ainsi tributaires des rapports de forces socio-politiques, rien moins qu'indifférentes aux fluctuations de l'emploi et périodes de croissance ou de récession. Une de ces données réside dans l'intervention des salariés sur le niveau des salaires, on le sait, mais également pour la mensualisation et la rémunération au temps. La distinction entre conjoncture « chaude » de forte mobilisation, irréductibles aux rares épisodes de grève généralisée en 1936 et 1968, et conjoncture « froide » concourt à l'intelligibilité de la diversité. La « faiblesse du consensus » dans les relations professionnelles, fréquemment invoquée à propos de la France, n'empêche pas l'existence d'espaces et temps de compromis, voire de phases de stabilité relative, fût-ce par défaut, à propos des rémunérations du travail.

### **Etapes et échéances :**

- 6 octobre 2014 : **demi-journée de travail** réunissant à Paris l'ensemble des personnes associées au projet (MSE, 106-112 boulevard de l'Hôpital, B
- 
- Novembre 2014-octobre 2015 : 5 séances du **séminaire de recherche** / Recherches en archives / Constitution de **3 bases de données** (le vocabulaire des rémunérations ; données quantitatives sur les modes et niveau de rémunération ; principaux écrits de la doctrine juridique et de l'expertises contemporaines)
- Septembre-décembre 2015 : Montage d'un **projet-relai européen** Le prix du travail en Europe, 19<sup>e</sup>-21<sup>e</sup> siècles
- Fin novembre 2015 : **Colloque** Le prix du travail ; France et espaces coloniaux, 19<sup>e</sup>-21<sup>e</sup> siècles de présentation des premiers résultats des recherches menées dans le cadre du projet centré sur le cas français

### **Budget prévisionnel (détails en annexes) : 20 800 €**

- **Vacations : 11 880 €**
- **Missions : 2 555,50 €**
- **Journée de travail d'octobre 2014 : 1 687,5 €**
- **Colloque international (fin novembre 2015) : 3 340 €**
- **Secrétariat, Impression affiches, dépliants : 337 €**
- **Valorisation, diffusion des résultats (pré-actes) : 1 000 €**