

Journée d'études du 21 juin 2022

L'INSPECTION DU TRAVAIL SOUS LE FRONT POPULAIRE (1936-1938)





Agnès Jeannet , présidente du CHATEFP

L'INSPECTION DU TRAVAIL SOUS LE FRONT POPULAIRE (1936-1938)

Agnès JEANNET
Présidente CHATEFP

Bonjour à tous. C'est toujours un honneur et un réel plaisir d'ouvrir les conférences que vous organisez, cher Bernard, et ce, à double titre : comme membre du Comité d'histoire des administrations chargées du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et président de l'Association pour l'étude de l'histoire de l'Inspection du travail.

En novembre 2019, avant la pandémie, vous aviez travaillé sur le rôle de l'Inspection du travail face au service du travail obligatoire instauré par Vichy entre 1940 et 1944. Nous ouvrons aujourd'hui une nouvelle page de l'histoire de l'Inspection du travail : celle du Front Populaire.

En quelques années, entre 1936 et 1938 et entre 1940 et 1944, l'Inspection du travail est passée d'un rôle de garant de la mise en œuvre des réformes sociales ambitieuses à un asservissement aux objectifs de main-d'œuvre définis par l'occupant. Un tel basculement, en si peu de temps, donne le vertige.

L'année 1938 est sans doute une année charnière. Elle a vu la fin du gouvernement du Front Populaire, le début de la guerre en Europe et les tentatives, vaines, de l'arrêter, par les accords de Munich. Un livre, *Récidive 1938* de Michaël Foessel, professeur de philosophie à l'École Polytechnique, écrit en 2019 à partir du dépouillement de la presse française de cette année critique de 1938, fait écho à la situation d'aujourd'hui. Au-delà de la situation internationale, notamment dans le contexte des accords de Munich et de la supposée faiblesse des démocraties, ce livre met en évidence des faits, une langue, une logique et des obsessions étrangement parallèles à ce que nous vivons maintenant. Il s'agit par exemple du recul des réformes de progrès social, d'une obsession pour l'allongement du temps de travail, d'une montée insatiable d'autorité, de la montée des extrêmes au niveau national et des dictatures au niveau international. Tout en récusant l'idée fautive d'une répétition de l'Histoire, Michaël Foessel invite à réfléchir sur les risques et les menaces caractéristiques d'une époque, et au jeu des acteurs publics, économiques et sociaux nécessaires pour y remédier.

Aujourd'hui, nous fêtons, à dix jours près, le 86^e anniversaire des lois du Front Populaire, celles du 11 et du 12 juin 1936. Cet anniversaire est pour nous l'occasion de mieux connaître le passé pour mieux comprendre le présent. Il est difficile de ne pas évoquer la figure de Léon Blum : homme politique, homme de lettres, homme d'État, président du Conseil entre 1936 et 1938, condamné dans une parodie de procès à Riom en 1942, déporté à Buchenwald, libéré en 1945 et président du dernier gouvernement provisoire de la République en 1947. En dix années, il aura vécu la responsabilité du pouvoir, l'infamie d'une justice dévoyée, l'horreur de la Shoah, avant de retrouver la responsabilité du pouvoir à l'aube de la IV^e République. Quel exemple de résistance !

Je vous recommande de visiter le Musée Léon Blum, si vous en avez le temps, situé dans la maison familiale de sa dernière épouse, à Jouy-en-Josas. À l'entrée du musée, une salle évoque le parcours personnel, et surtout politique, de Léon Blum, ainsi que toutes les étapes de sa vie. Il est assez émouvant de visiter son bureau et tous les lieux dans lesquels il a vécu.

Au nom du Comité d'Histoire, je remercie tous les intervenants de cette journée : Vincent Viet et Laure Machu, tous deux membres de la commission scientifique, Lionel de Taillac, membre du Comité d'Histoire, ainsi que Paul Fauray, directeur honoraire du travail. Ils vont éclairer par leurs travaux des aspects cruciaux de l'administration du travail sous le Front Populaire, l'évolution du ministère, des relations professionnelles et la santé au travail.

Je félicite les organisateurs pour leur initiative, la qualité du programme scientifique et filmographique.

Je vous souhaite un bon travail.

Cher Président, je vous passe la parole.



Bernard Laurençon, président de l'AEHIT

Merci chère Agnès, Présidente du CHATEFP, d'avoir bien voulu ouvrir cette nouvelle journée d'étude. Nous étions privés de ces rencontres depuis deux ans en raison de la pandémie de la Covid 19.

Nous allons aborder, comme vous l'avez précisé, une période très riche en avancées sociales pour notre pays. En cette période si spéciale nos collègues de l'Inspection du travail se sont mis immédiatement et pleinement à l'œuvre, permettant sans doute à notre pays de bénéficier de cette effervescence nouvelle de dialogue social à tous les niveaux.⁷

Cette journée d'étude, organisée par le Groupe d'Histoire d'Ile de France, que je préside, avec le concours actif du CHATEFP et de la DRIEETS d'Ile de France, porte sur : « L'Inspection du travail sous le Front Populaire (1936-1938) ». Il s'agit du sujet de différents travaux, dont celui de notre collègue Lionel de Taillac qui nous révélera cet après-midi, le fruit de ses longues et

passionnantes recherches. Nous découvrirons le rôle primordial des inspecteurs et inspectrices du travail, qui se sont lancés pleinement dans la médiation, permettant aux conventions collectives locales et régionales de couvrir un champ social laissé jusqu'alors aux seuls rapports de force.

Afin de nous plonger dans l'ambiance de l'époque nous commencerons par visionner un film sur le Front Populaire.

Puis Vincent Viet, historien et chercheur au Cermes 3, nous aidera à mieux comprendre l'évolution du ministère du Travail dans les années 1930. Son livre, *Les voltigeurs de la République*, publié aux éditions du CNRS, ainsi que différentes autres études sur les ministères sociaux, ont déjà ouvert la voie. Vincent Viet vient d'achever une grande enquête associative sur l'Inspection du travail de 1980 à 2020, *Votre travail nous regarde*. Cet ouvrage paraîtra en juillet 2022¹. La souscription est ouverte. Vous pouvez déjà y participer. Nous avons également demandé à Laure Machu, universitaire remarquable, historienne spécialiste de la négociation collective dans la première moitié du XX^e siècle, de faire le point sur le système des relations professionnelles au moment du Front Populaire.

Vers 12 heures, nous aurons un échange de questions-réponses entre les intervenants et la salle. Nous reprendrons ensuite la séance à 14 heures 30.

Après la projection d'un second film, centré sur les grèves et les occupations de 1936, nous entendrons Lionel de Taillac, directeur honoraire du travail, nous parler de l'Inspection du travail pendant le Front Populaire, point central de cette journée. Il nous fera découvrir les différents documents qu'il a trouvés au cours de ses nombreuses recherches. Un nouvel échange de questions-réponses suivra cette intervention.

¹ Le livre est paru le 29/08/2022

Nous laisserons ensuite la parole à l'un de nos collègues, Paul Faury, directeur du travail honoraire dans le Sud-Ouest. Il vient de sortir un livre *L'Affaire du Mal Charbon* qui traite de l'infection charbonneuse dans le traitement des peaux animales, affaire dans laquelle s'est illustré Jean Cavaillé, Inspecteur du travail du début du XX^e siècle. En tant que divisionnaire, il a poursuivi ensuite sa tâche de négociateur sur les problèmes sociaux.

Nous devons conclure cette journée avec Pierre Romain, directeur général du travail. Il ne pourra malheureusement être parmi nous.

Nous terminerons cette journée vers 17 heures.

Nous remercions tous les intervenants pour la qualité de leur travail et leur disponibilité.

Je cède la parole à Vincent Viet.

FILM SUR LE FRONT POPULAIRE

TV5 – MONDE

Au mois de mai 1936, des grèves sans précédent éclatent en France. Pour la première fois, les ouvriers occupent les usines, sous les yeux médusés de leurs patrons.

Le mouvement se propage chez les commerçants, les garçons de café, les coiffeurs et les agriculteurs. Ils sont bientôt deux millions de grévistes dans la rue.

Dans une ambiance de gigantesque fête populaire, des bals sont organisés dans les usines, tandis que des parties de cartes s'improvisent au son de l'accordéon. Surnommés « les grévistes de la joie », ils fêtent la victoire du Front Populaire, une coalition des partis de gauche aux élections législatives.

En octobre 1929, la bourse de New York s'effondre. Une grave crise touche les États-Unis, avant de se propager en Europe. Les démocraties, jugées impuissantes, sont remises en cause, des régimes autoritaires s'installent et la menace d'une nouvelle guerre mondiale apparaît.

En 1931, la France est frappée à son tour. Le pouvoir d'achat diminue drastiquement. Une vague massive de chômage s'abat sur le pays. Des centaines de milliers de personnes se retrouvent sans emploi et sans indemnisation. La classe ouvrière est particulièrement touchée. Son niveau de vie ne cesse de chuter.

Les gouvernements se succèdent, mais la crise persiste. Les mouvements d'extrême droite prennent de l'ampleur et la montée du fascisme gagne l'hexagone. Leur but : en finir avec ce régime parlementaire instable et instaurer un pouvoir fort.

L'Affaire Stavisky met bientôt le feu aux poudres et provoque une crise politique qui va changer le cours de l'histoire. Le 9 janvier 1934, Serge Alexandre Stavisky, un escroc richissime recherché par la police pour détournement de fonds, est retrouvé mort à Chamonix. L'opinion publique ne croit pas à

la thèse du suicide. Des hommes politiques de premier rang, complices, l'auraient fait assassiner pour le faire taire. Le 6 février, les ligues d'anciens combattants, populistes et nationalistes, l'action française royaliste, la droite antiparlementaire s'emparent de l'affaire et organisent une grande manifestation à quelques pas de l'Assemblée nationale, pour dénoncer la décadence de la Troisième République. Le rassemblement, d'une grande violence, tourne à l'émeute, faisant de nombreuses victimes.

Dans les jours qui suivent, les partis de gauche dénoncent une tentative de coup d'État fasciste et organisent des contre-manifestations. Le 12 février 1934, militants communistes et socialistes se rejoignent, dans un même cortège, malgré les différends politiques qui les opposent. La gauche, jusqu'alors désunie, se rapproche pour faire front.

Le socialiste Léon Blum, le communiste Maurice Thorez et le radical Edouard Daladier forment une alliance électorale en vue des élections législatives de mai 1936. Ensemble, ils veulent transformer la société. Leur slogan : « Pain, paix, liberté ». Le Front Populaire est né.

Le 3 mai 1936, l'unité paie. Le Front Populaire remporte les élections. Un immense espoir de changement gagne les classes populaires. Léon Blum sera le premier socialiste à la tête d'un gouvernement en France. Son investiture n'est toutefois prévue que dans un mois. Des grèves spontanées éclatent alors, jusqu'à la signature des accords de Matignon.

Le 7 juin 1936, au lendemain de son investiture, Léon Blum réunit patronat et syndicats pour négocier les réformes sociales tant attendues. Le 8 juin, à 1 heure du matin, les accords de Matignon sont signés. Les avancées sont considérables : les salaires augmentent, la semaine de travail passe de 48 heures à 40 heures, le droit syndical est reconnu, les premiers congés payés font leur apparition. Vient le temps des premiers départs en vacances et une classe sociale découvre, avec une insouciance toute neuve le temps libre et la plage. L'euphorie est toutefois de courte durée. La croissance se fait attendre et le chômage reprend de plus belle. Moins d'un an après les accords de Matignon, le Front Populaire vacille. Léon Blum se résigne à faire une pause dans les réformes. Le 21 juin 1937, il est contraint de démissionner.

En avril 1938, alors que le spectre de la Seconde Guerre mondiale plane sur l'Europe, Edouard Daladier forme un nouveau gouvernement avec la droite. Le Front Populaire a échoué mais les progrès sociaux, eux, perdurent.

L'ÉVOLUTION DU MINISTÈRE DU TRAVAIL DANS LES ANNÉES 1930

Vincent VIET
Chercheur au CERMES 3

Bonjour à toutes et à tous.

Je remercie Monsieur Laurençon pour cette présentation.

Je traiterai aujourd'hui du sujet : « Le ministère du Travail dans les années 1930 ». Il n'est pas précisément daté. Il s'était agi d'évoquer le ministère du Travail en 1936 ou sous le Front Populaire, j'aurais été obligé de faire un tableau fonctionnel. Cette façon de présenter les choses ne correspond pas à ma conception de l'histoire des structures administratives en général, et des ministères sociaux en particulier. Je pense en effet qu'ils sont le produit, à la fois de leurs dynamiques internes depuis leurs origines, et d'une adaptation constante (ce qui ne veut pas dire adéquation) à l'évolution de la société.

Cette conviction me conduit à formuler trois questions d'ordre méthodologique.

- Peut-on détacher l'histoire du ministère du travail de celle des autres ministères sociaux ?

Je ne le pense pas pour au moins deux raisons. En premier lieu, le ministère du Travail, créé en octobre 1906, était loin de se limiter au pôle travail. L'administration publique du travail n'a pas été toujours réduite à la seule administration du travail, notamment salarié. Son intitulé était alors très explicite, quoiqu'incomplet, puisqu'il remplissait par ailleurs une fonction d'observation sociale. Il s'appelait « ministère du Travail et de la Prévoyance sociale ». Cette dernière fonction excluait les salariés dont la capacité d'épargne était très faible.

En second lieu, dès la Première Guerre mondiale, d'autres pôles de compétence ont tantôt rejoint, tantôt quitté le pôle travail. Sous l'effet de ces changements et de nouvelles attributions, le champ d'action des ministères sociaux s'est véritablement constitué dans les années 1920 et dans les années 1930, si bien qu'on peut considérer cette période comme le moment générique de l'histoire des ministères sociaux. Il faut par conséquent tenir compte des attributions que le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a exercées depuis sa naissance, en 1906, et de celles qu'il a pu perdre ou gagner par la suite. Il s'agit de prendre en compte l'instabilité institutionnelle des ministères sociaux, mais aussi la pérennité de pôles de compétence apparus à des moments différents. Or cette réflexion ne peut se faire qu'à travers l'histoire globale et générale des ministères sociaux et de leurs satellites.

- Comment intégrer dans une construction générale et cohérente des fonctions qui se sont développées de manière asynchrone et qui, de surcroît, ont pu se croiser, interférer, se compléter ou se concurrencer ?

Il faut casser ces boîtes noires que constituent les ministères sociaux et raisonner par champ et, à l'intérieur de chaque champ, par pôle de compétence. Il s'agit de cerner les liaisons qui se forment et se défont, entre les divers pôles des ministères sociaux, qu'ils soient à l'intérieur d'une même configuration ministérielle ou éclatés entre plusieurs ministères.

Les mêmes questions perdurent : quel sens donner au changement de configuration ministérielle ? Pourquoi observe-t-on des liaisons qui se forment ou se distendent ? Nous pouvons considérer que ces changements

sont le fruit de politiques publiques ou d'orientation de l'action publique. Nous pouvons également y lire, surtout pour cette période, l'effet des mutations socio-démographiques de la société française.

- Qu'est-ce qui distingue les ministères sociaux des autres ministères ?

C'est à mes yeux la protection, par ou sans procuration. Les ministères sociaux seraient, fondamentalement, des administrations de protection. Ils auraient pour fonction essentielle de préserver la force de travail et la santé de la population. Ce qui les distinguerait des autres administrations ayant aussi vocation à protéger n'est pas tant le fait de protéger directement les individus que d'inciter ou obliger les personnes à se protéger ou à protéger directement les leurs, leur entourage. Les fonctions des ministères sociaux se déclinaient par conséquent tantôt à la forme active ou transitive, tantôt à la forme indirecte ou pronominale (se trouver un emploi, s'assurer contre certains risques, se trouver un logement, se former, etc.). La différence est grande avec les ministères régaliens, comme le ministère de l'Intérieur ou de la Justice qui ne supporteraient pas, du moins dans notre Etat de droit, que les individus se fassent eux-mêmes justice ou créent des milices pour se protéger. Il existe malgré tout une singularité ou une atypie fonctionnelle liée au pôle santé. Les ministères sociaux ne peuvent pas se permettre, en effet, de soigner directement la population, pas plus qu'ils ne peuvent admettre que les individus se soignent eux-mêmes ou soignent leurs proches sans passer par la médiation de la médecine officielle.

Après ces considérations méthodologiques, je voudrais vous montrer, dans un premier temps, que les ministères sociaux ont connu trois moments forts, depuis la création en 1906 du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale :

- le moment de la protection sociale obligatoire qui va s'articuler, dans les années 1930, avec la protection légale des travailleurs ;
- le moment de l'œuvre sociale du Front Populaire, qui constitue un moment fort de la politique du travail ;
- le moment de la politique de la main-d'œuvre qui est revenue brutalement, mais provisoirement, sur les acquis sociaux du Front Populaire.

La formation d'une liaison structurante entre la protection sociale obligatoire et la protection légale des travailleurs

S'il fallait synthétiser l'évolution des ministères sociaux depuis le début du XX^e siècle jusqu'aux années 1930, je dirais que nous sommes passés d'un ministère des salariés et prévoyants non-salariés en 1906 à un ministère de protection des salariés en 1930. Pour expliquer ce glissement, il est nécessaire de suivre le cheminement de la prévoyance sociale obligatoire.

Jusqu'en 1910, la France ne connaît aucun régime de prévoyance obligatoire. Il existe bien une prévoyance libre (assurance privée, épargne, mutualité) mais celle-ci est largement déconnectée du salariat, dont la capacité d'épargne est en effet très faible. Le ministère du Travail est par conséquent un ministère des salariés trop pauvres pour épargner et des prévoyants non-salariés. La capacité d'épargne et le patrimoine mobilier et financier séparent, dans un contexte non-inflationniste, ces deux mondes profondément inégaux et sociologiquement différents. La séparation est encore plus marquée entre l'assistance qui dépend du ministère de l'Intérieur et la prévoyance libre qui dépend du ministère du Travail et de la prévoyance sociale. L'assistance concerne en fait les « non-non », soit les non-salariés non-prévoyants, indigents ou privés de ressources.

Cependant, dès 1906, le débat autour des retraites ouvrières et paysannes s'engage, et l'on songe déjà à greffer cette première mouture de protection sociale obligatoire sur la protection légale des travailleurs. Le principe d'un ministère du Travail, ministère des seuls salariés (et anciens salariés), est clairement posé dans le rapport de Clémenceau, qui justifie la création de ce département.

C'est en fait la loi du 5 avril 1910 instaurant un système de retraites ouvrières et paysannes (ROP) qui crée la première liaison administrative entre la prévoyance obligatoire et la protection légale des travailleurs. L'obligation que comportait cette loi s'appliquait en effet aux travailleurs salariés. Cette liaison va toutefois s'avérer très fluctuante, du fait de l'éclatement des ministères sociaux, jusqu'à leur réunion dans un grand ministère des affaires sociales de 1924 à 1930. Elle ne devient pleinement effective qu'avec la création très tardive des assurances sociales par les lois de 1928 et de 1930.

Le couplage des assurances sociales sur le travail salarié provoque alors l'émergence et l'affirmation d'un droit social, dont la relation de travail salarié devient le principal fondement. Ce droit hybride naît ainsi principalement de la conjonction d'une protection non-garantie, soumise au bon vouloir patronal et au contrôle incertain de l'Inspection du travail, la protection légale des travailleurs, et d'une prévoyance sociale obligatoire, garantie par le mécanisme de la double-cotisation patronale et ouvrière, les assurances sociales.

Il s'agit là d'un tournant majeur, d'un choix de société en rupture complète avec le modèle social dominant d'avant-guerre. Il explique notamment la montée en puissance du ministère du Travail. Grâce aux assurances sociales, les effectifs de ce ministère vont considérablement augmenter. Le ministère du Travail devient alors un ministère dont la légitimité fordienne reposera, jusqu'à la fin des années 1960, sur l'entretien, la formation et la protection de la force de travail des salariés.

Par conséquent, c'est seulement dans les années 1930, qu'une partition durable s'installe entre, d'un côté, un ministère des travailleurs salariés protégés par le droit du travail et une protection salariale assise sur la relation salariale et, de l'autre, un ministère de la Santé publique compétent pour l'ensemble de la population, mais fort démuné.

Comment expliquer ces oscillations institutionnelles et cette partition tardive ? Elles sont principalement liées aux transformations de la structure sociale induites par la Première Guerre mondiale et ses effets inflationnistes. Au risque de schématiser, nous sommes passés d'une société dominée par les classes moyennes non-salariées qui formaient l'assise sociologique du parti radical, à une société où les classes moyennes salariées prennent une place de plus en plus importante jusqu'à devenir prépondérantes dans les années 1950. Cette transformation remarquable explique en partie le recul d'influence du parti radical. Il estimait avant-guerre que la condition salariale était dégradante, dans le sens où elle maintenait les ouvriers et les employés dans une situation de dépendance absolue à l'égard de leur employeur.

La guerre a donc lentement bouleversé les structures de la société française, en affectant de plein fouet les catégories d'indépendants et de rentiers dont le poids sociologique était très important avant 1914. Elle a ébranlé, sans le faire disparaître, le mythe d'une société de petits producteurs indépendants ou de salariés provisoires, qui, par l'épargne libre, pouvaient s'extraire du salariat. Elle a provoqué le reclassement dans le salariat des domestiques, des rentiers, indépendants tous affectés par l'inflation, et donné une prime décisive au salariat, les ouvriers civils, les ouvriers mobilisés, les travailleurs étrangers et les travailleurs coloniaux avaient joué un rôle important dans l'économie de guerre.

Or, dans les années 1920 et 1930, les classes moyennes non-salariées n'ont plus les moyens d'imposer leur conception libérale de la société, qui était dominante avant 1914. Les assurances sociales résulteraient ainsi d'une grande désillusion. Elles seraient fondées sur l'acceptation résignée et tardive d'une protection sociale non plus assise sur la seule propriété ou sur la rente, mais aussi et de plus en plus sur le salaire.

Enfin, dernier point, au seuil des années 1930, un triple équilibre est atteint qui ne se reproduira jamais plus : entre la population urbaine et la population rurale ; entre les secteurs primaire, secondaire et tertiaire ; et entre la population salariée et la population active non-salariée.

Je terminerai cette première partie en pointant les effets sur la classe ouvrière de la pénurie de main-d'œuvre due à l'hécatombe humaine de la guerre. Cette pénurie aurait pu entraîner une augmentation considérable des salaires, des prix de revient et des coûts de production, aux dépens des employeurs français. Or, ce risque économique a été conjuré par trois types de mesures :

- l'utilisation maximale d'une main-d'œuvre de fait insuffisante, avec pour conséquence durable l'augmentation des cadences et le recours systématique aux heures supplémentaires, encouragés par le ministère du Travail ;
- la poursuite de la rationalisation du travail industriel qui s'était amorcée durant la guerre avec, pour conséquence, d'une part, le déclin de l'ouvrier de métier qui se voit expulsé du *process* de production dont il était la figure centrale, et d'autre part, l'affirmation de l'ouvrier de masse. L'OS interchangeable concentre alors sur sa personne tous les attributs de la mobilité, qu'il soit déraciné de sa campagne, issu d'un pays étranger ou voué à passer un temps de plus en plus long dans les transports ;
- Le recours à l'immigration ou à la main-d'œuvre d'origine rurale a favorisé la promotion sociale des travailleurs nationaux en rigidifiant la stratification du monde du travail. En effet, les emplois les plus déqualifiés, les plus standardisés, les moins bien rémunérés ont été occupés par des travailleurs étrangers nord-africains et par des paysans déracinés. Les emplois les plus intéressants et les mieux rémunérés l'ont été par une main-d'œuvre qualifiée, connaissant le prix de sa valeur professionnelle. L'ascenseur social a surtout fonctionné au bénéfice de la main-d'œuvre qualifiée et aux dépens de la main-d'œuvre non qualifiée d'origine étrangère ou rurale.

Je voudrais aborder maintenant le deuxième moment fort des ministères sociaux : la politique du travail du Front Populaire.

Il est impossible d'aborder cette politique sans évoquer au préalable les effets de la crise économique des années 1930. Cette crise s'est abattue en France en septembre 1931, plus tardivement qu'aux États-Unis ou en Grande-Bretagne. Ses effets ont toutefois été plus durables que dans les autres pays puisqu'elle s'est développée jusqu'en 1935. Encore son reflux a-t-il été timide. En 1939, la France n'avait en effet toujours pas retrouvé son niveau record de production de 1929.



Vincent Viet

La première manifestation de la crise a été l'irruption d'un chômage de masse qui aurait pu ébranler le tout récent modèle salarial que la création des assurances sociales venait de promouvoir. Ce modèle a perduré grâce à deux soupapes : d'une part, l'arrivée des classes creuses de la Première Guerre mondiale sur le marché du travail et le renvoi des travailleurs étrangers dans leur pays d'origine, d'autre part, la protection sociale a fait preuve d'une remarquable souplesse ou plasticité. De nouvelles catégories hybrides sont apparues, comme les chômeurs-assistés ou les assurés-assistés ayant droit aux assurances et à l'assistance chômage.

Comment les dirigeants patronaux ont-ils réagi à la crise ? Ils ont cherché à rendre la production plus continue et plus fluide par la méthode des budgets prévisionnels et du contrôle budgétaire, ou par la méthode du planning. À l'égard de leurs personnels, des mesures contraignantes ont été prises. L'arme la plus radicale a été le licenciement pour ajuster les effectifs au carnet des commandes, et pour se séparer d'un personnel dont on savait qu'il reviendrait en cas de reprise. Le pouvoir des petits chefs a été renforcé dans un sens coercitif : ils ont été invités à éliminer la main-d'œuvre en surnombre, à manipuler les rémunérations, à licencier les ouvriers dont le rendement est insuffisant. Les salaires ont été comprimés, le travail a été intensifié et la pratique du temps partiel s'est répandue. Fait notable, la taylorisation s'est poursuivie, afin de limiter les effectifs au nombre exact d'ouvriers nécessaires à la fabrication.

Les pouvoirs publics ont emboîté le pas en encourageant la concentration industrielle et la standardisation. De leur côté, les industriels n'ont pas essayé de faire accepter cette politique de rationalisation ; ils se sont abstenus d'organiser les relations entre les contremaîtres dont les pouvoirs étaient renforcés et les ouvriers. Le système est devenu coercitif et aveugle, dans la mesure où il assurait la docilité du personnel en place, qui très souvent redoutait le chômage, même partiel. La dignité des ouvriers s'est ainsi trouvée niée ou bafouée. Des rancœurs et des frustrations se sont accumulées pour exploser au moment où les conditions d'un possible changement ont été réunies, à savoir le succès électoral du Front Populaire, le renversement de la conjoncture et l'unité syndicale retrouvée.

En quatre semaines, entre 1,5 et 2 millions de travailleurs arrêtent le travail tout en restant dans l'atelier. À l'exception des services publics, tous les secteurs ont été touchés, y compris l'agriculture. Il n'y a pas eu complot, comme l'a dénoncé la droite, car ce sont les secteurs les plus syndiqués (chemins de fer, poste, enseignement), qui se sont montrés les plus calmes. Au contraire, les secteurs les moins syndiqués ont été touchés par la vague de grèves. Des historiens parlent ainsi d'une entrée fracassante des ouvriers dans l'espace public, qui s'est traduite par l'émergence d'une culture ouvrière, largement relayée par la presse et les actualités cinématographiques.

Le parti communiste français, qui disposait de soixante-douze députés à la Chambre des députés, a joué un rôle clef, en permettant à toute une culture populaire de s'exprimer avec ses mots, de nommer et de caractériser tous les éléments de la condition ouvrière. L'espace usinier est une autre forme de l'appropriation symbolique. La philosophe Simone Weil l'a bien analysé. L'occupation des usines n'a pas eu de tonalité autogestionnaire, ni même révolutionnaire, car les ouvriers n'ont pas tenté de prendre la direction des entreprises ; ils ont respecté l'outil de production. La révolte ouvrière s'est surtout dirigée contre les contremaîtres, les chefs d'atelier et les petits cadres, soit contre tous ceux qui étaient chargés de faire respecter la discipline.

Il faut enfin souligner le contraste très net entre les revendications particulières des ouvriers, liées à leur propre entreprise et les revendications des responsables syndicaux qui réclamaient des conventions collectives au niveau national. Dans la mesure où ces grèves, avec occupation d'usine, portaient atteinte au droit de la propriété, la Confédération générale de la production française (CGPF), née en 1919, a

immédiatement contre-attaqué sur le plan juridique. L'État devait faire respecter l'ordre public et mettre un terme à ces occupations qui ne respectaient pas le droit de propriété.

Léon Blum a bien reconnu le caractère illégal des grèves mais il a clairement refusé de faire évacuer les usines par la force. René-Paul Duchemin et Alexandre Lambert-Ribot savaient de toute manière qu'une épreuve de force entraînerait une effusion de sang et peut-être une guerre civile. D'autant que le parti communiste dénonçait une collusion entre les mauvais patrons et les « fascistes ». Ce point de vue n'était pas totalement dénué de fondement, puisque certains patrons accordaient leurs libéralités à des ligues d'extrême droite.

La position de la CGPF a néanmoins changé lorsqu'elle a réalisé que certains patrons avaient accordé des concessions importantes à leurs ouvriers. Alexandre Lambert-Ribot, secrétaire général du comité des forges a ainsi exhorté Léon Blum à convoquer les représentants du patronat et des ouvriers, lui soufflant même de subordonner l'évacuation des usines à une augmentation substantielle des salaires.

Il est important de souligner ici le désarroi profond des dirigeants patronaux. Ils ont contre eux l'opinion publique qui accorde son soutien à deux millions de grévistes. Ils se voient par ailleurs reprocher par les représentants des salariés l'extrême faiblesse des salaires. Placés devant le fait accompli, ils doivent reconnaître l'étendue du désastre. Et René-Paul Duchemin de dire : « Comment avons-nous pu faire cela ? »

Les grèves de 1936 ont, en tout cas, provoqué une crise de représentativité patronale. Avant 1936, la question de la représentativité patronale ne se posait guère. La CGPF et ses affiliés étaient considérés comme les véritables représentants du patronat. Mais c'était une unité de façade qui dissimulait une profonde méfiance des patrons à l'égard des représentations patronales. Seuls 15 % à 20 % des patrons versaient en effet une cotisation à leurs organisations respectives. Les intérêts de la CGPF s'identifiaient à ceux des grosses entreprises.

Cette crise de la représentativité patronale a entraîné une réorganisation du syndicalisme patronal qui s'est soldée par l'éviction de René-Paul Duchemin et l'arrivée de Claude-Joseph Gignoux à la tête d'une CGPF qui prend désormais le nom de Confédération générale du patronat français (et non plus de la production française). L'accent est désormais mis sur la fonction patronale des hommes d'affaires. La nouvelle organisation se présente comme le syndicat des patrons et non plus comme un syndicat d'entreprise ou des secteurs industriels. Elle veut représenter tous les patrons et réserver une place de choix aux PME à tous les niveaux du mouvement patronal.

Face aux grèves, le gouvernement Blum décide de s'engager dans une politique du travail très audacieuse, qui va bien au-delà des promesses électorales du Front Populaire. Les équipes de la présidence du Conseil et du ministère du Travail se mobilisent pour organiser une négociation au plus haut sommet. Elle a lieu dans la nuit du 7 au 8 juin. Le texte, très bref, de sept articles, qui en résulte, fixe des éléments généraux : généralisation des conventions collectives, liberté du droit syndical, hausse des salaires, semaine de travail de 40 heures, congés payés de quinze jours par an et création des délégués ouvriers.

Je ferai trois observations :

Certains historiens ont fait valoir que le ministère du Travail avait été court-circuité par la présidence du Conseil. Le centre de gravité de l'action sociale en faveur du salariat se serait ainsi déplacé du ministère du Travail vers Matignon. Je pense qu'il est important de nuancer cette analyse pour au moins trois raisons.

D'abord, parce que La Direction du Travail va jouer d'emblée un rôle décisif dans la préparation des projets de loi issus de l'accord Matignon. Son directeur Charles Picquenard incarne le lien entre les mesures prises par le ministère de l'Armement en 1917 et les mesures réactivées sous le Front Populaire. Nous savons qu'il

a conseillé Albert Thomas durant la guerre et qu'il a été le promoteur de la réglementation à base contractuelle, notamment à travers l'application de la loi sur les huit heures.

Ensuite, parce que le ministre du Travail, Jean Lebas, maire de Roubaix avait, depuis 1924, joué un rôle essentiel de médiateur entre le Bureau international du travail de Genève et les gouvernements français, pour que les conventions internationales du travail soient ratifiées par la France. Jean Lebas était certes « révolutionnaire », mais il était surtout membre de la Commission du travail depuis 1924, ainsi que de la Commission de l'assurance et de la prévoyance sociale. Si le choix s'est porté sur Matignon comme lieu de négociation, c'est donc plutôt pour donner des gages à l'opinion publique qui soutenait le mouvement des grèves et donner plus de poids politique à l'accord recherché.

Enfin, l'application de nouvelles lois va reposer étroitement sur les services du travail, et notamment sur l'Inspection du travail dont les effectifs vont connaître une augmentation considérable (avec la création de 110 postes d'inspecteurs adjoints en 1937), et sur les ouvriers, hostiles à toute intensification du travail.

Ma deuxième remarque porte sur la rapidité avec laquelle la Chambre des députés et le Sénat ont entériné les éléments généraux de l'accord par des lois très concises. Le vote d'une mesure aussi inédite et spectaculaire que les congés payés, n'a soulevé aucun problème, alors que la semaine des 40 heures a cristallisé des oppositions. Mais, dans l'ensemble, tout s'est déroulé à un rythme endiablé.

Ma troisième remarque concerne la stratégie du groupe patronal. Celui-ci a certes proposé, lors des négociations, la création de délégués du personnel dans les entreprises mais il n'a pas caché sa préférence pour des représentants élus, non par les syndicats mais par les travailleurs de l'entreprise. Son intention est bien de court-circuiter les syndicats en s'appuyant sur la masse des non-syndiqués.

Les résultats sont spectaculaires. Des mesures aussi symboliques que la semaine des 40 heures (au lieu de 48 : le samedi sera donc chômé), l'augmentation des salaires d'au moins 15% pour les plus bas, de 7 à 15% pour les autres et, enfin, la loi du 24 juin 1936 sur les conventions collectives sont votées en un tour de main.

Ce dernier texte précise que les conventions collectives doivent être signées par les organisations syndicales, patronales et ouvrières, les plus représentatives. Ce n'est pas nouveau puisque la représentativité faisait débat depuis une quinzaine d'années mais c'est la première fois que la notion de représentativité est entérinée par une loi. Les syndicats acquièrent du même coup un rôle important, notamment dans les négociations. C'est donc bien de ce moment que date la notion de « partenaires sociaux » qui implique l'existence de permanents syndicaux, de professionnels de la négociation. De là un renforcement indéniable du rôle et de l'action des syndicats au niveau des branches et même dans l'entreprise, mais aussi dans la vie politique du pays.

Précisons que le patronat était très hostile aux conventions collectives qui lui apparaissaient entraver la capacité d'adaptation des entreprises. Le ministère du Travail y était, au contraire, très favorable car elles obligeaient les parties prenantes à négocier. L'enjeu était bien, comme pendant la guerre mondiale, d'organiser les relations professionnelles pour prévenir les conflits.

La loi prévoyait que les conventions collectives signées par les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs pouvaient être rendues obligatoires pour tous les employeurs et travailleurs de la profession et de la région considérées (même non adhérents à des organisations signataires). Ce pouvoir d'extension est soumis à une procédure d'enquête encadrée par le ministère du Travail et à l'avis du Conseil national économique. Pour être étendues, les conventions collectives doivent contenir des clauses obligatoires visant notamment la liberté syndicale et l'opinion des travailleurs, les délégués du personnel, les salaires, la conciliation et l'arbitrage.

Cette refonte de la législation sur les conventions collectives et le recours à cette procédure d'extension ont considérablement élargi la couverture conventionnelle des salariés. Huit mille conventions collectives ont été conclues avant 1939, dont sept cent ont fait l'objet d'une mesure d'extension. Dans la mesure où il existait des minima conventionnels par profession et par région, des grilles de salaire ont fait l'objet, d'une négociation tripartite par profession, entre représentants des patrons, des ouvriers et du ministère du Travail. Dans cette négociation nationale, les inspecteurs du travail ont joué un rôle essentiel. C'est leur arbitrage qui a permis d'établir des grilles de coefficients hiérarchiques, selon une procédure qui servira de modèle aux arrêtés Parodi de 1945-1946.

La définition même du salaire a aussi bien changé. Le salaire tend désormais à dépendre de critères concertés, indépendants du contenu et de l'organisation du travail dans l'entreprise. Il correspond de plus en plus souvent au classement d'un poste dans une grille conventionnelle. En mars 1938, le principe d'un ajustement automatique des salaires en cas de hausse du coût de la vie de 5 % est posé. Il se produit la même chose qu'en 1917. On peut y voir une remise en cause sociale mais aussi technocratique de la taylorisation.

Le travail devient aussi bien une abstraction qui s'identifie de plus en plus à l'emploi salarié. La négociation ne porte pas sur le contenu du travail ou sur sa réalité concrète, mais sur les conditions qui permettent de fabriquer le statut du travailleur salarié. Au statut correspond en effet l'idée de définition objective d'une situation qui échappe au jeu de volontés individuelles.

La fin du Front Populaire et la résurgence d'une politique de la main d'œuvre

La loi sur les conventions collectives n'a pas apaisé les conflits sociaux. Elle en a même généré. Pourquoi ? De nombreux conflits se sont en effet déclarés, soit parce que certains employeurs ont refusé de négocier, soit parce que des divergences de fond sont apparues sur l'interprétation des conventions collectives signées. Alors, que faire ? Léon Blum a voulu reprendre la main en régulant les relations de travail. Tout d'abord en organisant la conciliation et l'arbitrage obligatoires avant tout recours à la grève. La procédure instituée par la loi du 31 décembre 1936 était très complexe. Elle prévoyait en effet trois degrés de conciliation. En cas d'échec final, un arbitre était désigné sur une liste proposée par la CGT et la CGPF. En cas d'un nouveau désaccord, un arbitre était désigné par le Président du Conseil ou par le ministre du Travail. Ce système a fonctionné jusqu'en mars 1938. 74 % des conflits ont pu être réglés. Les sentences arbitrales avaient valeur de conventions collectives.

Cette procédure confirme la montée en puissance de l'État dans l'organisation des relations industrielles et semble sonner la fin de la doctrine de l'abstention de l'État dans les relations professionnelles. Avec les assurances sociales et la négociation collective, le ministère du Travail se pose désormais en protecteur du salariat et en arbitre des différends collectifs. La négociation collective instaure une ritualisation qu'elle est amenée à conclure.

L'agitation sociale n'a toutefois toujours pas diminué d'où une nouvelle tentative de la Présidence du Conseil (ce n'est plus Léon Blum, démissionnaire en 1937, mais Camille Chautemps) pour remettre sur le métier l'ensemble de la législation sociale issue de l'accord Matignon. Le secrétaire général du gouvernement, Jules Moch, se voit confier la mission de préparer une série de projets de loi appelée « code social » ou « statut moderne du travail ». Ce document aurait concerné à la fois le placement, le licenciement, les délégués ouvriers, les conventions collectives, la conciliation et l'arbitrage. Or, seul le projet de loi sur la conciliation et l'arbitrage est adopté par les deux chambres. La loi du 4 mars 1938 oblige, comme celle de 1936, à soumettre les conflits aux procédures de conciliation et d'arbitrage de commissions nationales ou départementales de conciliation, puis, en cas de désaccord, à deux arbitres désignés par les parties et à un surarbitre désigné, d'un commun accord ou par défaut, par le ministère du Travail. Les sentences arbitrales

peuvent être déferées à une cour supérieure d'arbitrage. C'est donc toujours par défaut d'entente entre les parties négociatrices que l'arbitrage est recherché, ce qui relativise d'autant le renoncement à la doctrine de l'abstention de l'État dans les relations professionnelles.

Nous assistons ainsi à l'émergence d'un espace public de la négociation, distinct de l'espace où s'effectue le travail *stricto sensu*. Cet espace devient le lieu de négociation par excellence des partenaires sociaux. Ce modèle se rapproche du paritarisme de conciliation que le ministre socialiste de Pierre Waldeck-Rousseau,



Alexandre Millerand avait voulu instituer à la fin du XIX^e siècle.

Le troisième moment fort dans l'histoire du ministère du Travail dans les années 1930 est le tournant dirigiste de la politique de la main-d'œuvre. Il existait alors une différence très marquée entre la politique du travail et la politique de la main-d'œuvre. Les fondements de la première avaient un caractère universel depuis que la protection légale des travailleurs s'était ouverte sur un droit international en pleine ascension. En effet, les prescriptions du droit du travail s'appliquaient aux travailleurs nationaux et étrangers, quelle que

Vincent Viet

soit leur nationalité.

À l'inverse, les fondements de la politique de la main-d'œuvre, qui étaient « patriotiques » durant la Grande Guerre, ont connu durant l'Entre-deux-guerres une dérive que les contemporains ont lucidement qualifiée de « protectionnisme ouvrier ». Ils sont alors devenus ouvertement discriminants, à travers notamment la loi de 1926 sur le débauchage, et surtout la loi du 10 août 1932 sur le contingentement des emplois étrangers.

Le ministère du Travail a ainsi éprouvé une certaine difficulté à concilier et articuler ces deux politiques, tant au niveau central qu'au niveau de ses services extérieurs. Cette articulation n'a pas soulevé de problème sérieux durant les années de prospérité. Néanmoins, dès lors qu'il a fallu lutter contre le chômage sur fond de xénophobie, le protectionnisme ouvrier est devenu une arme à double tranchant car les chefs d'entreprise pouvaient difficilement se passer de travailleurs étrangers qualifiés. Il est ainsi devenu impératif d'avoir une appréhension globale du marché du travail en regroupant dans un seul service, les services de la main-d'œuvre nationale et les services de la main-d'œuvre étrangère.

Opérée en 1935, cette réforme de structure va permettre au ministère du Travail de se libérer des entraves du protectionnisme ouvrier et de devenir l'auxiliaire économique de la politique de réarmement.

Le virage dirigiste de la politique de la main-d'œuvre s'effectue en 1937-1938, lorsque se précise la menace de guerre. Le réarmement faisait d'autant plus craindre une pénurie de main-d'œuvre que le chômage tendait à diminuer. Une Direction générale du travail et de la main-d'œuvre est alors créée. Elle apparaît pour la première fois dans l'organigramme du ministère du Travail. Mais l'arbitrage se fera désormais au profit d'une politique dirigiste de la main-d'œuvre, qui va torpiller ou plutôt suspendre les avancées sociales du Front Populaire.

De fait, la plupart des dispositions qui tendaient à limiter la durée du travail et à réglementer les heures supplémentaires ont fait l'objet de dérogations dès l'été 1937, avant d'être intégralement effacées par les décrets-lois Daladier de 1938. Le principe des 40 heures est officiellement abandonné en novembre 1938 pour une période de trois ans au lendemain de la conférence de Munich. Les chefs d'entreprise ont été autorisés à élever la durée du travail, en cas de besoin, jusqu'à 50 heures, sur simple avis adressé à l'Inspection du travail. On revient également à la semaine de six jours ouvrables. Les dispositions des conventions collectives qui interdisent la rémunération aux pièces et les primes de rendement qui limitent l'emploi et la modernisation de l'outillage sont interdites. La politique de la main-d'œuvre prend ainsi sa revanche sur la politique du travail.

Au printemps 1939, les entreprises travaillant pour la défense nationale sont autorisées à porter la durée du travail à 60 heures, et même au-delà avec approbation ministérielle. Parallèlement, la politique de l'immigration est considérablement assouplie : la possibilité est laissée aux entreprises de dépasser le pourcentage maximal de main-d'œuvre étrangère, s'il est établi que le respect de ce pourcentage les met dans l'impossibilité de fonctionner. Les dérogations se multiplient sur une simple décision de l'inspection divisionnaire du travail (et non plus ministérielle).

Avec le décret-loi du 12 avril 1939, le principe même de la protection de la main-d'œuvre nationale contre la concurrence de la main-d'œuvre étrangère est mis à mal. Au lendemain de l'arrivée massive des réfugiés espagnols, il est décidé que les étrangers bénéficiaires du droit d'asile seront désormais soumis aux obligations imposées aux Français par les lois sur le recrutement et l'organisation en temps de guerre.

En conclusion, il est évident que le Front Populaire a fonctionné comme un laboratoire politique au plus haut sommet de l'État, dans la mesure où de hauts fonctionnaires, présents dans les cabinets des ministères et dans les instances, impliqués dans l'arbitrage et la conciliation, ont compris qu'il fallait réorganiser les relations sociales pour favoriser le développement économique. Du reste, ce sont les mêmes hommes que durant la Résistance et la Libération remettront à plat les politiques publiques.

Il ne faut pas négliger la postérité du Front Populaire, qui a laissé des traces dans l'imaginaire collectif. Cet épisode a soulevé la question fondamentale du fossé entre la citoyenneté du travailleur, qui s'exerce dans la sphère publique, et sa condition d'individu au travail, placé malgré lui dans une relation de subordination juridique à l'égard de son employeur. Toute la question de la démocratie sociale s'est ainsi trouvée posée. Elle ressurgira en 1968 et au début des années 1980, quand les lois Auroux se proposeront de rapprocher le travailleur de ce statut de citoyen. L'idée notamment d'un droit d'expression directe est la principale conquête extra-légale des ouvriers sous le Front populaire.

Contrairement aux représentations épiques de notre histoire sociale, la conjonction entre le mouvement social et la conquête de nouveaux droits sociaux est très rare en France. La plupart des droits sociaux ont été concédés plutôt que conquis. Les moments de 1936 et de 1968 sont des exceptions dans notre histoire contemporaine. Ils ont en effet débouché sur de grandes avancées sociales au plan national. En revanche, le

mouvement social retrouve toute son importance sur le plan local, les conflits locaux pouvant déboucher sur des accords collectifs qui, une fois homologués, peuvent être étendus par voie ministérielle.

Je vous remercie.

LE SYSTÈME DES RELATIONS PROFESSIONNELLES SOUS LE FRONT POPULAIRE

Laure Machu

Enseignante-chercheuse à l'Université de Paris-Nanterre

Maîtresse de conférences à l'Université de Paris-Nanterre., ma thèse a porté sur les conventions collectives conclues entre 1936 et 1938. Dans ce cadre, j'ai été amenée à réfléchir à la place du Front Populaire, dans une perspective de moyenne durée, dans la construction d'un système français de relations professionnelles. J'ai également interrogé un lieu commun selon lequel la France ne serait pas le pays du dialogue social. La négociation collective n'aurait ainsi émergé qu'à l'occasion de crises. Pour expliquer ces carences supposées, il est fréquent d'invoquer l'absence d'une culture de la négociation chez les organisations sociales, qui renforcerait la volonté de l'État de prendre la place des partenaires sociaux.

Le Front Populaire est souvent présenté comme le moment fondateur de systèmes français de relations professionnelles. Le vote de la loi du 24 juin 1936 joue un rôle important, même si elle n'est pas véritablement la première loi sur les conventions collectives. ...

Malgré cette place accordée au Front Populaire dans la genèse du système de relations professionnelles français, l'œuvre de cette période a été assez mal étudiée. Les contrats collectifs ont été assez peu traités, contrairement aux grèves avec occupation de l'été 1936. L'histoire sociale avait tendance à accorder moins de place au droit du travail et à l'action de l'État qu'aux conquêtes du mouvement ouvrier.

Il convient donc de se demander dans quelle mesure les cinq mille conventions collectives conclues entre 1936 et 1938 renouvellent la pratique de la négociation collective. Il s'agit dans un premier temps d'interroger les mutations dont la loi du 24 juin 1936 est le fruit. En aval, il s'agit par ailleurs de se pencher sur la pratique, sur la façon dont les acteurs se saisissent de cette loi.

Mon intervention se déroulera en trois temps :

- la situation avant le Front Populaire, alors que la convention collective n'est pas totalement méconnue ;
- le déroulement des négociations à l'été 1936
- le contenu des conventions collectives.

Dans cette première partie sur la situation qui précède le Front Populaire, je vais commencer par traiter de la pratique et des héritages législatifs a bien étudié la pratique des conventions collectives en France à la fin du XIX^e siècle, afin de revenir sur le stéréotype d'une France allergique au compromis. En France et en Allemagne, à cette période, la pratique de la négociation collective est à peu près également développée. Un pourcentage analogue de salariés sont couverts par une convention collective dans les deux pays. Ces conventions s'ancrent dans des secteurs et des mondes productifs particuliers : le bâtiment ou encore la fabrique collective.

La divergence entre les deux pays s'accroît au fur et à mesure de l'approche du premier conflit mondial. En Allemagne, la pratique est en plein essor. En France, au contraire, elle végète. L'historienne explique cette différence par l'existence d'une législation républicaine qui ne permet pas de favoriser les capacités de régulation des organisations syndicales, et ignore les syndicats. Les décrets Millerand et la loi de 1893 sur le conciliation et l'arbitrage des conflits du travail en sont deux exemples. Les premiers créent des commissions

chargées de constater les salaires courants. Les membres sont choisis par les pouvoirs publics parmi les membres des conseils de Prud'hommes. Les syndicalistes n'y siègent donc pas en tant que tels. En Allemagne, au contraire, un entrepreneur qui veut travailler sur un marché public doit d'abord faire la preuve qu'il respecte les salaires conventionnels. En ce qui concerne la loi de 1893 sur la conciliation et l'arbitrage des conflits du travail, elle propose une intervention facultative d'un tiers. Une nouvelle fois, les syndicalistes ne siègent pas dans le comité de conciliation.

En regard, l'historienne allemande cite plusieurs congrès de la CGT qui, tout en rejetant les projets de lois sur les conventions collectives, souhaitent que des négociations collectives puissent avoir lieu.

Il en est de même en ce qui concerne la législation contractuelle. Ce modèle a été appelé à rencontrer en grand succès en droit du travail en France. Il s'agit de l'idée de loi négociée. Un principe est posé : une journée de huit heures ou un repos le samedi après-midi. Des décrets d'application sont ensuite pris dans les différentes branches, en accord avec les organisations syndicales. De nombreux juristes de l'époque estiment qu'il s'agit d'une nouvelle forme de collaboration entre l'État et les organisations syndicales.

Il est important de nuancer cette position. Prenons l'exemple de la loi sur les huit heures. Il est dit que les règlements d'administration publique seront pris en Conseil d'État. Ils devront se référer, s'ils existent, à des accords collectifs. S'ils doivent s'y référer, ils ne sont toutefois pas tenus de copier les accords. Un règlement d'administration publique peut par ailleurs exister sans qu'il y ait d'accord.

La dernière étape est la loi sur les conventions collectives du 25 mars 1919 qui est d'esprit très libéral. Elle met notamment sur un pied d'égalité les conventions conclues par les syndicats et celles conclues par tout groupement de travailleurs. Aucune primauté n'est donnée à l'acteur syndical, et il n'existe pas de mécanisme d'extension. Enfin, lorsqu'un patron appartient à une organisation signataire, il dispose d'un délai de huit jours pour refuser d'être compris dans le champ d'application.

Cette loi appelle deux remarques. Il est possible d'y voir le poids réel du lobby patronal dans les instances parlementaires, et tout particulièrement au Sénat. La loi traduit par ailleurs une idée assez française qui consiste à penser qu'une personne doit se sentir libre de refuser pour pouvoir accepter quelque chose. Les patrons accepteront ainsi d'autant plus facilement de signer une convention collective s'ils savent qu'ils sont libres de refuser.

La loi de 1919 n'impulse pas de véritable dynamique de négociation. Dans les années 1930, seuls 7 % de la population active serait couverte par une convention collective, avec des taux très inégaux selon les secteurs. La grande industrie métallurgique n'a par exemple aucune convention collective.

Ces lacunes suscitent des interrogations et des projets de réformes qui se structurent autour de trois types de discours :

- Le premier est porté par des personnes comme Pierre Laroque et des parlementaires démocrates-chrétiens. Ce courant voit la convention collective comme un instrument de pacification. Il s'agit de moraliser les rapports entre patrons et ouvriers, et d'instaurer une morale de la convention collective. Il est important d'organiser la profession, de donner aux syndicats le caractère d'organe de droit public. Pierre Laroque est inspiré par le système d'Italie, bien qu'il en perçoive progressivement les limites. Le respect des accords conclus est important.
- Le deuxième registre est présent à la Confédération générale du travail unitaire (CGTU). Elle considère que les syndicats doivent être un instrument du contrôle ouvrier dans les usines, Il s'agit de la logique inverse du premier courant. Pour les communistes, la convention collective doit s'articuler étroitement

aux luttes sociales. Elle n'est pas un traité de paix, mais un armistice dans la lutte entre le capital et le travail. La convention collective doit permettre de lutter contre l'arbitraire patronal.

- La troisième conception se retrouve à la CGT de Léon Jouhaux. La convention collective doit être l'outil d'une politique économique de pouvoir d'achat, notamment dans le cadre d'une lutte contre la crise. La référence est ici le New Deal.

J'aborde ma deuxième partie, qui porte sur la loi de 1936 et l'engagement des négociations.

La rapidité avec laquelle un grand nombre de lois sociales ont été votées interroge les historiens des institutions républicaines. Elle est due notamment au fait que Léon Blum dispose d'une large majorité d'union. Le mouvement social joue le rôle de catalyseur. La Présidence du Conseil utilise toutes les possibilités que lui offre la Constitution pour accélérer le travail parlementaire.

Cette loi est défendue par Ambroise Croizat, député communiste, mais elle a été élaborée et écrite par Charles Picquenard, directeur du travail.



Laure Machu

La loi du 24 juin 1936 présente un certain nombre d'innovations importantes.

Le ministre du Travail peut en premier lieu étendre une convention collective à l'ensemble d'une branche. Pour cela la convention doit avoir été conclue par le syndicat le plus représentatif. Il faut par ailleurs qu'elle contienne un certain nombre de clauses. Cette procédure d'extension entraîne trois ruptures majeures. Les syndicats et l'État sont au cœur de la négociation collective. Le contenu de la convention collective est normé afin de participer à la réglementation des conditions de travail. L'État se donne enfin les moyens d'intervenir dans les négociations, afin d'aider à la conclusion d'un accord.

Ces dispositions sur le rôle de l'État se révèlent utiles. Les syndicats sont en effet souvent assez démunis face à l'ampleur de la tâche. Ils sont fréquemment créés

dans un contexte de grève et n'ont aucune expérience de la négociation collective. Devant ces difficultés, l'État étoffe ses capacités d'action. Une série de circulaires complète cette loi. Progressivement, l'intervention de l'Inspection du travail remplace celle du maire ou de préfets dans les conflits sociaux. Des commissions départementales de conciliation sont également créées.

L'été 1936 montre en dernier lieu le lien étroit entre grève et négociations. Les négociateurs de la métallurgie parisienne sont majoritairement des communistes. Les militants sont jeunes. Tout au long de la négociation, tout est fait pour informer. Des avis paraissent dans *L'Humanité* pour faire des comptes rendus des

négociations en cours. Lorsque le soin est confié aux militants de négocier, ils n'ont pas les pleins pouvoirs. La négociation est ratifiée par un vote comme la fin d'une grève.

J'aborde désormais ma dernière partie, sur le contenu de la convention collective.

Je rappelle les trois types de registres :

- le registre du règlement : La convention est un règlement de la profession qui diffuse des normes et favorise l'organisation des branches ;
- le registre du contrôle ouvrier ;
- le registre de la pacification.

Nous allons voir de quelle façon le contenu de la convention collective répond ou non à ces trois attentes.

En ce qui concerne le premier registre, nous avons vu que le but de la convention collective était d'unifier les conditions de travail. L'objectif n'est qu'imparfaitement atteint. En effet, il existe peu de conventions nationales, la plupart sont locales. Les conventions collectives ont par ailleurs souvent un champ professionnel étroit Cette étroitesse de l'espace de négociation, qui reflète avant tout l'état des structures syndicales et patronales, freine la dynamique d'unification des conditions de travail.

Afin que les conventions collectives soient des règlements de la profession, l'idée est que les acteurs se saisissent du mouvement de négociation, dans l'optique d'impulser des dynamiques d'écriture des conditions de travail au niveau de la branche. La réalité montre que ces aspects sont peu développés et très variables selon les branches. Ainsi, très peu de conventions collectives, à l'exception de secteurs comme le vêtement sur mesure ou l'impression, se préoccupent de réglementer et d'organiser l'apprentissage à l'échelle de la branche. La liberté du chef d'entreprise demeure totale.

Enfin, seulement 18 % des conventions collectives font l'objet d'une procédure d'extension dont les acteurs se saisissent assez peu. La mobilisation est assez faible et assez inégale. La procédure se fait en trois temps. Les organisations demandent l'extension. L'Inspection du travail fait ensuite une enquête, notamment pour vérifier que les syndicats sont bien les plus représentatifs. Elle transmet les résultats de son enquête au Conseil national et économique. Il produit un avis. Le ministère du Travail peut enfin décider ou non d'étendre la convention collective, et par conséquent de respecter ou non l'avis du conseil national et économique (CNE). Il existe un souci de consultation des professions. L'État garde toutefois la main en dernier ressort. En règle générale, le ministère respecte l'avis du CNE. Il est néanmoins important de noter que le CNE compte des représentants de l'État parmi ses membres. Une jurisprudence va se former à l'initiative de ces jeunes juristes, dont la plupart sont membres du conseil d'État.

Le CNE intervient notamment sur les clauses de réembauchage. La plupart des conventions collectives précisent que lorsqu'un salarié est licencié, il a droit à une prime de réembauchage. Le CNE intervient pour dire que ces clauses doivent être modifiées et la durée pendant laquelle un salarié doit se prévaloir d'une prime limitée à six mois ou un an. Dans le cas contraire, elle serait contraire à la liberté du chef d'entreprise. Par l'intermédiaire des juristes du CNE, l'État joue donc un rôle dans la définition du contenu des conventions collectives. Nous retrouvons l'idée de 1919 : Un patron doit pouvoir se soustraire aux clauses des conventions collectives.

En ce qui concerne le deuxième registre, l'instrument du contrôle ouvrier est le délégué d'atelier. Cette figure est ambiguë sous le Front Populaire. Comme l'ont exigé les patrons, les délégués sont élus et non nommés par une organisation syndicale. S'ils ont une certaine indépendance vis-à-vis de la direction qui ne peut les renvoyer pour des faits rattachés à l'exercice de leurs fonctions, il reste néanmoins assez facile pour un

patron de se débarrasser d'un délégué jugé trop revendicatif. Les délégués renvoyés abusivement ne sont en effet jamais réintégrés. Le patron aura, au mieux, des indemnités pour licenciement abusif à payer. Peu de sources permettent de savoir comment les délégués ont exercé leurs fonctions. Nous notons des témoignages contradictoires. Simone Weil dépeint par exemple un tableau assez noir des usines qu'elle a visitées dans le Nord de la France. Les délégués y entretiennent une sorte de guérilla sociale. Selon d'autres sources, les délégués se contentent de transmettre les revendications individuelles très concrètes de certains travailleurs, notamment sur le nettoyage des toilettes ou le remplacement des ampoules. Quoiqu'il en soit, nous sommes loin de ce qu'espéraient les communistes, c'est-à-dire un véritable contrôle sur l'embauchage et le licenciement. De fait, dans les conventions collectives, le licenciement demeure une véritable prérogative patronale. L'employeur est seul juge de l'opportunité des licenciements.

J'aborde en dernier lieu le registre de la pacification sociale, de l'établissement d'une morale de la convention collective. En décembre 1936, devant la reprise de l'agitation sociale et la persistance des conflits sociaux, une loi sur la conciliation et l'arbitrage des conflits du travail est votée. Selon la loi du 24 juin 1936, les conventions collectives devaient par ailleurs comprendre des dispositions sur le règlement des conflits. Dans la pratique, les textes se bornent à préciser qu'en cas de conflit, une semaine franche sera observée avant le déclenchement des grèves, afin d'essayer de régler le conflit. Rien n'est toutefois dit sur les procédures à suivre. Peu de conventions collectives instaurent par exemple des commissions de conciliation.

La plupart des conventions collectives sont par ailleurs conclues pour une durée d'un an, puis renouvelées pour une durée indéterminée. Les parties signataires peuvent ainsi la rompre unilatéralement, contrairement à ce qui se passe en cas de convention à durée déterminée. Dans ce cas, il faut l'accord des deux parties. En France, l'État ne cherche pas à promouvoir la conclusion de conventions collectives à durée déterminée.

Enfin, peu de sanctions peuvent être prises contre un syndicat qui ne respecterait pas la convention collective. La plupart des sanctions sont civiles. Il est demandé aux syndicats de ne rien faire qui puisse nuire à l'accord. Rien n'est toutefois dit sur leur éventuelle obligation de faire respecter la convention collective. En Allemagne, si un patron ne respecte pas la convention collective, alors le syndicat patronal peut être attaqué. Les syndicats sont ainsi incités à faire une police de l'accord. En France, le syndicat n'est pas responsable des actes de ses membres.

En conclusion, il est important de replacer le Front Populaire dans la moyenne durée, afin de comprendre l'esprit de la loi du 24 juin 1936 et des mutations qu'elle apporte. Nous avons par ailleurs vu le décalage entre les attentes, les dispositions législatives et les pratiques. Les freins et les habitudes ont pesé sur les dynamiques de 1936. Enfin, si la convention collective n'est pas l'instrument d'une organisation, d'un contrôle ouvrier ou d'une pacification sociale, à quoi sert-elle ? Quelle est-elle ? En 1936, les conventions collectives sont de puissants vecteurs d'amélioration de la condition ouvrière, et notamment des instruments de protection. Si les ouvriers n'ont par exemple pas leur mot à dire sur le licenciement, les conventions généralisent le délai-congé c'est-à-dire le préavis de licenciement. Les augmentations de salaire font également partie de ces dispositions protectrices, bien qu'elles varient selon les sexes et les secteurs.

QUESTIONS DE LA SALLE AUX INTERVENANTS

Bernard LAURENCON

Je vous remercie.

Nous allons consacrer un moment aux questions éventuelles que vous pourriez vous poser et auxquelles les intervenants seront prêts à répondre.

Je vous propose un échange de questions/réponses sur les deux interventions que nous avons entendues ce matin.

Gérard DELAFOSSE

Je souhaite préciser un point qui m'a troublé. Vous reprenez tous les deux l'idée que le ministère du Travail désigne l'Inspecteur du travail comme médiateur dans les conflits. Or, objectivement et juridiquement, ce n'est pas exact. La fonction conciliatrice en matière de conflits est dévolue au préfet. Preuve en est que les circulaires du ministère du Travail sont envoyées au préfet et en communication. Il existe par conséquent une sorte de divorce entre la charge des conflits sociaux par le ministère de l'Intérieur en raison de ses fonctions répressives, et du traitement pacificateur qui va revenir dans les faits à l'Inspection du travail.

Je souhaite par ailleurs revenir sur la convention collective avant 1914. Dans le Nord, dans l'industrie textile, de nombreuses conventions collectives sont signées. La source doctrinale est le catholicisme social. La matrice de la convention collective est l'Encyclique *Rerum novarum*. Le développement est gêné par le patronat qui crée des syndicats maison pour passer des conventions collectives. Les organisations syndicales qui défendent les conventions collectives sont par ailleurs très minoritaires. Enfin, les syndicalistes révolutionnaires jusqu'en 1912 n'entament aucune discussion avec le patronat.



Au premier plan, Gérard Delafosse

Bernard LAURENCON

Quelle est la question ? Tu as fait un beau constat qui apporte un certain éclairage.

Les intervenants souhaitent-ils ajouter quelque chose.

Vincent VIET

Je pense que Lionel de Taillac est plus à même que moi de répondre.

Laure MACHU

Il est possible de noter un engagement des syndicats chrétiens dans le développement des conventions collectives. Je pense cependant que ce constat est insuffisant. Sabine Rudischhauser², montre que dans les grandes usines textiles, les conventions collectives ne sont pas développées. La main-d'œuvre est peu qualifiée. Le terrain est par conséquent peu investi par les organisations syndicales.

À Roanne, lorsque la conclusion d'une convention collective n'est pas souhaitée, il suffit de faire un lock-out et de réembaucher. Ce qui intéresse les patrons des grandes usines textiles est de proposer des prix bas, ce qui implique de jouer sur les salaires. Dans d'autres productions, comme celle de lin ou de mouchoirs, les choses sont différentes. Les conventions collectives sont d'abord des accords entre les patrons eux-mêmes, afin de définir la qualité des produits. Les tarifs sont fixés en fonction de la finesse du tissu. À Lyon, les premiers tarifs dans la soierie sont d'abord négociés entre patrons, avec le préfet.

Vincent VIET

Je suis étonné du fait que l'Office du travail n'ait pas recensé de manière systématique les conventions collectives. Je pense que Sabine Rudischhauser en a trouvé bien davantage.

Laure MACHU

Sabine Rudischhauser montre qu'il n'existe pas de statistiques des conventions collectives en France aussi développées et précises qu'en Allemagne. De nombreux accords sont conclus, mais échappent ainsi à la statistique. Elle est mise en place par l'Office en 1910. Les autorités locales ou les syndicats doivent prévenir l'Office lorsqu'ils ont conclu une convention collective.

Vincent VIET

Une histoire officielle s'est ainsi créée avec les conventions Barras...

Laure MACHU

Oui. Sur des statistiques qui n'étaient pas fiables. Il s'agissait d'un sous-enregistrement statistique du nombre de conventions collectives conclues.

Bernard LAURENCON

Je vous remercie. Avez-vous d'autres questions ?

Jacques DELEPINE

Je tiens à remercier les intervenants pour la qualité de leurs exposés.

² Chercheuse au centre Marc Bloch, elle a introduit un regard nouveau sur l'émergence de la négociation collective en France et en Allemagne.

Je souhaite tout d'abord formuler une petite remarque. Monsieur Viet a oublié de parler de la migration des Auvergnats dans l'Entre-deux-guerres. Elle a été particulièrement importante.

L'exposé de Laure Machu mérite beaucoup de réflexion. J'ai, pour ma part, étudié de nombreux documents de la région de Saint-Etienne. Il existe un lien entre une certaine forme de pensée chrétienne et une définition de la qualité des produits. Les acteurs défendent la qualité de la coutellerie, de la tannerie, etc. Une filière qui mériterait d'être davantage analysée. La gauche qui arrive au pouvoir en 1936 l'assimilera très bien.

Bernard LAURENCON

Je vous remercie. Avez-vous d'autres questions ?

Pierre GARCIA

J'ai une question sur le terme de « convention collective ». J'ai compris que les Inspecteurs du travail intervenaient la plupart du temps pour résoudre les conflits collectifs dans les entreprises, souvent pour signer un accord de fin de grève.

Les milliers de conventions collectives signées en 1936 sont-elles des conventions d'entreprise et de branche ou uniquement de branche métier ? Existe-t-il des conventions collectives d'entreprise ?

Laure MACHU

Oui. Des conventions collectives d'entreprise figurent parmi les milliers de conventions en question. Il existe des accords d'entreprise, des accords entre syndicats qui ne feront jamais appel à la procédure d'extension, etc.

Je précise qu'en 1936, la loi de 1919 est maintenue. La loi du 24 juin 1936 institue un nouveau type de convention collective. Les anciennes demeurent.

Bernard LAURENCON

Je crois que cet après-midi Lionel de Taillac nous précisera notamment le rôle de l'inspection du travail dans les conventions locales. À l'époque, ce type de convention est fréquent. Les Inspecteurs du travail étaient le fer de lance de ces conventions.

Laure MACHU

Plus que les conventions d'entreprise, ce sont les conventions de métier qui disparaissent davantage, notamment dans le bâtiment. À la fin du XIX^e siècle, chaque corps de métier a sa convention collective. En 1936, ce type de document est beaucoup plus rare. Nous passons en effet progressivement d'un syndicalisme de métier à un syndicalisme d'industrie. Par ailleurs, ces conventions collectives ne peuvent pas être étendues. Dans le bâtiment, il y a tendance à vouloir demander l'extension, afin de réguler la concurrence. Avec les conventions par métier, l'extension n'est toutefois pas possible. Il est en effet nécessaire d'avoir des accords de branche.

Bernard LAURENCON

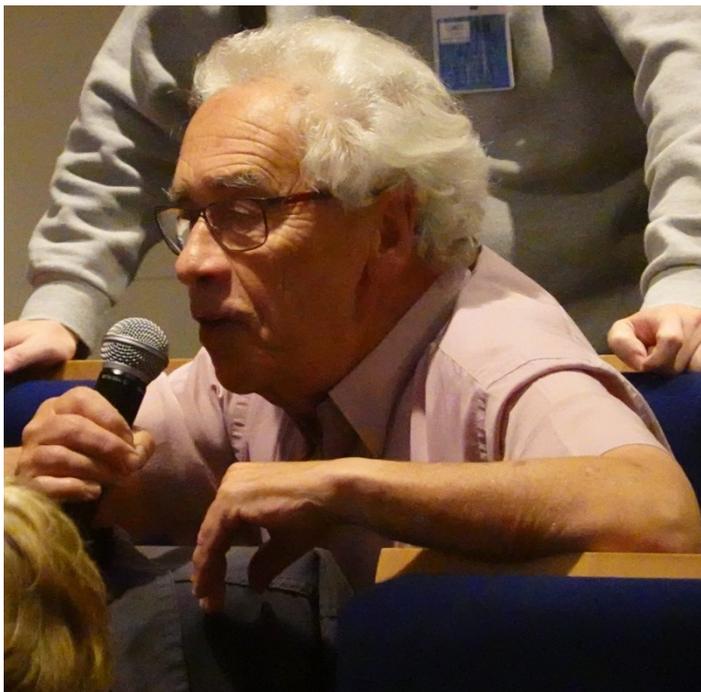
Je vous remercie. Avez-vous d'autres questions ?

François MADELAIN

Je suis un ancien Inspecteur du travail. J'ai exercé principalement dans l'Ouest.

J'ai été intéressé de voir la persistance de ce qui a été créé en 1936, notamment dans le domaine des conventions collectives. J'avais le souvenir que les conventions collectives du bâtiment ou de la métallurgie étaient départementales. J'avais noté le refus de toute convention nationale. J'ai par conséquent noté un archaïsme dans les professions du bâtiment et de la métallurgie.

Les procédures de médiation et d'arbitrage collectif créées sous le Front Populaire étaient tombées en désuétude lorsque j'exerçais, mises à part les commissions départementales ou interdépartementales de conciliation. Elles servaient dans les conflits les plus difficiles, en fin de course, pour enterrer le conflit ou pour traduire un rapport de force défavorable au salarié.



Au micro, François Madelain.

Vincent VIET

Effectivement, ces commissions se sont maintenues. Au sortir de la Seconde Guerre mondiale, le climat social était très conflictuel. La question s'est ainsi posée de savoir s'il fallait réactiver les procédures d'arbitrage. Cette réflexion a abouti à la loi de 1950. En 1982, je crois que l'obligation de conciliation a cependant été supprimée. Un effritement a par conséquent existé dans la durée, bien que les bases de 1936-1938 perdurent.

Laure MACHU

Lorsque les lois de 1946 et 1950 sont votées, se pose la question de rétablir des procédures de conciliation, et surtout d'arbitrage. Les acteurs sociaux ont toutefois de mauvais souvenirs de ces procédures, et notamment de l'intervention de l'État. Si elle était recherchée par les syndicats ouvriers en 1936, elle ne l'est plus ou peu en 1945. La procédure d'arbitrage a beaucoup servi pour des conflits salariaux. Les hausses de salaire n'ont cependant jamais permis de retrouver le pouvoir d'achat de 1936. Par ailleurs, dans la mémoire du mouvement ouvrier, les grèves de 1938 sont un souvenir de répression du pouvoir syndical très important, notamment par l'arbitrage des conflits. La grève a en effet été déclarée illégale, car politique.

Vincent VIET

Tout à l'heure, Laure Machu a dit une chose très juste. Les accords qui ont résulté de la procédure d'arbitrage ou de sur-arbitrage étaient dépourvus de sanctions, alors qu'ils avaient une valeur obligatoire.

Un autre reproche adressé à ce dispositif était la lenteur du processus, essentiellement due aux trois étapes de conciliation, arbitrage et sur-arbitrage. Dans un contexte inflationniste, lorsque la demande des ouvriers portait sur les augmentations de salaire, il arrivait que, deux ans plus tard, alors que l'inflation était considérable, le résultat soit dérisoire.

Laure MACHU

Au moment de la création de la cour supérieure d'arbitrage, toute une réflexion est menée sur la création d'un nouveau droit du travail, qui serait émancipé des logiques du code civil, notamment en matière de licenciement. Cette réflexion n'aboutit pas. L'employeur reste seul juge.

Bernard LAURENCON

Paul Faury, qui interviendra cet après-midi, a une question.

Paul FAURY

Je souhaite revenir sur le contexte de 1936, qui serait un contexte de désyndicalisation. Ma génération a pourtant toujours considéré que ce processus avait commencé dans les années 1970-1980. Dans le cadre de l'écriture de mon ouvrage, j'ai par ailleurs constaté que le taux de syndicalisation est très fort dans les années 1890-1910, dans la région du Sud concernée. 90 à 95 % des ouvriers sont syndiqués à ce moment. L'un des points de revendication des syndicats est d'ailleurs d'imposer au patronat de n'embaucher que des ouvriers syndiqués.

En ce qui concerne le cadre de mon étude, les accords collectifs d'avant 1914 sont pour l'essentiel des accords de fin de conflit. Ils traitent essentiellement des salaires.

Je souhaite signaler qu'à Mazamet, nous avons assez tôt l'idée que lorsqu'un problème particulier surgit dans la profession, les acteurs sont d'accord pour mettre en place une commission paritaire locale.

Laure MACHU

Sur la période qui a précédé le Front Populaire, nous notons une décline des effectifs. Ce constat peut être nuancé en fonction des endroits. Dans certaines places fortes, il est possible que les syndicats restent actifs. Nous avons toutefois assez peu d'éléments sur cette période. Il a aussi été dit que le nombre de conflits était moins élevé. La statistique des grèves est bien moins performante dans l'Entre-deux-guerres, et particulièrement dans les années 1930. La conflictualité se maintient pourtant. Une thèse est en train d'être faite sur le sujet.

Vincent VIET

Je pense que nous nous sommes mal exprimés. Les effectifs décroissent dans les années 1920. Avec la dynamique du Front Populaire, nous observons un gonflement massif des syndicats. La réunification syndicale y joue pour beaucoup.

Laure MACHU

Il existe des dynamiques de rapprochement entre les chrétiens, les unitaires et la CGT, notamment en 1935, à Saint-Etienne.

Vincent VIET

Les grèves engendrent un mouvement de syndicalisation.

Bernard LAURENCON

Je vous remercie. D'autres questions ?

Guillaume SCHNAPPER

L'Association des Auditeurs a organisé dernièrement un webinaire sur le salaire minimum européen et a organisé un voyage d'études au Danemark, au cours duquel nous avons pu rencontrer les partenaires sociaux. Ils se montrent extrêmement attachés à la notion d'autonomie des partenaires sociaux, en refusant l'intervention de l'État dans les relations sociales entre employeurs et salariés. Cette notion était également connue en Allemagne. Elle s'est toutefois affaiblie avec la baisse du taux de syndicalisation. Les syndicats allemands sont ainsi devenus plus favorables à l'introduction d'un salaire minimum.



Guillaume Schnapper

Les pays nordiques se méfient de l'intervention de l'État dans les relations entre les partenaires sociaux. Cette notion d'autonomie est fort peu connue en France.

Quel est votre avis sur ce point ?

Vincent VIET

Je n'ai pas véritablement d'avis. Ce que vous dites à propos de l'Allemagne est très intéressant. J'ai vu passer dans *Le Monde* un article sur les pouvoirs publics qui veulent associer les organisations syndicales à la lutte contre l'inflation en Allemagne. Il s'agit d'une intrusion des pouvoirs publics dans un domaine qui, jusque-là, devait leur échapper.

En ce qui concerne la France, je pense que la doctrine de l'abstention des pouvoirs publics dans les relations professionnelles a persisté durant très longtemps. Sous le Front Populaire, je crois qu'elle n'a pas disparu. L'idée serait que les partenaires sociaux parviennent à se mettre d'accord sans l'intervention des pouvoirs publics. L'État veut bien avoir à intervenir, mais pour ne plus avoir à intervenir.

Laure MACHU

Je me méfie des arguments culturels, tels que la « culture de la négociation », « de tout temps », etc. Il n'existe pas d'invariant historique. L'Allemagne a en effet fait une loi sur le salaire minimum. Les cultures peuvent ainsi changer.

Je pense par ailleurs que s'il existe des modèles nationaux, il est toujours important de combiner l'analyse à une réflexion économique et sociale. Si la négociation collective tend à être moins développée en France, les variations selon les secteurs se retrouvent en Allemagne et en France.

La convention collective a, avant toute chose, une fonction économique et sociale. La loi sur le salaire minimum est ainsi prise pour répondre à l'émergence de nouveaux secteurs dans lesquels il existe peu de syndicats.

Il est enfin nécessaire de prendre en compte l'attitude de l'État. Les outils juridiques ignorent le rôle des syndicats et ne s'attachent pas à conforter leurs capacités de régulation. Pour analyser correctement les données, il est par conséquent important de chercher autant du côté de la pensée juridique que de la culture des représentants de l'État et de la pratique sur le terrain. En France, il existe une coupure entre les universitaires et les praticiens du droit, contrairement à l'Allemagne.

Bernard LAURENCON

Je vous remercie. D'autres questions ?

Alain LE POUPON

Je souhaite apporter un éclairage sur la présence de l'État dans toutes les phases de la négociation outre-mer. La demande existe, qu'elle soit patronale ou syndicale. La présence de l'État se traduit dans un premier temps par celle du corps de l'Inspection du travail. Le Directeur du travail est souvent directement sollicité. Les attentes en matière d'intervention de l'État s'expliquent par la recherche d'un apaisement social sur ces territoires. Au contraire, en métropole, l'intervention de l'État est peu présente.



Alain Le Poupon

Bernard LAURENCON

Je vous remercie. D'autres questions ?

Gérard DELAFOSSE

Pourriez-vous, l'un ou l'autre, nous dire si l'activité ou les idées du Bureau international du travail (BIT),-qui promouvait dans l'Entre-deux-guerres des relations contractuelles apaisées ont imprégné le ministère du Travail ? La pratique conventionnelle est-elle purement autochtone, indigène ?

Vincent VIET

Oui, je pense que si un directeur du travail avait des liens avec le BIT, les idées ont pu imprégner le ministère. Il suffit de consulter la *Revue internationale du travail* pour s'apercevoir que de nombreux articles sont consacrés aux conventions collectives et aux relations industrielles. Je pense que la France était en retard sur l'organisation des relations professionnelles.

L'impact du BIT sur la politique française est évident. Justin Godart, ministre d'un grand ministère des affaires sociales de 1924 à 1930, a affirmé en prenant ses fonctions qu'il appliquerait la politique de l'organisation internationale du travail. La continuité entre Jean-Baptiste Lebas et Justin Godart me semble évidente. Ils considèrent en effet qu'il est important de s'aligner sur les standards internationaux du BIT.

Laure MACHU

Dans l'Entre-deux-guerres, aucune convention ou recommandation n'est prise par le BIT en matière de droit syndical et de négociations collectives.

Vincent VIET

Paradoxalement.

Laure MACHU

L'action du BIT dans l'Entre-deux-guerres concerne surtout la santé. Des études sont publiées dans la *Revue internationale du travail*. Pierre Laroque les consulte. Entre 1948 et 1951, des conventions sur le droit syndical et une recommandation sur la convention collective sont prises. Cette dernière est conçue par un personnel formé au droit allemand. Au fur et à mesure que les Américains investissent l'organisation, elle évolue vers une promotion de la négociation collective, mais comme une technique de gestion des rapports sociaux dans l'entreprise. La négociation collective devient gestionnaire.

Vincent VIET

Il serait peut-être pertinent de faire une distinction opératoire entre les relations professionnelles et les relations industrielles. Les premières peuvent exister au sein d'une entreprise, d'un groupe. En revanche, les relations industrielles visent très clairement l'organisation des rapports entre l'État et les organisations syndicales, patronales et ouvrières.

Laure MACHU

Lorsque les Américains parlent d'*industrial relations*, il ne s'agit pas de ce type de rapports. Il est davantage question des relations entre patrons et ouvriers, et au sein de l'entreprise. Le terme de « relations industrielles » est avant tout anglo-saxon, et notamment américain. Or, la négociation collective en Amérique est surtout une négociation d'entreprise.

Vincent VIET

Il existe une réelle ambiguïté.

Pierre GARCIA

À la fin des années 1920, le syndicalisme américain est renouvelé. Le droit de la négociation se développe. Existe-t-il une influence sur les leaders syndicaux de l'époque, en France ? Cette question est-elle connue et traitée ?

Laure MACHU

Ils en parlent. Ils s'y intéressent. Lorsque Pierre Laroque présente par exemple son rapport au CNE, il commence par un exposé sur les législations étrangères. Il serait toutefois inexact de dire que ces éléments influencent la construction du droit du travail en France. Il s'agit surtout de logiques autochtones. Je n'ai pas vu de traces d'influence dans les archives.

Bernard LAURENCON

Je vous remercie. D'autres questions ?

Hugues GOURDIN-BERTIN

Dans la présentation du contexte, vous avez fait état d'un nouvel équilibre dans les années 1930 où la production et le salariat agricoles gardent une place importante. Vous n'en avez pas parlé. Avez-vous manqué de sources ? L'état des structures administratives ne permet pas d'identifier un rôle particulier dans le secteur d'un monde qui se veut autonome.

Vincent VIET

Cette absence de mention ne s'explique pas par un manque de sources, mais plutôt par mon incompetence en la matière ! La négociation dans le secteur de l'agriculture existait. De quelle manière était-elle organisée ? Je l'ignore.

Laure MACHU

Les agriculteurs sont frappés de plein fouet par la diminution des prix. L'une des principales mesures du Front Populaire est d'ailleurs la création de l'ONIB (office national interprofessionnel du blé). Il s'agit d'une forme de régulation des prix du marché agricole. Je suis presque sûre que des conventions collectives sont conclues pour le secteur agricole. Je ne les ai toutefois pas étudiées.

Au moment de la loi sur les assurances sociales, le secteur agricole est soumis à un régime d'exception, comme souvent. Je précise, au passage, que le monde agricole est en grande partie un monde de femmes.

Bernard LAURENCON

Je vous remercie. D'autres questions ?

Vincent RUPRICH ROBERT

Au-delà de la procédure d'extension, aviez-vous déjà noté l'existence de la notion d'élargissement des procédures ? Si oui, dans quelle mesure était-elle appliquée ?

Laure MACHU

Qu'entendez-vous par « élargissement » ?

Vincent RUPRICH ROBERT

Était-il possible d'élargir une convention au niveau territorial ?

Laure MACHU

Le mécanisme de la législation contractuelle est une forme de procédure d'extension. L'idée est qu'un accord collectif devienne un règlement d'administration publique. Je ne vois rien d'autre. Personne ne s'occupe d'étendre les conventions collectives avant 1936.

Bernard LAURENCON

Nous reprendrons à 14 heures 15. Un film portant sur les grèves de 1936 vous sera présenté. Lionel de Taillac interviendra ensuite à 14 heures 30 sur « Le rôle des Inspecteurs du travail sous le Front Populaire ».

FILM SUR LES GRÈVES ET LES OCCUPATIONS EN 1936

Ciné Archives – Collectif Ciné Liberté

En juin 1936, des millions d'hommes et de femmes, durement atteints par la misère et la crise, quittent le travail.

Les patrons sont étonnés de ce qui leur arrive. Ils contemplent leurs ouvriers avec surprise. Ces derniers écoutent leurs délégués syndicaux.

Les lieux d'habitation sont rebaptisés avec des noms familiers : place Jean Jaurès, avenue Léon Blum, square Marcel Cachin, etc.

Quant à ceux qui ont refusé leur solidarité à leurs camarades, leur attitude est stigmatisée en termes parfois très vifs.

Les problèmes de la nourriture sont résolus par la solidarité des organisations et des municipalités ouvrières. La corvée de patate, la propreté, l'heure de la distribution, chacun sa part.

Dans les ateliers transformés en réfectoires, des banquets de centaines de couverts sont organisés. Les individualistes mangent en famille sous leur tente, poétiquement planquée dans une cour d'usine.

Un estomac rempli et une conscience satisfaite invitent au sommeil réparateur. Le problème du couchage est rapidement résolu par les hommes qui, seuls, occuperont les usines pendant la guerre. Certains se sont confectionné des hamacs avec des couvertures. Le réveil se fait sous le signe de la bonne humeur.

Les distractions et les jeux (rondes, saut à la corde ou basket-ball) alternent avec les différentes corvées d'entretien et de cuisine. Ailleurs, la java, au son de l'accordéon, entraîne les couples grévistes.

Plus de mille artistes professionnels sont venus apporter aux grévistes de la région parisienne, par l'intermédiaire de la Maison de la culture, leur solidarité et leurs talents.

Le cortège de la Rosière de Nanterre visite les entreprises.

Ailleurs, nous avons la bonne fortune de trouver le mariage de deux grévistes à qui toute une usine a réservé une fête magnifique.

À d'autres endroits, un mannequin qui figure les 48 heures est livré aux flammes. Les bourreaux semblent féroces. La guillotine s'exerce à son tour. Les funérailles imposantes du capital se déroulent en grande pompe. Les corps sont précipités du haut du pont des usines Renault dans le fleuve jusqu'à la mer, pour y retrouver ses requins.

Victoire ! 8 millions de salariés obtiennent satisfaction. La Confédération générale du travail, cette union départementale et régionale va diriger le mouvement, conduire les grèves, orienter les revendications jusqu'à la victoire définitive concrétisée dans les accords Matignon.

La CGT est passée en trois mois d'un million d'adhérents à plus de cinq millions de syndiqués. Dans l'ordre, la discipline et avec l'aide du gouvernement du Front Populaire, elle a apporté à la classe ouvrière de notre pays des avantages considérables : semaine de 40 heures, congés payés, réajustement des salaires, délégués syndicaux, conventions collectives, etc. C'est la victoire du travail organisé contre l'anarchie et la misère, la possibilité pour des millions de travailleurs de vivre mieux, de se développer et de s'instruire dans une France unie et libre. Victoire !

À l'usine de « Cinéma-Tirage L. Maurice » de Gennevilliers, un joyeux cortège conduit la sortie des grévistes. Et d'autres cortèges encore... Un capital malade est porté sur une civière. Des défilés spontanés se forment à travers les rues au son des fanfares. Pancartes, bannières, drapeaux et poings tendus ! Ils marchent avec la victoire dans leur cœur. Tous unis ils sont et resteront. Des portraits de Pierre Cot, Maurice Thorez, Henri Barbusse, Léon Blum... tous unis, ils défilent avec les pancartes de la victoire. Ils se forment des cortèges immenses qu'acclame la foule. Tous unis, ils tiendront les promesses qu'ils ont faites à chacun de tenir la sienne.

Bernard LAURENCON

Après ce film très évocateur, laissons la parole à Lionel de Taillac, qui va nous parler du rôle des inspecteurs et des inspectrices du travail durant cette période particulière du Front Populaire.

L'ACTION DE MEDIATION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL SOUS LE FRONT POPULAIRE

Lionel de Taillac
Ancien directeur du travail

Nous avons souhaité vous permettre de visionner ce film, afin de nous plonger dans l'ambiance. Les lieux me parlent. J'ai été en effet Inspecteur du travail à Boulogne-Billancourt dans les années 80. Nous y voyons la joie, les luttes, les victoires de la classe ouvrière qui ouvrent enfin des perspectives. Nous percevons le sens du mouvement. Pour reprendre les mots d'un historien célèbre, en juin 1936 : « *Le prolétariat industriel entre dans l'histoire de France.* »

Si le film passe sous silence les origines de cette situation, les exposés de Vincent Viet et de Laure Machu les ont bien éclairées. La question de la situation internationale n'y est pas non plus abordée. Elle pèse pourtant sur la France à cette époque. L'Allemagne a envahi la Rhénanie en mars, l'Ethiopie a été conquise par les armées de Mussolini début mai. Bientôt se profile le *Pronunciamento* de Franco, alors au Maroc.

Les Inspecteurs du travail connaissent bien ce monde de l'industrie qu'ils sillonnent depuis 1892, date de la création du service d'État de l'Inspection du travail.

Quelle était cette Inspection du travail en 1936 ? Il s'agit d'un petit service, bien modeste, composé d'inspecteurs départementaux. Ils sont regroupés dans des circonscriptions, des régions, dirigées par un inspecteur divisionnaire. Ils sont cent soixante-quatre inspecteurs départementaux sur toute la France et onze inspecteurs divisionnaires.

Un inspecteur du travail peut couvrir tout un département à lui seul. Il arrive même parfois qu'il prenne en charge deux départements, voire davantage. Les Inspecteurs du travail s'occupent principalement des conditions de travail, du contrôle de la législation, de la sécurité et de l'hygiène du travail.

Leurs moyens sont dérisoires. Sauf exception, ils ne disposent pas, sauf exception, de secrétariat ni de local et n'ont pas de bureau. Ce dernier est souvent situé à leur domicile. La plupart peinent à se faire rembourser les frais de déplacement. Malgré tout, le service de l'Inspection du travail compte. Ils ont un esprit républicain. Ils sont présents dans les entreprises. Ils font en effet entre cent vingt et cent trente visites par mois.



Lionel de Taillac

Le corps est principalement composé d'anciens ingénieurs, ouvriers ou instituteurs.

Ce corps étend sa compétence. Au départ, il se concentre sur l'industrie. En 1900, il couvre le commerce, et bientôt les services. Depuis 1900, Alexandre Millerand, ministre de l'Industrie, leur demande de traiter les plaintes des ouvriers, de s'adresser aux syndicats et de tenir des conférences sur les lois sociales. Les inspecteurs sont ravis de ces nouvelles attributions. Certains sont experts en sécurité du travail.

Le service du travail est dirigé par Charles Picquenard, qui intervient de plus en plus dans le domaine des relations du travail. Durant la Première Guerre mondiale, il négociait les salaires. Les usines d'armement ne devaient pas s'arrêter. Après l'armistice, en 1919-1920, les inspecteurs aident à mettre en place la loi sur la journée de 8 heures et les premières conventions collectives de branches. Ils sont par ailleurs de plus en plus médiateurs dans le cadre des conflits du travail. En 1927, ils interviennent sur 18 % des conflits recensés par le ministère.

En 1935, le service du travail doit se charger en outre de la main-d'œuvre. Les inspecteurs sont devenus de véritables « voltigeurs », pour reprendre le terme employé dans le titre de l'ouvrage de Vincent Viet.

En mai et juin 1936, les inspecteurs sont amenés à faire de la haute voltige en devenant des médiateurs de conflits collectifs. Durant plus de deux ans, ils délaissent les conditions de travail, afin de se consacrer à cette tâche de médiation. Ils doivent tenter de rapprocher les deux parties, pour aboutir à un compromis.

Ils n'interviennent pas uniquement dans les grèves, mais dans toutes sortes de situations conflictuelles. Ils jouent un rôle également dans la négociation de conventions collectives. Qu'est-ce que ces nouvelles attributions ont changé dans leur métier ?

L'étude est cadrée dans le temps. Elle commence à l'arrivée de Léon Blum au pouvoir en juin 1936 et se termine lors de la chute du deuxième gouvernement de Léon Blum, en avril 1938. Lorsqu'Edouard Daladier prend le pouvoir, la configuration change. Le gouvernement est composé de radicaux, de centristes et de personnes de droite. Il n'est plus possible de parler de Front Populaire.

J'ai trouvé l'essentiel de mes sources aux archives nationales, principalement des dossiers individuels d'inspecteurs du travail en poste au cours de cette période. J'en ai recensé soixante-trois. Tous n'ont pas exercé leurs fonctions durant la totalité des deux années étudiées. Les sources principales sont par conséquent des rapports annuels d'activité, avec des annotations des inspecteurs divisionnaires, ainsi que les actes de carrière.

Pour mieux comprendre la mutation qui s'opère, je distingue deux temps :

- une mutation soudaine : dans les premières semaines du Front Populaire, la mutation de l'Inspection du travail se fait de façon très improvisée ;
- une médiation institutionnalisée : progressivement, l'action de médiation des inspecteurs s'inscrit dans une organisation d'État. Elle s'institutionnalise.

La période de juin à décembre 1936 est très agitée sur le plan social. La confusion est générale. Le patronat est sidéré, l'État est dépassé. Le mouvement surprend tout le monde. L'État reste néanmoins l'élément de stabilité de la société. Il va tenter de mettre un peu d'ordre, notamment par l'accord Matignon du 8 juin.

Le ministre du travail en Jean-Baptiste Lebas sort une première instruction datée du 11 juin. Elle est adressée aux préfets, avec copie aux inspecteurs du travail. Trois demandes sont formulées :

- faire conclure en priorité des accords de salaire ;

- s'engager dans la négociation de contrats collectifs ou de conventions collectives de branches ;
- poursuivre l'action médiatrice, n'intervenir qu'à la demande des organisations professionnelles et syndicales.

Il demande par ailleurs à ce que les inspecteurs se concertent avec les préfets.

Sur le terrain, les préfets et les inspecteurs du travail n'ont pas attendu les consignes de leur ministre. Dès le mois de mai, François Aubin, inspecteur du travail à Lyon parvient à faire signer un accord dans le secteur de la soierie artificielle du sud-est. Quelques jours après, il fait de même pour un conflit dans une entreprise de bâtiment. Quelques kilomètres plus loin, à Nancy, un autre inspecteur met fin à une grève dans le textile. Très vite toute l'Inspection du travail se met progressivement à la résolution des conflits, à mesure que ces derniers arrivent dans leur département. Les grèves se propagent comme des virus. Certains départements sont touchés avant les autres. Le prolétariat fait la queue dans les bureaux de l'Inspection, comme en témoigne l'inspecteur divisionnaire de Marseille.

Les grands départements sont mobilisés rapidement, notamment dans le Nord ou le Rhône. Les inspecteurs sont souvent expérimentés et ont entre quinze et trente ans d'ancienneté. Jules Lallemand à Rennes fait signer trente-trois accords de fin de conflit entre le 18 juin et la fin du mois de septembre. Charles Fleury intervient dans dix-neuf conflits en Bretagne entre le 8 juin et le 19 août.

Il en est de même en milieu rural. Marcel Bordarier, inspecteur à Millau, met fin à plusieurs conflits dans l'Aveyron et le Cantal. Simone Jardin à Lille est très active également. De jeunes inspecteurs montent aussi au front. Les défections d'inspecteurs du travail sont d'ailleurs peu nombreuses.

Deux inspectrices du travail parisiennes en fin de carrière témoignent de leur fatigue et de leurs problèmes de santé sans noter le moindre conflit dans leurs activités.

Que font les inspecteurs du travail lorsqu'ils se mobilisent ? Ils apportent des réponses multiformes. L'essentiel réside dans un travail pédagogique. Ils expliquent les nouveaux droits, les nouvelles lois. Ils répondent à toutes les questions pratiques en lien avec les textes, comme sur les salaires et les congés payés.

La mise en place des élections des délégués est une chose nouvelle en juin 1936.

Les inspecteurs expliquent aux patrons et aux ouvriers comment faire. Il faut parfois traduire les revendications des ouvriers, qui ne sont pas toujours claires. Il est également nécessaire de convaincre le patron de discuter avec les ouvriers.

Le plus souvent, il s'agit d'entreprises sans tradition syndicale, de taille moyenne.

Ils cherchent déjà à concilier, à favoriser un rapprochement entre les deux parties. Les inspecteurs du Nord utilisent à ce sujet l'expression d'« intervention par anticipation ». Ils en font autant que de médiation à l'occasion de conflits avec grèves. Ils essaient ainsi d'éviter l'arrêt de travail. Des accords sont conclus par écrit ou à l'oral. Dans ce dernier cas, la présence de l'inspecteur suffit à donner de la valeur à l'accord.

Commencent ici et là des négociations de conventions collectives de branches locales. Au cours de l'été, leur nombre est néanmoins encore limité. Un inspecteur de Cambrai témoigne de la surcharge de travail.

Il est important de sortir de cette improvisation et de canaliser toutes ces vagues qui traversent le pays. Nous observons des initiatives locales du terrain, des départements, tandis que des impulsions centrales viennent des autorités ministérielles. Les deux s'imbriquent et se complètent.

Quelle organisation l'État tente-t-il de mettre en place ?

Le texte de base est la deuxième instruction de Jean-Baptiste Lebas du 23 juin 1936. Trois idées en ressortent.

- L'action médiatrice doit être décentralisée, car, le ministre ne pouvant pas régler à son niveau tous les conflits, ils doivent être gérés localement.
- Les préfets doivent conserver la haute direction de l'action conciliatrice : Ils doivent charger de cette tâche leurs collaborateurs, donc, les inspecteurs du travail.
- La priorité doit être donnée à la conciliation : Il est important de mettre les parties d'accord, sans rechercher d'arbitrage.

Cette circulaire est importante, car elle fixe le cadre de l'action territoriale.

Dans les départements, les préfets sont aux commandes. Les inspecteurs deviennent de fait leurs auxiliaires sur les conflits du travail, encore plus qu'auparavant. Depuis le milieu du XIX^e siècle, les préfets s'exercent à la médiation, notamment dans le Nord et ne se contentent pas d'envoyer les forces de l'ordre pour mettre un terme aux conflits.

Début juin 1936, Léon Blum et Roger Salengro, son ministre de l'Intérieur, demandent aux préfets de ne pas recourir aux forces de l'ordre. Bien que le patronat le prenne mal, le gouvernement tient bon jusqu'en octobre.

Les préfets et les inspecteurs ont besoin les uns des autres. Les inspecteurs connaissent le monde du travail et ont acquis un certain savoir-faire dans le domaine de la médiation. Les préfets, quant à eux, apportent aux inspecteurs la légitimité de l'État face aux employeurs et aux syndicats ainsi qu'un appui en cas de difficulté. Lorsqu'une négociation est bloquée, les inspecteurs du travail peuvent en effet se faire aider par les préfets. Il arrive que des inspecteurs entament le travail de négociation, avant que le préfet n'assiste à la dernière réunion d'arbitrage final.

Dans certains départements, il existe des binômes préfet-inspecteur. Le préfet du Nord rencontre par exemple tous les jours Paul Grivois, l'inspecteur divisionnaire.

Deux initiatives sont à noter. Dans le Rhône, le préfet, proche des socialistes, met en place une commission de conciliation. Il fait venir les patrons en passant par la Chambre de commerce et la CGT. Les inspecteurs y participent. Entre juin et la fin du mois d'août, cette commission a traité cent vingt-deux dossiers. Dans le Nord, l'inspecteur divisionnaire préside cette commission et organise le travail de ses inspecteurs. Il leur demande de traiter les conflits et de venir présenter les dossiers non-réglés à la commission. Pourquoi ces initiatives ont-elles lieu dans le Nord et dans le Rhône ? Les conflits y sont plus nombreux et il existe une tradition de lutte.

Fort de ces expériences du Rhône et du Nord, le ministre demande à chaque préfet, dans une circulaire du 3 juillet 1936, de monter une commission départementale de conciliation dans chaque département. Les préfets, obéissants, s'exécutent.

Le chantier des conventions collectives de branches s'ouvre à ce moment-là, vers les mois de septembre et octobre 1936. Une circulaire du 17 août portant sur les conventions collectives demande notamment aux préfets de désigner les inspecteurs du travail comme présidents de commissions mixtes.

À Lille, Simone Jardin dit que chaque profession veut sa convention. Elle est à l'origine de cinquante-sept accords et de seize conventions collectives entre septembre et octobre 1936.

Parfois, un membre du corps préfectoral préside la commission mixte. La situation se présente lorsque le département n'a pas d'inspecteur du travail. Au contraire, dans le Var, le préfet est rappelé à l'ordre pour avoir désigné le commissaire de police pour présider la commission mixte du bâtiment. Les inspecteurs sont pourtant les plus à même de tenir ce rôle.

Les liaisons s'établissent entre le niveau territorial et l'administration centrale. Un certain nombre de conflits sont traités par le niveau national. Il s'agit notamment de conflits importants de branche ou d'entreprise. Un conflit très dur dans l'industrie textile secoue le Nord. Les inspecteurs travaillent en local avec les deux parties. Ils montent ensuite à Paris et font signer l'accord à Matignon, en présence des ministres. Il existe par conséquent un véritable partage des tâches.

D'autres conflits sont également pris en charge par l'échelon central. Il s'agit de ceux qui touchent plusieurs départements ou lorsqu'un conflit ne parvient pas à trouver de solution au niveau local. Le niveau central se transforme alors en une sorte d'instance d'appel. Une équipe de trois inspecteurs du travail prend en charge cette tâche de gestion et de règlement des conflits. Eugène Chaillé fait partie de cette équipe.

Eugène Chaillé est âgé de cinquante ans en 1936. Ancien ouvrier tourneur, il a été inspecteur à Pau durant dix ans, à partir de 1919. En 1929, il devient inspecteur à Boulogne-Billancourt. Il est responsable de l'Amicale des inspecteurs du travail qui se transforme en 1924 en syndicat des inspecteurs du travail, affilié à la CGT. Il est membre du comité administratif de la Fédération des fonctionnaires de la CGT. Il se présente aux élections législatives de 1932, sous une étiquette SFIO. Il écrit régulièrement des articles de nature juridique dans le journal « le Populaire » que dirige Léon Blum. Il est franc-maçon et connaît les principaux dirigeants de la gauche et de la CGT. En 1934, Eugène Chaillé est chef adjoint de Ludovic-Oscar Frossard, ministre du Travail. Lorsque le Front Populaire arrive en juin, Jean-Baptiste Lebas remplace Ludovic-Oscar Frossard, mais Eugène Chaillé conserve son poste. Il participe à la négociation de l'accord Matignon et prépare les décrets. Il fait la liaison avec les inspecteurs du travail qu'il connaît bien.

À la fin de l'année 1936, le Front Populaire entre dans une nouvelle phase. L'Inspection du travail a pris son virage. Elle ne s'occupe presque plus des conditions de travail. La situation du pays s'aggrave : dévaluation trop tardive, l'extrême droite gagne du terrain, les forces du Front Populaire se divisent, etc. La guerre d'Espagne ébranle également l'Europe. Sur le plan social, les conflits persistent et deviennent plus durs. Le patronat veut sa revanche. Il n'hésite pas à licencier, refuse de négocier, se retire des négociations sur la conciliation et l'arbitrage. De leur côté, les ouvriers s'accrochent à leurs acquis. Pour eux, seule la lutte paie. Ils se montrent par conséquent très combatifs. Des collectifs s'organisent au sein du monde ouvrier. De nouveaux syndicats apparaissent. Ils font concurrence à la CGT. À partir du mois d'octobre 1936, l'État n'hésite plus à recourir aux forces de l'ordre. Léon Blum proclame la pause sociale en février 1937.

Le gouvernement Blum n'a plus le choix. Il doit résoudre le problème social. Pour atteindre cet objectif, il est nécessaire de mettre en place des procédures, des règles, des institutions qui regroupent patrons, syndicats et ouvriers. Le but est double : éteindre les grèves qui polluent l'ambiance du pays et trouver de nouveaux modes de relations professionnelles. Il est essentiel de changer les rapports sociaux et d'instaurer des lieux de confrontation pour viser des compromis. Le passage obligé est désormais la convention collective de branche. Sur ces deux champs, le règlement des conflits et la mise en place d'un dispositif conventionnel, l'Inspection du travail joue son rôle.

De quel rôle s'agit-il ?

Que fait l'Inspection du travail pour le règlement des conflits ? La loi du 31 décembre se met en place. L'Inspection du travail est présente durant la phase de conciliation, mais pratiquement pas dans la phase d'arbitrage. En ce qui concerne la phase de conciliation, les inspecteurs du travail viennent en appui des

préfets. Ils interviennent sur deux points : d'une part, dans les commissions départementales de conciliation, et d'autre part, continuent à faire des médiations directes de conflit.

La loi rend désormais obligatoires les commissions départementales de conciliation. Les inspecteurs en sont membres de droit. Les préfets président souvent les commissions. Les inspecteurs les assistent dans leur tâche selon des formes très variables en fonction des départements. Souvent, le préfet s'appuie sur un ou plusieurs inspecteurs expérimentés. Dans le Rhône, les inspecteurs sont nombreux et assistent à tour de rôle aux réunions. La tâche est plus compliquée en milieu rural, notamment dans les Landes.

À Paris, Edouard Lambert, qui a la confiance du préfet, préside la commission. Cette dernière comprend treize patrons et treize syndicalistes. Edouard Lambert se fait aider ou remplacer par des collègues inspecteurs.

Dans certains départements, comme dans le Maine-et-Loire, le préfet monte une sous-commission sur les salaires. Au Havre, le préfet monte une sous-commission « bassin d'emploi du Havre ».

En quoi consistent les fonctions des inspecteurs du travail dans ces commissions ? Ils ont principalement deux tâches :

- participer au fonctionnement, à l'organisation de ces commissions : fixer l'ordre du jour, convoquer les employeurs et les syndicats, rédiger les comptes rendus, établir des tableaux de suivi, présenter des dossiers, etc. ;
- aider à la solution par compromis.

Le rôle va parfois au-delà. Dans la Seine-et-Marne, l'inspecteur est chargé par le préfet de réaliser une enquête sur les salaires effectifs dans les entreprises du bassin d'emploi. Cette enquête effectuée, il parvient à faire signer un accord dans une briqueterie. L'employeur accepte en effet de s'aligner sur les niveaux de salaires de la profession de ce bassin d'emploi.

La tâche n'est pas toujours simple pour les inspecteurs du travail. Les patrons doivent être convaincus de l'intérêt d'assister à ces réunions. Aucune sanction n'existe. Le préfet de la Seine reconnaît que les inspecteurs font beaucoup d'efforts pour que les deux parties se parlent. Les représentants du patronat à la commission n'aident pas les inspecteurs du travail. Ils défendent souvent l'employeur qui refuse de conclure un accord.

Des conseils juridiques sont de plus en plus présents dans certaines commissions, notamment à Paris. Les inspecteurs du travail sont excédés, car les avocats des entreprises font traîner les procédures et les délais. Les employeurs gagnent du temps.

De son côté, la CGT n'y met pas toujours du sien. Elle ne joue pas systématiquement le jeu de la conciliation et privilégie parfois l'arbitrage.

Malgré toutes ces difficultés, le résultat des commissions reste assez appréciable. À Paris, la commission traite par exemple plus de mille conflits entre janvier et fin septembre 1937. Dans le Nord, les inspecteurs présentent sept cent trente-cinq rapports sur les trois départements au cours de l'année 1937. Dans le Rhône, ils tiennent quatre cent vingt réunions entre janvier 1937 et mars 1938.

Sur 9 631 conflits recensés par les préfets.

- 27 % trouvent une solution au niveau d'une commission départementale de conciliation.
- 30 % se règlent par une autre voie de conciliation professionnelle ou interprofessionnelle.

- 35 % sont solutionnés en dehors des procédures légales.

Un résultat de 27 % est plutôt bon.

Les inspecteurs du travail ont une deuxième fonction. Ils continuent en effet à intervenir sur une partie des conflits qui ne passent pas en commission. Ils assurent d'abord une sorte de régulation sociale quotidienne. Pour l'année 1937, Gilberte Lesprit, à Tourcoing, fait état d'une « atmosphère d'incessantes réclamations, une poussière de petits différends ». Elle tente de les régler soit en aiguillant les deux parties et en les incitant à discuter entre elles, sans grève, soit en essayant de concilier les points de vue. Sa collègue, Simone Jardin, confirme cette ambiance.

Les organisations professionnelles et ouvrières ont pris l'habitude au cours des grèves, puis de l'élaboration des conventions collectives, de solliciter avis et conseils. Elles font appel à l'Inspection dès qu'elles perçoivent un risque de conflit. L'intervention de l'inspecteur du travail permet de créer une atmosphère de confiance réciproque, propre à faciliter dans l'avenir une bonne relation entre patron et ouvriers.

Les inspecteurs interviennent aussi sur des conflits d'une plus grosse importance. En 1937, Henri Gaudiot, à Nancy, règle des différends dans, une cartonnerie, trois fourneaux, une fonderie, trois brasseries, une marbrerie, des tuileries et un magasin. Pour le seul mois de janvier 1938, il obtient un accord dans plusieurs établissements de la métallurgie, de l'ameublement, de l'industrie du bois, des moulins et huileries, des laminoirs et des usines. Au vu de sa grande compétence, l'inspecteur divisionnaire lui demande d'apporter son appui à des collègues de sections voisines, notamment sur des établissements Peugeot-Sochaux.

Les inspecteurs ont également à régler des problèmes de mise en place de délégués du personnel. Des conflits de pouvoir existent entre délégués élus. Dans certaines entreprises, lorsque certains claquent du doigt, les ouvriers arrêtent de travailler. Les contremaîtres n'en peuvent plus.

Les conflits sur la question des heures supplémentaires se multiplient, notamment dans la métallurgie. Dans un certain nombre de dossiers, les inspecteurs interviennent. Pierre Pouillot, le nouvel inspecteur divisionnaire de région parisienne, rencontre les patrons et la CGT de la métallurgie. Déjà se pose la question de la main-d'œuvre liée aux heures supplémentaires et du rôle du service public pour la mobiliser. La décision dispose que si le service public de placement peut le faire, les heures supplémentaires seront alors réduites d'autant.

Jean Cassou, jeune inspecteur venant d'être affecté à Tarbes en novembre 1937, témoigne du fait que le nombre de grèves dans le pays est impressionnant. En novembre 1937, il indique que 18 000 grévistes étaient par exemple présents sur la place de Tarbes. Ils occupaient l'usine et venaient entourer chaque soir la préfecture en huant le préfet. Il a passé de longues nuits à tisser des liens et à gagner une confiance lui permettant de jouer le médiateur.

Très présents pour régler les conflits du travail, les inspecteurs du travail jouent également un rôle dans la construction d'un dispositif conventionnel de branche. Les inspecteurs du travail ne sont pas que des présidents de commissions mixtes que la plupart des inspecteurs de région parisienne président.

En parlant des inspecteurs du travail, Jean Cassou dira qu'ils sont des « pilotes de l'édification des contrats collectifs. Ils interviennent tout au long du processus, d'abord pour organiser le face à face. Leur première tâche est de mettre en place le processus de négociation, c'est-à-dire réunir les deux parties et les inviter à échanger. Cette tâche n'est pas évidente. Dans certains cas, l'organisation d'employeurs fait défaut. Dans la métallurgie de l'Allier, les employeurs ne sont par exemple pas organisés au sein du syndicat patronal. Il en

est de même dans la quincaillerie de Marseille. Les salariés demandent une convention collective mais il n'existe pas d'organisation patronale.

Le champ d'application territorial est un autre problème. À quel niveau faut-il négocier ? A l'échelon d'un département ou de deux départements réunis ? Dans le bâtiment de la région parisienne, le patronat souhaite par exemple négocier une convention au seul niveau du département de la Seine. La CGT désire au contraire englober la Seine et l'Oise. Le conflit dure un an. Deux conventions collectives seront finalement signées. Le problème se pose de la même façon dans la soierie du sud-est.

Une autre difficulté concerne le champ professionnel. Le secteur du bois refuse de négocier avec l'ameublement.

Un deuxième type de difficultés consiste à déterminer la représentativité des organisations patronales et syndicales. Les inspecteurs sont très impliqués. Il s'agit en effet pour chaque organisation d'un combat vital qui décidera de leur présence ou non autour de la table de négociation. Les organisations s'opposent et les patrons s'infiltrèrent dans le débat. Les inspecteurs du travail sont chargés, par les ministres ou par les préfets, de réaliser au plus vite des enquêtes de représentativité au cas par cas. En effet, tant que les organisations ne sont pas reconnues, les négociations ne peuvent véritablement commencer.

Ce sujet change la posture de l'inspecteur du travail. En tant que président des commissions mixtes il avait le beau rôle. Il devait rester neutre pour faciliter le compromis. Sur cette question de la représentativité, il doit au contraire prendre parti pour l'une ou l'autre des organisations. Dans le cadre des enquêtes, il essaie de rester néanmoins impartial et d'agir avec méthode. Le nombre d'enquêtes de représentativité se multiplie entre 1937 et 1938.

La troisième fonction de l'inspecteur du travail est la présidence de commissions mixtes. Il doit :

- définir une méthode de travail ;
- assurer la discipline des débats. Il lui revient de décider de donner la parole ou de la refuser à telle ou telle organisation ;
- intervenir par ailleurs en cas de blocage dans les négociations : Il tente de faciliter les échanges, de prendre des initiatives au bon moment, afin de sortir de l'impasse. Il bouscule parfois certains acteurs, les reçoit séparément, stoppe les débats au moment jugé opportun, etc. ;
- Enfin l'inspecteur joue un dernier rôle une fois qu'une convention collective est signée. Les parties lui demandent en effet souvent de continuer à présider la commission mixte ou une commission d'interprétation. Il lui revient de faire appliquer les textes signés : Lorsque des accords ne sont pas respectés, l'inspecteur peut réaliser des contrôles, dresser des procès-verbaux qui seront ensuite transmis au procureur. Il est enfin consulté par le ministère au moment d'une extension. Son avis est pris en compte par le Conseil national économique (CNE).

J'en arrive au terme de notre histoire.

Entre 1936 et 1938, l'Inspection du travail a vécu une bifurcation, a changé de voie. Elle remplit une fonction de médiation que l'État et les acteurs sociaux lui demandent d'assurer. Il revient à cette Inspection médiatrice de bousculer les acteurs tout en respectant leur autonomie, de concilier, de faciliter la négociation sans faire preuve d'autoritarisme.

Cette Inspection correspond à un type d'État plus régulateur que dirigiste. Les inspecteurs ont bien compris ce rôle et l'ont joué. Ils sont remerciés massivement par les syndicalistes, par une partie des employeurs et par des élus. Leur disponibilité et leur efficacité sont appréciées.

Les inspecteurs aiment jouer ce rôle de médiateur et se montrent souvent enthousiastes. Simone Jardin, l'inspectrice lilloise, parle de cette époque comme d'une période héroïque de sa vie professionnelle. Signe de reconnaissance, le législateur accorde en juillet 1937 un renforcement des effectifs d'inspection : cent dix postes d'inspecteur du travail adjoint et le premier poste d'inspecteur général. Le statut des inspecteurs du travail est modifié en janvier 1939, afin de tenir compte de ces changements.

Cette mutation n'est pas uniquement le fait d'agents, d'individus, mais de tout un service, d'un groupe social. La plupart des inspecteurs sont expérimentés. Ils ont entre 30 et 50 ans. Les anciens donnent l'exemple et les plus jeunes entrent immédiatement dans le moule. L'alchimie opère entre les anciens ouvriers et les anciens instituteurs ou ingénieurs. Le groupe est en phase avec les réformes du Front Populaire. Ils adhèrent en masse aux syndicats d'inspecteurs du travail.

Tout s'arrête assez brutalement avec l'échec de la grève du 11 novembre 1938 à l'appel de la GCT. Edouard Daladier et Paul Reynaud imposent les heures supplémentaires. La France se prépare à la guerre, elle doit se réarmer. Les conflits sont terminés. Quatre-vingt mille grévistes sont mis à pied. Dix mille ne sont pas réintégrés. Des sections syndicales complètes s'éteignent.

L'Inspection du travail évolue. Elle quitte son statut de médiatrice et se concentre désormais sur l'emploi. Il s'agit d'un autre métier : heures supplémentaires, main-d'œuvre, contrôle des ressources pour les affecter à l'armement et se préparer à la guerre. Cette situation se poursuit pendant la guerre et mènera au rôle joué dans la Relève en 1942 et 1943.

Le Front Populaire n'aura pas été une parenthèse vite refermée. À la Libération et les années qui suivent, le pays a de nouveau besoin des inspecteurs :

- pour mettre en place les nouveaux CE, les DP, les CHS ;
- pour trouver des solutions de compromis dans les grèves qui recommencent après 1947 ;
- pour négocier les nouvelles conventions collectives de branche au niveau national.

L'Inspection redevient ainsi médiatrice. Durant les Trente Glorieuses, les inspecteurs du travail sont très attachés à cette fonction de médiation. En 1948, quand la CGT-FO se crée, leur syndicat refuse d'adhérer à une confédération et devient un syndicat autonome. Encore en 1967, la neutralité et l'autonomie de l'inspecteur du travail sont défendues.

Depuis, des générations d'inspecteurs et de directeurs interviennent sur des conflits collectifs et président des commissions mixtes.

Sous le Front Populaire, l'Inspection se comporte comme un acteur collectif, comme une institution capable de peser sur son environnement pour le faire évoluer. On peut observer une-concordance entre l'Inspection du travail et son milieu.

Je vous remercie.

Bernard LAURENCON

Je vous remercie pour cette brillante présentation de la situation des inspecteurs sous le Front Populaire. Nous avons tous ressenti la façon dont vivaient nos anciens collègues et les problèmes auxquels ils ont été confrontés durant cette période de renouveau social.

JEAN CAVAILLÉ, INSPECTEUR DIVISIONNAIRE DU TRAVAIL SOUS LE FRONT POPULAIRE

Paul FAURY

Directeur honoraire du travail

Je remercie Monsieur Laurençon et toute son équipe de m'avoir convié à participer à cette journée.

Je suis impressionné par ce que je viens d'entendre. Je salue le travail de Lionel de Taillac, qui a su dresser un panorama complet et précis de ce qui se passe sur l'ensemble de la France durant ces deux années.

Mon intervention d'aujourd'hui aura pour objectif d'illustrer les propos de Lionel de Taillac à travers le personnage de mon ouvrage, Jean Cavallé. *L'Affaire du Mal Charbon* traite en effet de la biographie professionnelle de cet inspecteur du travail départemental du Tarn de 1901 à 1918, basé à Castres. Le « mal charbon » désigne l'infection charbonneuse. Ce mal a particulièrement touché la population de Mazamet. Les peaux de mouton importées étaient parfois infectées par le bacille du charbon. Les ouvriers qui manipulaient ces peaux étaient par conséquent contaminés.

Lorsque Jean Cavallé arrive, il ne connaît rien à son métier. Il a exercé pendant six ans la profession de professeur de lettres dans un lycée de Toulouse. Il décide de se documenter sur l'infection charbonneuse durant dix ans. Il deviendra par conséquent une sorte de référent en la matière. En 1911, il écrira un ouvrage intitulé *Le charbon professionnel*.

Le dernier chapitre de mon ouvrage porte sur la mobilisation exceptionnelle de l'Inspection du travail pendant ces mois et ces deux années du Front Populaire.

En 1936, Jean Cavallé a soixante-cinq ans. C'est l'âge de départ à la retraite des inspecteurs du travail de l'époque. Il doit prendre la sienne au mois d'août 1936.

Jean Cavallé est inspecteur divisionnaire à Bordeaux depuis 1921. Depuis 1931, il travaille avec le même préfet, André Bouffard. Ce dernier est engagé. Il s'intéresse aux affaires économiques et sociales de l'époque. Durant les cinq années qui séparent 1931 de 1936, des liens professionnels et des liens d'amitié se créent entre le préfet et Jean Cavallé.

Le principal souci des préfets est le maintien de l'ordre public. Dans le contexte de déferlante de grèves, ils se demandent de quelle façon ils vont pouvoir contrôler la situation et se tournent alors vers l'Inspection du travail.

Malgré la maladie de Parkinson dont il est atteint, Jean Cavallé continue à exercer.



Paul Faury

Il se déplace avec une canne. Il est désireux de partir à la retraite mais le préfet le convainc de rester à ses côtés durant cette période agitée. Il accepte donc de travailler six mois de plus. L'amitié et le sens du devoir expliquent probablement cette décision. Le préfet-ami et le pays ont besoin de ses services. Il pense pouvoir se rendre utile durant ces six mois, en mettant en pratique tout ce qu'il a appris.

Jean Cavaillé est entouré de personnes qui ont entre quarante et cinquante ans. Ils sont entrés à l'Inspection du travail après la Première Guerre mondiale. Durant les six mois, Chardin, inspecteur divisionnaire adjoint, se chargera des affaires courantes, tandis que Jean Cavaillé gèrera les conflits.

La circulaire du 3 juillet 1936 invite à mettre en place des commissions paritaires. Le préfet confie cette tâche à Jean Cavaillé qui prend en main la commission départementale de la Gironde. Il intervient d'abord dans sa composition. Connaissant bien les milieux syndicaux, il formule à l'avance des propositions, afin d'éviter la présence autour de la table de certains profils. Une fois composée, la commission paritaire se réunit une fois par semaine. Jean Cavaillé la préside, mais s'appuie sur les quatre inspecteurs pour la préparation des dossiers. Lors des commissions, les inspecteurs rapportent sur les dossiers, en s'appuyant sur leur connaissance de l'entreprise, et pointent les blocages qu'ils identifient. Les cas présentés en commission sont en effet des cas de conflits qui n'ont pu être réglés en amont.

En six mois, environ deux cents dossiers seront traités par la commission. Seuls sept gros dossiers restent en suspens.

Le préfet Bouffard, se souciant principalement de la suite, n'a qu'une obsession, remplacer Jean Cavaillé qui doit partir le 1^{er} février 1937. Le préfet lui adresse une lettre le 27 janvier dans laquelle il souligne combien leur collaboration de six années lui a été précieuse. Bien des conflits ont été prévenus ou réglés grâce à leurs efforts conjoints. La petite histoire de Jean Cavaillé rejoint ainsi la grande Histoire de l'Inspection. Elles ont été, dans des circonstances exceptionnelles, toutes les deux remarquables.

Jean Cavaillé a pris sa retraite à Pau et a vécu encore une dizaine d'années. Il repose aujourd'hui dans un cimetière de Toulouse. Son tombeau est celui de sa belle-famille.

Je suis heureux d'avoir pu redonner à cet homme une notoriété qu'il mérite grandement.

Je vous remercie.

QUESTIONS DE LA SALLE AUX INTERVENANTS



De gauche à droite, Bernard Laurençon et Vincent Viet.

Bernard LAURENCON

Je vous remercie, Paul Faury, pour cette illustration tout à fait bienvenue du rôle de l'Inspecteur du travail. Nous sommes allés au plus près du travail que Lionel de Taillac, Laure Machu et Vincent Viet nous ont décrit.

Je vous invite désormais à poser des questions sur les interventions de Lionel de Taillac et de Paul Faury.

Avez-vous des questions ?

Vincent VIET

J'ai trouvé les deux interventions absolument passionnantes. Je m'interrogeais sur les attributions des inspecteurs du travail. Nous avons le sentiment qu'ils changent littéralement de métier. Ils prennent le train en marche et appliquent un droit tout à fait inédit. De 1936 à 1946, ils feront très peu d'hygiène et de sécurité. Cette période a-t-elle entraîné une sorte de perte de savoir-faire et de savoirs ? À partir de 1946, les contrôleurs de santé et de sécurité concurrenceront les inspecteurs sur le terrain de l'hygiène et de la sécurité.

Lionel DE TAILLAC

Je te rejoins sur ce constat du changement de métier.

En 1938, les inspecteurs regrettent que les plaintes ne portent que sur la question des quarante heures. Il n'existe plus de plaintes sur la sécurité.

Plus les années passent et plus le nombre de visites chute. Les fonctions se concentrent sur les heures supplémentaires et la main-d'œuvre.

Paul FAURY

Ce n'est pas la première fois que se produit ce phénomène de mutation. En 1914, les inspecteurs du travail changent radicalement de métier. Ils devaient en effet se concentrer sur l'effort national de guerre.

Une circulaire de mai 1918 demande aux inspecteurs de commencer à reprendre leur ancien métier, comme si le service du ministère du Travail était en mesure d'anticiper la fin de la guerre.

Pascal ETIENNE

Lionel, dans ton exposé, tu as très bien montré de quelle façon se passe cette mobilisation collective à l'Inspection du travail. Tu as parlé d'un esprit républicain. Peux-tu, à l'aide des sources, illustrer quels sont les échanges qui ont lieu en interne, notamment dans leur association qui s'est transformée en syndicat ?



Pascal Etienne

Des sessions de formation ont-elles eu lieu ? Des documents ont-ils été produits ? Ou bien chacun a-t-il improvisé de son côté ? En dehors des circulaires, a-t-on noté une tentative de mettre en place des moyens pour l'Inspection ?

Lionel DE TAILLAC

Je n'ai trouvé la trace d'aucun appui organisé pour soutenir les inspecteurs du travail. Mes sources étaient toutefois essentiellement des dossiers individuels. Je n'ai par conséquent pas travaillé sur des notes de service internes de l'inspecteur divisionnaire.

J'ai le sentiment que la transmission de savoir-faire d'agent à agent a dominé. Certains se débrouillent seuls. Des réunions de circonscription réunissaient aussi les inspecteurs départementaux autour de leur divisionnaire. C'est particulièrement vrai dans le Nord.

En ce qui concerne l'esprit républicain, nous devons nous en remettre au travail de Vincent Viet. L'Inspection du travail est liée à la Troisième République naissante. Les inspecteurs font appliquer les lois de la République. La plupart d'entre eux sont par ailleurs d'anciens instituteurs, par conséquent grandement imprégnés de l'esprit républicain. Au début du siècle, les inspecteurs divisionnaires les notent en fonction de leur engagement.

Jacqueline CHATELAIN

Pour intervenir sur autant de terrains, comment les inspecteurs du travail se déplaçaient-ils ?

Laure MACHU

Ma question s'adresse à Lionel de Taillac. Ce qui est écrit dans les dossiers que tu as étudiés l'est-il spontanément ?

Lionel DE TAILLAC

Les appréciations des inspecteurs divisionnaires ont un intérêt historique limité.

Une circulaire demande aux inspecteurs de faire chaque mois un rapport sur les conflits traités. Dans certaines régions, les rapports sont faits. À la fin de l'année, lorsque l'inspecteur rend son rapport d'activité, ils joignent parfois un autre rapport de plusieurs pages. Des tableaux sont parfois présents. Les inspecteurs du Nord distinguent interventions par anticipation et interventions sur des conflits.

Vincent VIET

Pourquoi ces éléments sont-ils joints à leur dossier personnel ? Car leur notation dépendait de ces éléments.

Lionel DE TAILLAC

Ils sont notés sur leur façon de gérer les conflits.

En ce qui concerne leurs déplacements, ils se font essentiellement à pied, en bicyclette ou en train. Peu d'inspecteurs, voire aucun, ne dispose de véhicule personnel.

Fabienne DOROY

Tu as indiqué tout à l'heure que les inspecteurs avaient joué un rôle dans la mise en place des délégués du personnel. Tu as également évoqué l'impact sur les contremaîtres. Je n'ai pas compris s'ils étaient mécontents d'avoir des concurrents élus, ayant une certaine autorité, et s'ils s'étaient positionnés d'une façon particulière.



Fabienne Doroy

Lionel DE TAILLAC

En juin 1936 le patronat a souhaité avoir des délégués du personnel, afin de contrecarrer la CGT. L'enjeu était de savoir qui maîtrisait la classe ouvrière dans l'atelier. Les syndicats se sont battus pour faire élire leurs militants comme délégués.

Les délégués élus entraient souvent en conflit avec l'autorité du contremaître qui ne supportait pas cette autorité syndicale. Certains délégués arrêtaient l'atelier en un claquement de doigts. Chez Renault, à Billancourt, les contremaîtres ont fait grève pour protester contre ces pratiques. Puisque le pouvoir des contremaîtres était remis en cause, les patrons les défendaient.

Le *Statut moderne du travail* abordait en 1938 cette question des droits et des devoirs du délégué du personnel.

Pierre GARCIA

Je reviens sur les méthodes. Nous pouvons penser que les inspecteurs se faisaient passer des trames d'accords. Avez-vous eu l'occasion de comparer des accords collectifs sur la période ?

J'ai une autre question. En 1947, la situation devient de nouveau très conflictuelle. Le ministère du Travail s'est-il posé la question de créer un service dédié à la gestion des conflits collectifs ?

Laure MACHU

Le ministère du Travail envoie au préfet avec communication aux inspecteurs le texte de la métallurgie parisienne. Il s'agit du syndicat patronal le plus puissant. Ils coordonnent ainsi la politique sociale de l'ensemble du patronat français. Je crois qu'ils envoient également la convention de la chimie.

Je pense impensable qu'il existe une formation à la négociation collective. En 1936, négociateur n'est pas théorisé. Les inspecteurs se débrouillent. Ils disposent éventuellement de textes juridiques.

Lionel de TAILLAC

Dans certaines circonscriptions, il existait des réunions périodiques d'inspecteurs du travail. Je pense qu'une formation *de facto* se mettait en place.

Dans le Nord, le service de l'Inspection est solide. Les inspecteurs échangeaient.

Paul FAURY

Plus les cellules comptent peu d'inspecteurs et plus ils se connaissent et échangent entre eux. Rappelons également que le téléphone fonctionne déjà très bien à l'époque.

Lionel de TAILLAC

J'ai travaillé sur les archives nationales et sur les archives du Bureau du ministère de la négociation collective. Il montre les relations qui existaient entre l'administration et les inspecteurs du travail.

J'ai très peu utilisé les archives départementales. Des mines existent sans doute dans les départements, qui mériteraient d'être exploitées.

CLÔTURE

Bernard LAURENÇON

Président de l'Association pour l'étude de l'histoire de l'inspection du travail, AEHIT

Chers amis, nous arrivons au terme de cette riche journée d'étude qui nous a permis de mieux connaître le travail et le rôle de nombreux inspecteurs et inspectrices du travail dans cette période essentielle pour notre Histoire sociale. Ils ont eu un rôle discret, mais très important, avec des effets durables pour les avancées du droit du travail.

Nous avons sollicité le directeur général du travail ainsi que son adjointe pour conclure cette journée. Tous deux n'ont toutefois pas pu se joindre à nous.

Je voudrais ici remercier tous les intervenants, Vincent Viet, Laure Machu, Lionel de Taillac et Paul Faury, qui grâce à leurs recherches, ont pu nous faire revivre les moments les plus emblématiques de cette période.

Je voudrais aussi remercier la DRIEETS d'Ile-de-France, le ministère de la Santé, ses techniciens de la salle, le CHATEFP, sa présidente Agnès Jeannet, son secrétaire général et tous nos collègues, qui ont permis le bon déroulement de cette journée.

Sans oublier vous toutes et vous tous, ici présents et nombreux, passionnés par l'Histoire sociale.

Cette rencontre donnera lieu à une diffusion par le CHATEFP et la DRIEETS Ile-de-France d'un cahier. Nous diffuserons ce texte sur le site www.aehit.fr.

Je vous invite vivement à prendre connaissance à la sortie de la salle du livre de Paul Faury sur *L'Affaire du Mal Charbon*, qui retrace l'épopée de l'inspecteur du travail Jean Cavallé, dont nous avons parlé, confronté à l'infection charbonneuse dans les tanneries du sud-ouest.

Je vous invite également à réserver le livre de Vincent Viet, *Votre travail nous regarde*, grand travail avec les associations Villermé et L611-10, sur la période 1980 à 2020.

Enfin, je vous invite aussi à rejoindre notre association l'AEHIT. Elle a besoin de votre soutien, pour une modeste cotisation de 20 euros. Je vous donne quelques informations sur son activité. Notre association est en train de préparer une grande enquête sur le métier de l'Inspection du travail au moment des lois Auroux, entre 1981 et 1985. Partis d'un questionnaire adressé à deux cent cinquante-quatre anciens agents, nous avons déjà reçu plus de soixante-dix réponses. Si certains l'ont reçu, il n'est pas trop tard pour y répondre. Une synthèse sera présentée en novembre, lors d'une rencontre organisée à Paris par l'Institut national du travail (INT) et la Fondation Jean Jaurès. Elle sera accessible sur notre site Internet.

Nous réfléchissons aux thèmes de nos prochaines rencontres, notamment sur l'Inspection du travail dans les colonies, en Indochine, à partir des travaux de Laure Ginesty.

Enfin nous tiendrons une prochaine assemblée générale de l'Association à la rentrée, n'ayant pu la tenir avant, en raison de la pandémie.

Je vous souhaite un bon retour et une bonne fête de la musique.



Pièce 14117 - 39/43, Quai André Citroën 75709 Paris Cedex 15

Courriel : contact@achit.fr

<https://achit.fr/>

ANNEE 2023

BULLETIN d'ADHESION/RENOUVELLEMENT

NOM :

Prénom :

Adresse :

Code Postal :

Ville :

Courriel :

Tel :

- Désire adhérer / renouveler son adhésion à l'AEHIT et verse la somme de ... €, représentant la cotisation annuelle (cotisation minimale 15 €),

- Souhaite recevoir les brochures suivantes :
 -
 -
 -

et verse la somme de €

Soit au total la somme de€ Réglée par chèque au nom de l'AEHIT

Bulletin + chèque à envoyer à l'adresse de la trésorière de l'AEHIT :

Madame Isabelle Laffont-Faust 16 allée Claude Monet 78160 MARLY le ROI

isabelle.laffont-faust@orange.fr

Vous pouvez aussi commander et régler par HELLOASSO sur le site <https://aehit.fr/>

Par virement IBAN : **FR76 3000 4015 9400 0001 5461 127**

