45.859

RÉPÉTITIONS ÉCRITES
Pour la Préparation de tous les
EXAMENS DE DROIT

1939-1940

349 bis

DIPLOME D'ÉTUDES SUPÉRIEURES

ÉCONOMIE POLITIQUE

REPETITIONS ECRITES

DE

FACULTÉ DE DROIT DE PARIS BIBLIOTHÈQUE

Législation Industrielle

rédigées d'après le Cours et avec l'autorisation

de

M. William OUALID
Professeur à la Faculté de Droit de Paris

DOCTORAT

"LES COURS DE DROIT"
RÉPÉTITIONS ÉCRITES & ORALES
PRÉPARATION A L'EXAMEN ÉCRIT

3, Place de la Sorbonne (au premier)
— PARIS —

BIBLIOTHEQUE CUJAS
D 060 320198 5

Source : BIU Cujas

Source : BIU Cujas

L E G I S L A T I O N I N D U S T R I E L L E

(DOCTORAT)

L E S Q U E S T I O N S S O C I A L E S E T

L A G U E R R E

Introduction

L'ECONOMIE ET LE POTENTIEL DE GUERRE

L'idée de guerre totale

On qualifie volontiers la guerre moderne de guerre totale. L'expression est attribuée au Maréchal Ludendorff qui l'aurait employée pour la première fois et qui l'expose ainsi dans ses souvenirs de guerre :

"On ne distinguait plus, dit-il, dans cette guerre où commençait la force de l'armée et de la marine et où finissait celle de la Nation. Armée et Nation étaient confondues. Le monde avait sous les yeux le spectacle d'une guerre nationale au sens littéral du mot. Ayant ainsi toutes leurs forces concentrées, les Etats les plus puissants de la terre se faisaient face. A la lutte contre les forces armées de l'ennemi, lutte engagée sur des fronts immenses et

Source : BIU Cujas

sur toute l'étendue des mers vint s'ajouter la lutte contre le moral et la puissance vitale des peuples ennemis que l'on cherchait à désagréger et à paralyser

Origine de cette idée

L'idée est peut être moins neuve que ne le croient les Allemands pour qui, effectivement, la guerre de 1914-1918 a été la première grande guerre nationale. Pour la France depuis plus longtemps unifiée, cent vingt ans auparavant la Convention en avait eu conscience en déclarant la patrie en danger, en décrétant la levée en masse et en lançant le 24 Août 1793, la proclamation fameuse:

Les jeunes gens iront au combat; - les hommes mariés forgeront les armes et transporteront les subsistances, les femmes feront des tentes, des habits et serviront dans les hôpitaux, les enfants mettront le vieux linge en charpie, les vieillards se feront porter sur les places publiques pour exalter le courage des combattants. C'était bien en raccourci le spectacle que devait donner la grande guerre mondiale et que s'apprête à donner la présente.

Mais tandis que, soit en 1793, soit en 1914-1918 même, la conscience de la participation de la nation tout entière à la conduite directe ou indirecte des hostilités était plus intuitive que rationnelle, aujourd'hui elle est devenue systématique et c'est ce que démontre un rapide examen des données économiques et sociales d'une guerre moderne et des forces de tout ordre qu'elle met en oeuvre, en un mot en analysant les éléments du potentiel de guerre d'une nation.

Elle ajoute au potentiel militaire le potentiel économique sous tous ses aspects et l'analyse de ses éléments permettra tout à la fois de prendre une idée de l'étendue des conflits modernes, en même temps que de la place qu'y tiennent les problèmes sociaux et les solutions qui doivent y être apportées. Nous l'examinerons donc tout d'abord sous son aspect purement théorique.

La guerre n'est plus aujourd'hui un simple choc d'armées mais la lutte de deux ou plusieurs nations isolées ou groupées opposant l'une à l'autre l'ensemble de leurs forces. Il ne suffit donc plus, comme autrefois, de comparer les effectifs des troupes des diverses armes, le nombre et la puissance du matériel offensif et de l'armement terrestre et naval pour mesurer la capacité des belligérants éventuels. La guerre se poursuivant, ou étant susceptible de se poursuivre, pendant de longues années, il ne suffit plus de tenir compte des éléments actuels de lutte, mais des facteurs éventuels et futurs. La guerre, enfin, étant devenue autant économique et industrielle que militaire, aérienn

Source : BIU Cujas

ou navale, il importe de dresser l'inventaire complet de tous les éléments de cette nature à faire entrer en ligne de compte dans le calcul de la puissance offensive ou défensive et de la capacité de résistance des nations susceptibles de s'opposer l'une à l'autre, ou devenues ennemies l'une de l'autre.

La puissance militaire déborde ainsi singulièrement les anciens cadres. Pour exprimer la transformation de son caractère en nature et en durée; pour y introduire la notion de temps, qui s'ajoute au degré de préparation préalable, aux moyens défensifs ou offensifs immédiatement utilisables, aux conditions géographiques naturelles ou aménagées (situation insulaire ou contientale, frontière montagneuse ou ouverte, fortifiée ou libre, éloignée ou rapprochée de la capitale ou des régions industrielles vitales), lesquelles accroissent ou réduisent la capacité de défense ou d'attaque, rendent le pays plus ou moins vulnérable et lui permettent une mobilisation, une levée, un entraînement plus ou moins hâtifs de ses troupes, on parle plus volontiers de potentiel que de puissance. Le dynamique, le virtuel, le temps, complètent ainsi le statique, l'actuel, la distance, l'espace. Que faut-il donc entendre par potentiel de guerre, et plus spécialement par potentiel économique?

A quels éléments, à quels indices, le reconnaître et le mesurer de façon à ce que le simple inventaire, la totalisation ou l'addition algébrique de ces indices, simples ou affectés de signes appropriés, permettent de déterminer les chances respectives de deux nations ou de deux groupes de nations en conflit, une fois que les moyens juridiques ou arbitraux d'éviter la guerre auront été épuisés ou méconnus ?

Le potentiel de guerre d'une nation

Le potentiel de guerre peut être défini par le degré d'aptitude actuelle et par la facilité et la rapidité d'adaptation éventuelle aux besoins d'une guerre. Le déterminer implique, évidemment, un certain nombre de données supposées constantes, ainsi que la délimitation de son examen dans le temps et dans l'espace, si l'on veut s'en tenir à son aspect technique et économique sans pénétrer sur le terrain imprévisible de son aspect politique et moral. Délimiter le problème dans le temps signifie l'étudier dans un état donné, évidemment momentané, de la technique de la guerre ou, tout au plus, dans un état susceptible d'être envisagé pour un avenir prochain. Les anticipations risquent, en effet, d'être dépassées par les immenses et rapides progrès de la science et de la technique, et il n'est possible de raisonner avec quelque précision que dans le présent ou l'avenir immédiat, sans se dissimuler d'ailleurs que le potentiel actuel de guerre et ses princi-

Source : BIU Cujas

paux éléments autres que les éléments naturels demanderont une révision fréquente pour être mis au courant des perfectionnements de tous ordres dus aux connaissances et à l'ingéniosité humaines.

Délimiter le problème dans l'espace signifie l'étudier par rapport à une nation individuellement considérée, et sans faire intervenir, sauf peut-être au point de vue financier, le concours éventuel de l'étranger en cas de conflit. Ce postulat est indispensable à un raisonnement logique, puisque procéder autrement, c'est-à-dire faire entrer en ligne de compte la contribution d'autres nations au potentiel d'un pays déterminé, impliquerait la prescience des conditions dans lesquelles éclaterait le conflit, de la qualité d'agresseur ou d'attaqué du pays considéré du jeu des forces internationales du secours à attendre des nations adhérentes à la Société des Nations ou de leur hostilité, de l'exécution ou du refus d'application des traités de garantie mutuelle, de l'extension du conflit, de l'étendue de son aire géographique, bref d'un nombre de variables telles qu'étudier le problème en fonction de chacune de ces éventualités serait en reculer indéfiniment la position, pour ne rien dire de la solution. Du reste, cette délimitation n'empêcherait pas, le cas échéant, de faire servir les résultats auxquels elle aurait conduit à l'examen du potentiel de guerre des nations ou des groupes de nations jetées dans un conlit. Il suffirait de totaliser les potentiels économiques mis en oeuvre de chaque côté, à les réduire d'un certain coefficient pour tenir compte de l'inévitable imperfection et de la difficile coordination des forces de nations coalisées contre un adversaire commun.

A quoi revient le problème de la détermination du potentiel de guerre

Ainsi compris et borné, le problème revient à ceci, étant donné un pays déterminé, considéré comme une unité politique et économique isolée, comment mesurer sa capacité de faire face avec ses seules forces et ses seules ressources, y compris, bien entendu, celles de ses colonies et possessions, sous certaines réserves tenant à la difficulté, à la lenteur ou à la vulnérabilité des communications, aux besoins d'une guerre moderne, telle qu'il est possible de la concevoir en l'état présent de la technique de l'art et des conceptions tactiques militaires notamment du rôle respectif assigné aux armées actives, aux réserves, aux armées nationales, aux armées de métier, à la conception offensive, défensive, à l'attaque brusquée ou à la guerre d'usure, etc..

Eléments économiques à prendre en considération pour la création et l'extension des

La guerre moderne implique l'utilisation de toutes les forces de la collectivité nationale: forces humaines, forces matérielles, forces économiques, forces morales . A l'armée du front s'ajoute l'armée de l'arrière. Capital dans le dernier conflit, le rôle de celle-

Source : BIU Cujas

activités de l'arrière

ci le sera sans doute davantage encore dans la conflagration présente. Aussi bien est-ce d'elle seule qu'il peut être question ici, car une fois résolue la question de la composition et de l'emploi de l'armée combattante, son potentiel technique va dépendre de la capacité du reste de la nation à la constituer et à la reconstituer, à l'armer, à l'équiper, à l'alimenter et à l'approvisionner en éléments de toute sorte. L'armée proprement dite va devenir une sorte d'immense consommatrice improductive, dépensant sans compter les ressources dont elle devra être continuellement pourvue. Son existence, son entretien, vont poser des problèmes particuliers d'équilibre économique; transformation de la nature et du volume des consommations, concentration en des points donnés d'aliments, d'armement, de munitions répartis et consommés en temps de paix sur toute la surface du territoire, dérivation des courants commerciaux.

De même, la création ou l'extension des activités de l'arrière supposeront résolus un certain nombre de problèmes économiques, politiques, juridiques et sociaux. L'activité productive et distributive se poursuivrait-elle sur le mode individualiste et capitaliste avec réminération des travailleurs au taux normal et courant des salaires et maintien aux entrepreneurs de leurs profits et bénéfices ou, au contraire, s'établirait-elle sur le mode de la militarisation, de la réquisition non seulement du personnel, du matériel et de l'outillage des "industries de guerre" stricto sensu, mais de toute l'activité économique de la nation ?

Comme pour l'organisation même de l'armée, ces questions ne peuvent être ici que posées, car elles touchent plutôt à l'organisation politique et administrative de la guerre qu'à son organisation économique. Mais de leur solution et de la méthode adoptée pourront s'ensuivre des conséquences très diverses sur la productivité et, partant, sur le potentiel de guerre: il est indispensable de ne pas les perdre de vue comme un des éléments moraux et humains à prendre en considération.

Ayant ainsi éliminé le problème de la "répartition" du cadre de notre étude, il semblerait que, théoriquement, tous les autres aspects de la vie économique: production, circulation et consommation dussent y entrer puisqu'aussi bien la guerre est, théoriquement, la mise en action, à une fin donnée et temporaire de toutes les forces économiques d'une nation. Au vrai, cependant, il nous apparaît aussi que la consommation peut en être écartée sans inconvénient. Certes, le problème de la consommation demeure primordial, puisque c'est vers une consommation à une fin déterminée qu'est orientée toute l'activité natio-

Source : BIU Cujas

nale; certes, encore, le potentiel économique se mesure ra à l'équilibre plus ou moins parfait entre les besoins de tout ordre et les moyens de les satisfaire. Mais comme cette consommation sera beaucoup plus réglée disciplinée, et rationnée qu'en temps de paix, comme d'un autre côté il n'est pas exagéré d'affirmer que la limite de la consommation sera la capacité de production, étant donné l'immense dépense d'énergie, de matériel et de munitions de toute sorte qu'exige la guerre moderne, comme enfin c'est surtout une commune mesure de potentiel que l'on cherche à établir, cet aspect du problème est pratiquement négligeable ici.

Ceci étant, les éléments économiques à prendre en considération, en dehors des facteurs proprement géographiques, politiques ou militaires, restent donc les éléments productifs et circulatoires, qui peuvent s'analyser ainsi: l'élément humain ou démographique, envisagé quantitativement et qualitativement; l'élément technique matériel, envisagé sous son aspect agricole, minier et industriel; l'élément économique, sous sa double forme: organisation générale ou spéciale de la production en fonction de son adaptibilité plus ou moins rapide et complète aux besoins de guerre: organisation de la circulation, matérielle et juridique: transports, finances, crédit et monnaie.

'élément umain ou émographique

Au premier rang des facteurs de guerre demeure l'homme. Hommes destinés à constituer les divers éléments de l'armée, hommes destinés à peupler les usines, à assurer les fabrications, les transports, l'administration, l'ordre à l'intérieur. Le facteur humain doit être considéré en nombre et en qualité. L'effectif d'une population est un élément déterminant, car quels que soient les progrès de la technique et du matériel on peut dire qu'il est assez facile d'en bénéficier, à supposer qu'on dispose des moyens financiers d'achat. Par contre, le temps étant passé des enrôlements de mercenaires étrangers, c'est le réservoir humain de la nation et de ses colonies qu'il faut considérer comme la source essentielle à laquelle puiser pour constituer, renforcer et reformer les unités combattantes et les services techniques de l'avant. Le nombre est donc le premier indice à considérer. Mais derrière le nombre il y a la composition, la distribution par sexe et par âge, la valeur professionnelle, la répartition géographique et la constitution ethnique d'un groupe national.

Quoique le concours des femmes aux industries de guerre ait été des plus utiles lors de la dernière guerre et bien qu'il doive l'être sans doute encore plus aujourd'hui, l'élément masculin adulte demeure en

Source : BIU Cujas

l'état actuel des choses, - l'élément militaire et industriel par excellence. Par conséquent, à population totale égale, la nation qui renfermera proportionnellement le plus grand nombre d'adultes du sexe masculin de 18 à 60 ans aura un potentiel de guerre humain plus considérable que son antagoniste moins bien partagé sur ce point (sans, bien entendu, qu'il puisse être fait état ici des qualités militaires proprement dites, facteur purement moral et subjectif susceptible d'ailleurs de profondes transformations d'une époque à une autre sous l'influence des évènements eux-mêmes et de forces qui échappent à l'enregistrement et à la mesure statistique.

Composition et valeur professionnelle de la population.

En liaison étroite avec l'importance, la nature et le perfectionnement de l'outillage national, dont il sera question plus loin, entrent en ligne de compte la composition et la valeur professionnelle de la population. La dernière guerre a révélé qu'il était assez facile de former vite les servants demi-qualifiés des machines-outils propres à la fabrication du matériel ou les manoeuvres appelés à la manutention ou à la fabrication des produits chimiques ou des explosifs. Mais la possibilité d'utiliser ces troupes industrielles de formation médiocre ou nulle dépend de la valeur des cadres appelés à préparer leur tâche, à les sélectionner, à les guider et à pourvoir à la constitution et à l'entretien de l'outillage. Il est donc indispensable de posséder un nombre minimum de techniciens et de spécialistes surtout dans les industries plus spécifiquement de "guerre" (métallurgie, construction mécanique, automobile, aviation, et produits chimiques). Les recensements professionnels donnant le nombre des techniciens et travailleurs des différentes spécialités industrielles permettront d'utiles comparaisons. Ils pourront être complétés par l'étude de la composition ethnique de la population active. Des études récentes ont permis, en effet, de déterminer avec précision qu'à conditions égales d'outillage, de nature, de durée du travail, la productivité des hommes était très différente selon leur origine, leur race et leur nationalité. Elle peut varier dans la proportion du simple au double. L'homogénéité de la population active d'un pays - sans préjudice de son influence sur l'unité morale et la sécurité intérieure de la nation - est donc un point à ne pas perdre de vue, et les études précitées pourront être utilement consultées et employées comme coefficient de correction de ce que l'élément numérique ou professionnel présenterait de trop rigide.

"Les Cours de Droit"
3, Place de la Sorbonne, 3
Z
Répétitions Écrites et Orales
Reproduction interdite

Source : BIU Cujas

Répartition géographique et composition ethnique de la population.

Aussi bien, au surplus, cet aspect du facteur démographique se rattache-t-il à la répartition géographique et à la composition ethnique de la population. Le problème intéresse surtout les puissances coloniales. On a accoutumé de totaliser la population métropolitaine et coloniale pour évaluer la force humaine susceptible d'être mise en oeuvre en cas de guerre. Or, il faut reconnaître que la dispersion d'une population sur toute la surface du monde ou en des régions fort éloignées du théâtre vraisemblable des hostilités ne donne pas au pays belligérant la possibilité d'une mobilisation, d'un transport et d'une utilisation aussi rapides que s'il s'agit d'une population métropolitaine concentrée. Sans doute, celle-ci présente-t-elle une vulnérabilité d'autant plus grande qu'elle est agglomérée en cités peuplées, mais par contre elle offre le double avantage d'une utilisation immédiate ou prompte et d'une unité intellectuelle militaire et morale plus complète. Ici encore, comme précédemment, le nombre devra être rectifié par le double coefficient négatif de la distance, lui-même fonction de la maîtrise de la mer et du temps disponible pour repousser une attaque et, le cas échéant, notamment s'il s'agit de troupes ou d'auxiliaires indigènes, de la différence de mentalité et d'éducation. Une considération analogue conduit à tenir compte de la composition ethnique d'une population.

La dernière guerre a révélé que les pays unitaires étaient beaucoup plus aptes à subir la dure épreuve morale d'une guerre moderne que les pays formés d'une mosaïque de peuples ou comptant dans leur sein d'importantes minorités nationales. Or, certains pays, par suite notamment de circonstances historiques, géographiques, politiques ou économiques, comptent dans leurs rangs une minorité importante d'éléments allogènes, lesquels comportent parfois une proportion d'adultes du sexe masculin supérieure à la moyenne de la population totale. Selon que les éléments constitutifs de cette population étrangère appartiendront à des nations neutres, alliées ou ennemies du pays sur le territoire duquel ils résident, il en résultera pour celui-ci un renforcement ou un affaiblissement de son potentiel humain de guerre, par l'appel qu'il pourra y faire le brusque prélèvement de main d'oeuvre qu'il pourra subir ou les mesures de sécurité qu'il devra prendre. Et si la détermination de son influence exacte ne pourra guère être précisée qu'au moment où, le conflit ayant éclaté, le nombre, la nature et le classement des belligérants ont pu être établis, il conviendra cependant d'y attacher quelque importance, et d'affecter,

Source : BIU Cujas

en conséquence, au moins d'un coefficient de doute l'indice numérique brut de la population globale d'un pays.

L'élément technique matériel. Eléments naturels et outillage auxquels l'homme applique son effort productif.

A côté du facteur humain, le facteur technique, à côté de l'homme producteur, les éléments naturels ou l'outillage auquel il appliquera son effort productif. Cet effort aura, en effet, un rendement d'autant plus considérable que ses approvisionnements seront plus abondants, son matériel plus perfectionné et son organisation plus rationnelle. Il y aura lieu de tenir compte à la fois de l'importance et de la quantité des éléments en question, de leur agencement plus ou moins harmonieux et de leur "mobilisation" plus ou moins rapide aux fins de guerre. La loi des proportions "qualifiera" si l'on peut dire, la loi du nombre.

Or, à cet égard, la guerre étant une consommation à alimenter, le potentiel économique va dépendre de la diversité et du nombre des stades de la production à quoi une nation peut suffire par ses propres ressources. Primum vivere, dit le proverbe, c'est-à-dire d'abord se nourrir. Subvenir à l'alimentation de sa population sans être tributaire de l'étranger est un facteur puissant de force guerrière, qui met à l'abri des difficultés de transports, de ravitaillement et du danger de blocus. Y subvenir sans contraindre ses habitants à de trop grandes privations ou modifications alimentaires y ajoute encore, car le maintien du genre de vie antérieure contribue à donner au pays en guerre l'impression d'équilibre et de confiance propre à maintenir son moral à un ton élevé. Le critérium auquel mesurer cette indépendance alimentaire est assez facile à établir; les chiffres du commerce extérieur y suffiront. Le déficit alimentaire devra être mis au passif du potentiel de guerre avec un signe négatif d'autant plus élevé que ce déficit sera plus grand et représentera un écart plus considérable entre la production nationale et l'appoint étranger. L'excédent alimentaire sera, au contraire, mis à l'actif avec un signe positif d'autant plus fort que l'excédent le sera davantage. A l'indice du commerce extérieur s'ajoutera utilement celui de la production agricole nationale (céréales, fourrages, pâturages, cheptel et troupeau de différente nature: bovin, ovin, porcin, caprin, cultures maraîchères, industrielles et fruitières, surfaces emblavées et cultivées), qui permettra, en effet, dans le cas d'un déficit alimentaire, de déterminer dans quelle mesure le pays qui en est atteint, en temps normal, pourra le combler en cas de conflit au prix d'un redressement et d'une reprise d'une activité rurale momentanément abandonnée. Cette aptitude ne s'appréciera pas seulement, d'ailleurs, à

Source : BIU Cujas

l'indice matériel de la surface à cultiver, mais à celui des hommes, des cultivateurs capables de s'y appliquer, et l'élément technique rejoint ici l'élément humain.

Si le sol alimente surtout l'homme, le sous-sol alimente l'industrie et les richesses minérales: houille, minerais, sels de toute sorte (sodiques, potassiques), huiles minérales, etc.. sont à la base des industries lourdes métallurgiques et chimiques - et aussi indispensables à la conduite des opérations que le pain et la viande destinés à nourrir les troupes et la population civile. Au premier rang de l'inventaire des ressources du pays figureront donc les matières premières, et son potentiel sera plus ou moins élevé, passivement ou activement, que sa capacité d'extraction de son sol de ces matières premières sera plus forte, compte tenu, bien entendu ici, de l'appoint de ses colonies ou possessions extra-métropolitaines, mais sous bénéfice des mêmes réserves qu'implique l'appel au concours de leurs hommes.

La liste des matières premières nécessaires à la poursuite efficace d'une guerre dépendra plus encore que l'alimentation, dont le caractère est peu changeant, de la technique en usage à ce moment; mais elle donnera évidemment l'avantage à la nation qui pourra le mieux se suffire puisque, non seulement elle y trouvera l'aliment nécessaire à ses armées, mais encore elle privera son adversaire du concours qu'elle lui prêtait en temps normal et l'obligera à un redressement difficile dont elle ne manquera pas de tirer parti.

Aujourd'hui, il est vrai, l'homme s'affranchit peu à peu de cette servitude envers la nature. Aux matières premières telles qu'il les puise dans le milieu naturel il substitue des matières premières synthétiques, fruits de son ingéniosité créatrice. Il extrait l'azote de l'air, fabrique des engrais artificiels, remplace les carburants minéraux par des carburants végétaux ou par les sous-produits de la distillation de la houille, comme le benzol, capte les chutes d'eau et utilise leur énergie, etc... Il multiplie les applications des matières colorantes à la fabrication de produits pacifiques comme les parfums ou les remèdes, ou de produits guerriers comme les explosifs ou les gaz toxiques, asphyxiants, vésicants, etc.. Le problème des matières premières n'est donc plus, dans cette mesure, dès lors, un problème géographique ou géologique dont la solution dépend uniquement de la générosité de la nature. Les comparaisons internationales de forces industrielles ou de potentiel économique de guerre ne se ramènent plus exclusivement à un inventaire de leurs

Source : BIU Cujas

richesses minérales. Elles sont de plus en plus fonction de la capacité industrielle d'un pays, et nous sommes ainsi conduits à l'examen des indices de celle-ci.

Mesure du potentiel industriel d'un pays.

La capacité industrielle d'un pays, c'est-à-dire sa faculté de répondre aux besoins d'une guerre moderne, suppose, bien entendu, connue ou présumée la technique militaire qui y sera employée. Mais si l'on assigne comme but à celle-ci la destruction la plus rapide et la plus complète des forces de l'adversaire, ce potentiel industriel se mesurera : 1°- au personnel utilisable envisagé en nombre et en qualité (voir ci-haut); 2°- à l'étendue de son outillage comparé à la main-d'oeuvre susceptible de l'équiper en hommes; 3°- à la nature, à l'âge et à la valeur technique de cet outillage; 4°- à la rapidité de mise en oeuvre des ressources nationales. Aussi bien, la capacité productive d'une industrie donnée est-elle fonction de ces quatre facteurs. Par exemple, la capacité de production métallurgique dépend de la capacité maxima des hauts-fourneaux, laquelle dépendra, à son tour, non seulement de leur dimension et de leur contenance, mais de la rapidité de leur coulée. De même, la capacité de fabrication de produits chimiques dépendra des installations existantes. Mais en allant au fond des choses on constate que si l'outillage et le personnel, dans un pays arrivé à un certain degré de civilisation économique et où la population est apte à une rapide adaptation, sont susceptibles d'une affectation presque immédiate aux productions de guerre, celles-ci trouvent une limite à l'utilisation optima ou maxima de leur capacité dans leur possibilité d'approvisionnement en matières premières. Ainsi, la production de fer et d'acier, et celle des industries des métaux, de la mécanique, qui en sont tributaires, ne seront, en dernière analyse, limitées que par la possibilité d'alimenter les hauts fourneaux en coke et en minerai, ce qui nous ramènera à la richesse minérale plus ou moins grande du pays. Il en sera de même de l'industrie chimique, ou encore de la fabrication des aciers rapides ou spéciaux, que limitera seul en général l'approvisionnement des métaux rares entrant dans leur composition: chromé, wolfram, manganèse, etc.. Si bien que, au moins pour les industries de base, l'indice du potentiel de guerre se confondra presque avec celui de la production nationale des matières premières essentielles à leur activité en l'état du moment de la technique des fabrications.

Les moyens de transports intérieurs et

L'armature économique comporte, d'ailleurs, outre ses hommes et son outillage directement productifs, c'est-à-dire affecté à l'extraction, à la fabrication, à la

Source : BIU Cujas

extérieurs.

transformation des produits, son outillage et son organisation indirectement productifs, c'est-à-dire les moyens de transport intérieurs et extérieurs et l'organisation de la production. L'ubiquité des marchandises due à la facilité de les déplacer, la possibilité de recevoir ou d'expédier d'un point à l'autre du territoire ou de métropole à colonies et inversement voir même de recevoir de l'étranger denrées, matières premières, produits achevés, hommes, nouvelles, approvisionnement, armement, matériel, munitions, équivalent à les multiplier. La longueur des voies ferrés, leur orientation, leur multiplicité, la quantité et la nature du matériel roulant, la puissance et l'âge des locomotives, constitueront donc un élément important de potentiel, de même que le réseau de voies navigables intérieures et le tonnage de la batellerie, ainsi d'ailleurs que la composition, le tonnage, la nature et la vitesse des navires marchands. Aujourd'hui, avec les progrès immenses des transports automobiles terrestres et aériens, le réseau routier, le nombre de voitures et leur nature (tourisme ou poids lourds), l'aménagement des voies aériennes (jalonnements, balisages, éclairages) et des aéroports ou terrains d'atterrissage la quantité et la nature des avions, s'ajoutent aux anciens modes de transport, qu'ils ont complétés sans les remplacer. Outre leur faculté de transformation en véritables engins de guerre, les uns et les autres doivent, à ce titre, figurer au tout premier plan dans le potentiel de guerre d'un pays moderne.

Organisation de la production industrielle de guerre.

Reste l'organisation de la production industrielle de guerre. Plusieurs méthodes peuvent se concevoir. Tantôt l'Etat possède une sorte d'industrie de guerre active et une industrie de réserve. La première est constituée par les chantiers navals, arsenaux, ateliers de construction, ateliers de chargement, poudreries, cartoucheries d'Etat, etc., où ce dernier fabrique son matériel naval, terrestre, aérien: navires de guerre, canons, armes portatives, munitions de tous calibres, avions, véhicules, harnachements, équipements, etc.. sous la direction de ses ingénieurs et officiers et à l'aide d'un personnel permanent, susceptible de se grossir d'auxiliaires en temps de guerre. Bien entendu, ces établissements constituent, dès le temps de paix, les stocks et réserves dans l'éventualité d'un conflit. La seconde est formée de tous les établissements privés de même nature qui, pendant le temps de paix, travaillent à la fabrication d'articles et produits industriels ou travaillent également à la fabrication de matériel naval ou militaire pour le compte de l'Etat et qui, lors de la mobilisation, se consacrent exclusivement à la

Source : BIU Cujas

fabrication du matériel de guerre à l'aide de leur personnel propre ou renforcé et de leur propre outillage ou de celui que leur procure l'Etat. On peut concevoir une troisième méthode qui consisterait, au lieu d'avoir des stocks coûteux, périssables et vite démodés, à tenir des modèles prêts à entretenir des usines outillées et approvisionnées en matières premières qui, au premier signal, lanceraient des fabrications absolument au point et au niveau des progrès de la science, sous réserve qu'elle dispose, grâce à la situation géographique du pays, du temps nécessaire. Rien n'empêche d'ailleurs d'utiliser simultanément en combinaison variée ces diverses méthodes. Mais l'important, pour la détermination du potentiel de guerre, est de connaître la puissance des établissements de l'Etat et celle des Etablissements avec lesquels celui-ci est en rapport. A la vérité, d'ailleurs, cet indice du potentiel est en quelque sorte inclus dans les indices militaires ou dans les indices industriels précédemment examinés. En effet, pour ce qui est des établissements militaires, dont l'existence est officiellement constatée, l'étude des budgets militaires permet, dans une certaine mesure, de déterminer l'importance de leurs effectifs ouvriers et, partant, leur capacité de production; pour ce qui est des établissements civils, leur capacité productive est comprise dans celle de l'ensemble de l'industrie nationale. En tout cas, l'existence d'établissements en plein fonctionnement ou immédiatement transformables ajoute au facteur "capacité de production" le facteur "rapidité d'adaptation" ou de production, facteur essentiel en matière de guerre et élément capital du potentiel économique.

Le rôle des capitaux comme facteurs de l'activité industrielle.

Enfin, dans notre société actuelle, en dépit de l'organisation économique de plus en plus concentrée, qui permet, dans une certaine mesure, à l'Etat d'utiliser les organismes capitalistes ou syndicaux (trusts, cartels, ententes, syndicats, centrales, consortiums), comme intermédiaires pour l'approvisionnement en matières, la répartition de celles-ci et des commandes, leur contrôle et leur exécution, et qui, par conséquent, confère au degré de concentration une certaine influence sur le potentiel économique; en dépit même d'une nationalisation ou d'une socialisation de plus en plus complète de certains éléments de la production; en dépit enfin de la virtualité d'une mobilisation ou d'une réquisition généralisée de toutes les forces humaines, techniques ou matérielles, il reste vrai que la capacité financière, l'argent, la monnaie, le crédit, sous leurs diverses formes, demeurent, sinon le nerf de la guerre, tout au moins le lubrifiant indispensable

Source : BIU Cujas

au mécanisme économique à l'intérieur duquel il assure le fonctionnement approprié des organes par le jeu des prix et surtout des rémunérations. Il n'est, sans doute, pas inconcevable d'imaginer une économie de guerre où tout serait militarisé, soumis aux ordres d'un état major économique et où le personnel de toute nature serait entretenu à l'aide d'allocations, de rations et d'avantages en nature (vêtements, aliments, logements, voire même distractions). Mais il faut aussi songer que certains pays hésiteront à faire, en pleine crise nationale, l'expérience d'une telle socialisation de leur activité, et dès lors, les capitaux, au sens large du terme, et surtout les capitaux mobiliers conserveront comme facteurs d'activité industrielle, un rôle éminent. D'autant plus que si, du point de vue strictement économique, l'étude du potentiel doit être surtout faite nationalement, il n'empêche que la possession de capitaux confèrera à celui des belligérants qui en possédera le plus une possibilité ou une virtualité de concours des pays demeurés en dehors du conflit. Dès lors même si, à l'intérieur de la nation, la production industrielle peut se concevoir, théoriquement, comme n'exigeant pas de capitaux pour les relations extérieures, au-delà des frontières dans lesquelles l'Etat exerce la souveraineté, son unique moyen de se procurer les ressources indispensables est la monnaie, les créances ou le crédit. Il convient donc d'examiner le problème sous son aspect interne et externe.

Le potentiel économique et financier au point de vue interne.

Au point de vue interne, l'Etat belligérant a besoin et besoin immédiatement de disponibilités pour financer la guerre: acheter les stocks, payer ses fournisseurs et surtout provoquer et entretenir la production, qui, sans le stimulant d'une rémunération adéquate, demeurerait au-dessous de sa pleine capacité. Or il a, pour cela, divers moyens: l'impôt, l'emprunt direct au public ou l'emprunt indirect à la circulation. En conséquence, la capacité financière interne va dépendre au total de la capacité contributive de ses nationaux, de sa faculté d'emprunt direct et de sa faculté d'emprunt indirect par l'émission des billets de banque ou du papier monnaie.

La capacité contributive d'un pays.

La capacité contributive d'un pays dépend elle-même de deux éléments: 1°- la fortune, et le revenu des contribuables; 2°- la qualité de l'instrument fiscal qui permettra d'en tirer le maximum. A cet égard, les études sur le montant et la composition du patrimoine national (propriété immobilière, mobilière, commerciale monétaire); l'analyse des sources du revenu national (richesse acquise, activité professionnelle, individuelle, capitaliste) et de la pyramide du revenu national

Source : BIU Cujas

(classification des revenus selon leur importance et le nombre de leurs bénéficiaires) permettront de calculer l'effort supplémentaire qu'il sera possible de demander à la nation. L'instrument fiscal sera plus ou moins souple, il aura conservé dans l'éventualité d'une crise nationale, une marge d'élasticité plus ou moins grande; il aura ou non réservé certaines sources de revenus moins vulnérables et plus résistantes, plus stables, moins sensibles aux crises politiques que d'autres immédiatement atteintes, tels que les impôts directs sur le patrimoine par opposition aux impôts indirects sur les consommations, le chiffre d'affaires et les opérations de bourse, par exemple,

La capacité d'emprunt direct dépendra dans une certaine mesure, d'éléments objectifs et d'éléments subjectifs, d'éléments objectifs , tel que le degré d'endettement du pays qui, évidemment, s'il est trop considérable alourdira le service financier de la dette existante et éloignera peut-être les prêteurs. Si bien que le potentiel financier de crédit intérieur sera, en dernière analyse, fonction, lui aussi, de la marge d'élasticité représentée par la différence entre les emprunts existants et la capacité totale d'emprunt. Mais c'est ici qu'interviendrait le subjectif, et ces besoins, de même que ces moyens de crédit, dépendraient en fin de compte: 1°- de la politique économique adoptée (réquisition et militarisation ou maintien de l'économie individualiste et monétaire); 2° - de la confiance plus ou moins grande du public prêteur dans les destinées de la nation, ce qui ramènerait le facteur financier à un facteur psychologique et moral . Toutefois, il reste vrai de dire qu'à égalité de capacité contributive et à fortune nationale comparable, le potentiel financier d'une nation, comparé à celui de son adversaire éventuel ou effectif, serait d'autant plus élevé que sa dette publique serait plus faible et sa marge d'emprunt par conséquent, plus forte.

La capacité d'emprunt direct.

En cette matière, au surplus, l'organisation bancaire et monétaire ne sont pas indifférentes, encore qu'elles n'aient point l'importance qu'y accordaient les anciens économistes et que la dernière guerre ait démontré qu'au moins pendant la durée du conflit et tant que la "température" nationale est poussée à un très haut degré la capacité bancaire et monétaire n'a de limite que les besoins eux-mêmes. Néanmoins, tout de même que la capacité offensive et défensive d'une armée se mesure à sa préparation et à la rapidité de sa mobilisation, de même l'organisation bancaire et monétaire sera d'autant plus parfaite que

Importance de l'organisation bancaire et monétaire

les relations entre les divers organes intéressés (Etat, banque d'émission , banques du premier degré, marché financier et marché monétaire) seront mieux prévues et assurées . Sur ce point, non seulement l'étude des documents officiels : législatifs, réglementaires et corporatifs, mais la connaissance du fonctionnement effectif des institutions et des marchés, l'examen des antécédents historiques, seraient d'un grand prix pour la détermination d'une sorte d'étalon composite tenant compte des divers indices objectifs et subjectifs à prendre en considération, mais sans jamais perdre de vue cette idée,à notre avis essentielle,que,à supposer qu'un temps assez long se soit écoulé depuis la dernière crise financière d'un pays (révolution guerre, etc) pour permettre à la confiance de s'être rétablie et répandue, les difficultés financières internes n'ont jamais amené l'arrêt d'une guerre nationale. Tout au plus contribueraient-elles à en éviter la déclaration. Aussi bien tout démontre que, par des mécanismes variés : émission de papier monnaie diversement gagé ou même sans aucun gage, émission de bons à plus ou moins long terme suivie de consolidations parfois périodiques, une nation engagée dans une guerre vitale a toujours trouvé le moyen de financer les hostilités. Du point de vue interne, par conséquent le côté économique (alimentation, ravitaillement production, matériel) l'emporte largement sur le côté financier du potentiel de guerre.

Le potentiel économique et financier sous son aspect externe

Il n'en est pas de même du point de vue externe, ici, les moyens d'action précédents sont d'un emploi moins fréquent et moins sûr. Certes, la capacité d'emprunt ne s'arrête pas aux frontières, et la dernière guerre a montré quel concours financier les nations belligérantes pouvaient trouver chez les autres nations, concours financier destiné en réalité à leur fournir les moyens d'acquisition des denrées et matières indispensables ou nécessaires à la poursuite de la guerre. Certes, ici encore, le subjectif et le psychologique ne sont pas complètement absents. Mais on peut, en quelque sorte, comparer le crédit qu'une nation se fait à elle-même à un crédit personnel et celui que lui consentent les autres nations à un crédit principalement réel et basé sur des sûretés, elles-mêmes constituées par des gages ou des éléments d'une valeur internationale et facilement mobilisables. Ceux-ci pourront servir soit en étant aliénés, soit en étant donnés momentanément en garantie de prêts correspondant à l'intégralité ou à une partie de leur valeur. Dès lors le potentiel financier, et partant économique, international d'un pays, propre à lui assurer notamment, - dans la mesure où le conflit ne

Source : BIU Cujas

l'opposerait pas précisément à son fournisseur ou à ses fournisseurs et dans la mesure aussi où les lois internationales de la contrebande de guerre ne seront pas modifiées, - les produits, marchandises, matières premières, combustibles, etc, nécessaires à la guerre, aura pour base et pour mesure son portefeuille de valeurs mobilières internationales dont les coupons ou les titres lui serviront de moyens de réglement, les avoirs de ses nationaux en échange desquels il pourra obtenir des devises et surtout des stocks d'or dont il disposera chez lui ou en pays ami ou neutre, l'or, métal international et précieux instrument de réglement ou d'avances gagées. En résumé, abstraction faite du potentiel purement militaire de guerre (situation géographique, durée et conditions de mobilisation des ressources nationales, effectifs, armemen matériel de tout ordre, valeur, entraînement, éducation, composition des armées, etc) et du potentiel moral ou politique (unité, homogénéité, solidité du régime, etc) qui ont été systématiquement laissés en dehors de la présente étude et qui sont du ressort des techniciens militaires ou de l'homme d'Etat, et à nous en tenir aux seuls éléments économiques du potentiel de guerre, ceux-ci peuvent se classer et se mesurer ainsi: 1°- L'élément humain ou démographique aura un potentiel d'autant plus élevé qu'y prédominera l'élément masculin, âgé de 18 à 60 ans, professionnellement spécialisé dans les "fabrications de guerre", d'origine nationale, géographiquement concentré et harmonieusement réparti entre les divers stades de la production, de manière à en assurer le fonctionnement régulier et le plus efficace et que la capacité de restreindre les besoins de la population sera plus grande; - 2° l'élément technique du potentiel se mesurera théoriquement à trois éléments matériels et à un élément organique, a) puissance de production agricole destinée principalement à l'alimentation directe ou indirecte de la nation et éventuellement à son approvisionnement industriel (surfaces cultivées ou cultivables, productivité moyenne en céréales, fruits, légumes, produits laitiers, viande, poissons, sucres, etc..: b) puissance de production en matières premières et en sources d'énergie (combustibles, solides et liquides, minerais, sels minéraux ou marins, engrais, textiles, chutes hydrauliques équipées) c) installations, outillage, usines de transformation et moyens de transports (fonderies, aciéries) avec décomposition de leur appareillage par nature, dimension, contenance et capacité de production); fabriques de produits chimiques, (avec

Classement et mesure des éléments économiques du potentiel de guerre.

Source : BIU Cujas

indication des procédés dominants de fabrication) ateliers de construction mécanique, d'assemblage et démontage (avec inventaire, si possible, de leur machinerie pour en mesurer la faculté d'adaptation aux besoins spécifiques de guerre: presses, tours, marteaux-pilons, machines-outils, etc.) voies et moyens de transport (terrestres, aériens, intérieurs, et maritimes). L'élément organique tient lui-même à la nature des établissements industriels plus spécialement affectés à la production de matériel et de munitions (établissements d'Etat, établissements privés) à l'identité de leurs propriétaires nationaux ou étrangers, à leur régime de production, (militarisation, réquisition ou marchés de fournitures) et à leurs effectifs respectifs immédiatement ou rapidement utilisables; - 3° -l'élément économique et financier consistera dans la capacité contributive de la nation mesurée au nombre, à la fortune, au revenu, à la répartition des contribuables, à la source des revenus individuels, à la structure du régime fiscal, à la nature, à la stabilité ou à l'élasticité ou à la souplesse des ressources fiscales; dans la capacité d'emprunt de l'Etat, emprunt direct en rentes, en obligations ou en bons déterminés par son endettement antérieur; emprunt indirect sous forme d'émission de billets de banque ou de papier monnaie dépendant de l'organisation bancaire, enfin dans la capacité de règlements extérieurs mesurée (outre les facteurs politiques, psychologiques et moraux) à la situation créditrice ou débitrice vis-à-vis de l'étranger et, en cas de situation active, au portefeuille de valeurs internationales, aux créances mobilisables ou facilement réalisables sur le dehors (devises ou avoirs) et au stock d'or disponible généralement centralisé à la banque d'émission.

On conçoit qu'une telle multiplicité d'indices - dont la liste d'ailleurs n'a pas la prétention d'être exhaustive- demanderait, pour être ramenée à un indice unique, une sorte de compensation ou de pondération de ses divers éléments. Dans quelle mesure, par exemple, le nombre d'hommes peut-il suppléer à l'insuffisance du matériel, d'outillage, de capitaux? Quelle est la proportion optima des divers facteurs: hommes, forces motrices, capitaux mobiliers, matières premières, installations, et outillage propre à en obtenir le rendement maximum? Comment établir l'addition algébrique des facteurs passifs et actifs au sein de chacun des éléments pris en considération; calculer, par exemple, la valeur respective des travailleurs disponibles selon leur sexe, leur âge, leur mérite professionnel (spécialistes, manoeuvres, ouvriers semi-qualifiés), leur race,

Source : BIU Cujas

leur résidence? Seule une étude approfondie, menée par des techniciens, permettrait par ses résultats préalables d'apporter à ce problème un commencement de solution. Il n'aura pas été inutile, croyons-nous cependant, d'en analyser ici les données, et, si le présent travail a abouti, à y apporter quelque précision, son auteur s'en estimera satisfait.

La complexité des données économiques d'une guerre moderne explique pourquoi son organisation a fait, en France, l'objet d'une loi particulière s'inspirant des solutions que nous avons mentionnées. Cette loi est celle du 11 Juillet 1938. Elle constitue évidemment la base juridique de toute étude sur la législation économique et sociale de guerre. Mais l'application en est trop récente pour que l'étude puisse en être fructueuse. En tout cas elle demande à être éclairée dans ses origines et peut être aussi dans son fonctionnement actuel par l'évocation de l'expérience de la guerre de 1914-1918. Aussi bien, en pareille matière, les faits sont plus instructifs que les textes; la pratique et ses conséquences, la tactique ou la stratégie sociale complétant les opérations militaires nécessitent une adaptation constante des dispositions légales et réglementaires aux circonstances changeantes. Une étude historique, où les faits seront replacés dans leur ambiance complexe, et où ils seront expliqués, soit par la politique générale qui les inspire, soit par les contingences qui nécessitent une adaptation constante des principes directeurs, où ils seront enfin rapprochés des données actuelles et comparés à elles constituera croyons-nous, un enseignement hautement éducatif et propre à nous donner le sens de ce qu'il y a de foncier et de permanent, en même temps que de contingent et passager dans la politique sociale d'un pays. Celle-ci ne saurait s'abstraire en effet des mobiles humains d'activité économique qu'une guerre même ne paralyse et ne transforme point.

Il parait assez difficile à priori d'isoler la politique ouvrière de l'ensemble de la politique économique de guerre. Par leurs ramifications, les problèmes du travail sont, en effet, intimement mêlés à tous les problèmes économiques et sociaux de la guerre. Production industrielle et agricole, commerce et transports ne se peuvent concevoir sans les travailleurs qui les assurent, et l'emploi de ces derniers soulève d'innombrables questions de technique et d'organisation, de rémunération et d'entretien. C'est pourquoi toutes les études monographiques traitant

Source : BIU Cujas

des aspects de l'activité économique pendant la guerre ne peuvent manquer de réserver un chapitre à la situation des salariés durant les années 1914-1918. Néanmoins, il n'est pas impossible de consacrer un examen particulier à ce qui a trait à la main d'oeuvre considérée dans son ensemble: nombre, nature, rémunération, conditions d'emploi des travailleurs, relations entre employeurs et salariés, classement et chômage, syndicalisme. Aussi bien derrière la diversité et l'hétérogénéité des métiers divers se cache une profonde identité s'aspirations, de desseins, d'intérêts et de situation entre travailleurs, et la guerre n'a fait que les accentuer en appelant, aux armées et à la ville, à l'atelier et à l'usine, des ouvriers et des ouvrières, jusque-là employés aux champs ou à la maison.

Notre cours aura pour objet de donner une idée de cette unification des problèmes ouvriers et des moyens recherchés ou appliqués pour les résoudre. Ces moyens ne sont pas tous ni principalement d'initiative privée, individuelle ou collective. Le libéralisme relatif d'avant guerre fait place à un interventionnisme de tous les instants. Les raisons en sont presque évidentes et elles seront déduites plus loin avec détail. Elles se ramènent à la fois au rôle producteur de l'Etat, à l'augmentation de ses pouvoirs souverains et à la subordination totale de l'individu à la nation. Pendant la guerre, la production indispensable aux besoins insatiables de la Défense Nationale est "étatisée" ou "socialisée", tout au moins du fait de l'unité de consommateur, l'Etat, et du contrôle qu'il exerce sur ses fournisseurs. Dès lors, la politique ouvrière du gouvernement est nécessairement plus active. L'Etat ne se contente pas de stimuler des employeurs par l'exemple de ses établissements ou d'agir sur eux par la persuasion, il fait exercer sur eux une pression plus forte, plus directe et plus continue grâce à sa qualité de client et au nom de l'intérêt national. Certaines matières, étrangères avant la guerre à son intervention, pénètrent dans son champ d'action; il en est ainsi notamment du salaire minimum dont le principe, posé en 1915, est étendu en 1917 et en 1918, à la grande industrie et au personnel de tous les cadres. Les conventions collectives, bientôt consacrées par la loi, prennent une extension inconnue à la faveur du rôle que leur assignent les pouvoirs publics. Les organes de conciliation et d'arbitrage se multiplient.

De ces conquêtes de la guerre, les unes sont définitives, d'autres passagères, car elles s'attache

Source : BIU Cujas

aux conditions mêmes de mobilisation de production. Les premières relèvent surtout du Ministère du Travail, qui poursuit et accélère pendant la guerre sa politique de protection législative ouvrière, les secondes émanent principalement du grand ministère industriel producteur et employeur, supérieur hiérarchique et tuteur naturel de la main d'oeuvre qu'est le Ministère de l'Armement. Dans le cours de cette année seront examinés, à propos des grandes questions ouvrières de guerre: salaires et tarifs, conventions collectives et grèves, relations entre employeurs et travailleurs, l'action respective, souvent séparée, mais toujours convergente, et à la fin parfaitement harmonieuse de ces deux grands ministères durant la période de 1914-1918. La disparition du Ministère de l'Armement, en Décembre 1918, trace à ce cours une limite chronologique et son contenu n'ira pas au-delà de la guerre proprement dite, sauf à en esquisser l'influence extérieure dans un chapitre final de conclusion.

Au prélable, il sera indispensable de nous faire une idée des données essentielles des problèmes de politique ouvrière, en rappelant en quelques mots l'influence de la guerre sur l'activité économique générale du pays et par voie de conséquence sur la situation des travailleurs.

Chapitre Introductif

LES DONNEES PRINCIPALES DES PROBLEMES DE POLITIQUE OUVRIERE

répercussion du décret de mobilisation sur l'activité économique du pays

Le décret de mobilisation du 2 Août 1914 surprend la France en plein travail. C'est l'époque de la moisson: les hommes l'abandonnent, laissant aux enfants, aux femmes et aux vieillards le soin de l'achever. Près de 3 millions d'hommes des réserves (exactement 2.887.000 du 1er Août au 15 Août) rejoignent les dépôts de l'armée. Près de la moitié (47 %) des usines, magasins et bureaux ferment leurs portes. Leur personnel est ou mobilisé (22 %) ou congédié (44 %). Il ne reste plus dans les établissements ouverts que 34 % de l'effectif antérieur. Ainsi, une enquête effectuée par les inspecteurs du travail, enquête poursuivie périodiquement par la suite et qui permettra de mesurer la reprise de l'activité industrielle du pays, révèle que sur 37.168 entreprises industrielles et commerciales,

Source : BIU Cujas

occupant en temps normal 1.272.160 personnes, 19.355 seulement (53 %) demeurent en activité en août 1914 avec un effectif de 439.346 salariés (34 %). Deux millions de travailleurs, bientôt grossis par les réfugiés des régions du nord et de Belgique sont réduits au chômage.

§ 1 - Le chômage

Dès le 5 Août 1914, le ministère du travail invite les inspecteurs à maintenir la plus grande intensité possible à l'activité nationale en remplaçant les hommes mobilisés par des adolescents, des femmes et des hommes âgés(1). Aucune institution de placement du temps de paix n'est à même de remédier à la situation créée par la coïncidence de ce double fait: le brusque afflux de la main d'oeuvre et l'absence des moyens de production. Les fabrications de guerre sont encore en période de tâtonnement et d'organisation , dont elles mettront près d'un an à sortir Les bureaux de placement des syndicats ouvriers, qui avaient placé 49.302 travailleurs pendant le premier semestre 1914, sont privés de leur personnel. D'ailleurs plus des 2/3 de leurs placements se réfèrent à l'alimentation. Les bureaux publics de placement, institués par la loi du 14 Mars 1904, sont manifestement insuffisants en nombre et en activité. Sur 200 villes de plus de 10.000 habitants qui, légalement, devraient posséder un bureau municipal, 127 seulement en sont dotés: les bureaux n'effectuent au total que 84.000 placements, et, faute d'une coordination avec les organes voisins de même nature, leur activité ne dépasse pas les limites de la commune.

L'institution ne peut donc être que d'un secours assez faible, et le gouvernement doit recourir à la mesure immédiate d'assistance qui s'impose. Dès le 20 Août 1914, il crée le Fonds National de Chômage. Il le dote d'un crédit de 20 millions, par la suite, il institue l'Office central de placement, qui va d'abord jouer le rôle d'un véritable bureau de placement direct, pour devenir plus tard, conformément aux vues de ses initiateurs , l'organe d'impulsion, de liaison et de coordination des offices régionaux et départementaux créés par la suite.

---

(1) Bull. Minist. Année 1914 p. 99.

Source : BIU Cujas

Sous cette double forme d'assistance aux chômeurs et de placement des sans travail, l'intervention heureuse de l'Etat va se manifester dans un domaine qui lui était demeuré presque étranger avant la guerre. A ce titre seul, elle mérite déjà de retenir l'attention; elle le mérite aussi par les résultats qu'elle obtient, lesquels s'expriment en chiffres qui sont comme le baromètre de l'activité économique du pays pendant la guerre. La décroissance continue du nombre des chômeurs et des dépenses de fonds de chômage d'août 1914 à novembre 1918, date de l'armistice; l'augmentation du nombre des placements effectués donne une première idée de la reprise de l'effort industriel et de ses conséquences sur la main d'oeuvre Elles indiquent également l'influence des mesures prises en pleine guerre qu'accélèrent tout à la fois le besoin de paix sociale et la richesse des dotations financières.

Le Fonds National de Chômage à Paris

Le Fonds National de chômage, créé au Ministère d travail, fonctionne dès le 24 Août 1914; il exerce surtout son action à Paris. Au début de la guerre, le nombre des chômeurs inscrits au fonds de chômage de Paris, dépasse 400.000. Le 15 Octobre 1914, 293.824 chômeurs touchent leurs allocations. Au 31 décembre 19 ils sont encore 230.765. En cinq mois, le fonds distribue 23 millions et demi. A partir de 1915, le nombre des chômeurs va graduellement en s'abaissant. Il est de 225.692 au 1er Janvier 1915, de 89.093 au 1er Janvier 1916, de 33.880 au 1er Janvier 1917 et de 14.698 décembre 1917.

Ces chiffres sont assez représentatifs du mouvement général du chômage dans l'esnsemble de la France. En province, le nombre total des fonds de chômage constitués s'élevaient à 125 en 1915; ils dépensaient 3.9I0.894 francs. En 1916, il n'y en avait que 96 en fonctionnement , dépensant 1.244.686 francs. Quant au nombre des chômeurs secourus, par ceux des fonds l'ayant fait connaître, il était de 12.3I4 en janvier 1915, 5.0II en Janvier 1916 et de 1.705 en janvier 1917.

Etat du marché du travail pendant les premières années de la guerre. Reprise progressive de l'activité

La contexture générale et la valeur relative de c données se trouvent confirmées par le résultat des enquêtes sur l'état du marché du travail,prescrites aux offices départementaux du travail par circulaire du Ministère du Travail du 30 Octobre 1916 et du 14 Avril 1917 . Sur le marché du travail le chômage a disparu pour faire place à une pénurie de main d'oeuvre. D'après ces investigations en avril 1916, le nombre total des chômeurs et réfugiés sans emplois sur l'ensemble d territoire est de 27.548 hommes et de 88.839 femmes .

Source : BIU Cujas

En novembre, il n'est plus que de 8.704 hommes et 38.563 femmes. En mai 1917, il est réduit à 8.110 hommes et 36.264 femmes. Les 3/4 de ces chiffres globaux concernent le seul département de la Seine. D'autre part, dans les établissements soumis à l'enquête continue du ministère du travail, l'effectif du personnel employé se relève à partir du début de la guerre pour dépasser l'effectif normal du temps de paix vers la fin des hostilités. En effet, au lieu des 1.469.58 personnes occupées avant Août 1914, le personnel employé est de 497.346 en Août 1914 (34 % de la normale de 848.055 en janvier 1915 (58 %), de 1.185.176 en janvier 1916 (80 %), de 1.432.846 en janvier 1917 (97 %) et de 1.480.986 plus de 100 % en janvier 1918.

Un autre symptôme de la reprise progressive de l'activité c'est la réouverture graduelle des établissements fermés. Les 37.168 établissements visités au but de la guerre et qui comptaient un effectif normal de 1.272.150 personnes en temps de paix, donnent lieu aux constatations suivantes: en août 1914, 19.255 seulement fonctionnaient (53 %) en janvier 1916, 30.745 (82 %) , en janvier 1917, 32.488 (87 %) en janvier 1918, 33.336 (90 %).

La situation du chômage s'améliore à partir de 1917

A partir de 1917 jusqu'à l'armistice, la situation du chômage va sans cesse en s'améliorant. Au 15 Novembre 1918, date la plus proche de la suspension d'armes il existait en France 94 fonds de chômage, constitués à des époques diverses dans 30 départements. De ces 94 fonds, 10 n'avaient jamais fonctionné; 70 avaient cessé leurs opérations, faute de chômeurs, 14 seulement étaient encore en activité, et ils n'assistaient plus qu'un nombre insignifiant de chômeurs. A Paris par exemple ou n'en comptait plus que 9734 au 15 novembre 1918, au lieu de 293.824 quatre ans auparavant, en octobre 1914. En banlieue, 316 seulement contre 53.20 en janvier 1915. Encore convient-il de remarquer que sur les 10.050 inscrits on en relevait 20,2 % à capacité normale et travaillant; 31,8 % à capacité normale et ne travaillant pas, et 5,8 % d'infirmes ou de blessés ne pouvant pas travailler. Les chômeurs véritables étaient donc à peine 3.000 pour le département de la Seine. Autant dire, qu'à la fin de la guerre, il n'y avait plus de chômeurs à Paris et dans sa banlieue et vraisemblablement aussi en province.

§ 2 - Le placement

Efforts en vue de l'organisation du placement public en

Ces résultats n'étaient pas simplement le fruit la reprise de l'activité industrielle et commerciale et de la demande de main d'oeuvre de toute espèce. S

Source : BIU Cujas

France pendant la guerre.

méconnaître l'importance de ces dernières, il serait injuste de négliger l'effort d'organisation du placement public en France qui, presque inexistant avant la guerre, s'est créé, perfectionné et développé. Il ne suffisait pas, en effet, d'assister les chômeurs il fallait leur assurer du travail et à cette fin, mettre en rapport constant les offres et demandes d'emploi, sans borner ses rapports aux limites d'une commune, d'un département, ou même d'une région, mais en l'étendant, au contraire, au pays tout entier. D'autant plus que la guerre, avec ses conséquences et ses nécessités : invasion du territoire , création ou extension d'industries dans des régions dépeuplées, amenait un déplacement continu de main d'oeuvre, où il fallait mettre de l'ordre et de la méthode, sous peine de perpétuer la situation chaotique du marché du travail.

L'effort immédiat

En septembre et en octobre 1914, des organismes de fortune sont créés un peu partout. Dans la confusion générale, les pouvoirs publics et les groupements privés rivalisent d'activité désordonnée. Le 26 Octobre est institué l'Office central de placement des chômeurs et des réfugiés. Théoriquement, placé au sommet de la hiérarchie des organes locaux de placement, il doit, au début, faire face aux besoins les plus urgents. Il cherche à rétablir le contact entre les réfugiés, dispersés aux quatre coins de la France, et les entreprises désorganisées. Pendant plus d'un an d'Octobre 1914 à fin 1915, il opère surtout des placements directs. Il agit de concert avec les préfets des départements chargés de la tutelle des réfugiés et les représentants de la grande industrie ou métallurgie et industrie textile. Il s'emploie au placement interlocal; il facilite le transport des ouvriers embauchés et de leurs familles, d'abord en les mettant à la charge de l'Etat, puis en concluant des ententes avec les compagnies de chemins de fer. Dans le même temps, un consortium des principales associations agricoles institue, le 15 mars 1915, un Office National de main d'oeuvre agricole.

A partir de 1916, le reclassement professionnel se complète

A partir du 14 Janvier 1916, s'ouvre une deuxième période, le reclassement professionnel se complète; l'ouvrier n'a plus besoin dans la même mesure de demander son gagne-pain à une occupation ou à un métier différent du sien. L'activité reprend, le chômage disparaît comme phénomène endémique. Les offices municipaux et départementaux encouragés, subventionnés se multiplient . Le 1er décembre 1916 sur 77 départements ayant échappé à l'invasion 70 possèdent un office et à la date du 1er novembre 1918,

Source : BIU Cujas

à la veille de l'armistice, la hiérarchie des bureaux de placement comprend 110 bureaux municipaux et deux offices de gens de mer; 7 Offices départementaux faisant en général fonction de bureaux municipaux pour la ville où ils sont installés; 6 offices régionaux, "organes de contrôle et d'administration" fonctionnant à Paris, à Nancy, à Toulouse, à Marseille, à Nantes et à Lyon.

Dès lors, l'Office central est ramené à son rôle normal. Il devient maintenant l'organe d'impulsion de contrôle et de coordination des services locaux de placement. De leur côté, en contact permanent soit directement entre eux, soit par l'entremise de l'office central, réunissant leurs directeurs en conférences ou congrès périodiques pour étudier ensemble les mesures d'ordre général et intensifier leur activité et leurs relations mutuelles, instruits de l'état du marché du travail, par un bulletin hebdomadaire, plus tard publié au journal officiel, les offices régionaux et départementaux voient journellement grossir le nombre et la diversité de leurs placements.

Placements effectués par les organes de placement pendant la guerre

De 1914 à la fin de 1915, le nombre total des placements effectués par l'office national de Paris est de 44.442 dont 32.000 environ interlocaux; les bureaux municipaux de Paris de leur côté placent 8.675 travailleurs, dans le reste du département de la Seine, il est opéré 775 placements. En 1916, l'ensemble des placements assurés par les bureaux publics de placement de tout ordre s'élève à 161.314; ils passent à 194.000 en 1917 et 326.000 en 1918. Sur ce nombre 11.000 places ont été procurées à des mutilés, 24.000 à des agriculteurs, 34.000 à des employés dans différents services d'arrière des armées françaises et alliées.

La guerre a accéléré le placement public en France

La guerre, on le voit, a provoqué en France l'essai et l'accélération du placement public que les efforts législatifs d'avant guerre avaient à peine réussi à esquisser. Le département de la Seine a pris l'initiative du mouvement sous l'impulsion d'hommes dévoués et intelligents; la province l'a bientôt imité étendant les bienfaits du placement public à des professions qui l'ignoraient. Parti de rien en 1904, organisé ou abandonné à la discrétion des municipalités qui n'en saisissaient pas l'importance assurant au contraire 500.000 placements en 1918, le placement public a permis de parer à la crise de chômage la plus grave, qui ait jamais sévi dans notre pays. Complétant fort heureusement l'assistance, premier remède immédiat à la désorganisation du marché du travail, il a pu adapter les ressources de main d'oeuvre aux

Source : BIU Cujas

besoins, qui n'avaient pas tardé à se manifester avec une intensité que nous mesurerons par la suite. Il allait, avec la fin des hostilités, avoir à prouver plus complètement encore sa vitalité dans le placement des démobilisés, le reclassement des nouveaux professionnels et le réajustement de la main d'oeuvre des industries ou exploitations de guerre aux modes d'activité du temps de paix. Ce n'est pas trop de dire qu'il y réussit pleinement.

§ 3 - Les salaires

Répercussion de la guerre sur le niveau des salaires

Il eût été surprenant que le trouble économique du début de la guerre n'eût pas eu sa répercussion sur le niveau des salaires. Ceux-ci n'étaient point, comme aujourd'hui fixés par des conventions collectives à caractère quasi légal. L'intensité même du chômage, la discordance entre l'offre de main d'oeuvre et la demande raréfiée, l'appréhension des industriels et des employeurs quant aux perspectives d'avenir, font plus qu'expliquer la crise immédiate des salaires. Le chômage sévit, le nombre des chômeurs est considérable. Certaines entreprises cessent leurs opérations, les ouvriers doivent chercher ou accepter du travail au rabais. Même en laissant de côté la perte de gain subie par les travailleurs du fait de la mise en chômage totale ou partielle, et qui a pour résultat d'anéantir, en réduisant plus ou moins considérablement la somme dont ils disposent périodiquement, certains salaires unitaires horaires, journaliers ou mensuels baissent. C'est la dure épreuve des "salaires de guerre", expression qui, dans l'esprit public, n'a pas encore acquis le sens favorable, qui devait lui être attribué par la suite. D'autres salaires, les plus nombreux, demeurent nominalement stationnaires, cependant que le prix de la vie s'élevant avec rapidité, leur taux réel diminue faute de s'adapter immédiatement aux prix accrus. Aussi bien, selon une observation maintes fois faite, les salaires n'ont pas la mobilité des prix. Tandis que le coût des marchandises varie immédiatement au gré des mille causes qui agissent sur lui, les salaires présentent plus de résistance à la hausse et à la baisse . Attachés à la personne de l'ouvrier, dépendants de sa volonté et de son organisation professionnelle, il leur emprunte une certaine fixité, ils sont traditionnels et relativement peu élastiques.

Sans doute, assez vite, un mouvement inverse se produit; l'activité économique se ranime. Les industries de guerre se créent et se développent , le travail s'intensifie les ouvriers mobilisés reviennent

Source : BIU Cujas

de la tranchée à l'usine. Les femmes et la main d'oeuvre comblent les vides et les insuffisances. Mais même alors les salaires, tout en se relevant, ne le font pas de façon egale. Ils ne sont pas uniformes pour la France entiere ils conservent un taux régional, encore que les differences tendent à s'atténuer et que le salaire se détache de la région pour s'attacher aux travailleurs, sous la triple influence: 1°- du brassage de la population et des affectations d'office d'ouvriers mobilisés à des régions différentes de celles de leur résidence habituelle, ce qui les amène à demander et à obtenir le bénéfice de leurs salaires habituels; 2°- de l'uniformisation du coût de la vie dans l'ensemble du pays; de l'action même des pouvoirs publics et de la loi d'imitation. De plus, dans une même localité, ils varient selon les professions et ne subissent pas dans une même mesure l'action des facteurs de hausse.

Les causes qui motivent la hausse des salaires sont, en effet, analogues à celles qui expliquent la hausse des prix. Elles sont au nombre de trois: 1°-L'augmentation générale des prix; 2°-La diminution de l'offre de main d'oeuvre; 3°- l'augmentation de la demande de main d'oeuvre. De là les divergences dans le taux de l'augmentation du salaire, ou même au début dans la résistance, à la baisse. A partir du moment où elle se généralise la hausse est loin d'être égale pour tous. Elle varie selon les professions, au gré de l'intensité différente de l'offre et de la demande. Les unes, comme les industries de guerre, n'offrent aucun frein à la hausse, puisque leur client unique, l'Etat, est prêt à accepter toutes les augmentations de rémunération, voire même à les provoquer ou à les consolider. D'autres, au contraire, dans lesquelles l'activité est moindre, l'organisation professionnelle moins parfaite, la qualification des travailleurs moins importante, ou enfin le facteur régional plus prépondérant, suivent d'un pas plus lent l'augmentation des prix de toutes choses.

Stabilité des salaires et mouvement ascendant du prix de la vie

Sans empiéter, dès à présent, sur l'étude des salaires des usines de guerre dont l'examen trouvera mieux sa place dans le chapitre, consacré à la politique des salaires et à ses résultats, bornons-nous à quelques exemples typiques, qui mettront en relief la stabilité durable des salaires, en face du mouvement ascendant du prix de la vie, jusqu'au moment où les grandes grèves de 1917 entraîneront la rémunération du travail dans un élan rapidement ascensionnel. Ces exemples seront empruntés: 1°- à l'industrie du bâtiment et des mines; 2°- aux professions masculines et féminines,

Source : BIU Cujas

faisant l'objet des relevés de la statistique générale de la France; 3°- aux travaux de la couture et de l'habillement, dont nous rapprocherons les emplois aux écritures dans les bureaux; à l'agriculture.

Les salaires dans l'industrie du bâtiment

Dès avant la guerre, les salaires du bâtiment étaient constatés périodiquement par l'établissement de bordereaux annexés aux marchés de travaux publics par application des décrets du 10 Août 1899. Pendant la guerre, la pratique du salaire réglementaire leur a été étendue à la suite d'un mouvement ouvrier assez intense, qui s'est surtout manifesté en 1917. Jusque là, la hausse est peu importante, elle ne dépasse pas, en général, dans la région parisienne, 0 Fr 10 par heure et 1 franc par journée de travail de 10 heures (c'est ce que les terrassiers appelèrent "le ticket de guerre". Ils furent les premiers à l'obtenir et leur exemple entraîna les autres). Pour un salaire horaire oscillant de 0 Fr 85 à 0 Fr 95 c'est donc une augmentation proportionnelle de 11 % environ, dépassée en 1916, et atteignant 20 % pour quelques cas particuliers

Les salaires chez les mineurs.

constatations analogues chez les mineurs.

Pour l'ensemble de la France, les moyennes de salaire et les indices correspondants sont les suivants: 1913, ouvrier du fond, 5 Fr 96 (100); 1915: 5 Fr 64 (96); 1916 : 6 Fr 35 (106), ouvrier du fond et du jour : 5 Fr 40 (100); 4 Fr 78 (89) et 5 Fr 49 (102).

Les indices des salaires au début de la guerre

La guerre n'a pas arrêté le relevé quinquennal de salaires fournis à la Statistique Générale de la France par les conseils de prud'hommes et les maires, qui porte sur 38 professions masculines et 7 féminines (1). Il en a été opéré un en novembre décembre 1916, et ses résultats sont d'un très haut intérêt.

En dépit du caractère purement évaluatif de ces données qui ne sont pas des constatations comptables ou des moyennes calculées d'après des feuilles de paye des salaires effectifs, mais de simples estimations approximatives des autorités chargées de les fournir et concernant les taux de salaires les plus fréquemment appliqués, ces relevés conservent cependant une valeur comparative de premier ordre, puisqu'ils sont obtenus à l'aide des mêmes méthodes. Ils peuvent donc pleinement servir à l'établissement d'indices. Ainsi interprétés, ils fournissent les chiffres suivants :

---

(1) Les 38 professions masculines intéressées sont les suivantes: brasseurs, imprimeurs, relieurs, tanneurs, bourreliers, cordonniers, cordiers, charrons, tourneurs en bois, tonneliers, ébénistes, menuisiers, chaudronniers, ferblantiers, plombiers, forgerons, maréchaux ferrants, poêliers, serruriers, tourneurs en métaux, horlogers, carriers, tailleurs de pierre, maçons, peintres en bâtiments, sculpteurs, briquetiers, potiers, vitriers, journaliers, manoeuvres. Les 7 professions féminines sont: repas-

Source : BIU Cujas

	Ensemble des 38 professions masculines				Ensemble des 7 professions féminines			
	Paris		Autres villes		Paris		Autres villes	
	Salaire moyen	Indice	Salaire moyen	Indice	Salaire moyen	Indice	Salaire moyen	Indice
1911....	7,78	100	4,61	100	4,10	100	2,29	100
1916 ...	8,95	115	5,56	121	4,75	115	2,57	112

Dans l'ensemble par conséquent, et considérant le salaire de 1911, comme celui en vigueur à la veille des hostilités, - ce qui est évidemment un minimum et donne à l'écart entre les chiffres la base et les chiffres de 1916 sa valeur maxima, les salaires masculins et féminins ont haussé de 15 % à Paris, les salaires masculins ont augmenté de 21 % en province, les salaires féminins de 12 %.

Les salaires dans l'industrie de la couture.

L'industrie de la couture est une des plus importantes de Paris par le personnel qu'elle emploie (163.704 en 1921, Paris et banlieue, dont 140.142 femmes). La guerre la paralysa. Les salaires tombèrent à rien. Des ouvriers nourris à midi gagnaient 1 franc par jour, un grand nombre touchait le demi-salaire d'avant-guerre. Dans un grand établissement, les salaires furent fixés à 2 Fr 50, 2 Fr 75 et 3 francs. Dans plusieurs, les ouvriers n'eurent que 1 Fr 50 par jour, de d'autres 2 Fr 50 et le repas de midi; dans un autre 3 frabcs. Au surplus, comme le travail était réduit, le gain effectif était encore plus bas par rapport à l'avant-guerre. Une ouvrière moyenne, gagnant nominalement 3 francs par jour, par exemple, ne touchait effectivement par mois qu'une vingtaine de francs . En 1916, malgré une certaine reprise de l'activité, les salaires nominaux étaient à peine revenus au taux de 1914. Ainsi, un établissement occupant plus de 200 ouvriers avait établi une échelle dégressive des salaires. Les ouvrières qui gagnaient avant guerre de 1 à 2 francs touchaient leur plein salaire; celles qui gagnaient 2 Fr 25 touchaient 2 francs, de 2Fr 50 à 2 Fr 75: 2 Fr 25; de 3 francs à 3 Fr 25: 2 Fr 50; de 3 Fr 50 à 3 Fr 75: 2 Fr 75. Au-dessus de 4 francs la réduction était de 25 % à 36 %.

seuses, couturières, lingères, giletières, dentellières, brodeuses, modistes.

Source : BIU Cujas

Les salaires dans l'industrie à domicile.

Il en était de même dans l'industrie à domicile du vêtement où les salaires demeuraient misérables. En 1917 d'après le tarif donné par le Comité des salaires, les mieux payées des ouvrières à domicile gagnaient de 40 à 45 centimes l'heure, dans la Seine, les Bouches du Rhone, le Gard et la Marne. Dans 11 départements leurs gains horaires s'échelonnaient de 0 fr.30 à 0 fr.35; dans 62 départements ils étaient de 0 fr.20 à 0 fr.29; enfin, dans l'Allier et le Tarn, ils n'atteignaient pas 0 fr.15 et 0 fr.19 par heure

Les salaires des employés de bureau et de magasins

Pour les employés de bureau et de magasins, la situation se présente sous le même jour. Au début des hostilités, brusque recul de la rémunération, puis retour au niveau d'avant guerre en 1915 et relèvement important à partir de 1916. Le comptable gagnait en 1913,300 frs. par mois, le teneur de livres 200, l'employé aux écritures,150, le garçon de magasin, 125. Pendant le deuxième semestre 1914, ces gains tombent à 200, 150, 125 et 100. En baisse par conséquent de 20 à 33 %. En 1915, ils retrouvent leur niveau d'avant guerre et en 1916 sont augmentés de 25 à 60 %.

Les salaires dans les sucreries.

Enfin, le salaire d'une journée de travail dans les sucreries, au cours de la campagne sucrière, ressortait aux chiffres ci-après

	Hommes		Femmes		Enfants	
Campagnes	Salaires	Indices	Salaires	Indices	Salaires	Indices
1912/1913	4,56	100	2,49	100	1,97	100
1914/1915	4,70	103	2,83	113	2,41	121
1915/1916	5,18	114	3,12	125	2,69	137
1916/1917	6,02	132	3,57	143	3,44	174

On saisit sur le vif l'action de la raréfaction du personnel masculin et de la nécessité de recourir, dès la campagne 1914-1915, c'est-à-dire tout au début de la mobilisation, à la main d'oeuvre d'appoint, femmes et enfants, dont les salaires croissent plus rapidement et plus considérablement que ceux des hommes car ils doivent tenir compte à la fois et de la pénurie de travailleurs et de la mobilisation des chefs de famille, qui enlève en partie à ces salaires leur caractère d'appoint pour leur donner la portee d'un véritable gagne-pain.

Les salaires agricoles

. Pour les salaires agricoles, une vaste enquête, menée en 1916 a permis d'en déterminer les mouvements, dont les chiffres généraux peuvent se grouper ainsi;

Source : BIU Cujas « Les Cours de Droit »
3, Place de la Sorbonne, 3
Répétitions écrites et orales
Reproduction interdite

Salaires journaliers des ouvriers agricoles en 1914 et 1916

Régions	Salaires journaliers					
	Ouvriers non nourris				Ouvriers nourris	
	Salaires		Indices		Salaires	
	1914	1916	1914	1916	1914	1916
Nord Ouest.....	3,25	4,66	100	150	1,80	2,80
Nord.....	3,44	4,93	100	155	2,11	3,23
Nord-Est.....	3,75	5,35	100	137	2,48	3,29
Ouest.....	3,34	5,45	100	160	2,46	4,08
Centre.....	3,87	5,92	100	160	2,83	4,53
Est.....	3,43	5,15	100	162	2,14	3,46
Sud-Est.....	2,87	4,51	100	162	1,56	2,53
Sud.....	3,46	5,19	100	167	2,29	3,80
Sud-Ouest.....	3,42	5,15	100	161	2,34	3,77
Moyenne.....	3,43	5,15	100	150	2,23	3,54

De 1914 à 1916 les salaires ont donc haussé de 50 % en moyenne; géographiquement d'ailleurs la hausse n'a pas été uniforme. Les plus faibles augmentation se sont produites dans la région du nord et en particulier du Nord-est tandis que les hausses les plus fortes se produisaient dans les régions méridionales.

Impossibilité de faire une évaluation globale des salaires et de leur mouvement.

Quelque souhaitable que soit une évaluation globale des salaires et de leur mouvement pour en déterminer l'allure générale, il est impossible de ramener toutes les rémunérations du travail à une résultante unique, non seulement faute d'un relevé complet, précis et périodique de tous les salaires, mais encore en raison de la diversité des modes de rémunération et des éléments constitutifs(salaires en argent, salaires en nature, salaire principal, salaire d'appoint, etc..) et surtout enfin, faute d'une commune mesure laquelle impliquerait un coefficient de correction fondé sur le nombre des ouvriers auxquels s'appliqueraient les divers taux de salaires constatés. Force est donc de se contenter de déterminer une tendance générale très large et de rapprocher simplement le point de départ et le point d'arrivée sans avoir la prétention de suivre dans leurs sinuosités chronologiques les variations des salaires pour essayer de les superposer ri-

Source : BIU Cujas

goureusement aux courbes plus précises de mouvements de prix.

Tendance générale du mouvement des salaires.

En se bornant à cette approximation, on peut dire qu'à la fin de 1916, deux ans et demi environ après la déclaration de guerre, les salaires masculins dans les industries autres que les industries de guerre proprement dites (dont nous réservons l'examen à un chapitre ultérieur et plus détaillé) ne dépassaient guère de plus de 20 % les salaires de 1911, les derniers enregistrés avant guerre et que les salaires féminins plus élevés dans certaines branches particulières avaient eu plutôt tendance à regresser dans les métiers d'avant-guerre désertés au profit des usines de guerre, et en tout cas à augmenter dans une mesure moindre que dans ces dernières. Seuls les salaires agricoles faisaient exception à cette règle tant en ce qui concerne les gains masculins considérablement relevés que les gains féminins et enfantins encore plus fortement accrus.

L'augmentation du coût de la vie a fait baisser le salaire réel.

Dans le même temps, le coût de la vie subissait une augmentation plus élevée en moyenne que celle des gains ouvriers. Enlevant ainsi au salaire une partie de son pouvoir d'achat, elle entrainait donc une baisse du salaire réel plus ou moins accentuée selon la mesure dans laquelle le salaire nominal était accru. Sans doute est-il difficile de déterminer exactement les variations du prix de la vie, si l'on veut comprendre dans ce terme tous les éléments de dépense de la classe ouvrière. On sait en effet que la notion du coût de la vie est une notion délicate et qu'elle est différente, selon qu'on postule un genre de vie supposé constant ou qu'on essaie au contraire de tenir compte des différences survenues dans les conditions de l'existence. Pour la comparaison à quelques semaines, mois ou même années d'intervalle, il n'y a pas grand inconvénient à supposer que le genre de vie ne subit pas de changement. D'ailleurs, comme les salaires de base pris pour terme de comparaison sont les salaires de 1911, il n'est pas exagéré, semble-t-il de mesurer les variations du coût de la vie et ses indices aux seules fluctuations des prix de détail des 13 denrées essentielles de la consommation ouvrière, utilisées par la statistique générale de la France. Or, de Juillet 1914 à Décembre 1916, le cout de la vie ainsi défini, a subi les variations ci-après:

Source : BIU Cujas

	Villes de plus de 10.000 habitants	Paris
Juillet 1914	-	100
Octobre 1914	100	
Janvier 1915	110	122
Juillet 1915	123	122
Janvier 1916	133	137
Juillet 1916	146	138
Janvier 1917	154	139

En rapprochant donc le point de départ et d'arrivée on constate que, tandis que les salaires augmentaient en moyenne de 20 %, le coût de l'existence avait monté à peu près de 40 %. Si bien que le salaire avait baissé d'environ 16 % par rapport à l'avant guerre dans la majeure partie des métiers et des régions.

§. 4 - Les conflits du travail

1°) Le début de la guerre et l'union sacrée.

Cette divergence persistante et grandissante du gain ouvrier et du coût de l'existence, accompagnée de la reprise de l'activité économique, de la diminution du chômage et de l'appréhension moindre de perdre son emploi multiplient les conflits du travail. Au début l'esprit de guerre, de paix sociale, d'union sacrée dominent. Loin de s'opposer à la mobilisation générale comme elle l'avait souvent proclamé dans ses congrès, la classe ouvrière donne l'exemple de la sagesse et de l'obéissance à l'ordre de mobilisation; le sentiment de la solidarité et de l'indépendance nationale menacée l'anime. Le travailleur de l'intérieur accomplit sa tâche comme un devoir civique. La nation est tendue dans un effort commun, qui fait participer l'élément civil de l'héroïsme et de l'abnégation du soldat. C'est le C.G.T. qui se charge de fournir les terrassiers nécessaires à la mise en défense du camp retranché de Paris et en obtient 25 à 30.000.

Pierre Hamp a admirablement décrit la mentalité ouvrière de cette époque: "le vieux préjugé nobiliaire "des hommes aux mains blanches contre les hommes aux "mains noires ne tient plus...la puissance du combat "tant est assurée par la production de l'ouvrier aux "engins de guerre. Il n'y a plus, pour le salut de la

Source : BIU Cujas

nation que deux imprescriptibles nécessites: se bat-
"tre ou travailler. Le travail déconsidéré voué au
"dédain social est soudainement mis à son juste rang.
La guerre montre vraiment ce qui est utile, ce dont
"on peut se passer et quelle est dans une nation en
alarme la valeur de l'habileté professionnelle. Faire
"sa bonne journée ne suffit plus, il faut achever tout
"ce qui reste à faire. Un ralentissement des usines
"trahirait l'armée. L'ouvrier lui doit le don total
"de ses forces. Il est voué à elle. Au-dessus de l'a-
"mour du métier, qui ne l'obligerait qu'à bien faire,
"est la solidarité avec le combattant, qui lui comman-
"de d'épuiser sa vigueur. L'effort ouvrier est sur le
"même plan que l'effort militaire, mais il lui cède
"en honneur car le soldat est soumis au risque régulier
"de la mort, l'ouvrier n'y est qu'au risque accidentel
"Le péril pour le guerrier diminue d'autant que der-
"rière lui l'effort ouvrier augmente. L'égalité en
"honneur ne se peut que par l'intensité du travail ou-
"vrier, plus il outille le soldat et protège sa vie par
"l'armement, plus il augmente la peine du métier et
"diminue celle de l'armée. La grandeur du soldat est
"par le risque celle de l'ouvrier est par l'effort"
(Pierre Hamp, La France, pays ouvrier pages 33,62 et
65).

Puis, peu à peu, la détente se produit, la vie reprend ses droits on s'installe dans la guerre. Le spectacle des gains et des profits révèle au peuple que la guerre n'est pas seulement une cause de ruines et de misères, mais qu'elle s'accompagne parfois de bénéfices. L'usine, l'atelier, les bureaux où la besogne s'accomplit dans les mêmes conditions qu'avant guerre, à la faveur de la fixation du front des armées, reprennent leur ancienne atmosphère. L'éloignement de la plupart des régions de France de la zone des opérations les empêche de réaliser, à chaque minute de la journée, la grandeur du conflit qui se déroule et la nécessité de sacrifices quotidiens. Chacun entend adapter le mieux possible son revenu aux besoins dont la satisfaction devient plus couteuse. Les conflits du travail, presque inconnus pendant le premier semestre de la guerre se multiplient relativement.

Les grèves qui avaient presque disparu à la déclaration de guerre, réapparaissent et se développent et s'aggra-

Dans les 7 premiers mois de l'année 1914, le nombre de grèves avait atteint 654, englobant 159.506 grévistes, soit environ la même proportion qu'en 1912; 1116 grèves et 267.627 grévistes pour l'année entière et de 1913; 1073 gréves et 220.443 grévistes.

A la veille de la guerre pendant le mois de Juillet, on comptait encore 109 grèves, chiffre sensiblement égal à la moyenne des grèves au cours des mêmes

Source : BIU Cujas

vent à partir de 1915.

mois pour les 5 années précédentes. Ces grèves s'étaient produites dans 34 départements et dans une quinzaine d'industries. La guerre éclate, et du 2 aout au 31 Décembre 1914 c'est-à-dire en 5 mois on ne compte que 19 grèves; 2 en aout, 2 en Septembre 6 en Octobre 5 en Novembre, 4 en Décembre. Ce sont d'ailleurs des conflits purement locaux et individuels. Aucun n'atteint plus d'un établissement à la fois, la durée est insignifiante; un à trois jours, 904 grévistes y prennent part, 9 départements sont touchés et 6 professions principalement: le textile, 8 grèves et les cuirs 4 grèves. Presque toutes ont pour but une question de salaires et elles aboutissent à un nombre presque égal de succès: 6 et d'échecs 7, le reste étant constitué par des transactions.

De Janvier à avril 1915, on ne compte encore que 19 grèves réunissant 1.180 grévistes et aboutissant à 4 succès, 7 échecs et 6 transactions. Puis le mouvement s'accentue: les grèves deviennent plus fréquentes, leur durée se prolonge, le nombre moyen d'établissements atteints par chaque conflit devient plus important; les départements intéressés couvrent presque tout le pays.

L'année 1915 enregistre 98 abandons collectifs de travail avec un effectif de 9.344 grévistes, qui chôment ensemble 44.344 jours; La durée des grèves qui n'avait pas dépassé 3 jours, fin 1914, atteint jusqu 15 jours et les questions de salaires, demandes d'augmentation, résistance à la baisse, constituent la majeure partie des causes de grèves: 71 sur 98, ou 72,5 %. Ils sont d'ailleurs réglés directement par les intéressés puisque 9 seulement d'entre eux donnent lieu à intervention extérieure.

La progression des grèves au cours de l'année 1916

Avec l'année 1916, l'agitation s'accentue: 315 grèves éclatent, englobant 41.409 grévistes et entrainant 235.907 jours de chômage. 265 (84 %) ont pour cause des questions de salaire. Le textile continue à tenir la tête avec 62 grèves et 15544 grévistes. Mais le travail des métaux ordinaires occupe le deuxième rang quant au nombre des grévistes avec 48 grèves et 9.905 intéressés. La progression des grèves est marquée du début à la fin de l'année; janvier l'ouvre avec 12 grèves et 2.873 grévistes; le mois de Décembre en enregistre 19 avec 5657 grévistes. Leur aire géographique s'étend: 52 départements connaissent ces conflits avec changement dans l'ordre de leur importance respective. La Seine en compte à elle seule près du tiers. Les interventions officielles pour la solution des différends ouvriers sont encore peu nombreuses quoique plus fréquentes qu'en 1915. Le juge de paix

Source : BIU Cujas

prête ses bons offices dans 18 cas - les préfets dans 3 - les sous-préfets, dans 8, - les maires dans 2, les officiers de l'intendance dans 1 et les commissaires de police dans 1. On est loin desinterventions des pouvoirs publics, même les plus haut placés, que vont connaitre les deux dernières années de guerre.

§. 5 - La politique ouvrière.

L'action des autorités dans les conflits du travail.

Nécessité d' une politique ouvrière

Ce n'est pas à dire d'ailleurs que les autorités demeurent inactives. Leur action s'exprime, au contraire, par cette absence d'intervention lors des conflits, qu'elles s'efforcent plutôt de prévenir que de résoudre. Les questions ouvrières qui avaient sommeillé au début de la guerre ont repris une acuité, que ne mesure pas seulement le nombre de grèves car nous le verrons, une partie du personnel militaire ne peut sans s'exposer à des sanctions graves, abandonner son emploi. La moindre agitation a une répercussion sur la production. Or, la production industrielle des moyens de guerre est à l'armée ce que celle-ci est au pays. C'est l'arrière qui approvisionne, arme, nourrit, entretient le front, en assure la solidité, l'invulnérabilité et la force offensive et défensive. Le moral de l'usine, la paix sociale à l'intérieur sont des éléments de résistance et de succès qu'il faut soigner et maintenir élevés au même titre que le moral et le bien-être de l'armée. Plus délicate est la tâche, au fur et à mesure que le temps s'écoule et que la vision de la guerre s'efface pour les régions qui ne la connaissent que par les annonces de morts, les convois de blessés et les retours de permissionnaires. Il ne suffit plus des discours enflammés d'un parlementaire allant semer un enthousiasme fécond en même temps que l'organisation victorieuse dans les ateliers. Il est nécessaire d'avoir une politique ouvrière complément indispensable de la stratégie militaire, et qui, pas plus que cette dernière ne peut ignorer la mentalité du soldat, ne peut négliger le facteur psychologique du travailleur d'usine. Politique souvent d'ailleurs plus difficile car elle n'agit pas seulement sur un personnel homogène, uni, par la grande vertu unificatrice, de l'armée, de l'uniforme, du sexe et de l'age, soumis à la rude hiérarchie et à la discipline, dont la nécessité est évidente aux yeux les moins avertis, mais sur un personnel divers dans sa composition, son age, son origine, ses conditions de vie et de rémunération et sur lequel, par conséquent,

Source : BIU Cujas

les moyens d'action ne peuvent être uniformes.

L'autorité de l'Etat sur la classe ouvrière en temps de guerre.

Il est vrai cependant que l'autorité de l'Etat est plus grande même sur l'élément civil, que pendant le temps de paix. Sans doute, la question n'est-elle pas une et offre-t-elle de multiples aspects. L'Etat ne se présente plus seulement comme en temps de paix sous les espèces d'un arbitre entre deux partis en litige, patrons et ouvriers, il ajoute souvent à sa qualité de puissance publique souveraine celle de gros acheteurs de la production nationale et de gros employeurs de la main d'oeuvre. C'est pour lui, pour les besoins de ses services, de ses arsenaux, de ses armées, de sa marine, voire même pour le ravitaillement et l'approvisionnement publics de la population civile, que produisent transportent et commercent la majeure partie des Français. Il peut, d'un moment à l'autre, réquisitionner les moyens de production et le personnel producteur. A ce double titre de consommateur et de patron, il doit se préoccuper plus activement et avec plus de continuité d'une politique ouvrière sous son aspect économique. Mais, dans la vie nationale, il existe un lien intime et une solidarité étroite entre tous les éléments ouvriers, quelle que soit leur affectation. Les problèmes ne se bornent pas aux industries de guerre, même envisagées au sens le plus large du terme, et dans lesquels l'Etat a un intérêt particulier. Ils s'étendent aux autres industries ou aux autres branches d'activité qui indirectement offrent un intérêt majeur pour l'ensemble de la population, ne serait-ce qu'en évitant le chômage à leur personnel, et en lui conservant ainsi une certaine puissance de consommation et en assurant au pays la paix sociale indispensable.

La politique ouvrière du Ministère de l'Armement et celle du Ministère du travail Raisons générales et raisons particulières de cette distinction.

Or, si pour les industries de guerre, le Ministre de la guerre et plus tard le Sous-Secrétaire d'Etat de l'Artillerie et des munitions devenu ensuite Ministre de l'Armement incarne ou tout au moins symbolise l'Etat employeur et acheteur, pour les industries ordinaires non spécialisées comme les chemins de fer et les mines, le Ministère du Travail représente l'Etat arbitre et pacificateur. Il est donc naturel que, sans présenter des divergences profondes, puisque aussi bien leur action respective doit se conjuguer et s'harmoniser, leurs moyens d'action, c'est-à-dire leur politique se différencie du moins à l'origine et jusqu'au jour où le Ministère du Travail reprend la haute main sur l'administration proprement dite des questions ouvrières et cette divergence justifie dans l'examen de leur action parallèle, une étude particulière et comparative de leur politique au cours des hostilités.

Source : BIU Cujas

Au surplus, à ces raisons générales de distinguer ces deux politiques s'en ajoute une série de particulières également déterminantes, et qu'on peut grouper sous les quatre chefs suivants: I) des raisons administratives, 2) des raisons sociales, 3) des raisons juridiques, 4) des raisons politiques.

I) Raisons administratives Le lien des industriels avec le ministre de l'armement.

Administrativement, les industries travaillant pour la défense nationale ont avec les ministères, dont elles relèvent, un lien administratif plus étroit qu'avec le Ministère du travail, qu'il s'agisse d'usines métallurgiques, mécaniques, chimiques, dépendant successivement du Ministère de la Guerre, du Sous-Secrétariat de l'Artillerie et des munitions, puis du Ministère de l'Armement et des fabrications de guerre auxquels elles livrent canons, fusils, armes, obus, balles, cartouches explosifs, appareils protecteurs etc...qu'il s'agisse de tisseurs filateurs, confectionneurs fabriquant pour compte du service de l'Intendance: tissus, vêtements, effets de petit équipement; de pharmaciens et d'hygiènistes, recevant et exécutant les commandes du Service de Santé, de chantiers de constructionsnavales, construisant des chasseurs de sous-marins, sur les ordres du Ministère de la Marine, etc... - de compagnies de chemins de fer liées à l'Etat par des conventions spéciales: ou de compagnies de navigation véritables mandataires ou gérants de la flotte marchande réquisitionnée par l'Etat, ce dernier, représenté par ces divers départements ministériels et services, ne se borne pas à un simple contrôle, au nom de son droit de police générale. Le Ministère de l'Armement représente le mieux la tendance générale tout à la fois parce que c'est lui qui en prend l'initiative que parce que c'est chez lui qu'elle revêt la forme la plus précise et parce que c'est lui qui de beaucoup est le plus grand consommateur et le plus important donneur d'ordres, l'exploitant direct des établissements lesplus nombreux, lesplus peuplés et les mieux organisés.

Son autorité sur la main d'oeuvre

A la fin des hostilités, il arrive à grouper dans les usines et ateliers, travaillant à satisfaire ses besoins 2 millions de travailleurs, tous ne dépendant pas de lui au même titre.

Chiffre impressionnant, quand on songe qu'au début de la guerre le decret de mobilisation ne laissait aux Etablissements de l'Etat qu'une trentaine de mille ouvriers, hommes et femmes dont près de la moitié embauchée sur le champ ou une quarantaine de mille en y comprenant les poudreries. On avait, en effet, pensé pouvoir faire la guerre avec le matériel et les stocks

Source : BIU Cujas

existants et de simples fabrications d'entretien. On imaginait être à même d'y faire face à l'aide des ressources des établissements de l'Etat et de quelques grands établissements spécialisés dans les fabrications de guerre comme les usines du Creusot et de St-Chamond, de Firminy et de Montbard Aulnoye. La question de la main d'oeuvre ne se posait même pas. Les contingents étaient prévus et pouvaient être facilement réunis. Seuls devaient être maintenus en fonction à titre définitif par voie de non affectation militaire ou à titre provisoire, par voie de sursis d'appel, quelques rares agents de maîtrise ou spécialistes. Dans les établissements de l'Etat, le nombre n'en dépassait pas I400, dans les industries privées 2500;les vides creusés par les appels sous les drapeaux devaient être comblés par des spécialistes désignés d'avance parmi les anciens ouvriers et des non professionnels embauchés immédiatement.

Son action sur les mobilisés

Dans les établissements lui appartenant l'Etat est le maître absolu mais il est loin d'être sans autorité dans les établissements privés travaillant pour lui. Surtout dans ceux dont toute l'activité est uniquement orientée vers la satisfaction de ses besoins son pouvoir est intense. Maître de toute la main d'oeuvre masculine qualifiée du fait de la mobilisation qui a militarisé l'immense majorité des Français de 20 à 50 ans, disposant ainsi d'un puissant moyen d'action et de pression sur les ouvriers et sur les industriels d'âge mobilisable, subordonnant l'affectation des travailleurs mobilisés aux conditions qu'il juge bonnes, devenu peu à peu le fournisseur ou tout au moins le distributeur d'autorisations de fournitures, de tout ce qui permet la création et le fonctionnement d'une usine de guerre: combustibles, matières premières, machines, outils, travailleurs, venus du dehors étrangers et coloniaux, il use de son droit pour exercer un contrôle de tous les instants sur les conditions d'emploi de la main d'oeuvre, dans le même temps que ses services techniques détachent dans les usines et ateliers des agents chargés de surveiller la fabrication et de veiller aux réceptions.

Aux officiers techniciens du service des fabrications d'artillerie, sont bientôt adjoints des contrôleurs militaires de la main d'oeuvre ajoutant aux fonctions d'inspecteurs du travail du temps de paix des pouvoirs propres et fort étendus qu'ils puisent dans leur qualité de supérieurs hiérarchiques, en dehors de l'atelier, de tout le personnel mobilisé qui a été détaché et exerçant dans les usinesprivées un contrôle étroit sur l'utilisation du personnel mis à leur

Source : BIU Cujas

disposition (I).

Le rôle plus restreint du Ministre du Travail.

A côté de ces pouvoirs quasi dictatoriaux puisés dans le caractère militaire des Ministères de la Guerre et de la Marine et des rejetons administratifs: ministères nouveaux, sous-secrétariats ou services que ceux-ci projettent au dehors, les ministères demeurés au régime civil du temps de paix font surtout au début de la guerre, bien modeste visage. Le Ministère du travail conserve ses attributions ordinaires. C'est à lui qu'incombe l'application des lois réglementaires du travail et des mesures concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs; c'est de lui que relève le corps des inspecteurs du travail, fonctionnaires chargés de veiller à l'observation du Code du travail et des textes régissant les rapports entre patrons et ouvriers. Mais d'un côté, la plupart de ces dispositions doivent, dès l'origine, subir des dérogations, des tolérances, imposées par les événements. Devant leur nécessité de faire face aux besoins de la défense nationale la minutieuse réglementation du travail, fruit de longues années de luttes et d'efforts est contrainte de fléchir. Un travail intense s'impose,. Peu importe la durée des journées de travail, les repos et la nature des travaux. Puisque les femmes remplacent les hommes mobilisés, il ne peut être question de leur appliquer les mesures protectrices dont leur emploi avait fait l'objet. Par les circulaires des 2, 3 et 14 août 1914 (2) le Ministère du Travail invite les inspecteurs du travail à faire montre de la plus large tolérance dans le but d'accroitre la production. Les patrons sont autorisés à dépasser la durée normale du travail alors fixée à 10 heures par jour pour les femmes, les enfants et les adultes occupés dans les mêmes locaux et à suspendre le repos hebdomadaire. Il y a mieux. Du jour où s'intensifie le recrutement de la main d'oeuvre féminine et enfantine dans les usines travaillant pour les besoins de l'armée, de nouvelles dérogations sont admises; les femmes et les enfants peuvent être affectés à des travaux dangereux, telle que la fabrication des cartouches et des bombes et même dans certains cas exceptionnels qui deviennent d'ailleurs de plus en plus fréquents, autorisés à travailler la nuit.

Les dérogations à la législation ouvrière

(I) Pour le détail de cette organisation et le rôle de ces personnes de contrôle cf . infra.

(2) Bull. Minist. trav. 1914, pages 99 et 100.

Source : BIU Cujas

La réduction du nombre des inspecteurs du travail.

D'un autre côté tandis que de son propre mouvement le Ministère du Travail réduit ainsi la tâche de ses inspecteurs, le nombre de ceux-ci est fortement diminué par la mobilisation qui ne laisse en fonction que ceux hors d'age d'être appelés sous les drapeaux ou impotes au service actif. Sans doute est-ce parmi eux que le sous-Secrétaire d'Etat, lors de sa création, trouve des éléments précieux de son corps de contrôle de la main d'oeuvre militaire, mais cette réduction d'effectifs en privant le Ministère du Travail de ses agents normaux d'exécution, ralentit son activité ou plutôt la détourne vers d'autres voies, tel que le placement ou la lutte contre le chômage où les inspecteurs du travail ont un moindre rôle à jouer au surplus, même dans la mesure où la réglementation doit être appliquée, les agents du Ministère du travail

et de leur rôle

se heurtent à un obstacle de fait. Un grand nombre d'établissements industriels sur lesquels s'exerce normalement leur contrôle leur est fermé. Par une extension plus ou moins régulière mais en tout cas rigoureuse de l'art. 94 livre 2 du C. de Tr.(I) et qui ne va pas sans quelque résistance de la part du Ministère du travail, le sous-Secrétaire d'Etat de l'artillerie et des Munitions confie à ses propres agents l'exécution des dispositions réglementaires demeurées en vigueur, non seulement dans les établissements au service de l'Etat proprement dits énumérés dans le décret du 27 Mars 1904, mais encore dans tous les établissements privés occupant de la main d'oeuvre militaire (2). Cette mesure a pour effet d'évincer les inspecteurs du travail de la plupart des usines et ateliers de leur ressort ordinaire et de diminuer

---

(I) Cet article est ainsi conçu: "Pour les établissements de l'Etat, dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction des agents étrangers au service, l'exécution des dispositions du présent livre est exclusivement confiée aux agents désignés à cet effet, par le ministère de la guerre et de la marine". La nomenclature de ces établissements est fixée par un règlement d'administration publique; cette liste figure dans les décrets du 23 Mars et du 28 Juin 1904.

(2)

Encore que le décret de 1904 n'exclue les inspecteurs du travail que des magasins d'approvisionnement, ateliers ou partie d'ateliers où fonctionne exclusivement la main d'oeuvre militaire.

Source : BIU Cujas

d'autant la compétence de l'autorité propre du Ministère du travail, autorité et compétence qu'il ne tarde cependant pas à reprendre par la suite, soit sous la forme d'une collaboration avec les Ministères de la Défense Nationale par l'intermédiaire de commissions, comités interministériels, comme le comité du travail féminin, soit même dans la forme d'une véritable restitution de ses attributions normales, en matière de recrutement de placement, de répartition et de contrôle de la main d'oeuvre civile de toutes espèce au mois d'Octobre 1917 (1).

2°-Raisons sociales.

Socialement, les modes d'intervention et d'action des ministères militaires et du ministère du travail sur le personnel employé sont différents. Le Ministère du travail n'a nulle qualité pour préconiser l'emploi de telle ou telle catégorie de main d'oeuvre de préférence à telle autre. Tout au plus peut-il agir par voie d'interdiction d'utiliser les travailleurs d'un certain age ou les femmes dans la mesure où l'y habilitent les lois et règlements. Son action est négative, ou dans la mesure où elle est positive, elle est purement persuasive et participe du conseil et de la suggestion plutôt que de l'ordre et de l'injonction. De même en matière de violation des salaires minima fixés par le décret du 10 aout 1899 (Cf. Infra) les agents n'ont aucune qualité pour verbaliser et doivent se contenter d'en informer les ministères pour le compte desquels les travaux sont faits ou les fournitures exécutées (2) Au surplus, les travailleurs relevant de lui conservent leur pleine liberté d'action syndicale et par conséquent, n'ont pas besoin d'une aide pour la défense de leurs intérêts professionnels. S'ils ne sont pas satisfaits des conditions du travail ou de rémunération, rien ne les contraint de s'en contenter. Leur droit d'abandon individuel ou même collectif du travail demeure entier en principe et dans la mesure où il ne participe pas à une activité touchant de près ou de loin à la défense nationale et à l'ordre public (service

Le rôle persuasif du Ministère du Travail et la rareté de son intervention.

---

(1) Décret du 18 Octobre 1917 - Bull. Minist. trav' (Novembre 1917- p. 119.

(2) Voir p. ex. le circulaire du Ministre du Trav. du 14 Novembre 1914 très caractéristique à cet égard (Bull. Minist. Nov. 1914, p.100).

Source : BIU Cujas

d'intérêt public transports en commun, etc...) Par conséquent au moins au début tandis qu'autour de lui les départements ministériels puisent dans la déclaration de guerre une recrudescence de leurs pouvoirs et de leur droit de réglementation le Ministère du Travail se trouve dépouillé d'une partie des siens au profit des ministères anciens ou nouveaux venus s'efforçant à l'intérieur de leurs administrations agrandies, de concentrer toutes les attributions qui, autrefois, ressortissaient à des départements différents, Sa politique ouvrière et sociale, sans jamais dévier de la ligne maitresse, qui lui a imprimé depuis de longues années, se trouve donc néanmoins fortement empêchée à la fois par la dérogation des tolérances que lui apporte son ancienne rigueur, par la réduction de son personnel d'exécution, d'inspection et de contrôle, et par la nécessité où le met la guerre de partager avec d'autres ministères fort jaloux de leurs pouvoirs nouveaux, les attributions que jadis il était seul à posséder.

Les pouvoirs des ministères militaires et la fréquence de leurs interventions.

Comparés à ces pouvoirs, ceux des Ministères de l'Armement , de la Guerre et de la Marine apparaissent demesurés et leur intervention incessante. La raison est simple. La nature des relations entre le personnel employé dans les établissements fournisseurs de la défense nationale et les ministères pour le compte desquels ces établissements travaillent n'ont rien de commun avec celles que le Ministère du Travail entretient avec les ouvriers employés dans l'industrie. La main d'oeuvre des établissements et usines de guerre est, en partie au moins composée de mobilisés ou de travailleurs militarisés.

La main d'oeuvre militaire. Son statut.

Ceux-ci sont des travailleurs d'un caractère particulier. Ils sont soumis à un régime juridique spécial, que nous retrouverons. A la fois civils et militaires, ils ne possèdent pas la liberté absolue des premiers, sans être soumis durant leur travail à la discipline des seconds affectés aux usines où ils sont le plus utiles, déplacés selon les besoins industriels de l'armée, et non pas au gré de leur convenance personnelle, susceptibles d'être renvoyés aux armées, s'ils cessent d'être utiles ou ne remplissent pas convenablement leurs devoirs, ne jouissant pas de l'entière liberté syndicale, ne pouvant abandonner leur travail en guise de protestation contre ces conditions ou pour en réclamer l'amélioration, ils sont particulièrement vulnérables et il est à craindre que, spéculant sur leur situation, les employeurs n'aient tendance à les employer de préférence aux autres ouvriers, à les exploiter, certains de leur silence ou de leur résignatio

Source : BIU Cujas

à abuser ainsi d'une main d'oeuvre qualifiée et docile au détriment des besoins de l'armée, que tout prélèvement d'hommes au service actif prive d'éléments précieux et combattifs.

Force est donc d'intervenir en leur faveur pour protéger cette catégorie particulière d'ouvriers, privée de ses moyens ordinaires de défense et de revendication, syndicats et grèves et tout en lui imposant de stricts devoirs, de veiller à ce que le traitement qui leur est fait soit à la fois humain et conforme au souci de rendement et de productivité qui anime le services producteurs. La politique sociale du Ministère de l'Armement, qui donne ainsi le ton à une politique nécessairement imitée par les autres ministères employeurs de main d'oeuvre ou acheteurs de fournitures est une politique de "paternalisme éclairé" faite d'une discipline rigoureuse, en même temps que d'un souci du bien être indispensable à la productivité et à la continuité de l'effort ouvrier. Et comme de surcroit il est impossible, dans des établissementsoù sont employés concurremment des travailleursmobilisés et des travailleurs non astreints à des obligations militaires, de pratiquer une différence trop manifeste de traitement, le personnel civil, - sans connaitre bien entendu les rigueurs du régime militaire en dehors de l'atelier - bénéficie au cours du travail de la protection dont sont l'objet lesmobilisés de l'usine Aussi, bien d'ailleurs, est-il nécessaire d'observer dans l'utilisation des différentes catégories de travailleurs une certaine proportion conforme à la fois aux intérêts de la production et aux besoins en effectifs des armées et à ce titre même le contrôle des ministères de la défense nationale déborde-t-il les travailleurs relevant directement d'eux, pour s'appliquer à l'ensemble même du personnel de toute origine.

3°) Raisons juridiques

Juridiquement, les industriels concourant à la défense nationale, depuis le petit façonnier travaillant à domicile à la fabrication d'effets d'équipement ou de linge pour la troupe, jusqu'aux immenses établissements métallurgiques, aux usines répandues sur toute la surface du territoire, sont liés directement ou indirectement à l'Etat par des contrats ou marchés de fournitures ou de travaux. A ce titre les décrets du IO aout I899 leur sont applicables, c'est-à-dire que les conditions d'exécution du travail n'y sont pas libres, qu'elles sont au contraire réglementées, notamment en ce qui concerne: I°) le repos hebdomadaire à accorder aux travailleurs; 2°) la proportion d'ouvriers étrangers à employer, proportion variable selon la région et la nature des travaux ou

Les marchés avec l'Etat et les décrets Millerand du IO aout I899

Source : BIU Cujas

et fixée par l'administration; 3°) la limitation de la durée du travail journalier à la durée normale du travail envisagé pour chaque catégorie dans la ville ou la région où le travail est exécuté; 4°) et surtout l'obligation de payer aux ouvriers un salaire normal égal pour chaque profession et dans chaque profession, pour chaque catégorie d'ouvriers au taux communément appliqué dans la ville ou la région où le travail est exécuté. Insérées dans tous les cahiers des charges auxquels adhèrent les entrepreneurs obtenant par adjudication ou par marché de gré à gré l'exécution de travaux publics ou de fournitures à faire à l'Etat certaines de ces dispositions acquièrent ainsi une valeur contractuelle qui confère à l'autorité le droit d'en contrôler l'observation au cours de réalisation du contrat, et lui permet ainsi de contraindre les industriels, travaillant pour son compte à respecter les conditions de rémunération et les obligations sociales qui leur sont imposées, ou même de leur en imposer de nouvelles.

Leur interprétation et son extension.

En interprétant au sens large des dispositions de ces décrets, les ministères, consommateurs de fournitures ou bénéficiaires de l'exécution de travaux, peuvent même exercer une action puissante sur le taux de la rémunération. Théoriquement, l'administration n'a pas qualité pour fixer le salaire minimum ou les autres conditions du travail. Elle doit se borner à le constater en s'entourant de tous les documents propres à l'éclairer sur les salaires couramment appliqués dans la profession et dans la région. Pratiquement, elle peut, par des interventions habiles et par des réunions opportunes, transformer la constatation des salaires normaux en une fixation de ces salaires car il suffit d'un accord obtenu des intéressés pour y parvenir. Dans cette action, l'Etat ne rencontre d'ailleurs guère de résistance. Economiquement, en effet, ses co-contractants sont bien placés pour s'y conformer, ils ont en face d'eux un consommateur insatiable constamment prêt à absorber toute leur production. Ils sont donc en possession d'un véritable monopole de fait qui les rend moins accessibles aux considérations de prix de revient. Ils peuvent donc plus facilement accepter les revendications de leur personnel, les devancer même par une véritable surenchère pour s'attirer ou se conserver les ouvriers de choix, en tout cas se résigner sans mot d'aux demandes de l'Etat, puissance publique, certains pouvoir rejeter sur l'Etat, acheteur, les répercussid pécuniaires de ces améliorations du sort du travaille Ce dont ils ne se font nullement faute à en juger

Source : BIU Cujas

par l'élévation graduelle des prix, ou leur maintien à un taux uniforme, malgré la diminution unitaire du prix de revient au fur et à mesure qu'une fabrication se prolonge et que ses installations s'amortissent, et surtout par le montant des bénéfices de guerre réalisés par les entreprises de guerre (I).

4°) Raisons politiques.

Politiquement enfin, l'Etat est le grand organisateur de la production de guerre. Les ministères militaires sont les pourvoyeurs du commandement. La guerre est devenue industrielle. La consommation des munitions, d'engins et de denrées est immense et destructive comme on l'a dit "Les forgeurs de piques de 1792 n'auront pas retenti dans l'histoire comme les tourneurs d'obus de 1915" (2). "A aucun moment de l'humanité la technique des métiers n'a rassemblé tant de moyens de meurtre. A la captation de toutes les forces de la flamme, depuis le couteau et la torche, s'ajoutent la grenade à main, lancée à 15 pas et la tonne d'explosifs, projetée à 35 kilomètres. La guerre, fouettant l'industrie, a fait accomplir plus de progrès d'outillage que 50 ans de paix".

Tout doit être subordonné à l'approvisionnement abondant, constant et régulier des armées. A l'héroisme à la tenacité de l'avant, doit correspondre le labeur ininterrompu et la patience de l'arrière. Il est donc du devoir des autorités de ne rien faire qui puisse nuire à l'intensité de cet effort productif, de tout faire au contraire, pour le provoquer et l'entretenir dussent-elles pour cela mettre en sommeil certains principes de neutralité ou d'indifférence administrative, certaines règles économiques, ou réagir contre les opinions trop entières. De même que le Ministère du Travail suspend dès l'ouverture des hostilités l'application des lois et règlements qui forment sa raison d'être, le Ministère de l'armement envisage ou utilise le procédé de la réquisition véritable mobilisation civile des hommes, du matériel et des installations, quand leur concours bénévole est refusé à l'Etat. Il se fait non seulement arbitre des conflits entre patrons

---

(1) V° W. Oualid "Les bénéfices de guerre". Rapport au Comité national d'études économiques et sociales, 1918.

(2) Bulletin des usines de guerre, 13 Novembre 1916; p. 225, col. 3

Reproduction interdite

Source : BIU Cujas

et ouvriers, mais il leur enjoint ses ordres et leur intime telle ou telle décision; non seulement, il enregistre et entérine les accords patronaux et ouvriers sur les salaires, mais il les suscite et les provoque, sans crainte de déterminer par une plus juste adaptation de la rémunération, à l'effort, et par une organisation plus parfaite des conditions du travail, le rendement maximum de ce stimulant hors de pair du travail ouvrier. Responsable des éléments industriels de la défense nationale, il ne recule devant aucun moyen d'en augmenter la quantité.

La tutelle des mobilisés d'usine

Aussi bien trouve-t-il, même dans la protection dont il entoure les ouvriers mobilisés en usine, et par une extension inévitable, tous les travailleurs desindustries de guerre, la justification du contrôle qu'il leur impose et les restrictions qu'il apporte à certaines des libertés ouvrières du temps de paix. Comme nous le verrons par la suite, le premier acte du Ministère des Munitions, lors de sa création, le premier geste du législateur lors de son intervention en la matière, sont un acte et un geste de tutelle. Nombreuses en sont les manifestations: création d'un corps spécial de fonctionnaires; spécification dans l'art . 6 de la loi du I7 aout I9I5 de l'allocation aux ouvriers mobilisés du salaire normal et courant de la région; interventions multiples en faveur des travailleurs de toutes catégories. Or, toute tutelle, dans le même temps qu'elle impose des obligations au tuteur, lui confère nécessairement et corrélativement l'autorité nécessaire à l'exercice de sa tutelle. Ainsi, en confiant au Ministère de l'Armement le soin de veiller au bien être et aux légitimes intérêts des travailleurs en substituant à la libre discussion et à la lutte des forces du temps de paix, la tutelle administrative et gouvernementale créée au personnel ainsi protégé l'obligation d'accepter une discipline spéciale, ouvrière et civile, en dehors de la discipline militaire, incompatible avec la vie industrielle, mais nécessairement restrictive de la complète indépendance du temps de paix. Il en est ainsi notamment de la liberté de faire grève, alors qu'en temps normal le "droit de grève" est reconnu et sanctionné, alors que l'arbitrage dans les conflitsouvriers n'est jamais que facultatif,dès Janvier I9I7, un décret vient proclamer l'arbitrage obligatoire, interdit pendant toute la durée de la procédure, l'abandon collectif du travail et sanctionne cette prohibition par la réquisition éventuelle des ouvriers réfractaires.

Cet ensemble de circonstances et considérations fait donc du Ministère de l'Armement une administration

Source : BIU Cujas

à caractère particulier, dotée d'attributions, de pouvoirs et d'une autorité exorbitantes du droit commun du temps de paix et n'ayant pas pour le limiter, fut-ce la simple tradition. Il est et il devient, de plus en plus, une sorte de dictateur de la production industrielle de guerre, cependant que le Ministre du travail, au début surtout, plus attaché aux anciennes pratiques, plus limité dans son action, privé d'une partie de son personnel, poursuit modestement sa tâche ordinaire et innove sur les points qu'abandonne à son activité son exubérant rival.

La reprise des pouvoirs par le Ministère du Travail.

Mais, peu à peu, l'écart qui les sépare s'atténue. D'une part, en effet, dès 1917, le Ministre du Travail est appelé à jouer dans la solution des conflits qui agitent Paris et quelques grandes villes de province, un rôle éminent de conciliateur et d'arbitre. D'autre part, en Octobre 1917, le gouvernement lui confie la mission de recenser et de répartir la main d'oeuvre, ce qui lui confère un contrôle indirect sur les conditions d'emploi et de rémunération de cette dernière; de plus, en ce qui concerne la main d'oeuvre minière, les Ministres des Travaux Publics et de l'Armement sollicitent son concours pour le règlement de toutes les questions de salaire et d'organisation des relations entre patrons et ouvriers, et il a d'autant plus qualité pour leur apporter une collaboration précieuse que c'est toujours la voie des commissions mixtes et des organes paritaires qu'il a cherché la solution des difficultés sociales ou la régularisation du marché du travail (Office public de placement)

D'un autre côté, le Ministère de l'Armement, par suite notamment de son changement de titulaire, en septembre 1917, abandonne volontiers au Ministère du Travail les questions de travail et réduit, de son propre mouvement, les attributions que s'était assurées son prédécesseur. Le décret du 18 Octobre 1917 qui entraine la transfert au Ministère du Travail d'une partie des services de main d'oeuvre de l'Armement, qui y apportera ses méthodes (main d'oeuvre étrangère) en est la preuve. Les restrictions apportées au role des délégués ouvriers manifestent également un changement de politique et un ralentissement de l'intervention du Ministère de l'Armement (Cf. infra). dans les relations entre patrons et ouvriers. Si bien qu'à la fin de la guerre, la différence entre le rôle respectif de chacun de ces ministères en matière ouvrière et sociale, a presque totalement disparu et quand il s'agira sur de nouvelles bases d'organiser le marché du travail, d'assurer la reconstitution des régions libérées et d'édifier la législation sociale d'après guerre, le Ministère du Travail, s'ins-

Le décret du 18 Octobre 1917

Source : BIU Cujas

pirant de la politique de guerre, et étayant son action sur des commissions ou comités paritaires puissants reprendra en grande partie en l'étendant à l'ensemble du personnel ouvrier de France, l'action du Ministre de l'Armement. Celui-ci mérite donc bien de conserver le titre d'initiateur et c'est pourquoi nos principaux développements lui seront presque exclusivement consacrés. C'est pourquoi nous placerons en tête de cette étude à la fois historique et sociale, une rapide description des origines et de l'évolution de ce département ministériel de guerre, disparu avec elle, et dont il convient de conserver la trace. Mais l'oeuvre du Ministre du Travail ne manquera pas de trouver la placequ'elle mérite dans les chapitres consacrés au règlement des conflits, aux conventions collectives, à la conciliation et à l'arbitrage, ainsi qu'à la fixation arbitrale des salaires, dans les industries fermentaires comme les mines Pour avoir été moins rigoureuse et plus lente, son action n'en a pas moins étépeut être plus durable et féconde, parce qu'elle s'éloignait moins des possibilités d'une organisation économique normale.

Source : BIU Cujas

PREMIERE PARTIE

LE MINISTERE DE L'ARMEMENT ET DES FABRICATIONS DE GUERRE ET SA POLITIQUE OUVRIERE

Chapitre Ier

LE MINISTERE DE L'ARMEMENT ET L'ORGANISATION DE SES SERVICES OUVRIERS

I - Les origines

Le personnel ouvrier employé par les services de la Direction de l'Artillerie

Dès le temps de paix, la Direction de l'Artillerie du Ministère de la Guerre, qui devait devenir par voie de scisiparité d'abord le sous-secrétariat de l'artillerie et des munitions, puis par voie de développement Le Ministère de l'Armement et des fabrications de guerre était déjà une grosse employeuse de main d'oeuvre. Dans ses établissements constructeurs, dans ses pyrotechnies, dans ses cartoucheries, elle occupait une masse importante d'ouvriers, atteignant au moment de la guerre une trentaine de mille personnes. De son côté, le service des poudres avait recours à de

Source : BIU Cujas

nombreux travailleurs, à qui pouvaient être assimilés les ouvriers d'arsenaux nationaux et des ateliers de la marine. Le statut de ce personnel avait été minutieusement réglé, et d'une façon deplus en plus favorable aux ouvriers. Les décrets de 1907 et de 1910 déterminaient leurs conditions de recrutement d'avancement, de titularisation, de rémunération, leur régime de retraite. Deux grands services de l'administration centrale de la guerre étaient chargés des questions les intéressant. A la direction du contentieux et de la justice militaire était rattaché le Bureau des questions ouvrières, véritable organe juridique, investi du soin d'élaborer des règlements généraux touchant le statut du personnel, et surtout de trancher au fur et à mesure qu'elles se présentaient, les nombreuses questions administratives ou contentieuses soulevées par l'application de ces derniers, par exemple, l'application aux travailleurs des établissements militaires de la législation sur les accidents du travail, du droit syndical, etc... A chacune des directions possédant des établissements ou susceptibles d'employer indirectement pour l'exécution de ses commandes un personnel salarié par des fournisseurs appartenait un service plus ou moins étendu et plus ou moins spécialisé chargé de toutes les affaires comportant des questions de personnel ouvrier.

Le Bureau des questions ouvrières.

La Direction de l'Artillerie était une de celles dont le personnel était le plus nombreux et le plus divers et, d'au autre côté, comme en dehors des questions générales relevant du bureau des questions ouvrières et des questions de discipline locale, tranchées par les directeurs d'établissements, les questions les plus fréquentes étaient les questions de salaire, c'était la Section des Budgets et comptes de cette Direction, qui avait dans son ressort, et dès avant la guerre, toutes les questions ouvrières pour les établissements constructeurs et les cartoucheries. Elle ne traitait d'ailleurs que lesproblèmes d'ensemble, et notamment les modes de rémunération du personne et d'exécution du travail et elle utilisait pour le contrôle local de ces prescriptions, ses deux organes extérieurs d'exécution: 1°) l'inspection permanente des fabrications d'artillerie, chargée plus spécialement du contrôle des établissements militaires eux-mêmes; 2°) Le service des Forges, organe de surveillance des établissements privés, au reste peu nombreux, en temps de paix, travaillant à la fabrication de matériel de guerre. Ces derniers étaient soumis par suite de la présence quasi continue d'un officier du service des Forges auprès d'eux, et une sorte"d'exer-

La section Budgets et comptes.

Source : BIU Cujas

cice" technique analogue à l'"exercice" fiscal des établissements soumis aux impôts indirects. Pendant les hostilités le second allait voir considérablement grossir son rôle. L'importance relative de ces deux services à la fin de la guerre quant au personnel relevant respectivement d'eux, ressort des chiffres suivants: au début de 1918 sur I.675.000 travailleurs les établissements de l'Etat en occupaient 295.000 (18 %), les usines privées: I.380.000 (82 %).

Les prévisions des besoins de main d'oeuvre

Au début de la mobilisation, les prévisions de main d'oeuvre qui avaient paru nécessaires pour assurer la satisfaction des devoirs de l'armée et pour fournir aux combattants le matériel et les munitions étaient des plus modestes, eu égard aux effectifs qui devaient progressivement y être affectés. Les Etablissements constructeurs, les cartoucheries et les poudreries d'Etat, étaient seuls chargés d'assurer la fabrication. L'industrie privée n'intervenait que dans une faible mesure, et surtout pour fournir aux établissements de l'Etat leurs matières premières. Par des accords précis, signés pendant la période de paix ces établissements privés étaient tenus de conserver et d'entretenir l'outillage nécessaire aux fabrications de guerre. Un ordre ministériel du 13 Mars 1912 avait réglé la composition du personnel à conserver dans les établissements de l'Etat, en réduisant au strict minimum le nombre de ceux qui devaient être maintenus à titre définitif sur place dans la position de non-affectation à une unité militaire, et même de ceux qui bénéficieraient d'un sursis d'appel ou d'incorporation plus ou moins long, en attendant la formation professionnelle des éléments susceptibles de les remplacer.

Sursis d'appel et sursis d'incorporation.

Ainsi, dans les établissements constructeurs de l'Artillerie, seuls 300 agents de maitrise ou des cadres d'âge mobilisable, figuraient sur les tableaux de non affectation; I.000 ouvriers bénéficiaient de sursis d'appel; dans les cartoucheries il était prévu 13 non affectations et 137 sursis d'appel de 3 mois, enfin dans les poudreries le personnel total était maintenu sur place. Il était prévu que les vides causés par l'appel des mobilisables seraient comblés par des militaires du service auxiliaire, spécialistes désignés d'avance et pourvus de fascicules de mobilisation ad hoc, et par des professionnels civils, de l'un et l'autre sexe, à embaucher immédiatement. Les prévisions totales pour les établissements de l'Etat, s'élevaient à 29.500 travailleurs hommes et femmes, soit 10.000 ouvriers conservés à titre définitif ou temporaire 7.000 auxiliaires spécialistes et 12.500 manoeuvres à engager sur le moment. Quant aux poudreries, la mobi-

Source : BIU Cujas

lisation ne devait pas diminuer leurs effectifs, qu'un recensement opéré en Juillet I9I4 faisait ressortir à 7.494 unités En somme, établissements et poudreries, groupaient ensemble 38.000 ouvriers.

Les effectifs industriels à la mobilisation.

Dans quelques établissements privés, liés à l'Etat, par des contrats de fabrication de matériel ou de ravitaillement en matières premières, un tableau numérique dressé par professions, de l'effectif à mettre en sursis d'appel avait été établi par deux circulaires ministérielles des 23 Mars et 26 Juin I9I3 il prévoyait l'octroi de 2.500 sursis d'appel de 3 mois. En somme le nombre des travailleurs aptes au service armé, d'âge mobilisable, maintenus à leur emploi à titre provisoire, pour la plupart, ne dépassait guère plus de 4000 hommes. En outre, si l'on ajoute une dizaine de mille de travailleurs dégagés d'obligations militaires, leur personnel global s'élevait au Ier Août I9I4 à I2.500 environ, lesquels, joints aux 38.000 personnes employées directement par l'Etat, formaient un ensemble de 50.000 travailleurs disponibles pour la fabrication du matériel et desmunitions d'artillerie.

Leur situation en Mai I9I5

Moins d'un an après le I8 Mai I9I5,date de la création du Sous-Secrétariat de l'Artillerie et des Munitions, l'effectif industriel s'élevait déjà à 3I3.000 travailleurs, hommes et femmes, dont 242.000 dans les établissements privés et 7I.000 dans les établissements constructeurs. C'est dire que la Section des Budgets et comptes de la Direction de l'Artillerie, à laquelle avait incombé le soin de pourvoir à ce recrutement intensif, ou de la faciliter n'était point demeurée inactive. Dès la mobilisation, ses attributions avaient été étendues, et elle avait pu assurer le rappel des ouvriers pour toute l'industrie des munitions sans distinction.

Sans doute, ces efforts n'atteignaient point immédiatement la perfection dans le rendement, et quelques tatonnements en marquèrent le début, mais très vite se dessinent les lineaments d'une méthode que l'avenir n'allait faire que raffiner et étendre. Pour développer la fabrication des munitions et du matériel de guerre dont les premières batailles révèlent l'insuffisance notoire, deux conditions apparaissent indispensables dès le début: multiplier les effectifs ouvriers prévus et ne pas se contenter des disponibilités de main d'oeuvre précédemment envisagées; recourir très largement à l'industrie privée.

La mobilisation industrielle.Ses

Dans la seconde quinzaine du mois de Septembre I9I4,quand la victoire de la Marne permet à la France anxieuse de respirer et de se ressaisir, à l'abri d'un

Source : BIU Cujas

débuts

ligne de front stabilisée le Ministre de la guerre réunit à Bordeaux, les représentants des grandes compagnies de chemins de fer et des principales usines métallurgiques et met sur pied avec eux un vaste plan d'utilisation de la capacité industrielle du pays, fondée sur la répartition des établissements en douze groupes à la tête desquels est placé un chef de groupe chargé d'y répartir les commandes de l'acier et d'en coordonner et d'en assurer l'exécution; de rechercher les ressources industrielles de la région, afin d'utiliser les petits industriels individuellement ou par groupe, et d'obtenir du personnel, de l'outillage de chaque région un rendement maximum.

Les deux principales questions qui sont examinées sont celles du matériel et des travailleurs spécialistes. Dès le 24 Septembre, les effets s'en font sentir; un recensement nominatif de tous les ouvriers métallurgistes est prescrit dans tous les dépôts de troupes de l'intérieur, en même temps que, deux jours après, une dépêche aux généraux commandant les régions pose les principes qui doivent régir l'utilisation des ouvriers mobilisés dans les Etablissements privés. C'est l'embryon de l'organisation qui, par la suite, n'allait cesser de se compliquer et de se préciser. Dès lors, les mesures d'affectation et de rappel en usine se précipitent, sauf à aboutir à des abus que l'avenir permettra de réprimer.

Mesures destinées à faciliter le recensement de la main d'oeuvre dans les usines travaillant pour la guerre.

Le 11 Octobre 1914, les généraux commandant les régions reçoivent l'ordre d'assurer l'envoi immédiat dans une centaine d'usines privées qui vont participer à la fabrication des obus; de tous les professionnels qui avaient appartenu et qui ont été recensés dans leurs dépôts respectifs conformément à la circulaire du 27 Septembre. Les mêmes mesures sont prises pour le retour dans les établissements de l'Etat de leurs ouvriers spécialistes appelés sous les drapeaux, lors de la mobilisation. Pour la région parisienne, le procédé d'affectation est différent. Il est fort difficile en effet, d'y recourir à des démarches nominatives émanant des anciens employeurs, en raison de la mobilité des travailleurs. Aussi, le 11 Octobre 1914 tous les ouvriers tourneurs et ajusteurs ayant déclaré avoir travaillé dans la région parisienne ou signalés comme tels sont rappelés au quartier du 11me Escadron du Train des Equipages de Paris et le Comité des Forges les répartit entre les diverses usines employées aux fabrications de guerre. C'est le premier dépôt de métallurgistes, qui se trouve ainsi créé. L'expérience parisienne est immédiatement étendue à la province. Au lieu

Reproduction interdite
Source : BIU Cujas

de maintenir les travailleurs des usines dans les divers dépôts militaires et casernes, où il est difficile d'accéder, et d'où le nombre restreint même des disponibilités de main d'oeuvre éloigne les industriels, une circulaire du I4 Octobre (N° 62.904) décide la concentration dans des dépôts des corps de l'intérieur. En même temps, et en vertu d'une mesure portée à la connaissance des chefs militaires par circulaire du 23 Octobre I9I4, les chefs d'entreprises reçoivent des ordres de renvoi en blanc où ils peuvent inscrire le nom de l'ouvrier qu'ils désirent. Munis de cet ordre, de renvoi, connu sous le nom de "lettre 935" ils se trouvent accrédités auprès des autorités qui, sur le vu de ces lettres, doivent mettre à leur disposition les travailleurs spécialistes qu'il y ont nommément désignés, et qui se trouvent momentanément en attente dans les dépôts créés par la circulaire du I4 Octobre I9I4.

La lettre 935

On imagine aisément que de pareilles facilités, à une époque où l'affectation en usine apparait comme un moyen d'échapper aux dangers du front, dégénèrent rapidement en abus. Il suffit d'une collusion, entre un employeur et son représentant et un travailleur pour que celui-ci soit embauché de préférence à un autre spécialiste plus agé que lui. Aussi bientôt, le 28 Février I9I5 l'ordre 935 était modifié et remplacé par une lettre N° 23.600, ainsi désignée du fait que le modèle en est annexé à la circulaire ministérielle portant ce numéro, dont chaque exemplaire est numéroté et qui limite le prélèvement aux hommes appartenant au service auxiliaire, à l'armée territoriale et des formations de l'intérieur à l'exclusion des régiments de génie, des compagnies d'ouvriers et de l'aéronautique. En outre, pour multiplier et diversifier les ressources de main d'oeuvre, mises à la disposition des fabricants de guerre, un nouveau recensement professionnel est prescrit qui englobe un nombre plus grand de catégories: tourneurs, ajusteurs, outilleurs fraiseurs, fondeurs, mouleurs, marteleurs, lamineurs, chauffeurs de fours.

L'ordre 23.600

Mesures destinées à éviter les abus dans le recrutement et l'affectation de la main d'oeuvre.

A ces mesures destinées à faciliter le recrutement de la main d'oeuvre en vue de l'augmentation de la production correspondent celles destinées à éviter qu'à la faveur de ce légitime objectif ne se reproduisent des abus ayant le double effet de priver l'armée d'éléments actifs indispensables à la poursuite des hostilités et de nuire à son moral ainsi qu'à celui de la population civile par le spectacle d'affectations injustifiées.

Aussi bien, se pose dès ce moment le problème qui jusqu'à la fin des hostilités mettra aux prises ces deux

Source : BIU Cujas

préoccupations difficilement conciliables; les besoins de l'armée en combattants et les besoins de l'armée en travailleurs; les besoins de l'armée en munitions en matériel, et en approvisionnements, de toutes sortes, et la nécessité de pourvoir à leur production par un emploi intensif d'une main d'oeuvre où les éléments masculins d'age mobilisable doivent être réduits au strict minimum mais sans pouvoir être abaissés au-dessous d'un effectif indispensable de cadres ou d'exécutants.

Le contrôle des affectations industrielles

Le 22 Novembre I9I4 (I) le Ministre fait connaitre aux généraux qu'un contrôle sévère" par voie d'enquête de gendarmerie, sera exercé en vue de vérifier d'une façon effective que les hommes ayant bénéficié de sursis d'appel sont réellement employés aux fabrications confections ou services les ayant motivés. Ceux qui auront quitté leur emploi seront punis et les administrations ou maisons auxquelles ils appartenaient signalées au ministre. Le I6 Décembre I9I4, le ministre signale aux généraux que les prélèvements d'ouvriers spécialisés dans les dépôts de travailleurs ayant été fort nombreux, il est à présumer que ceux restant encore dans ces dépôts doivent être de qualité assez médiocre et qu'il y a lieu, en conséquence, de les soumettre à un examen professionnel, en vue de déterminer leur valeur (2) Une circulaire du Ier Février précise la portée d'application de celle du 24 Janvier et nomme deux colonels d'artillerie, anciens directeurs d'établissements de l'Etatcomme inspecteurs et adjoints techniques pour la question des révisions auprès des généraux commandant les régions militaires . Le 24 Janvier I9I5 est prescrite la première révision de la situation des militaires détachés en usines qu'en devaient suivre de nombreuses autres de plus en plus générales. Les termes de cette circulaire méritent d'être reproduits à la fois parce qu'ils dénotent la loyauté de l'administration qui reconnait les fautes inévitables du début; parce qu'ils introduisent parmi les travailleurs des usines de guerre un classement qui servira de base à tous ceux que le législateur et les administrations feront par la suite, parce qu'ils posent les bases de la situation militaire du mobilisé d'usine, et parce qu'ils s'inspirent du souci

(I)Doc.Législ.Ch. des députés,11me législ.Session de I9I5 N° 836 page 68.
(2) Doc. législ Ch. des Députés 11 législation, Session de I9I5 N° 836, page 69

Source : BIU Cujas

primordial de ne rien faire qui puisse nuire au rendement des usines travaillant pour la défense nationale.

La circulaire du 24 Janvier 1915 relative à la révision de la situation des militaires détachés en usine

"Les diverses mesures prises depuis la fin "du mois de septembre dernier, pour faciliter aux industriels le recrutement des ouvriers qui leur étaient "nécessaires, ont pu permettre dans certains cas, l'entrée dans les ateliers de militaires qui ne sont nullement qualifiés pour y être employés. Le moment "est venu d'entreprendre une révision sévère de la "situation de tous ces militaires et de revenir sur "les dispositions parfois un peu hatives prises au "début sous la pression des nécessités de l'organisation rapide d'une fabrication intensive. On s'inspirera dans cette révision des considérations suivantes. Les ouvriers mobilisés semblent pouvoir être "assez classés en trois catégories:

1°) ouvriers spécialistes utilisés comme tels.

2°) Ouvriers n'exerçant aucune profession ayant "un rapport avec les travaux dont ils sont chargés et "qui sont manifestement inutiles dans les ateliers.

3°) Ouvriers qui, bien que non spécialistes ont "acquis une certaine habileté depuis leur entrée dans "l'usine et rendent des services en occupant un emploi "n'exigeant qu'un apprentissage de quelques jours"

"Les premiers doivent être maintenus. On observera que parmi les spécialistes indispensables se trouvent quelques ouvriers exerçant des professions autres "que celles qui ont été visées jusqu'à maintenant dans "les dépêches ministérielles, tels que électriciens, "bourreliers, modeleurs, etc.....

"Les seconds doivent être renvoyés sans délai "dans les dépôts.

"Les derniers sont les plus nombreux. Parmi eux "se classent en majorité les ouvriers employés aux "diverses opérations du tournage des obus qui, s'exécutant en série sur des machines outils convenablement "appareillées ne doivent nécessiter qu'une proportion "restreinte d'ouvriers professionnels pour régler les "tours et effectuer les opérations les plus délicates. "Les autres sont des manoeuvres sur machines et non des "professionnels à proprement parler. Il est inadmissible de conserver dans ces emplois des militaires jeunes "et actifs et aptes à faire campagne.

"Le remplacement ne pourra être que progressif "(car il importe de ne pas diminuer le rendement des "usines) et les remplaçants doivent avoir fait l'apprentissage nécessaire avant que les anciens ouvriers puissent être renvoyés. L'opération sera donc très longue

Source : BIU Cujas

Elle devra être poursuivie sans relâche, de manière "à ne plus laisser, autant que possible, parmi les "ouvriers non spécialistes, aucun homme appartenant "à la réserve de l'armée active, ou aux jeunes clas- "ses de l'armée territoriale aptes à faire campa- gne.

Les dépôts spéciaux aménagés en centres d'embauchage

"Comme première mesure d'application, il convien- "dra de renvoyer à leurs dépôts les ouvriers des grou- "pements métallurgiques appartenant à l'armée active "ou à la réserve (service armé)".

L'application de ces instructions n'alla pas sans peine. Il était difficile surtout aux industriels de trouver du personnel civil dégagé de toute obligation militaire pour remplacer les ouvriersmobilisés, non spécialistes progressivement renvoyés à leurs dépôts. En vue de fournir des éléments adequats, le Ministre de la guerre, le 4 Mars 1915, recommande la constitution dans les divers dépôts et l'acheminement vers des dépôts spéciaux amenagés en centre d'embauchage, indépendants desgroupements d'ouvriers spécialistes, d'équipes d'hommes du service auxiliaire de l'armée territoriale, susceptibles d'être utilisés en usines, après un apprentissage sommaire. Formés d'hommes de la même classe, maintenus à un effectif suffisant ces groupes offrirent aux industriels une main d'oeuvre de valeur régulière. En outre, pour résoudre les litiges qui ne manquaient pas de soulever les divergences d'appréciation entre l'officier contrôleur, disposé à renvoyer à leurs dépôts les ouvriers non spécialistes, et l'industriel, désireux de les conserver dans la crainte de ne pouvoir les remplacer, le Ministre "pour affirmer à nouveau la néces- "sité de ne pas provoquer un ralentissement quelconque "dans la production des usines et pour ne troubler "en rien la marche régulière des fabrications"n'hésita pas à donner le pas à l'avis de l'industriel. Les observations de celui-ci eurent un effet suspensif à l'égard des désignations faites par les officiers contrôleurs pour les ouvriers qui en auront été l'objet jusqu'à la décision définitive qui sera prise par le ministre lui-même. Non contente de prescrire ainsi des mesures facilitant le recrutement des armées d'usine, l'administration centrale s'emploie à fournir aux industriels des travailleurs que ceux-ci lui demandent nominativement; d'octobre 1914 à Juin 1915, elle leur donne ainsi 25.000 hommes sans préjudice de ceux que les employeurs prenaient par ailleurs directement dans les dépôts.

En résumé, cette période a été marquée par les mesures suivantes, prises au fur et à mesure des

Source : BIU Cujas

Résumé de l'activité de la période août 1914-Mai 1915

nécessités qui se faisaient jour: 1°) recensement sommaire puis plus perfectionné, de toutes les ressources en professionnels de l'industrie métallurgique disponibles dans les dépôts de l'intérieur. 2°) Ordre de ne pas les renvoyer aux armées, puis ordre aux armées de renvoyer les spécialistes signalés; 3°) attribution aux industriels qualifiés d'un ordre de renvoi en blanc sur le vu duquel doivent leur être remis ouvriers et manoeuvres; 4°) rappel direct des armées des hommes de plus de 35 ans; 5°) esquisse d'un contrôle des mobilisés en usine.

Cette oeuvre déjà fort importante avait été accomplie par les organes mêmes du Ministère de la Guerre, qui, sans changer de caractère, avaient eu leur personnel renforcé pour faire face aux besoins accrus. Mais bientôt - de même que la Direction de l'Artillerie se transforme en Sous-Secrétariat d'Etat, les quelques officiers et fonctionnaires de sa section budgets et comptes affectés aux questions ouvrières, vont devenir un véritable service dit "service ouvrier" lequel, suivant à son tour les destinées du Sous-Secrétariat d'Etat sera érigé en "direction" le jour où le Sous-Secrétaire lui-même sera élevé à la dignité du ministre.

Cette évolution et cette extension suivies d'ailleurs vers la fin de 1917, d'une sorte de régression et de dépossession volontaire au profit du ministère du travail, valent d'être retracées. Elles sont comme la manifestation extérieure du désir normal de croissance d'un organisme jeune, actif et vigoureux, et auquel les attributions qui lui sont reconnues, en même temps que les pouvoirs dont il est investi donnent, dès l'abord une puissance une initiative et une liberté qu'ignorent en temps de paix et que continuent à méconnaitre par tradition et par habitude en temps de guerre, les administrations anciennes.

§. 2 - La création et l'évolution du service ouvrier.

Le sous-secrétariat d'Etat de l'artillerie et des munitions.

Le Sous-Secrétariat d'Etat de l'artillerie et des Munitions est créé le 18 Mai 1915. Le titulaire, M. Albert Thomas, n'est pas étranger aux questions de fabrication. Depuis le début des hostilités, étant donné ses affinités politiques et son action sur les milieux ouvriers, il a été chargé de missions nombreuses, de visites dans les usines, de prédications et de réorganisation. Le côté ouvrier et social des fabrications

Source : BIU Cujas

de guerre lui est familier. Investi d'attributions dépassant celles d'un Sous-Secrétaire d'Etat ordinaire admis à participer au Conseil des Ministres, appelé, dès son entrée en fonction, à intensifier la production, il mène de front l'action technique sur les producteurs et les directeurs d'établissements et l'action sociale sur les travailleurs. A tous il entend insufler "l'esprit de guerre" expression qui reviendra maintes fois dans sa bouche et sous sa plume.

Création d'un service spécial le service ouvrier.

Les questions ouvrières le retiennent surtout. Il leur manifeste sa prédilection, en créant pour les étudier les règles et les suivre un service spécial: "le service ouvrier" et en le rattachant directement à lui, sous forme d'une section spéciale de son cabinet. Deux problèmes dominent alors la main d'oeuvre: I°) Le recrutement qui doit être renforcé au mépris de tous les obstacles (I), 2°) le contrôle qui doit être assuré de manière à obtenir de chacun le maximum de rendement C'est dans cette double direction que vont s'orienter, d'abord, les efforts et que va se préciser l'action des organes spécialement créés. Au service central, constitué en vue de cette fin et outillé pour traiter en supérieur hiérarchique les autorités militaires détentrices des meilleures catégories de main d'oeuvre, incombera l'oeuvre de recrutement; aux services locaux des contrôleurs appartiendra le soin de veiller à l'exécution des mesures prescrites.

C'est dans les premiers jours du mois de Juin I9I5 qu'est institué au Sous-Secrétariat de l'Artillerie et des Munitions, un "service ouvrier" indépendant de la direction de l'Artillerie et placé dans le cadre du cabinet du ministre. Il ne comprend à l'origine qu'une section unique, chargée du rappel des ouvriers mobilisés pour les affecter à l'industrie privée ou aux établissements de l'Etat.

Le recrutement de la main d'oeuvre aux armées.

A ce moment, un immense effort va être tenté pour développer la fabrication de guerre. L'effectif industriel, militaire et civil, est de 300.000 unités, il

---

(I) Une circulaire du S.S.E. du 23 août I9I5 est particulièrement caractéristique à cet égard: " les contrôleurs locaux, y est-il dit, sont tenus de considérer le recrutement de la main d'oeuvre comme la partie la plus urgente de leurs attributions, ils doivent disposer à cet effet de toute la liberté indispensable à l'accomplissement de cette importante mission. Aucune considération d'ordre administratif ne doit retarder leurs démarches".

Source : BIU Cujas

est notoirement insuffisant pour réaliser les programmes établis par le gouvernement en accord avec les commissions parlementaires de la Chambre et du Sénat. Un accord verbal conclu entre le gouvernement et le haut commandement, confirmé par un télégramme des premiers jours de Juin, ouvre toutes grandes les sources de main d'oeuvre que contiennent les armées. Le général en chef consent à accorder au Sous-Secrétaire d'État tous les hommes qui lui sont demandés pour les fabrications de guerre sous la seule réserve d'ailleurs grosse de difficultés et de litiges, que ces hommes ne seraient pas indispensables à leurs unités.

Aussitôt le service ouvrier prend les mesures d'exécution nécessaires. Le 9 Juin 1915 un télégramme aux chefs de groupes industriels réclame d'urgence le nom des ouvriers spécialistes dont le rappel des armées est indispensable et le nombre des manoeuvres nécessaires aux fabrications. Le 10 Juin 1915 un autre télégramme confirme aux industriels le droit de demander des hommes de toutes classes, même appartenant à l'armée active, c'est-à-dire aux plus jeunes des mobilisés et qui se trouvent présents dans les dépôts de l'intérieur ou dans la zone des armées. Les régions militaires entre lesquelles est divisée la France, sont informées de ces décision et invitées à y donner suite au fur et à mesure que les ordres de rappel parviendront au corps auquel appartiennent les hommes en faisant l'objet. Ce mécanisme est plus perfectionné que la lettre 23.600, en ce sens qu'il comporte un certain examen par l'administration. Désormais, les industriels ne sont plus autorisés à aller, en quelque sorte, se servir eux-mêmes dans les dépôts. Ils doivent fournir à l'autorité une liste nominative des hommes qu'ils désirent. Par contre, leur source de recrutement est considérablement élargie. Ils n'en sont plus réduits aux éléments présents dans les dépôts, mais ils peuvent puiser dans le réservoir des armées et obtenir ainsi plus aisément leurs anciens ouvriers. La lettre 23.600 continue à être employée mais dans une faible mesure et dans la plupart des cas, par les "contrôleurs de la main d'oeuvre", eux-mêmes, comme moyen de prélever au profit des industriels ou en vue de pourvoir à certains remplacements des éléments professionnels demeurés dans les dépôts. Elle devait d'ailleurs être définitivement supprimée par une circulaire du 31 Décembre 191

Examen des demandes nominatives de main d'oeuvre faites par les in-

Les demandes nominatives affluèrent. Dans les deux premiers mois du fonctionnement du système le service ouvrier en instruisit près de 50.000. De Juin à Décembre 1915 il en avait reçu 145.000 . Il est vrai qu'elles ne correspondaient par toutes à autant d'individus

Source : BIU Cujas

dustriels et suite qui leur était donnée

différents. Ces demandes étaient, en effet, loin d'être toutes et immédiatement satisfaites. D'abord un certain nombre de corps désiraient conserver leurs spécialistes et en demandaient l'autorisation (formations du génie, chemins de fer à voie étroite, compagnies télégraphiques, compagnies de mitrailleuses, aviation, aérostation, parce automobiles d'artillerie, etc). Souvent aussi, les demandes nominatives n'atteignaient pas leur destinataire. Nombreuses en étaient les causes:changement d'affectation, mort, capture, on disparition, évacuation pour maladie ou blessure , déplacement de l'unité, etc...Les industriels étaient donc amenés fréquemment à renouveler plusieurs fois leurs demandes pour un même homme, ainsi s'explique que le nombre de demandes nominatives ait dépassé considérablement celui des ouvriers militaires rentrés dans les usines par le jeu de cette méthode. Au surplus, ce procédé avait des fortunes diverses. Il connaissait des alternatives d'essor, et de ralentissement. Tantôt le Grand quartier général acceptait et satisfaisait sans réserve les demandes reçues par lui, selon ses propres besoins en matériel et en munitions et ses disponibilités; tantôt il en limitait l'exécution à des catégories ou classes déterminées. Parfois même pour maintenir les effectifs nécessaires aux armées, au moment des grandes offensives alliées ou ennemies, il fermait momentanément ce réservoir de main d'oeuvre. Quelques chiffres expriment ces alternances De Juin à aout I9I5 76.000 demandes nominatives sont satisfaites, par le service ouvrier; en septembre, 23.750, en Octobre I7.050, en Novembre I5.340, en Décembre, II.20I; en Janvier I9I6, 5.800. Puis le nombre se stabilise aux environs de 3.000 par mois sauf à tomber à son niveau le plus bas à I724 en Juin I9I7 et à remonter à 4.908 chiffre le plus élevé en Février I9I8. Au total de Juin I9I5 à Janvier I9I8, 2I3.8I0 demandes nominatives avaient été servies.

Les avantages et les inconvénients de la demande nominative.

La demande nominative avait de nombreux avantages; elle était commode, expéditive, elle dispensait de longues enquêtes dans les unités militaires; elle mettait à la disposition des employeurs des travailleurs qu'ils connaissaient; appréciaient dont ils avaient l'habitude. Mais elle présentait aussi de multiples inconvénients. Nombre de militaires, aptes aux travaux mécaniques pouvaient ne pas être rappelés pour des raisons diverses, les uns étaient originaires des régions envahies, d'autres travaillaient au moment de la mobilisation chez des industriels dont les usines ne pouvaient pour des raisons diverses, coopérer aux fa-

Source : BIU Cujas

brications de guerre; des petits façonniers, bons spécialistes cependant ne pouvaient être réclamés par aucun patron. Enfin, pour des raisons personnelles, desindustriels ne voulaient pas réclamer nominativement tel ou tel ouvrier de leur personnel d'avant guerre.

La demande numérique remplace la demande nominative

La demande numérique peu à peu substituée à la demande nominative qui conservait sa raison d'être pour les spécialistes individuellement désirés, mit fin à ces erremements. Désormais, les industriels ne demandèrent plus en principe tel ou tel ouvrier, nommément désigné, ils adressèrent au service ouvrier des demandes d'un nombre déterminé de tourneurs, ajusteurs, fraiseurs, outilleurs, cheminots, etc...Ils y trouvèrent l'avantage de pouvoir subvenir aux besoins nouveaux de main d'oeuvre, motivés par l'augmentation de leur production, car beaucoup d'industriels ne pouvaient faire face avec leurs seuls moyens d'avant guerre aux commandes accrues et urgentes. Quant au service ouvrier, grâce à la demande numérique; il était à même de dominer le problème de la main d'oeuvre en la recensant et en la répartissant à bon escient. Cette méthode allait lui permettre de mettre sur pied et de tenir à jour un répertoire méthodique des travailleurs groupés par catégories et par valeur professionnelle ainsi que par âge et par situation militaire.

Le répertoire méthodique des travailleurs.

On commença par classer les lettres directement adressées au Sous-Secrétariat d'État par des métallurgistes mobilisés et qui n'avaient pas été réclamés nominativement par un patron. Ce fut l'embryon du service. Celui-ci reçut ensuite de particuliers, de groupes et d'associations professionnels, d'organisations de patronage et de secours de régions envahies, des listes de spécialistes qui prirent rang dans la classification générale. Ainsi fut créé un premier élément d'information grace à quoi furent satisfaits les besoins lesplus urgents desindustriels. Puis le système se généralisa et s'organisa. Une circulaire du 7 aout à tous les commandants des régions et une lettre au général commandant en chef prescrivirent un recensement général de tous les ouvriers appartenant à la métallurgie et aux industries connexes, présents dans tous les centres de troupes et formations de la zone des armées et de l'intérieur. Les fiches professionnelles dûment établies par les intéressés furent adressées au service ouvrier, qui établit un classement d'ensemble par spécialité professionnelle et par classe de mobilisation correspondant à l'âge. Le tout sans préjudice de la continuation des inscriptions faites

Recensement général des ouvriers appartenant à la métallurgie et aux industries connexes.

Source : BIU Cujas

sur la demande directe des intéressés en cours de permission notamment.

Extension de ce recensement à d'autres industries.

Ce recensement global des professionnels de la métallurgie étendu par la suite aux corporations du batiment, du bois, des produits chimiques, d'une façon générale à tous les corps de métier susceptibles de coopérer aux fabrications deguerre, donna lieu à l'établissement d'un vaste répertoire contenant plus de 700.000 fiches individuelles. Sans doute, comportait-il de nombreux doubles et même triples emplois, dus à la diversité des sources de renseignements et à l'imprécision de la terminologie professionnelle. Il n'en constituait pas moins une source de renseignements sans précédent et de tout premier ordre, dont la simplicité et l'utilité frappeient de surprise et d'admiration les spécialistes étrangers d'organisation administrative. Ici encore, d'ailleurs, les chiffres sont particulièrement éloquents. Alors que depuis aout I9I5, 5.494 demandes numériques seulement étaient satisfaites en Septembre on en comptait 8.772, en Octobre I0.065 en Novembre I2.895, en décembre 22.209; en Janvier I9I6: 33.432 chiffre record. Depuis le chiffre de demandes numériques mensuellement satisfait oscillait entre un maximum de 23.757 en Juillet I9I6 et un minimum de I0.530 en Novembre de la même année, puis retombait a partir d'avril I9I7, aux environs de 6.000.Dans l'ensemble à la fin de I9I7, il avait été fourni aux industriels sur demandes numériques: 345.000 mobilisés professionnels.

Les dépôts de métallurgistes. Leur fonctionnement

L'affectation des mobilisés aux usines de guerre, avait d'ailleurs été facilitée par la multiplication des dépôts de métallurgistes dont le prototype était celui de la région parisienne, institué en Octobre I9I4. Sur ce modèle, au début de I9I6, le service ouvrier crée trois autres grands dépôts régionaux, installés au siège de chaque inspection des forges, et qui devaient peu à peu remplacer les dépôts constitués par les généraux à Lyon (I5 Janvier I9I6,) à Nantes (25 Mars I9I6), à Toulouse (Ier avril I9I6). Ces dépôts devinrent les véritables centres répartisseurs de la main d'oeuvre militaire. Ils recevaient les hommes provenant des corps de troupes de l'intérieur et surtout les spécialistes de retour des armées. Les hommes relevés des usines pour insuffisance professionnelle, mauvais emploi de leurs capacités, surnombre, fin de commande, etc... y étaient dirigés pour être renvoyés à leur corps ou affectés à d'autres usines. Cette répartition se faisait d'ailleurs en tenant compte d'un ordre de priorité des fabrications, établi par les services techniques du ministère de l'arme-

Source : BIU Cujas

ment, ordre de priorité variant selon les besoins des armées et l'étendue des programmes de fabrication.

Les centres d'embauchage et de placement de la main d'oeuvre civile

Si la main d'oeuvre mobilisée était celle sur laquelle, en raison même de sa présence sous les drapeaux, le service ouvrier avait le plus d'action dont il pouvait le mieux connaitre la composition, déterminer et modifier les affectations si cette main d'oeuvre était de beaucoup la meilleure par son âge et par sa capacité physique et professionnelle, la main d'oeuvre civile conservait une importance qui commandait au ministère de l'armement de ne point s'en désintéresser, ne fût-ce que pour en imposer l'emploi à la place des travailleurs mobilisés, renvoyés aux armées. Néanmoins le rôle de l'administration, en matière de recrutement de cette catégorie d'ouvriers était assez limité. Les employeurs particuliers, ou établissements de l'Etat pourvoyaient à son embauchage par leurs propres moyens ou avec le concours des offices publics de placement développés ou créés par le ministère du travail. Il ne restait guère disponibles que quelques chomeurs à capacité professionnelle douteuse. Le service ouvrier se contenta donc d'annexer à ses dépôts de travailleurs militaires, des centres d'embauchage et de placement de civils. Il en fut ainsi à Paris, à la fin de 1915, puis à Lyon, Toulouse et Nantes, au fur et à mesure de la création des dépôts de métallurgistes. Ces efforts furent marqués de résultats appréciables. Au 1er Juin 1918, les dépôts avaient placé 35.184 travailleurs civils dont 14.344 mutilés, ces derniers particulièrement nombreux dans la région de Lyon et de Toulouse; grâce à un accord avec les centres de réforme et à la création d'écoles et d'ateliers de rééducation. En outre, pour favoriser l'emploi de la main d'oeuvre civile, chacun des contrôles régionaux de main d'oeuvre avait créé à son siège un bureau pour recevoir les offres des industriels et les demandes d'emploi du personnel civil. 20.182 hommes dégagés d'obligations militaires et mutilés furent ainsi placés dans l'industrie privée.

Les résultats obtenus

Au total donc environ 55.000 travailleurs civils avaient obtenu un emploi intéressant la défense nationale par les soins d'organes dépendant directement du Sous-Secrétariat ou du Ministère de l'Armement. De plus, ces efforts, comme l'utilisation de plus en plus intensive de travailleurs non militaires, avaient conduits même pour la main d'oeuvre masculine, à de remarquables résultats. Ainsi du 31 aout 1915 au 31 Décembre 1917 le nombre global d'ouvriers civils de toute catégorie, Français, étrangers, mutilés, coloniaux, adolescents etc...était passé de 129.429 à 641.477 soit

Source : BIU Cujas

une progression de 400 %, tandis que dans le même temps la main d'oeuvre militaire occupée tant dans l'industrie privée que dans les établissements de l'Etat, n'accusait en montant de 126.677 à 412.445 qu'une augmentation de 230 %.

Recrutement de travailleurs étrangers

Si pour le personnel masculin d'origine française, l'oeuvre du service ouvrier fut relativement modeste, par contre, le recrutement des deux principales catégories de main d'oeuvre d'appoint, travailleurs étrangers européens, coloniaux ou exotiques et travailleurs jusqu'alors employés à d'autres besognes, lui doit beaucoup. C'est on peut le dire, du service ouvrier du Ministère de l'Armement qu'est parti, sous l'impulsion de M. Nogaro, appuyé et soutenu par le ministre éclairé qu'était M. Albert Thomas, le mouvement d'immigration systématique de travailleurs étrangers et qu'ont été posés les principes relatifs à leur emploi. Dès ce moment, se dessine ce qui devait plus tard devenir une véritable politique d'immigration avec ententes internationales, contrats types individuels, contrôle de la main d'oeuvre protection et placement, etc... Dans les établissements dépendants du Ministère de l'Armement, les coloniaux et les étrangers qui formaient un effectif de 86.999 unités en décembre 1916 sur un total de 536.329 ouvriers civils, soit 7% étaient au nombre de 127.301 au 31 Décembre 1917, soit 20 % environ du total qui s'élevait alors à 64.477.

Recrutement de main d'oeuvre féminine.

Quant à la main d'oeuvre féminine, son emploi progressif fut le résultat de la pénurie de travailleurs d'autre nature. Au fur et à mesure que les fabrications se développaient et que s'étendaient les programmes à exécuter les disponibilités masculines de travailleurs se raréfiaient. Les armées ne pouvaient être indéfiniment soumises à des prélèvements qui eussent par trop réduit leurs effectifs de combattants et d'auxiliaires indispensables. Le service ouvrier s'employa donc à favoriser l'emploi de femmes par les industries. L'Etat devait d'ailleurs donner l'exemple. Les établissements constructeurs et ses poudreries, qui occupaient déjà avant guerre 4.800 ouvrières en avaient embauché 8.400 nouvelles, dès l'ouverture des hostilités, en exécution des prévisions des cahiers de mobilisation, et un an après cet effectif était déjà doublé. Les industriels étaient plus résistants. Ils nourrissaient à l'égard des femmes qulques préventions qu'il fallait vaincre; et les femmes, de leur côté, n'étaient pas sans appréhension quant au travail d'usine. Pour avoir raison de ces hésitations, le Service ouvrier presque dès sa création organisa lui-même le recrutement de la main d'oeuvre féminine, par une décision du 23 aout 1915

Source : BIU Cujas

portée à la connaissance des industriels un centre d'embauchage fut créé à Paris, de même que chaque dépôt de métallurgistes s'était vu annexer lors de son institution un centre d'embauchage de la main d'oeuvre féminine. Par les soins de ces divers organes, 22.676 femmes furent placées du mois d'aout I9I5 au Ier Janvier I9I8, tant dans les établissements de l'Etat que dans les industries privées, auxquelles devaient s'ajouter I7.878 femmes pourvues d'un emploi par les bureaux de placement installés au siège de chaque contrôle régional de main d'oeuvre (Paris, Lyon, Toulouse et Nantes). Au total, par conséquent, plus de 40.000 femmes avaient été placées grace à l'institution de ces organes spéciaux d'embauchage.

Mesures en vue de favoriser le recrutement direct de la main d'oeuvre féminine

A vrai dire, ce n'était là que l'aspect le plus modeste de l'effort du ministère dans cette voie; il s'employait surtout, par des mesures appropriées, à favoriser le recrutement direct par les industriels, et à faire dans certains cas une véritable obligation de l'utilisation des travailleuses. Ces mesures étaient de différentes natures. D'une part, il était prescrit de réserver exclusivement aux femmes certains travaux et par voie de conséquence, il était interdit d'y employer des travailleurs mobilisés. D'autre part, pour mettre un terme à certains abus, des garanties étaient données aux travailleuses quant à leurs salaires. Enfin, toute une série de prescriptions diverses étaient prises et toute une série d'organes étaient institués en vue d'assurer le contrôle des conditions d'emploi des femmes et la protection de leur sécurité et de leur santé.

Action du service de la main d'oeuvre pour le développement de l'emploi de la main d'oeuvre féminine.

Sans empiéter sur le terrain de l'hygiène et de la sécurité et pour nous en tenir au recrutement qui, seul, doit concentrer pour le moment toute notre attention, les décisions suivantes marquent bien l'intensité et la diversité de l'effort réalisé pour obtenir une large utilisation, de la main d'oeuvre féminine. Le I6 Novembre I9I5 les contrôleurs sont invités à attacher le plus grand intérêt à l'emploi des femmes; ils ne doivent pas se borner à utiliser cette source de main d'oeuvre pour satisfaire aux demandes nouvelles, mais aussi provoquer et au besoin imposer le remplacement des ouvriers alors en usine par des ouvrières pour tous les travaux paraissant justifier cette mesure. Le même jour, les industriels sont exhortés à employer des travailleurs pour libérer des ouvriers militaires et permettre l'ouverture de nouvelles usines. Ces avis et conseils leur sont renouvelés le IO Décembre I9I5 et le 8 Janvier I9I6 il leur est recommandé la création de trois équipes féminines, travaillant chacune 8 heures

Source : BIU Cujas

par jour. Le 20 Mars I9I6, une circulaire prescrit de donner la préférence dans l'embauchage aux femmes de mobilisés présents aux armées. Le 26 Septembre I9I6 pour procéder à une sorte de compensation territoriale des ressources de main d'oeuvre féminine, en puisant dans les régions les plus riches au profit des moins bien dotés, les directeurs des Etablissements de l'Etat et les chefs d'industrie sont invités à faire connaitre leurs besoins à l'administration centrale, en même temps que les salaires offerts, le coût de la vie et les facilités de logement.

Opérations pour lesquelles l'emploi des femmes est imposé.

Puis, l'action du service se précise. Au début les contrôleurs étaient extrêmement prudents dans leurs pronostics sur la valeur professionnelle des femmes et les emplois auxquels elles étaient aptes. Il était difficile de prévoir les services qu'elles pourraient rendre dans un domaine où elles n'avaient jamais pénétré. Avec le temps les espérances les plus optimistes sont dépassées. D'abord confinées dans des travaux d'écriture, de pointage, de manutention, de contrôle des pièces fabriquées, puis employées à des travaux de décolletage et de montage de petites pièces les femmes abordent bientôt la fabrication des fusées d'obus, des gaines des pièces détachées de fusils et surtout l'usinage des obus, où l'usage des machines-outils spécialisées en permet l'emploi intensif. Dès lors, la persuasion fait place à l'injonction Le 20 Juillet I9I6 pour assurer la meilleure utilisarion possible du personnel militaire, le Sous-Secrétaire d'Etat interdit l'emploi d'ouvriers mobilisés à l'exécution de travaux qui, dans toutes les circonstances de fabrication peuvent être confiés exclusivement à des femmes, Une première annexe à cette circulaire fournit le détail des opérations où l'emploi des femmes est imposé (la sanction était le retrait ou le refus d'affectation de la main d'oeuvre militaire) dans la fabrication des obus en acier forgé du calibre 75 m/m à I20 m/m inclus; des têtes et corps de gaines, des étuis à balles, douilles, tubes, porte-amorces, bombes fusées, etc...dans l'emboutissage des bouchons de gaines relais. Une deuxième annexe, modifiée le I6 Septembre I9I6 étend ses prescriptions à un certain nombre d'opérations concernant la fabrication des obus en fonte ordinaire et aciérée de 85 à 220 m/m, de boulets d'épreuves, des gaines, bouchons de gaines emboutis; queues de bouchons, bagues de raccordement, grenades, laitonnerie, caisses à munitions, emboutissage de petites pièces en laiton et en cuivre.

Travaux confiés aux femmes

Ces mesures contribuèrent fortement au recrutement et à l'utilisation des femmes en usine. Il en fut de

Source : BIU Cujas

mais non imposés

même des prescriptions édictées dans le but d'inviter les industriels à user plus largement des appareils de levage, de manutention et de transport; grace à quoi les femmes purent être occupées à des travaux jusque là réservés à des hommes robustes ou à des manoeuvres. Aussi, en dehors des travaux imposés aux femmes, nombreux furent ceux que de leur plein gré, leur confièrent les industriels. Les rapports des contrôleurs de la main d'oeuvre et des inspecteurs du travail fourmillent d'exemples, qu'ils se complaisent à multiplier, dans leur agréable surprise de voir se répandre une innovation qui, quelques années ou même quelques mois auparavant avait paru une utopie. Ils signalaient des femmes occupées à la conduite des stations centrales électriques et de trains de laminoirs à grande puissance, à la confection des noyaux d'obus de gros calibre (220 m/m) à l'usinage des obus de 220 et de 270 à la conduite de machines à bois dans les fabriques de caisses à munitions, au déchargement des wagons de charbon et de fer, à la manutention de fonte, etc...certaines même devenues forgerons aidaient à la manutention du pilo cependant que d'autres exerçaient la profession de mouleurs dans les fonderies de deuxième fusion et que les travaux délicats telle que la construction des moteurs d'aviation (perçage, tournage et fraisag leur étaient de plus en plus confiés, Aussi le nombr des femmes employées aux fabrications de guerre qui s'élevait à peine à 13.000 au lendemain de la mobili tion, dépassait 400.000 au 1er Janvier 1918.

La main d'oeuvre dans les établissements travaillant pour la défense nationale à la fin de 1917.

En somme, et à s'en tenir uniquement à la main d'oeuvre française, l'action de recrutement direct o indirect du ministère de l'Armement, avait abouti à la fin de 1917 à doter les établissements travaillan pour la Défense Nationale, de 3 fractions d'importan numérique à peu près égale, savoir: 413.000 militair 360.000 adultes civils, et 400.000 femmes, avec tous les autres éléments de travailleurs, c'était un ensem ble de près de 1 million 1/2 de personnes qui y étai occupées et qui relevaient à des titres divers du ministère de l'armement.

Cette progression n'était pas due seulement au développement continu des fabrications d'artillerie e de munitions, elle s'expliquait par l'extension progressive du champ d'action du Ministère de l'Armement et de la notion même de fabrication de guerre. A l'or gine de la création du Sous-Secrétariat d'Etat, celui ci administre, alimente en ouvriers et contrôle dans les conditions que nous examinerons plus loin, les établissements produisant du matériel d'artillerie fête-

Source : BIU Cujas

blissements de l'Etat: ateliers de construction, ateliers de fabrication; manufactures d'armes; cartoucheries, ateliers de chargement, pyrotechnies et poudreries, usines privées); les fabriques d'automobiles, l'aéronautique, le génie et le service géographique. En septembre 1915, les établissements privés travaillent pour le service des poudres et le matériel chimique de guerre, appelés au développement que l'on sait, viennent s'ajouter à cette liste. Puis ce fut le tour des usines électriques, le 4 septembre 1915, des distilleries agricoles, assimilées dès lors aux distilleries industrielles, le 7 septembre 1918, la construction des baraquements Adrian, transférée de l'Intendance au Génie, le 1er janvier 1917. Le service des bois le 5 août 1917, grand consommateur de matières premières, en même temps immense employeur de main d'oeuvre, doté d'un personnel technique militaire de carrière ou recruté parmi les officiers complémentaires, spécialistes, il était normal que la priorité lui fût reconnue en ces différentes matières.

§. 3 - L'organisation des services ouvriers.

Les contrôleurs de la main d'oeuvre militaire.

Une idée chère à Bentham est que l'administration vaut surtout par ses organes d'exécution, et le premier de ceux-ci est, à ses yeux, l'inspecteur. Aussi bien, l'expérience a-t-elle également révélé qu'en matière ouvrière et sociale, les mesures dont l'application n'est point minutieusement suivie par un corps d'agents spécialisés sont vouées à l'échec et à la prompte désuétude. Les lois sociales ne sont devenues, en France, une réalité que du jour où a été créé un corps d'inspecteurs du travail. Le Sous-Secrétaire d'Etat de l'artillerie ne négligea point ces enseignements. La pratique des premiers mois de guerre avait appris que, quels que fussent leur zèle et leur bonne volonté, les officiers du Service des Forges, absorbés par leurs études et leur mission technique, ne pouvaient servir au contrôle du nombre grandissant de travailleurs militaires mis à la disposition des industriels. En outre, de plus en plus nombreuses et délicates étaient les questions juridiques administratives et sociales que posait leur emploi (statut, discipline, droit syndical, accidents du travail, rémunération, etc...) et le brusque afflux de spécialistes, consécutif à la création du Sous-Secrétariat d'Etat, nécessitait un cadre d'agents

Reproduction interdite
Source : BIU Cujas

rompus dès le temps de paix à ces problèmes. Ce cadre formé d'éléments empruntés surtout aux fonctionnaires de l'inspection du travail mobilisés, prit le nom de Contrôle de la main d'oeuvre militaire. Mais si, à l'origine, son but était effectivement le contrôle des ouvriers mobilisés en usines en fait, et pour cette raison bien simple qu'il est impossible de séparer complétement ces différentes catégories de main d'oeuvre occupée dans les mêmes établissements et aussi parce que l'emploi judicieux de la main d'oeuvre militaire comportait l'examen des conditions d'emploi des autres travailleurs, le rôle des contrôleurs ne tarda pas à s'étendre considérablement. En pratique, surtout en raison du fait que, très jaloux de ses prérogatives le Sous-Secrétaire d'Etat de l'artillerie se réservait l'inspection des établissements relevant de lui, les contrôleurs de la main d'oeuvre militaire devinrent les véritables inspecteurs du travail des établissement travaillant pour la défense nationale avec tout ce que cette fonction impliquait d'attributions, tant officielles qu'officieuses,de contrôle, d'aménagement, d'éducation, de persuation et de conciliation.

Accroissement progressif du personnel du contrôle de la main d'oeuvre.

Comme celui de tous les organes de guerre, le personnel de ces services devait rapidement s'acroitre Rattaché à l'Inspection des Forges, le service comptait d'abord quatre contrôleurs régionaux, placés chacun au siège des quatre inspections, Paris, Lyon, Toulouse Nantes; deux contrôleurs régionaux adjoints et 28 contrôleurs locaux, répartis dans les différents centre industriels des régions. Dès janvier 1916, cet effectif s'était considérablement accru. Il comprenait 42 officiers, dont 3 à l'administration centrale, 12 à Paris, 14 à Lyon, 7 à Toulouse, 6 à Nantes et 48 aides-contrôleurs adjoints aux officiers. Au 1er janvier 1917, on comptait 44 officiers et 156 aides. En janvier 1918, 66 officiers et 390 aides-contrôleurs.

Les principes de l'organisation du service du contrôle de la main d'oeuvre militaire.

C'est par une circulaire du Sous-Secrétaire d'Etat de l'artillerie et des Munitions du 15 juillet 1916, que fut, sinon institué le service du contrôle de la main d'oeuvre militaire, tout au moins déterminée son organisation. Elle mérite qu'on s'y arrête, car, émanant du Sous-Secrétaire d'Etat lui-même, elle exprim sa conception première des rapports entre l'autorité qui lui est impartie, et le personnel militaire placé sous sa dépendance. Elle contient les principes d'organisation qui se perfectionnent par la suite et donne aux problèmes qui, dès ce moment, se posent avec acuité des solutions qui, à la pratique, se révèlent parfaitement viables, sinon imperfectibles. Elle forme aussi un véritable programme qui, par la suite, sera exécuté

Source : BIU Cujas

et élargi, mais dont les grandes lignes seront soigneusement respectées. Elle vaut donc d'être reprise en détail, sans quoi elle risquerait de tomber dans l'oubli d'archives inaccessibles.

Instruction générale du 15 Juillet 1915
pour le contrôle de la main d'oeuvre.

Idée directrice. "L'idée directrice qui doit inspirer ce service "est que l'emploi de la main d'oeuvre dans les fabrications de guerre se réfère et se subordonne au "grand principe qui domine toute l'organisation de la "nation armée: employer chacun là où il peut donner "le rendement maximum le plus utile à la défense nationale. Ce que nous poursuivons ici, domine dans "les autres domaines des services de guerre, c'est le "meilleur aménagement possible des forces de la nation.

"Or, l'expérience nous révèle chaque jour davantage que, dans une lutte telle que celle où nous "sommes engagés, il faut à la fois une armée en campagne et une armée en usines, une armée combattante "et une armée industrielle.

"Pour l'armée en campagne, il faut à la fois au "front des combattants et des cadres d'officiers suffisamment fournis,dans les dépots de réserve; enfin, "dans toutes les formations techniques caractérisant "les armées modernes, des militaires spécialistes, mécaniciens, électriciens, armuriers, etc..

"Pour l'armée en usines, il faut, pour des raisons militaires tout aussi impérieuses, dans tous "les centres de production de canons, munitions et "autres instruments de défense, de bons ouvriers à la "fois habiles et zélés.

"Cet objectif purement militaire ne doit être "obscurci par aucune considération secondaire. La "conception qui ferait de la chasse aux "embusqués" "le seul objectif du nouveau service serait beaucoup "trop étroite. Si nous devons faire la chasse aux "embusqués", c'est parce que, militairement parlant, "ils ne rendent pas suffisamment; si nous devons essayer toutes choses égales d'ailleurs, de réserver les "plus jeunes pour le front, les plus âgés pour l'atelier, ce n'est pas parce que le droit ou le devoir "patriotique des uns diffère de celui des autres, c'est "parce que cet aménagement des forces vives de la nation "est le plus productif; si enfin nous devons satisfaire "le sentiment de justice, profondément entré dans l'âme "populaire, c'est parce que ce sentiment et le dévouement "au pays ne font qu'un en France, et parce que nous

Source : BIU Cujas

"he pourrions léser l'un sans diminuer l'intensité de "l'autre.

"Imprégnés de cette doctrine, les inspecteurs de "la main d'oeuvre auront, comme premier devoir, de "lutter contre les interprétations mesquines, les "déformations de la pensée gouvernementale. Ils ne "permettront pas que, sous le masque de l'intérêt gé- "néral, les intérêts particuliers compromettent le "salut du pays. Ils aideront les gens de bonne foi à "distinguer le but essentiel poursuivi par le gouverne "ment au moyen de la mobilisation industrielle et leur "persuaderont ainsi de persister dans la voie de l'ef- "fort et du sacrifice patriotiques; ils fourniront en "même temps à l'autorité les renseignements nécessai- "res pour démasquer et châtier vigoureusement les gens "de mauvaise foi.

Contrôle des effectifs.

"La première tâche du service nouveau est d'éta- "blir, pour la tenir ensuite à jour, une liste com- "plète et unique du personnel militaire mis à la dis- "position de l'industrie privée.

Recherches méthodiques des spécialistes disponibles.

"Parallèlement à ce recensement, il va être pro- "cédé au dénombrement méthodique des spécialistes pré- "sents sous les drapeaux , qu'ils se trouvent dans la "zône des armées ou à l'intérieur. Ces renseignements "également centralisés au service ouvrier m'éclaire- "ront sur les sources où je devrai puiser pour rempla- "cer dans les usines, les hommes dont la présence "n'est pas justifiée ou pour augmenter l'effectif de "ces usines, si l'importance des nouvelles commandes "passées rend cette augmentation nécessaire.

Contrôle du bon emploi de la main d'oeuvre.

"Sans attendre le résultat complet de ces deux "recensements, les inspecteurs nouveaux devront, sans "retard, prendre contact avec les ateliers du secteur "qui leur est assigné. Ils s'assureront tout d'abord "qu'aucun ouvrier militaire ne travaille dans une "maison qui ne soit pas, directement ou comme sous- "traitant, fournisseur du ministère de la guerre. Dans "ces maisons mêmes, ils vérifieront si les ouvriers "militaires travaillent bien à l'exécution des marchés "de l'Etat. Bien entendu, une certaine marge d'élastici "té dans les tâches assignées peut être concédée, les "connaissances techniques des inspecteurs devront les "aider à se prononcer sur ce point d'une manière é- "clairée.

"Ce premier ordre de questions une fois éclair- "ci, les inspecteurs apprécieront si le rendement de "chaque ouvrier ou de chaque équipe est satisfaisant. "Ils n'oublieront pas à ce point de vue, qu'il peut

Source : BIU Cujas

"y avoir divergence, aussi bien par excès que par dé-
"faut, entre l'appréciation du chef d'industrie et
"celle que doit avoir le représentant du Chef de l'E-
"tat. Ils sauront aussi garder toute leur indépendan-
"ce de jugement à l'égard de l'élément ouvrier, tout
"en tenant d'ailleurs le plus grand compte des indica-
"tions fournies par lui.

Contrôle des conditions du travail.

" Dans les rapports entre employeurs et employés,
"les inspecteurs seront amenés forcément à intervenir.
"Pour bien remplir le rôle si délicat qui leur incom-
"be à cet égard, ils devront ne pas perdre de vue la
"situation très spéciale dans laquelle se trouvent les
"ateliers travaillant pour la défense nationale, situa-
"tion intermédiaire entre le régime du libre contrat,
"propre à l'industrie privée, et celui de la conscrip-
"tion obligatoire, propre à l'armée.

"Les ouvriers militaires, mis à la disposition
"de l'industrie, n'ont pas le droit de changer d'em-
"ployeurs à leur gré. S'ils refusent de travailler,
"ils sont passibles de peines militaires. De même, les
"patrons n'ont pas le droit d'embaucher ou de congédier
"qui ils veulent. L'Etat, représenté, en effet, par
"des contrôleurs de la main d'oeuvre, prononcera seul,
"en dernier ressort, comme nous l'indiquerons ci-après,
"sur les affectations ou les mutations concernant ce
"personnel.

"Dans ces conditions, c'est à l'Etat aussi qu'in-
"combe le soin de veiller à ce que les conditions du
"travail soient équitables et de faire concorder ce
"souci avec celui du haut rendement de la production.
"L'une des règles tutélaires, qui ont été consacrées
"par décision du gouvernement et sur lesquelles a été
"établi le régime actuel de production, est que chaque
"ouvrier militaire touche le salaire normal de la ré-
"gion où il se trouve pour le genre de travail qu'il
"exécute. Une des premières tâches des inspecteurs du
"travail sera d'établir le tarif détaillé des salaires.
"Ce tarif sera affiché dans les chantiers ou ateliers
"et visé dans les cahiers des charges passés conformé-
"ment aux prescriptions du décret du 10 août 1899.

"En ce qui concerne, d'autre part, la durée du
"travail, il faudra veiller à ce que les repos assurés
"aux travailleurs soient suffisants pour que la capaci-
"té de travail reste entière.

"Le principe admis au cours de réunions indus-
"trielles, tenues au Ministère de la guerre, a été
"qu'une journée de repos par quinzaine devait être ac-
"cordée au personnel; une clause spéciale devra être
"insérée au cahier des charges en vue d'assurer l'ob-
"servation de cette décision.

Source : BIU Cujas

"Il y aura lieu, cependant, de tendre vers le ré-
"tablissement du repos hebdomadaire, à condition que
"le rendement total de la semaine ne soit pas diminué
"et sans doute est-ce dans beaucoup de cas la meilleu
"re condition pour obtenir ce résultat.

Rapport avec les syndicats ouvriers.

"Avant la guerre, sous le régime du libre con-
"trat, lorsque les patrons et les ouvriers pouvaient
"débattre les conditions du travail, les syndicats
"ouvriers intervenaient dans le but de régler ces co
"ditions et d'établir, s'il était possible, des con-
"ventions collectives avec les patrons ou les syndi-
"cats patronaux.

"A l'heure présente, les mouvements ou les grè-
"ves ne sauraient être admis, et d'une manière géné-
"rale, il faut constater que dans le pays, ni les
"ouvriers, ni les patrons n'ont recouru aux armes or-
"dinaires du temps de paix.

"Mais les organisations ouvrières et patronales
"dans la mesure où elles ont continué de vivre, peu-
"vent être considérées comme les représentants auto-
"risés de la profession.

"Il est donc bon qu'à titre consultatif les
"contrôleurs entrent régulièrement en relation avec
"ces groupements, qu'ils écoutent les observations ou
"les plaintes qui peuvent émaner des syndicats. Sou-
"vent, depuis le début de la guerre, ces groupements
"ont collaboré à l'organisation du travail, en vue de
"la défense nationale. Nous recommandons aux contrô-
"leurs d'écouter leurs conseils ou leurs suggestions,
"et de s'aider de l'autorité des chefs de syndicats
"pour résoudre les difficultés de détail qui pour-
"raient surgir. La décision n'appartient qu'à eux,
"mais il est bon qu'ils puissent s'entourer, par
"l'intermédiaire des syndicats, de toutes les informa
"tions nécessaires et qu'ils s'aident de l'autorité
"morale que peuvent avoir les secrétaires ou les fonc
"tionnaires de ces organisations pour expliquer leurs
"résolutions et pour les faire admettre par tous dans
"un sentiment d'union et de concorde nationales.

Les mutations.

"Dans ce domaine, trois hypothèses sont à
"considérer, selon que le changement est demandé par
"l'ouvrier ou par l'industriel ou exigé par le contrô-
"leur. La règle essentielle, à ne jamais perdre de vue
"est qu'en tout cas aucun déplacement ne peut avoir
"lieu sans que le contrôleur préalablement, l'ait
"estimé nécessaire. Si c'est l'ouvrier qui demande à
"changer, le contrôleur doit examiner le bien fondé de
"sa requête, les convenances personnelles de chacun
"ne pouvant, en principe, être prises en considération
"sans nuire à la production

Source : BIU Cujas

"Si c'est le patron qui veut renvoyer l'ouvrier, il "y aura lieu de s'assurer si l'insuffisance de rende- "ment, ou d'autres considérations professionnelles "analogues sont seules en cause. Les contrôleurs de- "vront protéger l'ouvrier contre tout arbitraire et "contre toute tentation que le patron pourrait avoir "de mettre la force publique à la disposition de ses "intérêts particuliers ou de ses convenances. Qu'il "s'agisse de l'une ou de l'autre de ces deux dernières "hypothèses, chaque cas devra être considéré en lui- "même. Il pourra se faire que le contrôleur juge à "propos de céder au désir des intéressés lors même "qu'ils se baseraient sur des motifs non techniques; "mais il pourra aussi arriver qu'il leur impose la "continuation de leur service. Les tentatives de débau- "chage faites par une maison auprès du personnel re- "levant d'un autre patron devront être immédiatement "signalées et seront poursuivies énergiquement comme "tentative de détournement d'un militaire de ses de- "voirs. Si une concurrence se manifeste entre deux "maisons travaillant toutes deux pour la défense natio- "nale, l'inspecteur, seul juge de l'intérêt général, fe "ra prévaloir la solution la plus conforme à cet inté- "rêt.

"Je signale ici en passant, que si pareille ten- "tative se produisait à l'égard du personnel civil, les "contrôleurs auraient toujours la possibilité de faire "réquisitionner au nom de l'autorité militaire, les "ouvriers dont la présence leur paraitrait nécessai- "re à tel ou tel poste.

Le rôle des contrôleurs en dehors de l'usine.

"La tutelle morale exercée par l'officier contrô- "leur sur les ouvriers militaires ne s'arrêtera pas "aux portes de l'usine, mais devra s'étendre comme "c'est le cas dans l'armée, en tenant compte bien en- "tendu, de la différence du cadre, à la vie entière "du militaire. Ce dernier devra avoir, notamment en "ville, une tenue correcte, être rentré à son domicile "à l'heure réglementaire; il sera assimilé aux mili- "taires sous les drapeaux en ce qui concerne la fré- "quentation des débits de boissons. Par contre, les "contrôleurs auront à se préoccuper des conditions dans "lesquelles peut s'organiser la vie matérielle du per- "sonnel. Si les circonstances locales sont telles que "la part prélevée sur le salaire par le logement et "la nourriture ne soit pas excessive, ils n'auront pas "à intervenir. Dans le cas contraire, ils devront, soit "par une entente avec l'autorité militaire ou civile "locale, soit par la formation de coopératives mainte- "nues sous leur surveillance, assurer aux ouvriers des

Source : BIU Cujas

"conditions de vie en rapport avec le niveau des sa-
"laires. De toute façon, il sera bon que, dans les
"principaux centres industriels, des dépôts soient
"créés où l'ouvrier militaire, momentanément sans tra-
"vail, soit qu'il vienne de quitter son usine, soit
"qu'il arrive de son corps, puisse être mis en subsis-
"tance.

"Le rattachement des ouvriers à des formations
"sanitaires leur permettant de recevoir éventuelle-
"ment des soins médicaux, ne devra pas non plus être
"perdu de vue. En ce qui concerne les accidents du
"travail, une circulaire prochaine, précisera le pro-
"gramme à suivre.

Le contrôle préventif des demandes de main d'oeuvre.

"Au contrôle permanent ainsi exercé sur les mi-
"litaires détachés dans l'industrie, s'ajoute, bien
"entendu, une sorte de contrôle préventif sur les de-
"mandes de main d'oeuvre des industriels, contrôle
"qui ira se développant et à propos duquel des instru
"tions nouvelles seront prochainement données. Lorsqu
"les fournisseurs de la guerre formuleront, à l'ave-
"nir, leurs demandes de personnel, les contrôleurs
"de la main d'oeuvre, devront, non seulement vérifier
"le demandeur est titulaire ou sous-traitant d'un mar
"ché, mais encore s'il est nécessaire qu'il ait immé-
"diatement du personnel, s'il a la place et les machi
"nes voulues pour l'employer sans retard, si enfin, i
"lui est impossible de se procurer (ce qui est toujo
"préférable en principe) de la main d'oeuvre civile.

La recherche des fraudes et les sanctions.

"D'une manière générale, le contrôle sera, bien
"entendu, l'agent d'exécution de la loi dite loi Dal-
"biez, dès qu'elle sera promulguée. (1) Il prendra
"contact avec les commissions mixtes prévues par cett
"loi. Les rapports entre les deux organismes seront
"précisés par une circulaire ultérieure. J'indiquerai
"aussi par la suite, dans quelles conditions le contr
"le devra s'entendre avec les autorités militaires
"locales, pour organiser, au besoin entre les tournée
"les surveillances quotidiennes, dont l'utilité se
"fera sentir".

Conclusion.

"L'organisation nouvelle a pour caractéristique
"de ramener, sous une direction unique, tout le perso
"nel militaire détaché dans les usines fabriquant du
"matériel d'artillerie ou des munitions. Par la suite
"d'autres catégories analogues d'ouvriers militaires
"pourraient être sans difficulté, placées sous le même
"contrôle. Le but poursuivi est en somme la mise au po

---

(1)

Cette loi devait être la loi du 17 août 1915.

Source : BIU Cujas

"définitive de la mobilisation industrielle du pays. "Cette mobilisation doit, dans une large mesure, res- "sembler à la mobilisation militaire. Sans doute il "a été jugé opportun de ne pas modifier trop radica- "lement les habitudes industrielles du pays. La rému- "nération du chef d'industrie par le bénéfice, celle "de l'ouvrier par le salaire, restent admises, mais "l'autorité militaire aura le droit et le devoir de "garder la haute main sur tout l'organisme".

"L'introduction d'une discipline militaire plus "ferme dans l'administration du personnel ouvrier, si "elle s'accomplit avec tact, ne doit d'ailleurs ren- "contrer aucune opposition de la part des intéressés. "Ce qu'ils perdront apparemment en liberté, ils le "regagneront sous forme d'une meilleure organisation "de leur vie collective et, ouvriers ou soldats, tous "chemineront d'un même coeur vers le but commun.

Signé : Albert Thomas.

Les pouvoirs des contrôleurs de la main d'oeuvre. Leur rôle d'ordres technique, militaire et social.

Il ressort de ce document que les attributions du contrôle de la main d'oeuvre sont tout à la fois d'ordre technique, d'ordre militaire et d'ordre social. Bon emploi, discipline hors de l'atelier, bien-être, salaires équitables et examen des revendications, en ces quelques mots peuvent se résumer les dispositions principales. A ces diverses fins les contrôleurs sont investis de pouvoirs variés et multiples. Pour assurer le bon emploi de la main-d'oeuvre, ils doivent veiller à la valeur professionnelle, au rendement individuel et par équipe du personnel militaire affecté aux usines de guerre et punir les fraudeurs employés à la faveur de déclarations ou de certificats mensongers, éviter les sous-emplois et surtout l'utilisation du personnel militaire à d'autres travaux qu'à l'exécution des marchés de l'Etat. Pour exercer son rôle disciplinaire, le contrôleur de la main d'oeuvre est élevé au rang de chef hiérarchique de tous les mobilisés détachés dans les usines de son ressort. Il en tient état nominatif par bulletin individuel et situation d'effectifs; par usine. Il lui appartient de les surveiller en dehors de l'usine et de veiller à la correction de leur tenue, à la fréquentation des débits de boissons aux conditions générales de la vie matérielle, concernant notamment la nourriture, le logement et les soins médicaux. Enfin, pour remplir son rôle social, il lui est prescrit d'assurer l'application de dispositions du décret du 10 août 1899, bientôt validées par l'art. 6 de la loi du 17 août 1915, relative

Source : BIU Cujas

au paiement du salaire normal et courant de la région, à la durée du travail, au repos périodique, etc.. en même temps que les mouvements et les grèves n'étant pas admis pour le personnel mobilisé, leur incombe le soin de recevoir les observations des syndicats et les plaintes des ouvriers.

Extension progressive des attributions des contrôleurs.

Dans la pratique, les attributions des contrôleurs sont encore plus étendues. Non seulement, au fur et à mesure que s'aggravent les conditions d'affectation en usine, ils ont à procéder aux examens, révisions, relèves, mutations et renvois prescrits; non seulement ils deviennent les véritables experts techniques en matière d'emploi de travailleurs des usines de guerre, mais encore ils reçoivent les déclarations d'accidents du travail conformément aux dispositions de la loi du 18 avril 1898; en outre et surtout, ils jouent souvent un rôle conciliateur ou arbitral en matière de conflits du travail, aussi bien agents d'exécution régionaux et locaux du ministère de l'armement, suivent-ils l'extension des attributions de celui-ci telle qu'elle résulte, soit des textes eux-mêmes, multipliant par exemple les catégories d'industries soumises à son autorité, soit du développement interne de ce service, que met particulièrement en lumière l'énumération des sections du service ouvrier au moment de l'érection du Sous-Secrétariat d'Etat en Ministère (décret-du 31 décembre 1916).

Le Ministère de l'Armement devient l'organisme industriel de l'armée.

C'est le moment où l'extension progressive des attributions du Sous-Secrétaire d'Etat, oeuvre d'un homme énergique et méthodique, se trouve consacrée et encore accrue par un texte. Le Ministère de l'Armement devient le véritable organisme industriel de l'armée. Il coordonne les services publics acheteurs, consommateurs et producteurs et les forces privées: recherches scientifiques, industries, force motrice, main d'oeuvre. Il est l'acheteur commun des services de la défense nationale (art. 3 et 4 du décret du 31 décembre 1916). Il arbitre leurs compétitions, quant aux commandes, travaux, fabrications et transports (art. 5). Il se procure le personnel ouvrier et technique, dont les diverses fabrications, de plus en plus nombreuses relevant de lui, ont besoin et le répartit entre elles (art. 9). Il dispose des ressources en énergie des cours d'eau non navigables et les rend utilisables pour les travaux des usines (art. 8). Il met au point les inventions. Il arrête les programmes avec le ministre de la guerre. Pour l'exécution de ces programmes, il fournit au service des fabrications de l'artillerie et des poudres les matières, le combustible, les sources de force, le personnel. Puis il livre à l'armée, soit les stocks de

Source : BIU Cujas

munitions, soit les unités d'artillerie qu'il organise. Il est ainsi constitué comme l'organisme qui transforme et combine en puissance militaire les ressources économiques du pays. Et le contrôle qu'il exerce sur l'emploi technique de ces munitions et matériels est le complément nécessaire de l'aménagement rationnel des forces de production.

Le rôle du Ministre de l'armement en ce qui concerne le personnel.

En ce qui concerne plus spécialement le personnel, le rôle du ministre est immense, et le fait qu'il se le réserve exclusivement dans le partage qu'il fera de ses attributions avec ses sous-secrétaires, démontre le prix qu'il y attache. Il assure le recrutement, la répartition et le contrôle de toute la main d'oeuvre civile et militaire, nécessaire aux fabrications de guerre, métropolitaine ou coloniale, française ou étrangère. Il a même qualité pour effectuer, après avis de la commission interministérielle compétente, et si besoin est, par toutes les voies de droit (par exemple la réquisition personnelle), sur les fabrications ou emplois n'intéressant pas directement la défense nationale, les prélèvements de travailleurs indispensables aux fabrications de guerre. Le ministre de la guerre se dépossède à son profit de tout le personnel: officiers et hommes de troupe nécessaires à ces travaux. Le ministre de l'armement peut le réclamer directement aux commandants militaires et pendant tout le temps où il est à la disposition, exerce sur ce personnel tous pouvoirs de mutation ou de discipline. Il en est de même de tout le personnel des poudres mis en totalité à la disposition du ministre de l'armement.

Le service ouvrier devient la Direction de la main d'oeuvre

A ces pouvoirs accrus ou consacrés, correspondent la consolidation, l'extension et l'organisation du service ouvrier. Il devient la "Direction de la main d'oeuvre", divisée en cinq sections et même en six, en y comprenant une section 4 bis, correspondant aux grandes catégories de personnel qu'elle gère ou aux principales questions dont elle connait, recrutement, contrôle des ouvriers mobilisés, personnel officier, établissements de l'Etat, main d'oeuvre coloniale et étrangère, bien-être ouvrier. A la fin de 1917, lorsque, par suite du changement de ministre et de conception, les services techniques l'emportent sur les services sociaux et ouvriers, lorsque notamment le passage au Ministère du Travail des services de recrutement de la main d'oeuvre civile de tout ordre diminuait les attributions de la Direction de la main d'oeuvre, celle-ci n'en demeurait pas moins fort importante.

Les diverses attributions

Telles que les définit l'arrêté du Ministre de l'armement du 24 janvier 1918 elles sont encore au

Source : BIU Cujas

de la direction de la main d'oeuvre.

nombre de trois principales: 1°) répartition de la main d'oeuvre française, coloniale et étrangère, féminine nécessaire aux usines relevant du ministère de l'armement (fabrications d'artillerie, des poudres, services automobiles, matériel chimique, de l'aéronautique, des produits métallurgiques, des forces motrices, etc..) 2°) Etude de concert avec les autres départements ministériels et les diverses commissions et organisations intéressées aux questions de réglementation ouvrière (salaires, hygiène, soins médicaux, etc...) 3°) Contrôle, d'accord avec les services de fabrication, de la répartition et de l'emploi du personnel ouvrier des usines de guerre, application de la loi du 17 août 1915 et du 10 août 1917; enquête à ce sujet et sanctions.

Les subdivisions de la Direction de la main d'oeuvre.

A ces fins, la Direction de la main d'oeuvre demeure divisée en cinq parties : a) un secrétariat chargé en particulier des ordres de service, des questions générales, de l'inspection, de la liaison avec le ministère du travail; b) une section de répartition de la main d'oeuvre (militaire, civile, étrangère, prisonniers de guerre); c) une section de contrôle technique de l'utilisation de la main d'oeuvre; fonctionnement des commissions d'utilisation et de répartition du personnel militaire des établissements de l'artillerie et des poudres; statistiques des établissements ou industries de toute nature relevant du ministère de l'armement; écoles de perfectionnement, études de toutes les questions se rattachant à l'emploi ou au rendement de la main d'oeuvre; d) une section du contrôle administratif de la main d'oeuvre, (nominations, avancements, répartition, mutation du personnel du contrôle de la main d'oeuvre, surveillance administrative du personnel ouvrier des usines de guerre; enquêtes, discipline et sanctions; situation juridique des ouvriers militaires détachés en usines); enfin e) une section des questions ouvrières chargée de l'étude des questions se rapportant au logement et à la nourriture, à l'hygiène des travailleurs des usines de guerre, salaires, établissement de bordereaux de tarifs réglement des conflits, commissions d'arbitrage, secrétariat des organes consultatifs institués auprès du ministère; commissions du travail dans les établissements dépendants du Ministère de l'Armement et des fabrications de guerre; comité du travail féminin; inspection des conditions générales de l'existence des ouvriers; centralisation et étude des rapports et propositions d'inspecteurs.

Ici encore, les chiffres expriment la progression des attributions et de l'action de ces services

Source : BIU Cujas

Le champ d'action de la direction de la main d'oeuvre.

En novembre 1916, 4419 établissements privés occupant environ 772.000 ouvriers, de toutes catégories, sont placés sous le contrôle du sous-secrétaire de l'artillerie et des munitions. Le nombre de visites et de contre-visites effectuées par les contrôleurs et aides-contrôleurs sont de 2000 environ par mois; en décembre 1917: 14.325 établissements occupant 1.460.000 travailleurs dépendent du ministère et les contrôleurs y font en moyenne 15.000 visites et contre-visites mensuelles.

Aussi bien, est-ce par un contact incessant à tous les degrés avec les employeurs et leur personnel que le Ministère exerce son action, au sommet, réunions périodiques des principaux chefs d'industrie, notamment des chefs de groupements industriels et régionaux où, sous la présidence du Ministre lui-même ou d'un de ses représentants les plus autorisés, sont étudiées toutes les questions d'organisation de la production et en particulier celles concernant la main d'oeuvre : besoins, conditions d'emploi, etc... Convocations fréquentes des chefs d'établissements militaires pour apprendre d'eux les faits intéressant les fabrications au premier rang desquels figurent l'état d'esprit et le rendement des travailleurs et des contrôleurs de la main d'oeuvre, notamment de mettre en commun le fruit de leur expérience respective et d'établir une politique réaliste et réalisable. A la base, visites continues d'usines, d'établissements, enquêtes auprès des employeurs et du personnel employé, examen des conditions d'emploi, soit spontanément, soit en exécution des instructions reçues de l'administration centrale. Action simple et diverse mettant en oeuvre tous les moyens dont dispose l'administration alors toute puissante: permissions et conseils, appel au sentiment patriotique et à l'esprit de guerre, contrainte et menaces; déplacements d'office de main d'oeuvre employée en surnombre; refus de satisfaire aux demandes d'ouvriers non justifiées, réquisitions des établissements et de tout ou partie de leur personnel, etc..

Conclusion sur l'évolution du service ouvrier.

En résumé, borné à l'origine à quelques officiers et employés, chargés auprès du Ministère de la guerre des questions de personnel des établissements d'Etat et privés travaillant pour l'Artillerie, aux directeurs des établissements constructeurs, cartoucheries, pyrotechnies, etc... et aux officiers de l'inspection des Forges, chargés en même temps du contrôle technique des fabrications des usines privées, de pourvoir à leurs besoins en travailleurs et d'en surveiller l'emploi. le service ouvrier est érigé en organe distinct, mais indifférencié, lors de la création du Sous-Secrétariat

Source : BIU Cujas

de l'Artillerie et des Munitions. Il a alors pour mission principale le recrutement et la répartition de la main d'oeuvre. Cette mission, sans perdre de son importance, lui en dicte d'autres, à mesure que croît et se diversifie le personnel employé en usines. Le service ouvrier devient, au sein de son Sous-Secrétariat de l'Artillerie, comme la direction de la main d'oeuvre le sera encore davantage à l'intérieur du Ministère de l'Armement, une sorte de Ministère du Travail au petit pied ayant tout à la fois une fonction technique de premier ordre et une mission sociale de tutelle de la main d'oeuvre employée aux fabrications de guerre. Comme ces derniers, il agit à la fois par voie d'études, de consultations, d'ordres, d'injonctions, d'avis et de conseils, et par l'intermédiaire d'un corps de contrôleurs empruntés pour la plupart aux inspecteurs du travail, qui apporteront, dans l'exercice de leurs fonctions nouvelles, l'esprit qu'ils ont puisé dans leur emploi civil, en y ajoutant l'autorité que leur donne leur qualité de militaires et de représentants du Grand Maître de l'Artillerie en un pays en guerre, où l'administration est investie de pouvoirs quasi-dictatoriaux. Tels étaient dans l'organisation du Ministère de l'armement les organes intéressant la main d'oeuvre; il convient d'examiner maintenant quels principes directeurs vont les animer et l'application qu'ils seront appelés à en faire.

Chapitre II

LE BUT A ATTEINDRE ET LES PRINCIPES DIRECTEU

Section I

Le but - L'intensification de la production.

Importance de la production industrielle au point de vue de l'approvi-

En séparant du Ministère de la guerre auquel el était rattachée de tout temps, la Direction de l'Arti rie, pour en faire, sinon un organisme complétement i dépendant, tout au moins un service autonome et respo sable de la fourniture du matériel, en investissant

Source : BIU Cujas

ionnement en atériel et en unitions.

l'homme placé à sa tête du titre de Sous-Secrétaire d'Etat, avec, en fait, de véritables pouvoirs et prérogatives de ministre, le gouvernement français, à l'imitation d'ailleurs de l'exemple ennemi et allié, manifeste l'importance capitale qu'il attache à la production industrielle. Dès les premières batailles s'est révélée l'importance du matériel et des munitions; dès les premiers combats, les prévisions les plus larges en matière d'approvisionnement et de consommation ont été dépassées. Ce n'est pas trop d'un département ministériel pour faire face aux besoins accrus, obtenir les matières premières, soit en les demandant à l'étranger, soit en exploitant méthodiquement les ressources du sol national, en parti envahi; mines de charbon, de fer, de bauxite, de wolfram, organiser et réglementer les transports par fer et par eau en vue de la guerre, améliorer les conditions d'exploitation, résoudre les problèmes du frêt, etc.. déterminer, exposer, diffuser des procédés de fabrication et des résultats obtenus par les différentes méthodes, recruter, répartir, utiliser de la façon la plus profitable possible la main d'oeuvre, étudier et trancher les nombreux problèmes soulevés par l'emploi intensif de main d'oeuvre diverse, quant à ses origines, ses antécédents, ses sources et sa valeur.

ut du Sous- ecrétaire 'Etat de l'Ar- illerie et es Munitions.

Aussitôt installé, le Sous-Secrétaire d'Etat affirme son but : porter au maximum l'effort de la France industrielle, tendre toutes ses forces vers une production continue sans cesse accrue et perfectionnée. A l'armée combattante de l'avant doit correspondre l'armée ouvrière de l'arrière, à la mobilisation de tous les hommes valides doit correspondre la mobilisation de tous les éléments humains et matériels de l'atelier de l'usine, au rythme irrégulier, fait tour à tour d'effort surhumain et de repos forcé, de l'activité des hommes de la tranchée, doit correspondre le rythme soutenu à une allure égale ininterrompue de travail collectif. Sur ce thème, le Sous-Secrétaire d'Etat est intarissable. L'"esprit de guerre" tel est le leitmotiv sur lequel il brode quelques-uns de ses plus beaux et plus émouvants discours; aux ouvriers du Creusot, aux travailleurs de la région parisienne, à l'ensemble du pays, dans sa belle préface aux "Discours de la guerre" de M. Lloyd George qui poursuit en Angleterre une oeuvre parallèle à la sienne. Mais ce n'est peut-être pas autant dans ses manifestations oratoires ou écrites, destinées au public, qu'il faut aller chercher l'affirmation de cette volonté tenace de l'effort incessant. Loin de nous l'idée de faire fi de la valeur et de la puissance du verbe. Mais il prend parfois une sonorité

L'esprit de guerre.

Source : BIU Cujas

qui pour d'aucuns fait douter de la sincérité des convictions qui l'animent, alors que dans des instructions adressées au personnel du contrôle et d'exécution, dans des correspondances plus discrètes, destinées à des adversaires qu'il s'agit de convaincre, à des commissions parlementaires, dont il faut s'assurer le concours, la pensée s'exprime à la fois avec plus de modération, de forme et plus de puissance de fond.

Mesures propres à réaliser le but essentiel du Sous-Secrétariat de l'Artillerie.

Les instructions aux officiers des services techniques, aux contrôleurs de la main d'oeuvre, les circulaires aux industriels en sont pleines. On a présents à l'esprit les termes de l'instruction générale aux contrôleurs de la main d'oeuvre. La circulaire du 24 mars 1916, tout en proclamant de nouveau le but essentiel, rappelle, précise et systématise les mesures propres à le réaliser en ce qui concerne la main d'oeuvre: 1°) accroitre et accélérer la formation professionnelle de jeunes travailleurs, augmenter le recours au service d'appoint de la main d'oeuvre; 2°) veiller à l'utilisation optima des spécialistes, de façon à ce que leur rendement soit égal à la normale qu'on est en droit d'en attendre, et la répartition judicieuse des diverses catégories d'ouvriers; inviter les industriels pour parer à la raréfaction toujours croissante de la main d'oeuvre, à perfectionner l'organisation de la technique de leur fabrication, en leur signalant qu'il existe au Sous-Secrétariat d'Etat, un service spécial d'informations de cette nature, qui leur fournira toutes les indications nécessaires.

La politique de production intensive du Sous-Secrétaire d'Etat de l'Artillerie. La lettre du 29 juillet 1915.

Le 29 juillet 1915, c'est-à-dire deux mois à peine après son appel au pouvoir, le Sous-Secrétaire saisi par la Commission du budget de la Chambre d'une lettre où celle-ci lui exposait sa conception de la mobilisation générale des usines "indiquait sommairement" au Président de cette commission "de quels principes il croyait, pour sa part, que l'on devait partir, et dans quelle direction lui paraissait devoir être cherchées les mesures propres à réformer l'état actuel". Par la date de la rédaction cette lettre a la valeur d'un programme et de l'exposé d'une "politique", par le fait qu'elle ne contient pas les "déterminations du gouvernement", mais les vues individuelles du titulaire du nouveau département quasi-ministériel; elle a la fraicheur et la sincérité d'un document personnel.

"S'il est tout-à-fait exact, y dit le Sous-Secré"taire d'Etat, de mettre en parallèle la mobilisation "armée et ce que l'on a appelé fort exactement la mobi"lisation industrielle, il me semble non moins fondé de "reconnaitre qu'à des problèmes différents correspond

Source : BIU Cujas

des solutions différentes. Le problème des fabrica-
"tions appelait un effort industriel, comportant une
"discipline industrielle et demandait une organisation
" mise à l'épreuve dans la pratique même de la vie
"industrielle.

"La préoccupation majeure, qui devait guider la
"direction des fabrications, était et devait être
"celle d'obtenir le rendement le plus fort possible:
"rendement en quantité, rendement en qualité. Ce ren-
"dement comment pouvait-on l'obtenir le mieux dans les
"conditions où l'on se trouvait, sinon en faisant ap-
"pel à toutes les initiatives privées; en demandant
"à des initiatives de faire un effort plus grand, mais
"de même nature qu'elles donnent dans la vie industriel-
"le, courante, en ne regardant pas à la rémunération
"nécessaire de ces efforts, en ne craignant pas, au
"contraire d'instituer une sorte de prime au rendement
"accru et à l'effort de création indispensable".

"En même temps qu'à la direction des entreprises,
"on a dû également demander au personnel d'exécution
"aux agents secondaires un effort plus grand aussi,
"mais de même nature que celui auquel il était formé
"dans la vie industrielle ordinaire. Cet effort, de
"l'avis de tous les hommes compétents et notamment de
"l'avis des chefs d'industrie, à ce moment consultés,
"on a tenté de l'obtenir en replaçant ces collabora-
"teurs, ces ouvriers, dans des conditions aussi pro-
"ches que possible de celles de la vie industrielle
"proprement dite. La aussi le but à atteindre ne per-
"mettait pas d'hésiter sur les moyens et de ne pas don-
"ner aussi largement que l'intérêt de la production
"le demandait, une prime au rendement et une prime à
"l'effort. Ce système demande, avant tout, d'être
"jugé à ses résultats. Je n'estime pas, connaissant
"autant que je puis le faire moi-même les besoins en-
"core à développer de la défense nationale, vous n'esti-
"merez pas non plus, je pense, que ces résultats puis-
"sent être jugés en entier dès à présent. Néanmoins,
"dès maintenant, ne peut on pasdire que pour une part
"considérable, notamment des fabrications dont j'ai
"à m'occuper, le développement et l'accroissement
"dans les rendements et les productions obtenus jus-
"qu'à ce jour, constituent un argument nettement favo
rable au système qui a été adopté".

On voit donc, derrière les précautions oratoires
se dessiner nettement la politique de la production
intensive à laquelle doivent être subordonnées toutes
les autres considérations.

"Produire, produire encore, produire chaque jour

Reproduction interdite

Source : BIU Cujas

davantage des canons et des munitions, c'est le seul "programme. C'est celui que nous poursuivons en com- "mun, et ma réponse aura je l'espère donné à la "Chambre une preuve nouvelle de notre volonté d'in- "tensifier encore la production et de fournir à nos "armées tous les instruments de la victoire."

La lettre du Sous-secrétaire d'Etat de l'artillerie au Secrétaire de la Fédération des Métaux (Septembre 1915).

Une lettre au Secrétaire de la Fédération des Métaux du début de Septembre 1915, est plus caractéristique encore, par les circonstances où elle est écrite. A ce moment, l'attitude de certains ouvriers n'est plus ce qu'elle était au début des hostilités. Le 15 sout 1915 s'est tenue à Paris une conférence des Bourses du Travail, Unions départementales, et Fédérations nationales corporatives et d'industrie: elle a groupé 42 Bourses, représentées par 55 délégués, 34 Unions départementales, avec 46 délégués, et 38 Fédérations avec 68 délégués, au total 114 organisations et 169 délégués. Une motion a été présentée, dénonçant l'Union sacrée, réclamant le rétablissement des libertés syndicales, de la liberté de la presse et de réunions, etc... demandant la discussion immédiate des conditions de paix et invitant la C.G.T. qui a été impuissante à empêcher la guerre à travailler de toutes ses forces à une rapide conclusion de la paix. Sans doute cette motion a-t-elle été rejetée à une forte majorité puisque 27 organisations seulement sur 114 l'ont votée. Mais parmi les voix de la minorité figure la Fédération Nationale des Métaux dont le secrétaire, d'ailleurs l'auteur de la proposition. La lettre adressée à ce dernier prend donc de ce fait une valeur particulière. Celle-ci s'est élevée contre l'appel adressé par le ministre aux ouvriers pour leur demander de lui signaler "les malfaçons volontaires" commises dans les ateliers au détriment de la quantité et de la qualité du matériel qui y est fabriqué. Elle a en outre dénoncé une prétendue limitation systématique de la production par l'emploi "d'embusqués" et de main d'oeuvre inférieure. Le Sous-secrétaire n'a nulle peine à se justifier; "De mon côté, dit-il, depuis le début des hostilités et "notamment depuis que j'ai été appelé au Sous -Secré- "tariat d'Etat, j'ai eu à coeur de mieux encore coordon- "ner toutes les activités, de donner une impulsion "nouvelle à la production de guerre. Mes efforts "ne vous sont pas inconnus, vous savez qu'ils ont "porté aussi bien sur l'organisation matérielle de la "production; approvisionnements et répartition des "matières premières, stipulations dans les marchés de "clauses de durée destinées à éviter les à-coups "dans la fabrication que sur les conditions du travail

Source : BIU Cujas

"dans les usines ateliers et établissements".

Conditions indispensables pour assurer l'intensification de la production.

Aussi bien ne suffit-il pas, pour intensifier la production d'agir sur les éléments matériels, et techniques, approvisionnements, organisations, transports, installations, en sont certes les conditions indispensables. Mais de quoi serviraient-ils si une main d'oeuvre inactive, hostile, mécontente y appliquait un effort insuffisant? Le stimulant du travail ouvrier n'est-il pas fait d'éléments complexes, à la fois psychologiques et matériels, économiques et moraux, parfois impondérables et une production intense et continue peut-elle se concevoir en dehors d'une main d'oeuvre ardemment attachée à l'accomplissement de sa tâche quotidienne, la poursuivant en dépit de la fatigue qui croit, des repos que l'on supprime. Peut-elle s'imaginer en dehors d'un travailleur assuré du minimum de bien être matériel et satisfait de sa rémunération? C'est pourquoi aux conditions techniques d'emploi de la main d'oeuvre relevant plus directement de la production et de son organisation et qui méritent d'être étudiées à son propos, s'ajoutent les conditions psychologiques, économiques, morales, sociales de cet emploi, participant sans doute du même objectif, mais relevant plus directement de la "politique ouvrière", qui fait l'objet du présent cours. Elles aussi trouvent leur raison d'être dans la production à assurer et à poursuivre à accroitre inlassablement, mais elles ne sauraient être comprises qu'en ayant présente à l'esprit la formation profondément sociale de celui qui, pendant près de deux ans devait occuper la tête du Ministère de l'Armement et l'esprit, analogue qui animait ses collaborateurs immédiats, confidents de sa pensée, et exécuteurs fidèles de sa volonté réfléchie.

Section II

Les principes directeurs

Les moyens d'action sur la main d'oeuvre

Tel étant le but à poursuivre, on estime nécessaire pour le réaliser, d'attirer la main d'oeuvre, de l'organiser, non seulement d'en obtenir le rendement unitaire, maximum, correspondant à la capacité, mais aussi pour ne point le rebuter par une tâche au-dessus de ses moyens, tout en s'efforçant cependant par un perfectionnement continu de la formation professionnelle d'augmenter pour elle l'attrait du travail, en le rendant plus lucratif et en donnant à l'ouvrier

Source : BIU Cujas

une idée plus haute de sa valeur et de sa dignité. Le rendement étant l'objectif poursuivi, il importe d'y intéresser le travailleur en n'employant pas de modes de rémunération indépendants de la productivité ; mais en adoptant et en répandant les modes de paiement, tenant compte du rendement individuel ou collectif. Une fois le travailleur à l'usine, tout commande de l'y retenir, car tout déplacement est une cause de déperdition momentanée ou définitive des forces, en raison de la nécessité d'un réajustement aux conditions nouvelles de l'emploi. Aussi, les mutations doivent-elles être réduites au minimum et dictées uniquement autant que possible, par le souci d'utiliser le travailleur au mieux de ses aptitudes. Il conviendra donc, d'une part, d'affecter ou de favoriser l'affectation des travailleurs aux établissements convenant le mieux à leurs qualités professionnelles et à leurs légitimes convenances, par exemple, les placer dans une usine voisine de leur domicile habituel et de leur famille, pour ne point trop les dépayser ou leur éviter de longs parcours quotidiens. Mais une fois l'affectation faite tout sera mis en oeuvre pour le retenir dans la profession même ou dans l'établissement. Enfin, pour assurer l'exécution de la tâche dans l'esprit d'énergie, d'optimisme ou tout au moins de résignation confiante, indispensable à la continuité de l'effort du travail guerrier, le milieu sera rendu aussi favorable que le comportent les circonstances à l'appel à la conscience, et à la notion de devoir national s'ajouteront des conditions de bien être relatif, d'existence matérielle convenable, et de satisfaction morale en évitant les causes de conflit, en les atténuant ou en les réglant rapidement.

§. I - La politique des salaires.

Principes auxquels se ramène la politique des salaires

I - Pour attirer la main d'oeuvre, la retenir, en accroitre et en maintenir le rendement, en activer la formation et le perfectionnement professionnel, le principal stimulant mis en oeuvre est évidemment le salaire, susceptible par son assouplissement, sa diversification, de se prêter à toutes les circonstances, et d'agir sur les différents mobiles humains d'activité et de productivité individuelles. Dès lors, c'est sur la politique des salaires "contre-partie nécessaire de la politique des prix" et des "profits de guerre" que portera le premier et plus persévérant

Source : BIU Cujas

effort. Et cette politique peut se ramener aux principes suivants: I°) le salaire doit être suffisant pour donner aux travailleurs l'impression qu'ils ne sont pas frustrés de leur effort; 2°) le salaire, une fois fixé, ne doit pas donner lieu à des révisions trop fréquentes et en particulier, à des baisses successives décourageant le travailleur, en le privant du profit momentané d'un effort intensifié. 3°) le salaire doit correspondre à l'effort accompli et aux résultats obtenus, indépendamment de la personnalité de son exécutant, en d"autres termes, à travail égal le salaire doit être égal. 4°) enfin, le salaire doit être suffisamment mobile pour conserver à l'ouvrier un pouvoir d'achat relativement stable; en d'autres termes, à la notion économique du salaire, simple rémunération du travail, doit se superposer la notion du salaire social ou vital du revenu indispensable à l'ouvrier moyen pour s'entretenir lui et sa famille et occuper dans la société la place qui lui revient, gage du contentement du travail et de la paix des ateliers, indispensable à la bonne conduite de la guerre. A cette notion de salaire vital se rattache d'ailleurs tout une politique de bien être ouvrier, dictée aussi bien par le souci du rendement que par le désir de ne pas aggraver par l'afflux de la main d'oeuvre des conditions d'existence déjà difficiles pour l'ensemble de la nation et dont l'effet serait d'augmenter les dépenses de secours et d'assistance de l'Etat. Ce bien-être comporte d'ailleurs, non seulement la satisfaction courante des besoins matériels de la vie, mais la garantie contre les risques, qui menacent le travailleur: maladie, accidents, invalidité, vieillesse même, garantie nécessitant une adaptation continue, des mesures du temps de paix aux circonstances et aux personnels nouveaux attirés par la guerre vers l'industrie.

A) Le salaire suffisant

Le salaire doit être suffisant et juste.
Le salaire au rendement et aux pièces doit être substitué au salaire au temps.

Le salaire doit être suffisant et juste. Les méthodes de rémunération du travail doivent s'inspirer de plus en plus de ce que contiennent d'acceptable et de conforme à la mentalité ouvrière les procédés mis en honneur par les ingénieurs américains et qui, dans leur esprit, complètent l'organisation technique et la sélection professionnelle des travailleurs. Il ne saurait être question ici de reprendre dans le détail les diverses méthodes inspirées par eux; depuis le salaire Helsey, Rowan et le salaire Taylor, jusqu'aux salaires Willans et Gannt plus humanisés. On sait

Source : BIU Cujas

qu'ils reposent tous sur ce principe que le salaire calculé d'après le temps passé à l'ouvrage est un salaire archaique et patriarcal, incompatible avec la vie moderne à l'usine et qu'il lui faut préférer le salaire à la tache et aux pièces. Sans doute celui-ci n'est-il pas applicable à tous les métiers ou à tous les emplois; on le voit difficilement utilisé pour les outilleurs chargés principalement d'entretenir le matériel de l'atelier et ne contribuant pas directement et individuellement au rendement dans une mesure susceptible d'être chiffrée. Mais les innombrables travaux de fabrication, de vérification, de manutention de l'industrie mécanique s'y prêtent aisément, et en un temps où la production intensive est le suprême objectif, le salaire au remdement et aux pièces s'impose. La guerre sur ce point, révolutionne les idées aussi bien chez les employeurs que chez les ouvriers et dans les services administratifs. Comme le dit le journal anglais, l'Engineer du 23 Février 1917, reproduit, approuvé et diffusé par le Bulletin des usines de guerre (N° 45 du 5 Mars 1917 N° 273) " des méthodes qui "pouvaient être tolérées dans les conditions de l'a-"vant-guerre apparaissent comme insuffisantes dans "l'état de choses actuel, totalement différent. Ja-"mais plus, le travailleur ne se contenters du salaire "fixe qu'il gagnait pour une semaine de travail, sans "hâte. Jamais plus les employeurs ne se contenteront "des méthodes nonchalantes du passé. Les employeurs "veulent un rendement plus fort; les ouvriers veulent "de plus hauts salaires et, les uns et les autres se "rendent parfaitement compte qu'ils n'arriveront à "leur but que par une méthode de paiement du travail basée sur les résultats".

Moyens dont dispose le Ministre pour amener une réforme des méthodes de salaiment de technique.

Comment favoriser la diffusion de ces modes perfectionnés de la rémunération du travail? Le ministre, si puissant soit-il, ne peut évidemment l'imposer aux industriels privés d'autant plus que souvent cette réforme des méthodes de salaires comporte un changement de technique, d'organisation, de matériel, dont lesindustriels ne peuvent faire les frais et qu'ils se heurtent à la résistance des travailleurs misonéistes, hantés par leur vieille hostilité contre le travail aux pièces, exténuant et éliminateur des ouvriers médiocres. Mais il a à sa disposition trois moyens d'action: d'une part, inviter les chefs d'établissements de l'Etat à étudier et à appliquer les méthodes nouvelles de rémunération, sauf à les perfectionner et à les tempérer, selon leurs besoins propres et la nature de leurs travaux; d'autre part, donner aux procédés employés par certains industriels et à leurs résultats

Source : BIU Cujas

la publicité nécessaire pour que leurs concurrents novateurs imitent ou adoptent leur exemple. Enfin, quand à la faveur des pouvoirs qui lui sont reconnus, il intervient directement dans la fixation même des salaires, établir ceux-ci de manière à favoriser l'emploi de ces méthodes de paiement.

Les salaires dans les établissements de l'Artillerie Le salaire à la journée et le salaire au devis.

Dès avant la guerre, le personnel ouvrier proprement dit des établissements dépendant de la direction de l'Artillerie, était payé à la journée ou au devis. A titre de règle générale, le décret du 20 Février I897 régissant la situation du personnel civil d'exploitation des établissements militaires prescrit, dans son article 8 que le taux des salaires est déterminé par l'administration, d'après les conditions locales et par comparaison avec celui des industries similaires.

Développant ces prescriptions, la circulaire du 24 Novembre I913 relative aux divers modes de travail usités dans les établissements constructeurs de l'artillerie, s'exprime ainsi: "Dans chaque établissement "pour chacune des professions et chacun des emplois "que son fonctionnement comporte, il existe une échel- "le de tarifs commençant par le salaire minimum et "finissant par le salaire le plus élevé que puissent "recevoir à la journée les ouvriers exerçant la pro- "fession ou occupant l'emploi considéré".

Ces tarifs sont déterminés de telle sorte que "chaque ouvrier travaillant à la journée reçoive un "salaire compris entre les limites qui, dans la région "où se trouve l'établissement, sont celles du salaire "normal et courant, attribué pour le travail à la "journée, aux ouvriers exerçant la même profession ou "occupant le même emploi que lui".

Quant au salaire au devis, toute une série d'instructions indique aux chefs d'établissements les méthodes à suivre pour les fixer ou les réviser, de manière à leur maintenir avec les salaires au temps une correspondance rationnelle.

Le ministre préconise le retour au salaire aux pièces

Ces errements se poursuivent pendant la guerre. Le Ministre préconise le retour au salaire aux pièces de préférence au salaire au temps. Dans une circulaire du I8 Juillet I916, relative à l'emploi des mutilés, il s'exprime en ces termes: "La rémunération de ces "ouvriers, qui doit correspondre à leur capacité et "à leur emploi, ne devra pas être inférieure au tarif "d'embauchage dont bénéficient les manoeuvres. Il y "aura avantage dès que ce sera possible à leur con- "fier comme aux autres ouvriers des travaux aux piè- "ces afin qu'ils puissent comme leurs camarades réa- "liser un gain correspondant à la production effectuée.

Source : BIU Cujas

Mais vous devez éviter d'établir des devis spécieux "pour mutilés. Il ne convient, d'ailleurs, d'employer "aux pièces que les mutilés susceptibles de se procu- "rer par ce mode de travail un salaire normal."

La prime de rendement attribuée à certaines catégories des ouvriers des établissements de l'artillerie.

Il va même plus loin et innove plus largement encore en essayant d'étendre la notion du salaire au rendement à un personnel qui, comme les outilleurs, les agents de maitrise, ne participe pas directement à la production. A cet effet, il invite les directeurs d'établissements de l'artillerie, par une circulaire du 5 Janvier 1917, à envisager la rétribution de ces derniers à l'aide d'une prime supplémentaire s'ajoutant à leur salaire de base en fonction du rendement général de l'atelier dont ils entretiennent l'outillage ou contrôlent l'activité . A une époque où tous les efforts doivent tendre vers une "fabrication plus "intensive du matériel, j'ai décidé, dit-il, tout en "respectant le statut des agents de maitrise, de "les rémunérer, non plus d'après le nombre d'heures "passées, mais d'après la quantité et la qualité des "produits fabriqués par leur équipe. Outre leur trai- "tement normal correspondant à leur seule présence à "l'atelier, les agents de maitrise auront droit à une "prime de rendement, calculée de façon à ce que, pour "la production actuelle de leur équipe, ils reçoivent "un supplément de salaire un peu supérieur à ce que "leur rapportent les heures supplémentaires faites "depuis la guerre. Cette prime variera d'après la "production et l'économie de la main d'oeuvre. La for- "le à appliquer pour déterminer cette prime ne saurait "évidemment être uniforme pour tous les établissements "pas plus que pour tous les ateliers d'un même éta- 'blissement. Il appartient aux directeurs d'en fixer "la formule convenable pour chaque équipe, selon la "nature des travaux exécutés. La seule directive géné- "rale susceptible d'être donnée consiste à déterminer "les éléments du calcul de la prime. Dans un atelier "où la grande variété d'objets fabriqués ne permet "pas de la proportionner à la quantité des produits, "défalcation faite des revenus, le montant des salaires "représente assez bien la production de l'équipe. La "formule peut comprendre un coefficient particulier "pour encourager à l'emploi de la main d'oeuvre fémini- " être inversement porportionnelle au nombre d'ouvriers "pour l'inciter à l'économie de la main d'oeuvre et "enfin tenir compte de la valeur des produits rebutés.

Le système de la surprise à la production

Si l'Etat ne peut pas jouer ici le rôle d'initiateur et d'éducateur et de témoin que souhaiteraient les partisans de l'extension de cette fabrication, le ministre de l'armement puise dans son contact permanent et

Source : BIU Cujas

conscient avec les industries et dans l'immense organe de publicité que constitue le "Bulletin des usines de guerre" un moyen de répendre les méthodes modernes de rémunération, même conçues dans leurs plus intimes détails. Le IO Juillet I9I6, le Bulletin des usines de guerre (page 87) signale "un système de surprime à la production, qui parait de nature à augmenter le rendement dans les ateliers, en remplaçant une grande quantité de main d'oeuvre. Cette surprime offre le caractère qu'elle constitue un encouragement, non pas à la production individuellement considérée, mais à la production de tout un atelier ou de tout un établissement. Elle fonctionne en pratique de la façon suivante: étant donné un outillage déterminé, quand la production totale en objets d'une certaine nature aura atteint une certaine moyenne, il sera alloué à l'ensemble du personnel occupé à cette fabrication, aussi bien aux machines-outils, qu'aux vérificateurs et aux manoeuvres, une surprime de guerre de Fr.0,50 par jour. Lorsque la production moyenne de la quinzaine atteindra un chiffre plus élevé que le premier, cette surprime sera de 1 fr. par jour. La surprime est touchée indépendamment de la prime ordinaire, qui est maintenue dans son intégralité. En outre, il est prévu que les tarifs ne seront modifiés que par suite d'une amélioration notable dans l'outillage ou les plans de fabrication.

Surprime à la bonne façon et déprime à la malfaçon établie par les maitres de Forge de l'Isère

Ainsi, encore, les maitres de Forge de l'Isère patrons particulièrement progressistes ayant obtenu une amélioration de la quantité et de la qualité de la production, en donnant aux ouvriers travaillant à lafabrication des pièces embouties pour obus une prime au rendement, une surprime à la bonne façon, et en imposant une déprime à la malfaçon, leur méthode qui s'inspire des principes modernes, fait l'objet d'un exposé complet dans ce journal le 25 Septembre I9I6(I)

(I) En voici à titre de curiosité la substance. Les échelles de primes sont de trois sortes suivent les travaux auxquels elles s'appliquent: I°) pour le tronçonnage de barres il est affecté une ouvrière par tronçonneuse et un outilleur et deux manoeuvres par groupe de 6 machines (entretien et manutention). L'ouvrière gagne 3 francs par jour de IO heures. Pour ce salaire elle doit tronçonner IOO lopins. Au-dessus elle touchera une prime de 0,02 par lopin jusqu'à I50 et 0,03 au-dessus de I50. Les outilleurs touchent 0,I5 et chacun des manoeuvres 0,05 par jour et par tronçonneuse atteignent I50 lopins par jour, et toute ouvrière

« Les Cours de Droit »
3, Place de la Sorbonne, 3
Répétitions écrites et orales
Reproduction interdite
Source : BIU Cujas

Il met en évidence les résultats obtenus, une ouvrière tronçonneuse, par exemple, ajoute à son salaire normal de quinzaine, qui eût été de 45 frs. une prime de Frs.16,15 soit en moyenne de 36 %: les casseuses de lopins majorent ainsi de 15 % environ, leur gain quotidien. Quant aux équipes de forge et de presse, la prime globale est de 28 %. Si bien que le chauffeur de four gagne fr.0,83 l'heure au lieu du minimum de fr.0,65; l'aide-chauffeur fr.0,705 au lieu de fr.0,55, l'outilleur et le matriceur fr.0,768 au lieu de fr.0,60, l'échangeur, le presseur, le contrôleur à chaud, fr. 0,64 au lieu de fr.0,50 , le porteur décrasseur fr. 0,576 au lieu de fr.0,45.

La généralisation des bordereaux de salaires dans les industries de guerre

Mais c'est surtout lorsque le ministre intervient plus directement dans la fixation du salaire des industries de guerre par la généralisation des bordereaux de salaires que s'affirme à la fois la généralité de l'emploi, dans l'industrie métallurgique et mécanique, de la rémunération du travail aux pièces, résultat de conventions collectives et l'intérêt qu'y porte le Ministre. On y distingue le salaire d'affutage, salaire minimum ou moyen, dû par le simple fait de la présence à l'atelier et qui, comme le nom l'indique, est un salaire d'essai (2) et le

---

..... signalant un lopin défectueux touche une prime en plus de 0,05. 2°) pour le cassage des lopins chaque casseuse actionnée par une femme et deux manoeuvres qui au-dessus de 100 lopins cassés par jour touchent une prime allant de 10 à 50 % plus une prime pour découverte de lopin défectueux enfin pour l'emboutissage au-dessus de 500 emboutis par jour, et presse, il est attribué une surprime par palier de 25 à 100 %.

(2)

L'origine de cette expression, surtout usitée dans la région parisienne, est assez imprécise. D'aucuns y voient le salaire dû à l'ouvrier pendant le temps nécessaire à l'affuter, c'est-à-dire à le former au travail spécial qui lui est assigné, d'autres le considèrent comme correspondant au temps pendant lequel l'ouvrier affute ses outils et ne fait donc que de la présence moins directement productive.

Source : BIU Cujas

le salaire aux pièces. Le premier est uniforme pour tous les ouvriers d'une même spécialité. Ce salaire le moins élevé, doit assurer le minimum nécessaire à l'existence. Les primes, bénéfices, etc... constituent un supplément correspondant à la production des ouvriers et ouvrières mieux doués ou plus résistants.

Quant aux salaires aux pièces considérés comme les plus fréquents, ils doivent être établis pour chaque catégorie professionnelle, de manière à permettre à un ouvrier moyen travaillant normalement, de se faire au moins, par rapport au prix d'affutage (c'est-à-dire le salaire le plus bas) un boni lui assurant un minimum de salaire horaire. En cas de contestation c'est à l'industriel de faire la preuve que le tarif permet bien d'atteindre le boni prévu et il est spécifié - dans le but précisément de faire servir la rémunération aux pièces à l'accroissement de la production - que le travail aux pièces ne comporte aucune limitation de prix.

Primes ou gratifications

Enfin, par analogie avec la pratique suivie dans les établissements de l'Etat, les ouvriers et les ouvrières, dont le travail ne pourrait être rétribué aux pièces, peuvent recevoir des primes ou gratifications sur le taux d'affutage. Le salaire minimum dans ce cas, c'est-à-dire le taux d'affutage, plus cette prime ou gratification, - doit s'établir à raison du prix minimum aux pièces des ouvriers de la même catégorie, employés à la fabrication et travaillant aux pièces. On voit donc bien ainsi que le salaire aux pièces, calculé de manière à assurer à l'ouvrier moyen un supplément déterminé par rapport au salaire d'affutage, devient pour le personnel qualifié, un salaire minimum, sur lequel doit être calculée la rémunération des travailleurs, incapables pour des raisons d'organisation du travail (outilleurs, surveillants, etc...) d'être payés d'après leur rendement.

B) Le salaire garanti

Le ministre se préoccupe de poser les principes directeurs d'une réglementation des salaires.

Le salaire aux pièces n'est d'ailleurs pas sans inconvénient. On sait l'hostilité que, pendant longtemps les travailleurs ont nourri contre lui. Faite parfois de préjugés, comme la croyance à l'existence d'une quantité d'ouvrage, dont la surproduction des plus actifs prive le reste des ouvriers, elle reposait sur une expérience ancienne et que confirmait la pratique de guerre, à savoir la crainte d'une réduction progressive des salaires unitaires aux pièces, au fur

Source : BIU Cujas

et à mesure que l'habileté ouvrière croissant, le gain quotidien apparaissait aux employeurs comme excessif. Dès lors, le salaire aux pièces perdait sa vertu stimulatrice, car contre ce risque l'ouvrier n'avai que la ressource du "freinage" c'est-à-dire la limitation systématique de l'effort une fois atteint le gain quotidien jugé suffisant. Il importait donc, au premier chef, de conserver à ce mode perfectionné de rétribution de l'ouvrier sa portée en évitant ces révisions et réductions dont le résultat le plus tangible était l'instabilité et l'insécurité du salaire. Il convenait aussi de ne pas réduire par trop un salaire nominalement élevé par une pratique trop répandue des retenues sur le gain ouvrier. Enfin, il était bon de ne pas compliquer les devis au point que les ouvriers ne pussent pas apprécier la proportionnalité entre l'effort, le rendement et sa rémunération pécuniaire, ou demeurassent sous l'impression d'un hermétisme destiné à masquer une manière de piège, ou à favoriser les révisions occultes. Dans la mesure de plus en plus étroite dans laquelle il pouvait agir sur les salaires par voie de conseils d'injonctions, d'ordres, le ministre s'employait à poser les principes directeurs d'une réglementation des salaires, conforme à ses préoccupations, et désireux tout à la fois de prévenir les révisions fréquentes et leurs inconvénients et de les réprimer quand elles apparaissaient abusives.

Les vues du ministre relatives à la réglementation des salaires (Circulaires de 1917).

Deux circulaires typiques, dont la décision du 16 Janvier 1917 reproduira les termes dans ce qu'ils ont d'impératif, résument sous une forme particulièrement heureuse les vues du ministre. Elles contiennent une leçon de prudence sociale, en même temps qu'une analyse approfondie de la notion économique du salaire.

"Je suis saisi très fréquemment, écrit le sous "secrétaire d'Etat, le 27 Septembre 1916, à ses contrô- "leurs de la main d'oeuvre, de réclamations à l'occa- "sion de modifications apportées par les industriels "aux tarifs aux pièces en vigueur dans leurs établisse- "ments. Mes instructions du 2 Octobre 1915 prescrivent "de vous soumettre préalablement tous ces projets de "modification, et je vous prie de rappeler aux indus- "triels que le souci d'éviter les incidents, qui com- "promettent la régularité de la production, me fait un "devoir de les inviter de nouveau à se conformer à "cette règle".

"Il me parait, d'autre part, nécessaire de vous "fournir quelques indications dont vous pourrez vous "inspirer lorsque vous serez saisis d'affaires de cette "nature".

Source : BIU Cujas

"Vous n'ignorez pas les conséquences que présente pour la production l'établissement d'un tarif aux pièces. Vous avez pu certainement constater qu'un tarif mal conçu aura souvent pour conséquence de ralentir la fabrication. L'expérience montre qu'un tarif aux pièces doit s'inspirer des principes suivants":

"Il doit être établi de manière à garantir à un ouvrier de capacité moyenne le salaire normal et courant en usage dans la profession et dans la région. Il convient par suite, que ce tarif, soit préalablement très soigneusement étudié, en tenant compte de la capacité professionnelle moyenne du personnel de l'établissement et du rendement moyen de l'outillage. C'est ainsi, notamment, qu'il y a toujours des inconvénients à vouloir établir prématurément un tarif de pièces, lorsqu'on aborde des fabrications nouvelles avec un personnel inexpérimenté. Il est préférable d'appliquer dans les périodes d'essai un tarif horaire, complété par un système provisoire de primes, permettant d'intéresser le personnel à la production. Cette période d'essai doit permettre également d'opérer une sélection parmi les ouvriers, afin d'éviter le maintien parmi le personnel, qui travaille aux pièces, d'ouvriers qui en raison de leur insuffisance physique et professionnelle ne peuvent obtenir le salaire normal. Cette pratique est d'ailleurs conforme à l'esprit du décret du IO aout I899.

"Il importe également que le tarif permette aux ouvriers d'habileté supérieure, d'obtenir un salaire supérieur au salaire courant. Le travail aux pièces doit être un encouragement à l'effort et à l'habileté professionnelle. Il convient d'ailleurs que par sa stabilité, le tarif garantisse aux ouvriers le fruit de leur effort et qu'il ne soit pas remis en question, lorsqu'il permet à certains ouvriers d'obtenir un gain plus élevé, une telle pratique risquant d'inciter les travailleurs à restreindre la production. Pour la même raison, on éviters les formules, souvent mal étudiées et souvent mal comprises du personnel, qui font décroitre le prix de la pièce à mesure qu'augmente la production de l'ouvrier. Sans vouloir critiquer la valeur théorique de ces formules; je ne pense pas que le moment soit bien choisi pour en essayer l'application. J'ai pu constater que les expériences de cette nature ont toujours tourné au détriment de la production".

"Il convient que l'ouvrier trouve toujours un avantage dans les perfectionnements apportés à l'outillage. Trop souvent dans lesmodifications de tarifs on a perdu de vue qu'une amélioration de cette nature en augmentant la production accroit fréquemment l'ef-

Source : BIU Cujas

"fort d'attention et la fatigue physique de l'ouvrier, Une modification des conditions du travail doit ap-"porter dans ce cas une certaine amélioration du salai-"re de l'ouvrier et non le maintien du salaire anté-"rieur par une réduction importante des prix des piè-"ces. Le remaniement du tarif doit, dans cette cir-"constance, comporter un relèvemet du taux moyen de "la journée des ouvriers de capacité moyenne".

"Enfin ces tarifs doivent être clairs et aisé-"ment compris des ouvriers. Je voudrais que vous si-"gnaliez aux industriels les inconvénients que pré-"sentent les systèmes de primes arbitraires ou de "participation dont les ouvriers ignorent les bases "et dans lesquels ils ne trouvent aucune corrélation "entre leur effort et leur gain. Pour la même rai-"son, vous mettrez les industriels en garde contre "les tarifs compliqués reposant sur des considéra-"tions mathématiques et dont le sens échappe à la "plupart des ouvriers".

"Tels sont les principes auxquels je vous de-"mande de vous référer lorsque vous êtes saisis de "difficultés dans l'application d'un tarif ou d'une "proposition de révision de tarif. Je reconnais, "tout en regrettant que les tarifs n'aient pas été tou-"jours mieux étudiés par les industriels, que l'ex-"périence peut obliger à réviser certains tarifs. Mais "ces modifications ne doivent jamais intervenir brus-"quement, elles doivent être étudiées préalablement "sous votre contrôle et ne peuvent être envisagées "que si elles sont exigées par la découverte d'une "véritable erreur dans l'établissement du tarif pri-"mitif ou par une modification appréciable des con-"ditions de fabrication. Elles ne doivent pas sur-"tout avoir pour objet l'introduction de formules "insuffisamment étudiées.

"Il importe avant tout dans les circonstances ac-"tuelles d'accroître notre production et de permettre "aux travailleurs d'apporter à la défense nationale "un effort régulier qui puisse se prolonger sans sur-"menage et dans lequel l'ouvrier apporte toute son "habileté professionnelle et toute sa volonté de bien "faire. Des tarifs bien établis sont le plus sur ga-"rant de cet effort, et ce résultat sera obtenu tou-"tes les fois que l'ouvrier trouvera dans le tarif sa "garantie du salaire normal et en même temps, la "certitude d'une rémunération proportionnée à l'in-"tensité de son effort et à sa capacité professionnel-"le."

Nous avons tenu à reproduire intégralement ce texte, que toute analyse eût déformé ou affaibli,

Source : BIU Cujas

Les révisions de tarifs de salaires ne doivent pas être trop fréquentes

pour mettre en relief le soin avec lequel tous les aspects du salaire sont envisagés. Certes, le principe du salaire, rémunération pécuniaire de l'effort ouvrier demeure primordial et, à ce titre, le salaire aux pièces affirme une supériorité. Mais les considérations psychologiques doivent aussi entrer en ligne de compte. Les répugnances les préjugés, les erreurs, mêmes des travailleurs sont des éléments non négligeables. L'heure n'est point aux expériences. Seules doivent être retenues les formules simples, librement acceptées, facilement comprises, et surtout, une révision continue ne doit pas constamment remettre en question une rémunération promise et inciter le travailleur à un ralentissement systématique du rythme de son activité. Il doit en être ainsi, notamment, pour les ouvrières nouvelles venues à l'usine, et particulièrement ardentes à l'ouvrage et que l'injustice, résultant d'une modification fréquente de leur salaire, au fur et à mesure que leur habileté grandissant le rendement unitaire s'accroit, risquant de décourager.

Instructions du Sous-Secrétaire de l'Artillerie relatives aux retenues et amendes pour malfaçons.

La modification du tarif n'est d'ailleurs pas le seul moyen dont dispose le patron pour réduire abusivement et arbitrairement le gain nominal de l'ouvrier. Il en est de même des retenues ou amendes pour malfaçon. Sans doute, la législation française du travail ne comporte aucune réglementation de cette matière et il appartient aux ouvriers qui s'estiment lésés de s'adresser aux juridictions compétentes (conseils de prud'hommes ou juges de paix) qui apprécient si les retenues sont conformes aux conventions intervenues entre les ouvriers et leurs employeurs, le cas échéant, aux usages de la profession. Il n'en reste pas moins que, dans certains cas, ces retenues sont susceptibles d'affecter très sensiblement le salaire d'un certain nombre d'ouvriers et de l'abaisser au-dessous du taux normal et courant en usage dans la région. Ici encore, le sous-secrétaire intervient. Le 10 aout 1916, rappelant la donnée de la question, il adresse à ses contrôleurs des instructions à ce sujet :

"Vous devez leur dit-il insister auprès des in-"dustriels pour obtenir l'affichage dans chaque atelier "des tarifs de salaires, qui y sont pratiqués. L'affi-"che mentionnera notamment s'il y a lieu, le taux des "retenues pour malfaçon. Il importe, en effet, que les "retenues de cette nature, qui ne peuvent être effec-"tuées qu'en vertu d'une clause expresse du contrat de "travail, reçoivent une publicité suffisante. Vous véri-"fierez d'autre part, dans les établissements où il "existe des retenues de cette nature, la moyenne, pour "une paye, des retenues effectuées sur les salaires, "et vous déterminerez dans quelle mesure ce chiffre

Source : BIU Cujas

"est susceptible d'affecter le taux moyen des salair
"de chaque catégorie d'ouvriers. Si cette vérificati
"fait ressortir que les retenues font baisser la mo-
"yenne des salaires au-dessous du taux normal et cou-
"rant ou empêchent la majorité des ouvriers d'une ca-
"tégorie d'atteindre ce salaire, vous devrez, en vou
"appuyant sur les textes du décret du IO aout I899,
"demander un relèvement des tarifs, qui permettra le
"taux des retenues n'étant pas modifié, de garantir
"aux ouvriers le salaire normal et courant. Il appa-
"tiendra d'ailleurs, dans ce cas, à l'industriel sai
"de vos observations de réduire, s'il le préfère, le
"taux des retenues".

C) Le salaire "vital"

L'influence du cout de la vie sur le salaire

Si les modifications de tarifs ou les retenues pour raisons diverses véritables amendes ouvrières sont susceptibles de réduire le salaire et de diminuer le pouvoir d'achat du travail, une cause plus générale et applicable à l'ensemble des travailleurs affaiblit constamment la puissance d'acquisition du salaire, si les mesures appropriées ne sont pas prises; c'est la hausse continue du cout de la vie. Au début de la guerre, nous l'avons vu, l'adaptation du salaire au coût de l'existence est lente et inégale Avec le temps l'ajustement est plus rapide et complet Il est assuré par deux moyens: I°) le relèvement du salaire proprement dit c'est-à-dire du prix du travail; 2°) l'attribution aux travailleurs d'un supplément mobile et variable, dépendant à la fois des variations du coût de l'existence et des charges de famille des travailleurs. Aussi bien, un certain nombre de raisons doctrinales et circonstancielles favorisent elles cette décomposition du revenu ouvrier en deux éléments distincts. D'une part, dès avant la guerre, la notion purement économique du salaire professée par les économistes libéraux, qui y voyaient le simple prix de la main d'oeuvre, analogue au prix de toute chose et suivant, et devant suivre exactement les mêmes règles de formation, à perdu de sa valeur. Il s'y est juxtaposé la notion du salaire vital, correspondant aux besoins ouvriers. Et, dès lors, le salaire moyen étant basé sur les besoins normaux d'un travailleur de capacité ordinaire et de famille à composition normale, se révèle insuffisant aussitôt que les charges de famille dépassent cette moyenne , de même qu'ils s'élèvent dès que les

Source : BIU Cujas

fluctuations du coût de la vie ne peuvent être suivies qu'à intervalles éloignés de mouvement correspondant de hausse du salaire.

Les allocations aux familles des mobilisés aux chômeurs et aux réfugiés

D'autre part, dès le début des hostilités, s'est répandue la pratique d'allocations militaires aux familles des mobilisés et d'allocations aux chômeurs, et aux réfugiés? Cessant de revêtir un caractère de pure assistance pour devenir une sorte de droit pour les allocataires, proportionnées aux besoins de ces derniers, elles en généralisent la pratique et incitent les employeurs publics et privés, à les instituer chez eux. Une raison plus égoiste les y incite aussi, on croit encore à la précarité des conditions nées de la guerre. La hausse des prix apparait comme un fait passager et que le retour à la paix atténuera. On espère revoir les salaires d'avant guerre. Dès lors, à une modification de la partie, fondamentale et peu élastique du salaire, on préfère substituer une variation de la fraction mobile, et on l'espère - le mot d'ailleurs figure dans la qualification de la chose - temporaire de salaire. L'Etat ne peut faillir à ce devoir. Le Sous-Secrétaire d'Etat de l'armement n'est pas le dernier à instituer les indemnités de cherté de vie dans les établissements dépendants de lui, et si sur ce point, il ne peut guère prendre seul l'initiative de ces mesures, qui s'appliquent à l'ensemble du personnel employé et rémunéré par l'Etat, par contre, il veille avec soin à ce que le bénéfice de ces allocations soit soigneusement accordé à tous ceux qui y ont droit et il l'étend même aux personnes dont les liens avec l'Etat, sont de telle nature que leur vocation à les toucher peut être discutée; employés auxiliaires, travailleursmobilisés, etc... mais c'est surtout sur le personnel employé dans les établissements privés que va s'exercer pleinement son action, à la fois persuasive et autoritaire, contractuelle et administrative.

Les primes de cherté de vie

De même qu'il a généralisé la distinction dans le salaire du minimum d'affutage, correspondant à la valeur, du moins habile des travailleurs, et du boni destiné à récompenser l'effort et l'habileté supérieure, de même il généralise par l'exemple et l'ordre, la distinction entre le salaire de base et les suppléments variables d'après les besoins et la situation de famille du travailleur. Sans doute ne considère-t-il pas que les relations, qui doivent exister entre le salaire et le coût de l'existence, puissent faire l'objet de l'examen et des décisions des comités permanents de conciliation et d'arbitrage. Il estime que les réclamations de cette nature doivent donner lieu à des négociations particulières

Source : BIU des « Cours de Droit »
3, Place de la Sorbonne, 3
Répétitions écrites et orales
Reproduction Interdite

entre patrons et ouvriers. Mais, conformément à l'avis de la commission interministérielle des salaires instituée comme on le verra - en vue de généraliser les pratiques du Ministère de l'Armement - il estime qu'en raison de l'instabilité du prix de la vie, il est opportun d'introduire dans les salaires, lorsque les circonstances le nécessitent, une partie mobile susceptible de varier avec le prix de l'existence, et dont le jeu évite la révision continuelle des tarifs de salaires. Ce système de primes de cherté de vie (non révisible pendant une certaine période) permet d'assurer une protection efficace aux ouvriers qui touchent les plus bas salaires. Et pour en favoriser l'application, le ministre n'hésite pas à y appliquer avec les précautions voulues la procédure de fixation arbitrale des salaires. "Lorsque vous estimerez, écrit "il aux contrôleurs, le 5 Novembre 1917, que des réclamations tendant à la révision des tarifs de salaires "sont fondées, vous pourrez, après m'en avoir référé, "engager des négociations avec les représentants des "industries et des ouvriers pour essayer d'aboutir à "la conclusion d'une convention fixant le taux d'une "prime de cherté de vie et ses conditions d'application. Si vous obtenez la signature d'un accord de "cette nature, vous aurez à me le transmettre et je "l'homologuerai. En cas d'échec de négociation, vous "devrez me tenir au courant afin que je puisse, soit "faire procéder à une enquête complémentaire par un "délégué de mon administration, soit arbitrer moi-"même le différend en prenant pour base les résul-"tats qui se dégageaient des négociations que vous "auriez conduites".

D - Le salaire égal à travail égal

Une rémunération égale doit correspondre à un effort égal.

Sensible aux retenues injustes ou aux modifications fréquentes de son gain, le travailleur l'est encore plus à l'inégalité d'une rémunération correspondant à un effort égal. "A travail égal, salaire égal", formule expressive et revendication continue des ouvriers et surtout des ouvrières. Or, la guerre, en appelant dans les usines et les ateliers des catégories très différentes d'ouvriers est favorable à l'inégalité des rémunérations. Les femmes, nombreuses, inexpertes, nouvelles venues, inaccoutumées aux tarifs compliqués, touchant souvent des allocations du fait de la mobilisation de leur mari ou de leur fils, craignant un licenciement qui les réduit à la misère, peu accessibles à l'organi

Source : BIU Cujas

sation syndicale, sont une proie facile à l'exploitation. La concurrence au rabais qu'elles se font entre elles est un stimulant précieux pour les employeurs à perpétuer les errements anciens et une infériorité traditionnelle et quasi naturelle du salaire féminin. Sur les travailleurs mobilisés en usines, les moyens d'action des employeurs sont différents; la satisfaction d'être mis à l'abri des dangers de la tranchée, la crainte d'y être renvoyés en cas de réclamation, l'interdiction de faire grève, en font des ouvriers peu enclins aux revendications et susceptibles de travailler au rabais sauf, naturellement, à proportionner leur activité et leur rendement à la faiblesse de la rémunération. Quant aux innombrables ouvriers coloniaux et étrangers, leur dépaysement, leur ignorance de la langue et des coutumes du pays, leur inhabileté professionnelle, leurs besoins plus frustes, les amèneraient à accepter des conditions de travail et un taux de salaire, dont ne se contenteraient pas leurs compagnons nationaux. Or, à côté des travailleurs se trouvent les hommes civils de capacité professionnelle égale ou supérieure. Sur ceux là l'action patronale est réduite au minimum. Eux conservent encore les droits, la puissance, l'organisation et les moyens du temps de paix: organisation syndicale, faculté de faire grève, etc... Sur eux la persuasion est de faible portée et la crainte réduite au minimum; le taux de salaire est le seul stimulant qu'ils connaissent et apprécient. Ne pas leur accorder celui qu'ils considèrent comme normal, c'est se priver de leur concours; ne pas l'accorder à ceux qui travaillent auprès d'eux dans les mêmes ateliers, attelés aux mêmes outils et machines, c'est créer entre eux une animosité une rivalité, éveiller chez ceux qui se sentent lésés le sentiment d'une injustice néfaste au rendement de l'organisation industrielle sous ses multiples aspects. Dès lors et quels que soient les obstacles, objections ou critiques qui s'y opposent "à rendement égal la rémunération doit être égale pour tous"... Bien entendu, cette formule doit s'entendre dans son sens strict, et c'est à l'appliquer et à l'expliquer que va s'employer le Ministre de l'Armement dans ses nombreuses circulaires de principe sur ce sujet, dont nous retrouverons plus tard les modalités pratiques d'exécution.

Source : BIU Cujas

I - Le salaire féminin

Ce qu'il faut entendre par égalité de travail.

C'est à propos du salaire féminin que la question se pose avec le plus d'acuité et qu'elle suscite l'étude la plus approfondie et les instructions les plus précises. A cet égard une circulaire reproduite dans le Bulletin des usines de guerre, du 22 Mai I9I6, constitue tout à la fois, l'examen théorique complet du problème, en même temps qu'un ensemble cohérent et pratique de suggestions positives: l'égalité des salaires à égalité de travail est nuancée pour déterminer précisément ce qu'il faut entendre par égalité de travail, c'est-à-dire non pas tant identité de nature et de durée de la tâche accomplie qu'égalité dans son rendement utile. Pour mettre quelque clarté dans cette question délicate, le Sous-Secrétaire d'Etat distingue trois cas: I°) les travaux antérieurement pratiqués par des femmes; 2°) les travaux nouveaux n'ayant pas été antérieurement pratiqués dans l'établissement ou dans le district, ni par des hommes ni par des femmes; 3°) les travaux antérieurement pratiqués par des hommes et nouvellement confiés à des femmes.

La détermination du taux du salaire féminin: I°) pour les travaux antérieurement pratiqués par des femmes;

Pour les premiers, par ce difficulé. les chefs d'établissement et d'industrie ont, en vertu des règles ordinaires ou de leurs contrats, l'obligation de leur payer le salaire normal et courant de la région pour la profession considérée. S'il faut tenir compte des conditions nouvelles nées de la guerre; cherté de vie, augmentation des charges, ce n'est pas là une difficulté spéciale à la main d'oeuvre féminine. Elle ne peut que gagner d'être réglée d'ensemble et dans la proportion respectivement convenable pour les diverses catégories de main d'oeuvre.

2°) pour les travaux nouveaux.

Pour les secondes, la question n'est pas spécifiquement féminine, bien que plus fréquente pour les femmes, en raison de la transformation desindustries ou desprocédés de fabrication, ou encore parce que l'appel à la main d'oeuvre féminine s'est exercé davantage dans les parts de fabrications nouvelles, pour lesquelles n'existait antérieurement aucun personnel antérieurement constitué. La règle générale à suivre est cependant la même. Le taux de la rémunération doit être fixé, par comparaison avec les rémunérations établies pour les travaux les plus voisins de ces spécialisations nouvelles. Toutefois, en ce qui concerne les tarifs aux pièces, il y aura lieu de distinguer nettement entre la

Source : BIU Cujas

période de début (mise à l'essai d'une nouvelle fabrication, d'un nouveau procédé, formation et entraînement de la main d'oeuvre à un nouveau tarif) et la période de pleine activité. Le taux de rémunération correspondant à cette première période ne serait que provisoire et serait contrôlé d'un commun accord dans un sens ou dans l'autre, ils devront, en tout cas, assurer à l'effort égal une rémunération équivalente à celle que l'ouvrière aurait eue dans un travail antérieur ou dans une production normalement organisée. Après quoi, en période normale, il sera fait application de la règle générale.

Reste le cas le plus complexe, celui de travaux antérieurement accomplis par des hommes et nouvellement pratiqués par les femmes. Plusieurs éléments commandent la solution 1°) si le changemet de main d'oeuvre n'entraine pas de réduction du prix de vente du produit, il ne saurait motiver un bénéfice supplémentaire, ne correspondant à aucun effort nouveau; 2°) si la formule "à travail égal, salaire égal" peut être de plusieurspoints de vue, légitimement invoquée, il importe toutefois, de déterminer dans chaque espèce avec précision, dans quelle mesure elle s'appliquerait vraiment. Il n'est pas fréquent, en effet que la main d'oeuvre féminine, soit substituée entièrement et d'emblée dans toute la tâche et dans tout le travail antérieurement accompli par la main d'oeuvre masculine. Le plus souvent, pour obtenir avec ces travailleurs moins entrainés ou moins robustes un rendement égal à celui des spécialistes masculins, il a été nécessaire de modifier l'outillage de l'adapter aux facultés de l'ouvrière ou de recourir à des procédés ou à desmoyens complémentaires, leur évitant une portion du travail antérieur ou encore de décomposer le travail et de garder pour les ouvriers masculins une part de la tâche antérieurement accomplie avec le reste par l'ouvrier qualifié, auquel a été substituée l'ouvrière. Il y a lieu de tenir compte aussi des différences susceptibles d'établir de l'une des mains d'oeuvre à l'autre prises globalement pour les coefficients de régularité les conditions de direction et de surveillance, les taux de morbidité, les limites de fatigue et de résistance, etc...

3°) pour des travaux antérieurement accomplis par des hommes et nouvellement pratiqués par des femmes.

Ceci posé, le cadre de la rémunération nouvelle féminine, doit donc s'établir ainsi. Estimation faite du cout de la main d'oeuvre globale, auquel revenait le travail considéré, on en déduira le cout de revient de toutes les nouvelles modifications à l'outillage à l'organisation du travail, à la surveillance, etc...etc, d'une manière générale, la part de frais

Source : BIU Cujas

supplémentaires entraînés par la substitution de la main d'oeuvre féminine à la main d'oeuvre masculine. Puis on opèrera la comparaison exacte de la somme et de la qualité du travail fourni par l'ouvrière par rapport à celle du travail antérieurement fourni par l'ouvrier correspondant. Une fois ces déductions faites, peuvent être établis les taux de rémunération correspondant à la fois avec justesse et équité au travail féminin et aux conditions du travail.

Dans la plupart des cas, donc, et sans qu'il y ait lieu à critique possible, - car ce sera l'application de la formule inverse "à même travail inégal, salaire inégal", il est probable que les taux de rémunération des ouvrières substituées aux hommes en un travail antérieurement masculin, seront différents du salaire masculin antérieur, bien que tendant à s'en rapprocher.

Mais, a-t-on dit, et dira-t-on, ces taux nouveaux de rémunération, même ainsi atténués, peuvent aboutir à un gain dépassant largement le salaire habituel des femmes, et il est à redouter que ces tarifs habituels ne provoquent une limitation du rendement par crainte de faire ressortir des salaires trop élevés. Les réserves précédentes rendent cette appréhension probablement vaine. Mais s'il est nécessaire une compensation peut être envisagée, qui rétablirait l'équilibre. En effet, pour attirer la main d'oeuvre féminine vers les usines de guerre et ne pas décourager des efforts au début insuffisamment infructueux, les allocations et secours avaient été maintenus aux ouvrières employées. Si les salaires ressortaient à un niveau trop élevé, le bénéfice de ces allocations et avantages de diverse nature pourrait être retiré de façon à atténuer une inégalité critiquable dans supprimer cependant une prime à l'effort nouveau et de plus en plus développé.

Ces considérations sont particulièrement représentatives de l'esprit d'équité réaliste qui animait le Ministre de l'Armement aux formules simplistes de revendications ouvrières, il oppose l'analyse nuancée des éléments du problème, d'où il déduit les solutions positives conciliant le souci de la justice, celui du rendement et le désir de maintenir entre les mains d'oeuvre diversement qualifiées l'écart indispensable que réclame le sens de la dignité ouvrière. On est loin de ce "socialisme systématique" dont les adversaires de la politique du Ministère de l'Armement, ont reproché à ces mesures d'être constamment empreintes.

Source : BIU Cujas

2 - Le salaire des mobilisés.

C'est en particulier, à l'occasion de la main d'oeuvre militaire, affectée aux usines de guerre, que cette accusation s'est donné le plus volontiers cours, sans souci d'ailleurs du démenti que les faits et les dates donnaient à cette affirmation tendancieuse;

Il faut avoir d'ailleurs la franchise de reconnaître que le problème était particulièrement épineux. Dans le pays égalitaire qu'est la France, un grand nombre de bons esprits s'élevaient contre le contraste choquant disaient-ils "scandaleux même" affirmaient certains, entre les mobilisés de l'usine et les mobilisés de la tranchée. Aux uns la tranquillité de la vie du temps de paix reprise et du rythme de l'atelier retrouvé, aux autres le danger continu, la fatigue et les privations du Front, aux uns les salaires élevés, les rémunérations couteuses pour le pays, aux autres, la solde militaire chichement mesurée. Aux uns, la discipline purement industrielle de l'usine, aux autres la rude hiérarchie militaire. Le parallèle pouvait être poursuivi et développé. Dès lorsconcluait-on pourquoi pareille injustice ? Certes, le travailleur était utile au tour, à la forge, à la presse. Il fallait l'y appeler et l'y maintenir. Mais pourquoi mieux rétribuer ce poste de guerre que celui du guetteur, du tireur, de la sentinelle et du combattant. Déjà, aux armées, le hasard des affectations inégalisait le risque, mais on ne songeait pas à accentuer cette inégalité par celle des soldes. Donc, mainmise de l'Etat sur tous les biens, sur tous lesproduits, sur toutes les richesses de la collectivité; les biens comme la vie de tous les citoyens au service de la nation; telle était la formule à mettre en oeuvre. Au sentiment du devoir commun s'ajoutaient des raisons plus pratiques; les économies à réaliser, la paix sociale à conserver; ménager les ressources financières pour les achats à l'extérieur, au lieu de les disperser à l'intérieur, en favorisant les industries et leurs salariés, qui bénéficiaient de l'effort commun de la nation; ne payer les articles, objets de tout genre, indispensables à la défense nationale que le prix coutant arbitré par les commissions spéciales ou compétentes et ne laissant aucun profit, ne verser aux mobilisés, employés à la défen-

Source : BIU Cujas

se nationale, officiers et hommes de troupe, chefs d'industrie, contremaitres et travailleurs que le montant de la solde correspondant à leur grade ou les allocations ou indemnités payées d'après les tarifs fixés administrativement, s'acquitter envers les prestataires, non pas en numéraire, mais en Bons du Trésor, tel était le premier avantage qu'y trouverait le gouvernement. Maintenir le moral en faisant disparaitre l'inégalité scandaleuse entre mobilisés de la tranchée, versant leur sang, exposant leur vie pour la modique solde de leur grade, et les mobilisés privilégiés de l'industrie, réalisant des bénéfices scandaleux ou gagnant des salaires indécents, tel était le second mérite de la mesure. Un très fort courant en faveur de cette mesure, intégralement ou partiellement appliquée, s'était presque dès l'ouverture des hostilités, manifesté dans la presse et au Parlement. Les souvenirs de la période révolutionnaire l'animaient. Le fameux décret de Barrère sur la réquisition permanente de tous les Français pour le service des armées sans distinction d'age ou de sexe, était reproduit et cité en exemple. Comme il était naturel, ce courant avait pris naissance dans le parti socialiste, sans d'ailleurs lui demeurer exclusif. Et les arguments précédents sont en partie empruntés à l'exposé dont MM. Jovert, Turmel et Jean Bon firent précéder leur proposition de résolution déposée le I5 Novembre I9I5 laquelle n'était elle-même que la reproduction de plusieurs amendements contre-projets etc...etc...déjà présentés par eux ou repris par la suite, et dont le premier en date remontait au Ier Juillet I9I5. Le Parlement s'y était montré réfractaire. Avec une régularité qui n'eut d'égale que la ténacité des promoteurs de la mesure, il la rejeta à maintes reprises (I) d'autant plus que le parti socialiste ne devait pas lui donner son appui unanime, ni constant, en raison de la prétention de soumettre également les ouvriers à la réquisition.

(I) La proposition Jobert fut rejetée une première fois le Ier Juillet I9I5, un ordre du jour ayant le même objet fut repoussé le 29 Février I9I6, le 22 Septembre I9I6 le I6 Février I9I7. Le parti socialiste se trouva divisé lors de ces divers votes; une autre proposition du même auteur, déposée en novembre I9I6, motivée par le scandale de l'inégalité des mobilisés de l'usine et des tranchées" et tendant en somme à la militarisation" de tous les mobilisés employés à n'importe quel titre (militaires, industriels) souleva dans la presse socialiste les plus vives protestations.

Source : BIU Cujas

Le sous-secrétaire de l'Artillerie hostile à la réquisition de la main d'oeuvre

Aussi bien, le Sous-Secrétaire d'Etat de l'Artillerie et des munitions, dans la mesure où il avait eu à connaitre de ces propositions, n'avait pas hésité à les combattre. D'accord sur ce point avec les employeurs eux-mêmes, dont le séparaient pourtant ses conceptions politiques et les vues doctrinales, il avait eu l'occasion de montrer que, tant en ce qui concerne les industriels producteurs que les travailleurs, la réquisition ou la mobilisation ne pouvaient conduire qu'au ralentissement et à la paralysie de l'effort productif.

Cas où la réquisition se conçoit et est facile à réaliser.

Sans doute le régime de la réquisition (véritable mobilisation de toutes les forces économiques de la nation travaillant en régie pour le compte et sous le contrôle de l'Etat), n'est pas inconcevable. Cette mesure est parfois économique et opportune. Elle est particulièrement aisée dans le cas le plus simple: celui où l'Etat désire se procurer sur le champ en s'affranchissant des lenteurs et formalités d'un achat en la forme administrative un stockde marchandises existant et disponible sur le marché. La réquisition se conçoit même encore sans difficulté, lorsque les marchandises n'existent pas, mais qu'elles sont susceptibles d'être fabriquées par un établissement spécialement organisé en vue de la production. Dans cette hypothèse il est possible de réquisitionner l'établissement, même dans son ensemble. Car si on ne lui demande pas un rendement supérieur à sa normale, il n'y a pas de raison pour que l'exploitation sous le régime nouveau donne des résultats inférieurs à ceux obtenus sous le régime de la liberté. Seules, la mauvaise volonté, et l'inertie de l'entrepreneur pourraient constituer un obstacle à peine se manifesteraient-t-elles par le ralentissement dans la marche de l'entreprise ou par l'imperfection des marchandises fabriquées que la réquisition, non plus de la production, mais de l'établissement lui-même constituerait une sanction utile, dont la menace ferait réfléchir le fournisseur récalcitrant. Ainsi comprise, la réquisition a été souvent employée. Par exemple, quand un industriel émettait des prétentions insoutenables, ou encore quand un service public de guerre était en jeu. Témoin, la réquisition de l'usine et du secteur électrique de Vierzon et celle de l'usine d'Issy-les-Moulineaux (banlieue de Paris, du secteur de la rive gauche.

Le régime de la réquisition n'était pas applicable pour

Mais si le régime de la réquisition, lorsqu'il peut s'accompagner d'une surveillance attentive des agente de l'Etat est capable de conserver aux entreprises requises ou aux individus militarisés leur élan

Reproduction interdite
Source : BIU Cujas

adapter et étendre la production des entreprises

et leur force vive est-il juste de dire qu'il possède une autre vertu, celle de favoriser leur extension, leur adaptation à des besoins nouveaux, de leur imprimer une vigueur accrue? C'est dans ces termes que se pose la question. Le problème a résoudre, au début de la guerre et pendant toute la période d'innovation et de développement, qui ne prit fin, à vrai dire, qu'avec les hostilités elles-mêmes, était celui de la création d'usines et de la formation ou de l'utilisation de travailleurs capables de fournir aux armées t les objets qu'elles demandaient. A quelques exception près il n'existait pas d'usines privées, outillées en vue de la fabrication du matériel de guerre. Il n'exis tait qu'un nombre restreint de travailleurs civils ap à ces travaux. La réquisition n'aurait donc pu s'appl quer qu'aux usines dont l'installation paraissait dev se prêter à une utile transformation ou aux individus sans emploi, susceptibles d'une adaptation aux productions nouvelles. Il fallait imaginer des entreprises, choisir la branche à laquelle se consacrer, acheter o louer des terrains, dresser des plans, réunir le personnel d'exécution, en un mot, faire jaillir du sol le usines nécessaires à la défense nationale.

La création, la modification et l'extension des entreprises ne sont possibles qu'avec le stimulant de l'intérêt personnel.

Or, le succès des efforts de création, des modifications et d'extensions d'une entreprise industriel le dépend de la mise en oeuvre habile d'un ensemble d'éléments, les uns d'ordre matériel, les autres d'ordre psychologique. Parmi les premiers se place tout ce qui peut être obtenu à prix d'argent, immeubles, machines, matières premières, main d'oeuvre, capitaux même. L'Etat peut se les procurer aisément à la condition de les rémunérer ou de les acquérir au prix du m ché. Mais tous ces éléments matériels ne sont rien si une intelligence, une direction technique sans défaillance ne viennent les animer. Un facteur essentiel de la réussite d'une entreprise est la personnalité même de celui qui la dirige. De son expérience, de son activité de l'impulsion qu'il sait imprimer tout autour de lui, de son esprit d'entreprise en un mot, dépende en grande partie les résultats. C'est à lui qu'il appartient de discerner le meilleur parti à tirer des moyens dont il dispose, de diriger et de coordonner le efforts de ses subordonnés, de prendre toutes les déci sions importantes. L'affaire vaut ce que le chef vaut lui-même. Il est donc tout aussi utile de s'assurer le concours d'hommes possédant ces qualités désirables que de se procurer des machines ou de la main d'oeuvr Or, ces qualités sont dans une large mesure, le fruit de l'habitude et de l'expérience et elles doivent surtout leur plein épanouissemet au stimulant de l'intér

Source : BIU Cujas

personnel. Rien ne sert de contester que ce stimulant ne soit un des principaux moteurs de l'activité économique. Si un industriel n'épargne aucun effort qui peut le conduire au succès, s'il néglige ou méprise les risques, c'est qu'il est guidé par l'espoir de l'enjeu de la partie qu'il joue: le bénéfice escompté. Dans les différentes opérations qu'implique son entreprise, il ne le quitte pas des yeux; achats de terrains nécessaires aux constructions, discussions avec les fournisseurs lui vendant son outillage, choix de ses collaborateurs en un mot, tout ce qui constitue le placement fait par lui de ses propres qualités et de ses capitaux, suppose comme moteur et comme régulateur l'hypothèse du bénéfice. Il agit non seulement dans l'espace, mais dans le temps. Plus les opérations sont activées, plus le bénéfice sera rapide et considérable. Et ce n'est pas là en temps de guerre un facteur négligeable. Il y a là une constatation d'expérience élémentaire et courante (I)

Avec le régime de la réquisition, tout change. Le régime suppose que le profit de l'entreprise réquisitionnée doit aller à la collectivité seule. Il ne laisse pas place aux bénéfices individuels. C'est la généralisation de l'entreprise d'Etat, de la mise en régie directe de tous les établissements privés. Certes la valeur du concours des établissements de l'Etat et du personnel d'élite qui en assure la direction, le contrôle et le fonctionnement, est incontestable, de même que certains ouvriers eussent puisé dans leur conscience professionnelle le stimulant d'une activité continue. Mais est-ce à dire que les mobiles désintéressés animant les chefs se seraient trouvés au même

---

(I) V° le développement de cette idée dans le discours de M. Albert Thomas, ministre de l'Armement, à la Chambre des députés, le 24 Février 1917. Rapprocher ce discours de celui d'un industriel, de M. de Wendel au moment où se discutait à la Chambre la limitation des bénéfices de guerre (Séance du 9 Juin 1916: J.O.Débats parlementaires p. 1312, colonne 2). "Cela veut dire que l'Etat renoncerait à utiliser un sentiment, qui n'est peut être pas un grand sentiment, mais qui n'en est pas moins un des plus puissants leviers humains, le sentiment de l'intérêt; je suis convaincu, Messieurs, que dans les installations existantes, le très grand nombre d'industriels animés d'un esprit patriotiquement supérieur continueraient, même si le projet était voté à assurer loyalement la fabrication. Mais je n'hésite pas à dire que dorénavant, il deviendrait difficile,

Source : BIU Cujas

degré chez tous les chefs d'établissements privés, ou chez tous les ouvriers. Imagine-t-on que leur ingéniosité que leur initiative, se seraient donné aussi libre cours, si on les avait privés de leur contre partie habituelle, le profit? Ne faut-il pas convenir, au contraire, qu'animé du légitime et pressant désir d'assurer la production, le rendement intensif et formidablement accru, l'Etat ne pouvait mieux faire que respecter cet aiguillon de l'activité intensive? N'eut-il pas commis une erreur psychologique, dont les conséquences eussent pu être terribles pour l'usine de guerre si, faisant appel aux industriels comme en recourant aux spécialistes il avait prétendu les dépayser, les mobiliser en quelque sorte sur place, les forçant à mettre au service du pays leurs qualités, leur intelligence, leur travail, sans aucun profit que la satisfaction du devoir accompli?

Certes, l'argument est séduisant; toute la nation dressée contre l'ennemi, tendant ses nerfs, tendant ses muscles combinant ses forces, sacrifiant ses intérêts égoistes à la grande oeuvre de défense nationale, sans autre rémunération pécunisire que le dédommagement des dépenses faites. Le directeur à la tête de l'usine, l'ouvrier à l'atelier, le soldat et l'officier dans la tranchée, tous unis dans un même effort, tous défrayés seulement de leurs besoins élémentaires ne tirant nul profit d'une calamité nationale C'est un tableau que chacun certes eut souhaité voir se réaliser. Mais l'Etat responsable des productions avait-il le droit de tenter l'expérience d'un tel régime? Pouvait-il brusquement, à la mobilisation militaire à la réquisition en vue du combat, de tous les hommes valides d'âge mobilisable, ajouter la réquisition de toutes les forces industrielles? En avait il le moyen? Y était-il préparé? L'eût-il été qu'il aurait justement hésité à y recourir.

La réquisition des entreprises n'a été pratiquée par aucun des belligérants.

N'avons-nous pas, pour justifier la méthode adoptée l'exemple de tous les pays belligérants, et en particulier de l'Allemagne, qui avait laissé le moins d'imprévu à la guerre? Elle l'avait préparée dans ses

---

..... sinon impossible de trouver des capitaux pour créer de nouvelles entreprises, et même dans les usines existantes, je ne serais pas surpris de voir graduellement, insensiblement, un calme relatif succéder à la fièvre qui règne actuellement, une mentalité de fonctionnaire se substituer à l'esprit d'initiative que nous avons intérêt à conserver".

Source : BIU Cujas

moindres détails, elle en avait minutieusement forgé et façonné le mécanisme militaire et économique. Elle avait affaire à une population patriote, disciplinée, accoutumée aux ordres de l'autorité. Elle connaissait toutes les ressources du pays. Et elle n'a pas tenté pareille aventure. Elle aussi dût suppléer à l'insuffisance des établissements de l'Etat par l'appel à l'industrie privée. Mais elle n'employa pas la contrainte vis-à-vis d'elle. A la tête de ses administrations, comme à la tête des administrations françaises, se trouvaient des hommes qui se rendaient compte de la nécessité de résoudre industriellement les questions industrielles et de réserver les méthodes militaires aux affaires militaires. La réquisition des hommes ou des choses leur apparaissait comme un moyen d'avoir raison de certaines résistances de vaincre certaines prétentions, moyen exceptionnel et coercitif des généralisations impossibles.

De même, de son côté, l'Angleterre, après avoir essayé de limiter le bénéfice de ses usines de guerre avait été amenée à supprimer cette limitation, dont l'effet avait été la limitation corrélative de la production.

La réquisition a été combattue et par les éléments patronaux et par les éléments ouvriers.

En dépit de la séduction qu'elle exerce sur un pays égalitaire comme la France, la réquisition a donc ligué contre elle les oppositions les plus extrêmes éléments patronaux, éléments socialistes parlant au nom des ouvriers de l'autre. C'est qu'aussi bien salaires et bénéfices sont deux aspects individuels du moteur d'activité qu'est l'intérêt personnel. Les raisons mêmes qui font respecter le maintien du bénéfice peuvent être invoquées avec autant de force en faveur du maintien du salaire et de la liberté de sa discussion Les arguments qui justifient la poursuite du profit par le chef d'établissement, rappelé des armées à la tête de sa maison, légitiment l'attribution au mobilisé en usine du salaire corréspondant à sa profession et des bonis correspondant à sa valeur personnelle. La mentalité de l'intérieur du pays ne peut pas être la même que celle du front. Plus la guerre se prolonge, plus il en est ainsi. On "s'ins-"talle dans la guerre" La vie normale reprend. On peut, selon les caractères, s'en réjouir ou s'en indigner, mais force est de le constater. Dès lors, il ne faut pas s"étonner que des gens se retrouvant replacés dans le cadre habituel de leur vie, dans le milieu ordinaire de leurs affaires; bureaux, usines, ateliers, fermes, soient portés à raisonner comme en temps ordinaire. La guerre peut suffire à faire un héros d'un paisible bourgeois trsnsporté dans les

Source : BIU Cujas

tranchées, mais cet héroisme ne résiste pas au retour à l'intérieur. La guerre ne saurait changer la nature humaine.

"Ceci est tellement vrai, disait à la Chambre, "M. de Wendel, un industriel, que les auteurs du "projet de loi (sur le régime des usines de guerre) "qui ont, je n'en doute pas, le même souci que moi "de voir se maintenir la production des usines de "guerre, ont eu soin de spécifier que les ouvriers "mobilisés rendus aux usines jouiraient des mêmes "conditions que leurs camarades d'atelier, et je m' empresse d'ajouter qu'ils ont eu raison. Certains de "nos collègues ont paru le regretter. Je n'hésite pas "quant à moi à déclarer que ce serait compromettre "gravement la défense nationale que de songer à l'heu"re actuelle à demander à des ouvriers habitués à "faire en temps de paix, un certain travail, d'exécu"ter un travail analogue à des conditions différentes. "Du jour où vous aurez retiré à ces ouvriers l'intérêt "du gain, leur travail s'en ressentirait véritablement "Les mêmes ouvriers, qui n'auraient pas hésité il y a "trois mois, à se faire tuer héroiquement pour deux "sous par jour, se refuseraient certainement à exer"cer leur ancienne profession, leur travail du temps "de paix à des conditions inférieures. Les hommes "sont des hommes et la question se pose de la même "façon pour les industriels et pour les ouvriers. Hé"roisme et travail sont deux choses différentes". "Le premier ne se paie pas, le second se paie" disait le député Vaillant, reproduisant peut être à son insu une formule analogue à Proudhon: "on meurt pour rien pour ses compatriotes, on ne travaille pas gratis pour eux".

Au reste, il n'était point certain qu'un ouvrier fut plus avantagé avec son salaire en argent, quant aux consommations qui lui étaient permises, qu'un militaire présent sous les drapeaux. Il y a lieu, en effet, de mettre en balance avec les salaires que touche le premier et leur pouvoir d'achat, le total de ce que coute à l'Etat le personnel militaire en entretien, vivres, habillement, prestations de diverses natures, allocations aux familles, secours de chômage etc...(I) Cette observation devait donner

---

(I) On a dit, déclarait M. Albert Thomas, le I6 Février I9I7 qu'il y avait des ouvriers de l'intérieur qui gagnaient 8 à I0 frs. tandis que l'ouvrier du front ne touche de 0fr.25. On oublie que le soldat du front coût à l'Etat 5 frs.09 en dehors de la solde. Et ce n'est pas tout; si l'on tient compte des autres dépenses, ce

Source : BIU Cujas

lieu par la suite à une intéressante tentative d'application pratique d'une réforme tendant à égaliser pécuniairement les deux sommes.

Les ouvriers qui collaborent à une même tâche ne peuvent être traités différemment.

A ces considérations, valables pour les mobilisés replacés dans leur milieu ordinaire d'activité économique et auxquels ç'eût été trop demander que d'avoir constamment à l'esprit comme les troupes des tranchées, l'idée de la guerre et de ses sacrifices, s'en ajoutait une autre particulièrement déterminante en ce qui concerne les ouvriers. Les mobilisés d'usines étaient appelés à collaborer dans un même atelier, avec d'autres travailleurs civils de toute catégorie, dont certains avaient une valeur infiniment moindre que la leur. Les rétribuer à un tarif différent, indépendant de leur capacité professionnelle eût été faire naître chez les premiers le sentiment d'une injustice et d'une atteinte à la dignité professionnelle dont eût incontestablement souffert le rendement (2) et à moins de les affecter à des établissements uniquement compo-

---

.....trouve qu'une famille comptant une femme et deux enfants coute à l'Etat 7 à 8 frs. alors que dans la région de la Loire un ouvrier n'est payé que frs.4,50 5frs. et 6 frs. (Chambre des députés Séance du 9 Juin I9I6, débats parlementaires I9I6, p. I3. col. 3).

(2)

En voici une preuve positive. Le 22 Février I9I7, à la tribune de la Chambre des Députés, le député Merlin donnait lecture de la lettre d'un mobilisé, employé dans un centre d'aviation, où s'effectuait la réparation des avions provenant du front. Le personnel au nombre de 2.000 y est-il dit, réparti dans les besognes les plus diverses; réparation des moteurs, des avions, mécaniciens, manoeuvres, menuisiers, cardiers, bourreliers, chaudronniers, etc...Les besognes les plus rudimentaires sont effectuées par des Arabes; des Annamites, des femmes, des marins, tandis que les travaux spéciaux sont exécutés par des techniciens presque tous soldats du service auxiliaire. Or les Arabes et les Annamites touchent, en sus de leur nourriture, 2 frs. par jour, les femmes sont payées comme ouvrières civiles, seuls les hommes du service auxiliaire qui, cependant font le travail le plus productif, n'ont que leur prêt de 5 sous, Cela aigrit le caractère de beaucoup et le rendement de l'usine de réparation s'en ressent (J.O.Débats parlementaires,p; 45I Col.3). Aussi, comme le disait M. Voilin, rapporteur du pro de loi sur le nouveau régime des usines de guerre "pourquoi même déjà quand M. Millerand était mi

Source : BIU Cujas

sés de militaires - encore que l'exemple des travaux ou des corvées exécutés en ateliers militaires démontre à contrario l'insuffisance des stimulants fondés sur la seule conscience, la discipline ou la crainte des sanctions - ou de ne les affecter qu'à des besognes de contrôle, auquel cas on se fut volontairement privé du précieux concours de leur habileté, force était bien de les rémunérer au taux commun, dut en souffrir la notion d'égalité, d'ailleurs fort difficile à définir, surtout en temps de guerre, où le hasard même d'une affectation ou d'un tour de départ pouvait singulièrement modifier les risques courus. Résolument, consciemment, volontairement mis en face de ce dilemme: ou respecter l'égalité devant les privations au prix d'un rendement déficitaire ou le sacrifier à une production intense, l'Etat n'avait pas hésité. L'administration, sur ce point, avait, au début pris une initiative que l'expérience avait révélée féconde. Agir différemment eût été faire dans l'inconnu un saut dont les conséquences sont impossibles à calculer. La sagesse des assemblées parlementaires - notamment dans le vote de l'art. 3 de la loi du I7 aout I9I5, était venue sanctionner cette prudence de l'Etat employeur et donneur de commandes.

L'aspect moral du problème du bénéfice et du salaire de guerre

Ce n'était pas à dire d'ailleurs que ce régime économique fût parfaitement satisfaisant et sans défaut. Il aboutissait à des abus, il choquait le sens de l'égalité, et de solidarité nationales, et pour lui maintenir toute sa valeur économique, sans le faire nuire à la paix et à l'harmonie nationales, il était juste de le compléter et de le compenser par une contribution spéciale demandée à ses bénéficiaires. Le

---

.....de la Guerre et quand le Sous-Secrétaire d'Etat de l'Artillerie, n'existait pas, pourquoi a-t-on décidé de donner à l'ouvrier militaire le salaire qui est donné à l'ouvrier civil de la même profession et du même atelier? Parce que aucun de ceux qui connaissent l'industrie et la production ne me démentiront. il est impossible d'obtenir une production active et régulière d'une équipe composée d'ouvriers civils et d'ouvriers militaires travaillant pour fr.0,25. Aucun industriel aucun ouvrier connaissant la production et surtout la production intensive du travail aux pièces ne pourra soutenir qu'on peut obtenir un rendement suffisant d'une équipe qui n'est pas homogène, tant au point de vue professionnel qu'au point de vue du salaire. Cet argument me dispense d'en donner d'autres (Chambre des Députés, même séance - J.O. p. 456, col. 3).

Source : BIU Cujas

ministre de l'armement était trop soucieux de justice sociale pour négliger cet aspect moral du problème du bénéfice et du salaire de guerre, et si ses multiples efforts échouèrent devant la lenteur de la procédure parlementaire, la sourde opposition des intérêts et la surenchère de quelques adversaires, il serait injuste de les passer sous silence, car ils caractérisent eux aussi sa politique faite d'un respect égal de l'équité et de la productivité.

Dès son arrivée au ministère, le Sous-Secrétaire d'Etat fut frappé par les inégalités qu'entraine la guerre au profit des "industries" qui se trouvaient être appropriées aux fabrications de guerre et du personnel qui y était employé en comparaison des industries qui avaient été limitées; sinon simplètement arrêtées dans leur activité normale et en comparaison du sort qui était fait aux hommes appelés et demeurés aux armées. Certes beaucoup d'autres inégalités se retrouvaient à des degrés plus ou moins grands, à l'intérieur de ces autresindustries ou à l'intérieur de l'armée, par exemple, entre les diverses zones, entre les diverses affectations, entre l'emploi à l'intérieur ou l'emploi au front. Mais s'il est bien évident qu'un sort identique ne peut être assuré à tous les individus de la nation, c'est cependant un devoir de faire en sorte que ces inégalités soient les moins grandes possible et toujours strictement justifiées par le besoin national supérieur.

Le Sous-Secrétaire d'Etat insiste sur la nécessité d'une institution affirmant la solidarité de toutes les parties de la nation.

Pour concilier ces deux buts en apparence contradictoire, le Sous-Secrétaire d'Etat préconisa dès ce moment, deux ordres de mesures, dont l'adoption et le perfectionnement allaient faire l'objet de son continuel souci et de ses tentatives répétées de réalisation. "Il faut d'abord qu'un contrôle étroit et une adaptation très exacte, non seulement empêche tous les abus, mais demande vraiment aux industriels et aux personnels de ces industries, l'effort majeur qui est à la fois la raison et la justification de leur sort spécial". Il faut en second lieu, et ceci est l'oeuvre à laquelle le Parlement va être prochainement appelé à collaborer, réduire l'inégalité des conditions qui frappe à juste titre l'opinion publique et affirmer, par une institution d'une haute portée morale et sociale, la solidarité qui ne doit pas cesser de lier les parties de la nation plus favorisées à certains égards, à celles qui ont été appelées à un autre rôle, jugé moins favorable. C'est en ce sens ajoute le ministre - et c'est une idée sur laquelle il convient d'insister car la notion d'une imposition des bénéfices de guerre

Source : BIU Cujas

n'est encore à l'époque qu'une vague aspiration, qu'un projet de loi prochain proposera d'opérer sur les bénéfices et les gains des industries et du personnel ainsi favorisé, un prélèvement de solidarité, employé au profit des industries et des hommes qui le sont le moins.

Le projet de loi sur le contrôle de la main d'oeuvre et le prélèvement social

Le Sous-Secrétaire d'Etat devait tenir parole. On sait déjà, comment fut organisé par lui le contrôle de la main d'oeuvre militaire. Le sort de ses mesures de "prélèvement social", comme il devait le qualifier, fut moins heureux . Il n'en dénotait pas moins une continuité et une ténacité dans l'effort, dignes d'être rappelées malgré son insuccès, car, ce prélèvement était, pour son auteur, le complément et le contre partie de sa politique en matière de bénéfices de guerre et de salaires ouvriers. Le 24 Septembre 1915 (J.O. Chambre page I482) à la Chambre des députés, M. Albert Métin annonce que le gouvernement préparait un projet de loi sur le contrôle de la main d'oeuvre et le prélèvement social. En réalité le Gouvernement tout entier n'approuvait pas la proposition. Le Sous-Secrétaire de l'Armement avait saisi le conseil des ministres d'un projet, sur le régime des fabrications de guerre comportant trois titres: I°) contrôle technique, industriel et commercial, 2°) contrôle de la main d'oeuvre, 3°) prélèvement social. Ce dernier, le plus intéressant pour nous, prévoyait que sur les marchés de travaux et de fournitures relatifs à des fabrications de guerre, les gains patronaux correspondant et les salaires, émoluments et traitements du personnel employé à leur exécution, seraient soumis à un prélèvement, fondé sur le montant des sommes versées aux fournisseurs ou des salaires payés aux travailleurs. Mais l'idée dominante demeurait de faire servir ces prélèvements comme un encouragement au rendement et à la portée du concours prêté à la défense nationale. En effet, si c'était, en principe, le montant même des marchés, qui devait servir de base au prélèvement de 2 à 5 % selon les catégories de fournitures, si par exemple un marché de 200.000 francs devait faire l'objet d'une retenue de 4.000 à I0.000 francs, en revanche, cette retenue pouvait donner lieu, le cas échéant, à des abattements ou à des majorations: I°) des abattements de I0 % quand pour l'exécution des marchés, les fournisseurs auraient soit accru de plus du quart la valeur de leur outillage ou de leurs installations, soit créé ou modifié celles-ci de façon à les adapter aux fabrications de guerre; soit livré exactement et ponctuellement les quantités convenues soit enfin, quand l'emploi des différen

Source : BIU Cujas

catégories de main d'oeuvre affectées à l'exécution de ces commandes n'aurait pas dépassé le taux économique minimum, comporté par ces fabrications. Dans l'exemple précédent, l'abattement eut donc été pour chacun de ces motifs, de 400 à 1.000 francs.

2°.- à des majorations de 10 à 20 % lorsque le titulaire de marchés aurait eu recours à des sous-traitants aurait fait appel aux avances de l'Etat ou n'aurait pas atteint les rendements prévus, ou observé les délais de livraison convenus. Il aurait été d'ailleurs loisible aux intéressés de substituer au montant même des commandes, le bénéfice effectif des marchés comme base de prélèvements. Pour affirmer le caractère social de ce prélèvement, le montant devait en être versé à une "caisse de relèvement des industries des régions envahies et des industries ruinées par la guerre"; laquelle devait en affecter le produit, et sans que ses frais de gestion puissent dépasser fr. 0,25 % des encaissements, en dons, secours, prêts ou avances aux industries sinistrées ou ruinées.

Quant aux salaires, émoluments, traitements du personnel des usines de guerre, ils devaient être soumis à un prélèvement de conception analogue. Du gain des intéressés devaient commencer par être déduits: I°) une somme uniforme de 3 frs. par jour (ouvré ou non) représentative d'un prêt franc moyen ou indemnité journalière de militaire isolé; 2°) une somme égale au total des allocations, dont auraient bénéficié les intéressés ou la famille en vertu de la loi du 5 aout 1914 (I). Cet abattement opéré, l'excédent du salaire devait donner lieu à un prélèvement de 5% pour un excédent inférieur ou égal à 10 frs. et de 10 % si cet excédent dépassait 10 frs. Les sommes ainsi recueillies auraient été versées pour moitié à une caisse nationale, et pour moitié à des caisses régionales de secours, qui les auraient employées en dons, prêts secours et avances, aux femmes, familles, orphelins de mobilisés.

Ce projet était intéressant à plus d'un titre. Partant, de la notion que la guerre est un fait social

---

(I) *Pour* les ouvriers civils travaillant aux usines de guerre, la déduction devait être égale à ce deuxième montant et en tout cas d'au moins 3 frs. par jour, ouvré ou non. Quant aux patrons mobilisés à la tête de leur maison, ils auraient été astreints à une contribution égale à celle provenant du prélèvement social opéré sur leur personnel.

Source : BIU Cujas

qui se traduit pour certains par la réalisation de profits, soit sous la forme de salaires accrus, soit sous la forme de bénéfices augmentés ou même plus simplement, de la conservation de ses gains et profits cependant que l'ensemble de la population éprouve des pertes ou un manque à gagner, il en conclut qu'à l'instar de la plus value sociale immobilière, cette autre plus value doit être soumise à un prélèvement au profit de la collectivité qui en est la cause.

La solidarité nationale devait se manifester par l'affectation des fonds provenant de ces prélèvements au rétablissement de l'équilibre de certaines régions de certainesindustries. Il n'est pas exagéré de dire que se trouvent en germe dans ce texte la plupart des mesures qui devaient par la suite devenir lois; impôts sur les bénéfices de guerre, lois sur la répération des dommages de guerre, lois sur les pensions de guerre.

Mais si l'impôt sur les bénéfices de guerre devait devenir une réalité, le prélèvement social sur les mobilisés de l'usine ne devait jamais aboutir. Ce n'est pas que son initiateur en abandonnât l'idée, au contraire, il cherchait à diverses reprises à le faire passer en pratique. En mai 1916, il l'établit avec précision dans un avant projet de loi spécial(I) contre partie et complément du projet sur le régime

---

(I)

Cet avant projet intitulé "projet tendant à instituer un prélèvement social sur le gain des mobilisés industriels et de leurs employeurs au bénéfice d'un fonds national des orphelins de la guerre" est surtout intéressant par son exposé des motifs. Le Sous-Secrétaire d'Etat nous développe les raisons pour lesquelles le gouvernement ne se rallie pas aux propositions alors en discussion devant le Parlement (réquisition des usines de guerre, limitation des bénéfices) par crainte d'une confusion avec le régime fiscal projeté des bénéfices de guerre et d'une réduction de la production. Si l'existence et la diversité des bénéfices doivent être maintenues, il ne s'ensuit pas que l'appropriation et l'emploi en soient, par là même, réglés et que leurs titulaires aient sur eux-mêmes droit exclusif. La collectivité source partielle du profit ou du salaire conservé ou accru a le droit d'y être associée Les mobilisés industriels si légitime que soit leur emploi, si nécessaire que soit leur travail, si justifié que paraisse leur remplacement dans les conditions industrielles de travail et de gains, ne laisseraient pas d'être favorisés au regard des mobilisés des armées. Il

Source : BIU Cujas

technique et financier des usines de guerre qu'il présente dans le même temps. Les 2I et 28 Juillet, il communique officieusement à la commission de l'armée un projet de loi sur le régime des usines de guerre dont, à côté des articles consacrés au régime fiscal spécifique des fournisseurs de guerre, certaines dispositions visent encore le prélèvement social. Ce projet va servir de base aux discussions futures. C'est lui qui fera la fusion nécessaire entre les propositions dissidentes; rejetées par le Parlement, et les textes gouvernementaux, oeuvre à vrai dire exclusivement du Sous-Secrétaire de l'armement, et imposée par lui, malgré la résistance du ministre des Finances. En octobre I9I6 encore le Sous-Secrétaire d'Etat songe à imposer aux mobilisés industriels et à eux seuls (il n'est plus question des ouvriers civils des usines de guerre) un prélèvement de 5 à I0 % sur la portion de leurs salaires excédant 6 frs. par jour ouvré ou non. Mais quand il s'agit de donner une forme définitive aux projets en discussion, la Commission de l'armée en la personne de son rapporteur, élimine toute motion de prélèvement social, pour concentrer ses efforts sur la partie technique, organique et financière du régime de guerre (Voir le deuxième rapport Supp. de M. Veilin, Chambre. Doc. parl. I9I7 N° 3047). Aussi bien dans l'intervalle, un fait s'est-il produit; l'assujettissement par la loi du 3I Décembre I9I6 des mobilisés industriels à la taxe militaire, frappant les hommes d'âge mobilisable, non appelés sous les drapeaux. De plus, le cout de la vie augmente, les salaires deviennent insuffisants; leur contribution serait insignifiante. Elle n'aurait plus qu'une valeur symbolique, son prélèvement par voie de précompte créerait entre employeurs et ouvriers des frictions aggravant les conflits alors latents ou déclarés. A regret le ministre n'insiste pas pour rétablir dans le texte, issu d'une véritable collaboration entre la Commission de l'armée et son département une disposition qui lui tenait à coeur, mais

---

..... est donc légitime de les appeler en même temps que leurs employeurs à une oeuvre de solidarité au profit de ceux que la guerre a atteints, et que d'ailleurs un certain nombre d'entre eux ont spontanément entreprise, en s'imposant des retenues de salaire au profit des orphelins de guerre.

Source : BIU Cujas

qui était de minime importance au regard de l'organisation générale de l'industrie de guerre. Ainsi prend fin une série de tentatives qu'il convenait de mettre en relief et de tirer de l'oubli, pour montrer que, contrairement à une opinion trop répandue, la politique du ministre de l'armement ne fut pas une politique de hausse systématique des salaires génératrice de la hausse du cout de la vie, mais qu'elle était fondée sur le souci de concilier à la fois les nécessités économiques du rendement et le respect de la justice sociale ébranlée par la guerre.

3 - Le salaire des étrangers

Conditions imposées aux entreprises pour le recrutement de la main d'oeuvre étrangère

Pour la main d'oeuvre étrangère enfin, l'égalité des salaires à égalité de travail était commandée, non seulement par la crainte d'une exploitation systématique d'ouvriers ignorants, dépaysés, frustes, et vivant souvent en commun; mais par le désir de ne pas les dresser en antagonistes, en rivaux et en spoliateurs de la main d'oeuvre nationale, ce qui eût créé un mouvement de xenophobie, peu propice à la bonne harmonie de la production. Ici il est vrai, l'administration était pourvue de moyens analogues à ceux dont elle disposait pour protéger la main d'oeuvre militaire affectée aux usines: recruteuse, pourvoyeuse, répertitrice, contrôleuse des travailleurs étrangers ou coloniaux, elle en subordonnait l'entrée ou l'envoi aux établissements qui en faisaient la demande à des engagements fermés, au premier rang desquels figurait celui de payer aux ouvriers requis "un salaire égal à celui des ouvriers français de même catégorie accomplissant la même tache dans l'établissement, et basé sur le taux du salaire normal et courant de la région". Comme ce salaire devait être spécifiquement indiqué dans le contrat type du travailleur, contresigné par l'autorité administrative, celle-ci avait toute qualité pour le contrôler avant l'envoi des ouvriers et pour en surveiller l'application en cours de contrat.

§. 2 - La stabilité de la main d'oeuvre

Mesures tendant à éviter les changements fréquents et

L'égalité de la rémunération de tout le personnel d'un même établissement est une garantie de contentement et de son rendement, mais elle ne suffit pas, si règne entre son personnel et les travailleurs employés

Source : BIU Cujas

inutiles de main d'oeuvre

dans d'autres usines ou ateliers une différence sensible de gain. Ce sont alors, des déplacements continus sans doute conformes au principe de liberté de circulation, propice à la détermination du salaire suivant le jeu de la loi de l'offre et de la demande, mais peu favorables à la continuité de la production, et risquant de jeter le trouble dans le marché du travail dans les transports et le ravitaillement par le brusque afflux ou reflux de masses importantes de travailleurs. Aussi, pour éviter les changements fréquents et inutiles d'usine à usine, de métier à métier, pour éviter de même l'inégalité pouvant résulter pour l'ouvrier mobilisé des hasards d'une affectation d'office, doit-on tendre à deux buts: 1°.- généraliser les conditions de rémunération du travail à l'ensemble du métier et de la région; 2°.- donner autant que possible à cette généralisation un caractère contractuel qui en augmente la valeur pour les parties intéressées. La généralisation pourra donc se faire, soit par fixation unilatérale de l'autorité dans la mesure où elle pourra utiliser à cet effet les pouvoirs qu'elle puise en sa triple qualité d'employeuse de main d'oeuvre, dans ses propres établissements, de recruteuse et de fournisseuse de main d'oeuvre militaire ou étrangère et de bénéficiaire de marchés de travaux ou de fournitures, soit, mieux et fréquemment après consultation préalable des intéressés et soumission subséquente à leur approbation, l'administration ne jouant plus alors qu'un rôle d'arbitre poursuivant l'harmonisation des efforts individuels, homologuant et unifiant leurs résultats.

Généralisation autant que possible contractuelle des conditions du travail.

§. 3 - La paix sociale des usines de guerre.

Moyens propres à éviter, apaiser et régler les conflits du travail.

C'est dans le même sens que doivent être cherchés les moyens propres à éviter, à apaiser et à régler les conflits du travail. Si ces derniers sont la rançon de la liberté moderne des activités humaines, si c'est au prix d'interruptions collectives, longues et souvent ruineuses du travail qu'ont été acquis un grand nombre de progrès sociaux et une amélioration des conditions de rémunération du travail, l'enjeu de la guerre est trop grave pour qu'on puisse le compromettre par un respect excessif du droit de grève. Sans donc le proscrire des codes, où il figure, il convient de s'employer à éviter, à apaiser et à régler les conflits causes de ralentissement ou d'interruption du travail, conséquences et causes d'aggravation du mécontentement

Source : BIU Cujas

ouvrier et susceptibles de jeter le désordre dans les ateliers et dans le rue et d'affaiblir le moral de la nation par dessus tout de ralentir ou d'arrêter la production du matériel, des munitions de guerre. On recourra donc aux moyens préventifs, curatifs et lénitifs dont l'expérience révèle l'efficacité et que l'autorité des pouvoirs publics, en même temps que l'état d'esprit des antagonistes et leur sens national permettent d'utiliser et de généraliser mieux qu'en temps normal.

Mission des organes de contrôle administratif.

Pour prévenir les conflits, les organes du contrôle administratif seront investis d'une mission de vérification constante des conditions du travail, de l'application de salaires fixés et convenus et de la mentalité des employeurs. Il leur appartiendra de signaler aux autorités dont ils relèvent, les manquements constatés aux principes et aux règlements ainsi que les résultats obtenus par leur intervention. Ils devront se tenir en contact étroit avec les représentants qualifiés des travailleurs ou des employeurs, c'est-à-dire notamment les syndicats, pour recevoir, enregistrer, apprécier et communiquer leurs revendications. Il leur sera reconnu une large initiative pour suggérer toutes améliorations au taux du salaire ou des conditions d'emploi surtout en vue d'adapter mieux la rémunération au cout de la vie. Sans doute, devront-ils ici en appeler à la persuasion, à l'intérêt bien compris des employeurs plus qu'à l'autorité proprement dite. Mais ils ne seront pas dépourvus, même légalement, de tout moyen d'action, et l'usage habile et opportun du décret du IC aout 1899 leur permettra souvent d'obtenir des résultats cherchés.

Multiplication et diffusion des organes de conversation et de contact entre employeurs et employés.

Dans le même temps, et dans le même but de prévention des conflits, notamment par une amélioration permanente des relations entre employeurs et travailleurs seront créés, diffusés et multipliés à tous les degrés les organes de conversation et de contact. L'administration en sa double qualité d'employeur et d'arbitre des intérêts privés se devra à la fois d'instituer des organes de cette nature pour faciliter ses rapports avec son propre personnel; de provoquer la désignation de représentants du personnel des industries privées, chargés de porter la parole auprès des agents de l'autorité; délégués élus, commissions mixtes, paritaires etc... et enfin de procéder à la constitution d'organismes consultatifs fonctionnant auprès des services intéressés: comités, commissions, etc... susceptibles de les documenter, de les conseiller, de servir d'interprète aux revendications d'ordre général des catégories des personnels et d'employeurs qui y sont

Source : BIU Cujas

représentés.

L'intervention des contrôleurs bénéficiait à toutes les catégories de main d'oeuvre.

Pour apaiser les conflits après qu'ils avaient pris naissance, le nombre de ces organes sera multiplié et leur intervention sera légitimée, même et presque surtout, dans les questions de salaire, par le caractère particulier d'une partie importante des travailleurs, à savoir les mobilisés auxquels est interdit l'abandon collectif du travail, et des étrangers dont le recrutement, le placement et le déplacement ne sauraient être livrés au hasard de la fantaisie personnelle du travailleur ou au caprice d'un employeur. Il était donc nécessaire qu'à cette aliénation de l'indépendance dans la discussion du salaire et des conditions du travail, ou à cette atténuation du droit de grève, correspondit, de la part de l'administration un redoublement de vigilance et une extension de la tutelle qu'elle exerçait sur les hommes mis par elle à la disposition des fournisseurs de guerre, sous peine de rompre au préjudice desmobilisés et des étrangers, l'égalité de traitement, dont nous établissons plus haut la justification. Et comme, par la force même des choses, tout le personnel ouvrier d'un établissement voire même d'une localité, ou d'une région est solidaire il en résultait que l'intervention du contrôleur de certaines catégories de main d'oeuvre dignes d'une protection spéciale, bénéficiait à l'ensemble de la population ouvrière et exerçait son action pacificatrice à leur profit commun.

Institution d'une procédure obligatoire de conciliation et d'arbitrage.

Enfin, comme pour aussi calmes que fussent demeurées pendant longtemps les masses ouvrières un jour devait venir où l'agitation allait se produire et les grèves se multiplier dans les usines de guerre, devaient être mis en oeuvre les moyens curatifs surtout utiles vis-à-vis du personnel civil de toute nature. Ce jour-là, une procédure exceptionnelle, inspirée de tentatives infructueuses du temps de paix, mais que les nécessités de l'heure et les pouvoirs de l'autorité justifiaient et facilitaient devait être instituée. Pour prévenir dans les usines de guerre, la suspension du travail préjudiciable à leur rendement et à la défense nationale, il fallait rendre sans objet et sans droit les grèves qui pourraient s'y produire du fait des ouvriers et des patrons. A cet effet, à l'imitation de ce qui avait été expérimenté en Australie en Angleterre et projeté depuis longtemps en France, devait être institué en cas de différend collectif entre patrons et ouvriers, au nom de l'intérêt national, une procédure obligatoire de conciliation et d'arbitrage laquelle tout en laissant aux intérêts en présence

Reproduction interdite

Source : BIU Cujas

toute faculté de s'affirmer et de se défendre, assurât cependant la continuité indispensable de productions de guerre.

Les organes destinés à constituer cette haute juridiction devaient être naturellement composés et les règles arrêtées pour leur fonctionnement devaient être comprises de manière à donner aux parties en litige toute garantie que leur cause serait représentée et soutenue de manière à enlever, dans ces conditions, à un arrêt du travail toute raison d'être et toute justification. De plus, au-dessus d'elle, devait être confiée à l'autorité chargée des productions de guerre, l'homologation rendant exécutoires les décisions, ou parfois la décision elle-même pour donner aux intéressés l'assurance que cette décision s'inspirerait seulement en même temps que de la justice, du souci dominant de la défense nationale. Par contre, une fois toutes ces garanties ainsi assurées aux deux parties nul ne pouvait faire objection à ce que la partie refusant de se soumettre à cette procédure, ou d'appliquer la décision arbitrale les autorités responsables de la défense nationale fissent application des pouvoirs qu'elles puissent dans l'état de guerre lui-même et notamment du droit de réquisition partiel ou total de l'établissement et de son personnel, de direction ou d'exécution, tout en entourant l'application de ces pouvoirs de tous les tempéraments de droit et d'équité.

Conclusion sur la politique du Ministre de l'Armement concernant le recrutement et l'organisation le contrôle, la rémunération et la discipline industrielle de la main d'oeuvre.

Ainsi présentée la politique du ministre de l'armement prend toute son ampleur et toute sa cohérence et la valeur logique de principe murs et appliqués consciemment. Il serait exagéré de nier l'influence des circonstances et les concessions aux contingences et aux nécessités du moment. Toute politique est faite d'adaptation. Mais il serait aussi vain de contester la parfaite continuité de vues qui en a animé l'initiateur et son entourage immédiat. Les documents, les dates en font foi. Un souci le domine: la défense nationale; la production de tout ce qui peut la favoriser et la renforcer. C'est à elle qu'il faut se référer pour expliquer, comprendre et justifier les mesures successivement prises, touchant l'organisation, le contrôle, la rémunération et la discipline industrielle de la main d'oeuvre. C'est elle qui est invoquée lorsqu'est créé le contrôle de la main d'oeuvre militaire. C'est elle qui légitime à l'encontre de vues théoriques ou égalitaires de l'opinion publique et des partis avancés du Parlement, la rémunération au taux ordinaire des mobilisés affectés aux usines de guerre, l'égalité du

Source : BIU Cujas

salaire de tous les ouvriers, le perfectionnement et la révision des salaires des travailleurs, l'intervention des pouvoirs publics dans la fixation des prix du travail, la prévention, l'atténuation et le règlement des conflits, en même temps que dans les conditions d'emploi, de bien être, d'alimentation, de logement, de la classe ouvrière. En un pays transformé en une veste usine , le devoir du grand maitre de l'artillerie est celui du chef d'un immense établissement industriel. La production n'est pas seulement affaire de capitaux, d'approvisionnements, d'organisation, de transports et de débouchés. A ces éléments techniques, s'ajoutent des éléments psychologiques , moraux et sociaux de rendement. Et c'est à les déterminer, à les préciser, à les procurer, à les satisfaire que s'emploie le Ministre de l'Armement. Nous allons voir, maintenant, dans quelles conditions en examinant, sous chacun des 4 chefs que nous avons distingués, la mise en oeuvre de ces principes directeurs.

Source : BIU Cujas

Deuxième Partie

L' APPLICATION DES PRINCIPES

Chapitre Ier

LES TARIFS DE SALAIRES - L'EGALITE DES SALAIRES ET LE STATUT DU "MOBILISE INDUSTRIEL"

La question des mobilisés d'usine.

A peine appelé à ses nouvelles fonctions, le Sous-Secrétaire d'Etat de l'Artillerie et des Munitions se trouve aux prises avec la question des mobilisés d'usine. La Chambre est saisie d'une proposition de loi de M.M. Dalbiez, Ponsot et Chevoix. Appelée, après de nombreux remaniements, à devenir la loi du 17 août 1915, loi dite "Loi Dalbiez" elle tend à assurer la juste répartition et une meilleure utilisation des hommes mobilisés et mobilisables. L'idée qui la domine est la chasse à l'embusqué, c'est-à-dire à l'homme apte à faire campagne et qui cherche un abri contre ses devoirs militaires et les dangers de la guerre. Et comme les usines et ateliers de guerre constituent, aux yeux de certains, le refuge de choix des "hommes de loi", coiffeurs, rentiers ou fils d'industriels, qui se sont découvert des aptitudes mécaniques ou professionnelles, c'est vers elles que va se tourner

Source : BIU Cujas

l'effort de contrôle et de récupération.

La question du taux de salaire devient une question de principe.

Les travailleurs professionnels n'ont pas été les derniers à protester contre ces abus. Le syndicat des mécaniciens a été particulièrement ardent, il a comme porte parole à la Chambre des députés d'anciens ouvriers qualifiés de la profession, MM. Lauche et Voilin Mais, chose curieuse, à l'origine, la question du salaire n'est pas abordée par les initiateurs de la mesure. Aussi bien, tandis qu'en temps normal, le salaire est surtout une question de taux, en temps de guerre il devient une question de principe pour toute une partie de la population industrielle. Pour toute la main d'oeuvre mobilisée, en effet, il s'agit de savoir si elle sera simplement rémunérée à l'aide d'une solde sauf à être défrayée de tous les besoins matériels à l'égal des mobilisés, présents sous les drapeaux, ou si elle sera rétribuée sur le même pied que les autres travailleurs.

L'indifférence parlementaire à l'égard de cet aspect du problème n'est d'ailleurs pas de longue durée. Les échos d'une certaine partie de l'opinion publique parviennent à la Chambre. Une proposition de M. Jobert, du 22 Juillet présentée à cette assemblée et rejetée par elle, ne tend à rien moins qu'à la réquisition générale des usines de guerre et de leur personnel et à la rémunération des mobilisés par leur solde militaire. La question ne peut donc plus être traitée par prétérition et par simple maintien administratif des mesures prises dès le début de la guerre. Devant la gravité des responsabilités à prendre et dans la perspective d'un rappel massif des mobilisés aux usines de guerre, l'administration a besoin d'être dotée d'un texte législatif impératif, qui la guide et la couvre. C'est au Sous-Secrétaire d'Etat, d'accord avec les commissions et les assemblées parlementaires, d'en formuler les termes. Il s'y emploie et de son effort sortira l'article 6 de la loi du I7 août I9I6, véritable fondement légal du statut juridique du mobilisé d'usine, puisque aussi bien jusqu'à la fin des hostilités aucun autre texte n'avait remplacé ces dispositions d'ordre économique.

§. I - La loi du I7 Août I9I5

Historique de la loi du I7 aout I9I5. Insuffisance du texte

Il n'est pas inutile d'en tracer ici un bref historique car la complexité du problème et la diversité de ses aspects en ressortiront.

A l'origine, dans la proposition de loi déposée

Source : BIU Cujas

de la proposition Dalbiez

par M. Dalbiez et ses collègues seul est visé "le remplacement des hommes du service armé, employés.... ... dans les usines fabriques, ou autres établissements de l'armée ou travaillant pour l'armée", par des "engagés spéciaux" par des hommes du service auxiliaire ou à défaut, par des réservistes territoriaux ou des territoriaux, en commençant par les classes les plus anciennes, et dans chaque classe, en commençant par les pères de famille ayant 5 et 4 enfants mineurs à leur charge (art. 5). Toutefois "les hommes, dont le remplacement serait de nature à entraver le fonctionnement des services ou la production des établissements.... devraient faire l'objet d'une fiche motivée et signée par le chef responsable de la marche des services ou des établissements de l'Etat, ou par l'officier chargé du contrôle des établissements civils" Le but de ce texte est donc bien l'égalisation des conditions militaires.

L'amendement Durafour

La discussion en révèle l'insuffisance. La production risque d'être compromise, l'organisation industrielle, déjà réalisée bouleversée. Les amendements se multiplient, les uns cherchant à aggraver, d'autres à atténuer les rigueurs de la loi. Le seul qui vaille d'être retenu est celui de M. Durafour. Il propose la création de commissions, mi-partie administratives, mi partie ouvrières, ayant pour mandat d'examiner si les hommes mobilisables employés dans les usines de guerre exerçaient avant la guerre à titre habituel, la profession ou le métier dans lequel ils ont été mobilisés. Cette idée sera retenue, mais amendée : les commissions mixtes de contrôle revêtiront un caractère paritaire. Composées en nombre égal d'ouvriers et de patrons présidées par un délégué du ministère de la guerre ou de la marine, elles auront pour mission d'indiquer au Ministre de la Guerre:

1°.- les noms des mobilisés susceptibles d'être utilement employés dans les établissements travaillant pour la défense nationale;

2°.- Ceux des ouvriers employés sans aptitude spéciale et qui doivent être remplacés.

Ainsi modifié l'art. 6 est voté par la Chambre le 26 Juin 1915; il est encore bien embryonnaire. Il se ressent du but répressif qu'il poursuit et du désir d'incorporer le plus grand nombre de combattants A peine comporte-t-il comme correctif final la nécessité de tenir compte dans les remplacements et renvois du fonctionnement des services publics et de l'intensité de la production. Il semble que le caractère industriel d'une guerre de matériel et de munitions lui soit encore étranger, malgré les vigoureuses campagnes

Source : BIU Cujas

de presse en faveur des canons et des munitions", motivées précisément par l'examen de ces mesures.

L'examen de la proposition de loi Dalbiez par le Sénat

Devant le Sénat, l'objectif de la proposition se nuance et se complète. Tout en s'inspirant de l'esprit de la proposition Dalbiez, tout en respectant le plus possible la forme, le nouveau projet cherche à mieux concilier le double but que lui assignaient ses auteurs: réaliser une meilleure utilisation des effectifs, intensifier la production du matériel. Aussi bien dans l'intervalle qui a séparé le dépôt de la proposition de loi Dalbiez, en mai 1915, de son examen par le Sénat, à la fin de Juillet et au début d'août, un certain nombre d'évènements se sont produits Les Anglais ont compris que la guerre est une guerre de munitions. Przemilze écrasée sous le feu de l'artillerie autrichienne a été pris. L'armée russe a été battue en Courlande, décimée par les rafales déversant sur elle 700.000 projectiles en 4 heures. L'opinion en France s'est retournée sous l'influence de la campagne de presse précitée. Tous ces évènements joints à la nomination du Sous-Secrétaire de l'Artillerie et des Munitions, les mesures concertées entre le haut commandement et lui, pour l'exécution de programmes massifs de fabrications, ont changé l'état d'esprit du Parlement, surtout au Sénat. On ne se plaint plus que les ouvriers de l'usine soient trop nombreux, on redoute, au contraire, qu'ils ne soient pas assez. On comprend la nécessité d'une mobilisation "industrielle" On se rend compte que la production de tous les éléments nécessaires à la défense nationale ne doit rencontrer aucun obstacle. Ce n'est plus l'heure de critiquer la présence à l'usine de guerre d'éléments jeune et valides. Ils fabriquent des armes et les projectiles avec lesquels se battent leurs camarades. La place de l'ouvrier est à l'outil comme l'ont compris les Allemands, qui, depuis le début des hostilités, ont accru jusqu'à l'extrême limite le personnel des grandes usines métallurgiques. Aussi, la Commission sénatoriale de l'Armée, considérant qu'il y a là une question de salut public, multiplie les injonctions à l'effet d'obtenir que les ouvriers nécessaires soient rendus ou affectés aux usines travaillant pour la défense nationale.

Le rôle de la Commission sénatoriale de l'armée

S'agissant d'une question technique, elle ne s'est pas cru omnisciente. Fidèle à une saine méthode de documentation elle a consulté par l'organe de sa sous-commission des armements, non seulement les Ministres et Sous-Secrétaires intéressés, dont l'influence se fera sentir dans la rédaction des textes définitifs, mais aussi patrons et ouvriers, depuis le représentant du comité des Forges jusqu'à ceux de la Confédéra[illegible]

Source : BIU Cujas

Générale du Travail. Sur les points essentiels, elle a obtenu d'eux, des déclarations identiques, et dès lors, son siège a été rapidement fait. Deux surtout ont retenu son attention et dicté ses propositions: quelle devra être au point de vue militaire, la situation des hommes affectés aux établissements, usines et exploitations travaillant pour la défense nationale. Quelle sera la rémunération qu'ils recevront en échange de leur travail?

Situation des hommes affectés aux établissements travaillant pour la défense nationale

Ils seront décidé la commission, suivie d'ailleurs par le Sénat et la Chambre, - placés dans les conditions et soumis aux obligations prévues par les §§. 3 et 6 de l'art. 42 de la loi du 21 Mars 1905. C'est la position des hommes autorisés à ne rejoindre leur corps que dans un délai déterminé par le Ministre de la Guerre. Comme tels ils demeurent en quelque sorte civils. Néanmoins comme tous les hommes autorisé à ne pas rejoindre immédiatement, ils sont dufait qu'ils demeurent à la disposition du Ministre, soumis à la juridiction des tribunaux militaires "Ainsi dit le rapporteur, notre texte s'inspire à la fois de l'affectation militaire et du sursis d'appel, prenant à la première la stabilité et empruntant au second des dispositions, assez souples pour respecter l'organisation et la disciplins industrielles". Dans l'usine, patrons et ouvriers se trouveront donc, au point de vue légal dans la situation où ils sont dans la vie civile. Par exemple, les accidents survenus du fait du travail seront protégés par la loi du 9 avril 1898, et les chefs d'entreprise supporteront à cet égard leur habituelle responsabilité.

Le salaire des mobilisés d'usine

Quant à leur salaire - d'accord avec le gouvernement la commission se posant et résolvant pour la première fois le problème en législation écrit, dans la loque le décret du 10 aout 1899 sur les conditions du travail dans les marchés passés au nom de l'Etat sera appliquable de plain droit. En d'autres termes, les mobilisés d'usines devront être rémunérés au tarif normal et courant de la région où ils sont affectés et de la profession qu'ils exercent. Et ce, déclare le rapporteur, pour éviter le retour d'abus signalés au Sénat lesquels vraisemblablement visaient l'insuffisance des salaires payés aux mobilisés - cause et conséquence d'ailleurs des affectations illicites, les non spécialistes se contentant de salaires moindres, en raison tout à la fois de leur incapacité professionnelle et des motifs peu louables de leur maintien en usine.

La stipulation de ce salaire, au profit des mobilisés revêtait donc, dans l'esprit du législateur, le caractère d'une mesure protectrice de ces derniers

Source : BIU Cujas

contre l'exploitation des employeurs. A cette raison juridique d'appliquer à ces travailleurs le salaire normal et courant, s'en ajoutait une autre d'ordre économique qui contre-balançait les raisons sentimentales ou morales qu'on aurait pu avoir de décider autrement." on opposera, dit le rapporteur, on oppose déjà la situation du simple soldat au front, touchant sa modique solde, bien qu'il soit exposé à tous les périls à celle de l'ouvrier d'usine, dont la sécurité est plus grande, et qui touche son salaire normal. On dira que le gouvernement aurait pu, par la voie de la réquisition militariser toutes les usines, en personnel et en matériel, c'est-à-dire depuis le patron jusqu'aux ouvriers et jusqu'aux machines. Le moins qu'on puisse répondre est, qu'à l'heure actuelle, la question n'est plus entière. Les ouvriers touchent leurs salaires comme les patrons leurs bénéfices. Nous avons une si ferme volonté de ne rien faire qui puisse entraver la production, nous plaçons si nettement au-dessus de tout la nécessité d'avoir des armes et des munitions que nous ne voulons pas risquer par des mesures contraires aux usages du travail de gêner ou de paralyser la fabrication de guerre... Tous les représentants des organisations patronales et des organisations ouvrières que nous avons entendus: le Creusot, le Comité des Forges, le Comité des houillères, les secrétaires des syndicats de métaux, ont été unanimes à nous demander de ne pas porter atteinte aux salaires cela dans l'intérêt même d'une production qui va sans cesse en s'accroissant".

Les pouvoirs donnés au Ministre pour le recrutement de la main d'oeuvre des usines de guerre.

Dès lors l'art. 6 de ce qui devait devenir la loi du I7 aout 1916, s'éclaire. On peut dire qu'il ne reste presque plus rien de la méfiance à l'égard du ministre de la Guerre qui en marquait la rédaction initiale. On ne lui chicane plus le droit d'affecter les mobilisés en usine, on ne lui mesure plus au compte-goutte le nombre des militaires dont il pourra ainsi disposer. Au contraire, on lui ouvre toutes grandes les immenses réserves des armées en main d'oeuvre. L'influence des théories productivistes s'affirme: l'action persuasive du Sous-Secrétaire d'Etat aux munitions se manifeste. Le Ministre, en fait son Sous-Secrétaire d'Etat de l'Armement, - est autorisé à affecter en nombre illimité aux établissements de la défense nationale, les spécialistes professionnels de tout age, nécessaires aux fabrications de guerre et les manoeuvres choisis parmi les hommes du service auxiliaire, ou encore âgés ou pères de familles nombreuses. Il est donc investi d'un pouvoir supérieur à celui qu'il tenait de la loi de recrutement. Le seul contrôle exercé sur les

Source : BIU Cujas

affectations consistera d'une part en une déclaration du spécialiste attestant qu'il a exercé pendant un an au moins la profession; d'autre part, dans la révision de tout le personnel détaché en usine ne remplissant pas cette condition par une commission paritaire (patronale et ouvrière) chargée de donner un avis sur leur maintien ou leur renvoi. Quant à leur situation militaire, les hommes ainsi affectés en usine demeureront à la disposition du Ministre et ressortissant à la juridiction militaire; mais en ce qui concerne leur salaire, ils auront droit au salaire normal et courant de la région par application du décret du IO aout I899.

Dès ce moment, le sort de ce texte était réglé. Il ne devait plus subir de modifications et étant donné son importance ainsi que le nombre de circulaires interprétatives et de décisions judiciaires, qu'il motiva ou étaya, il est indispensable d'en reproduite ici la teneur:

Le texte de l'art. 6 de la loi du I7 aout I9I5

"Le Ministre de la Guerre est autorisé à affec-"ter aux établissements, usines et exploitations travail-"lant pour la défense nationale, des hommes apparte-"nant à l'une des classes mobilisées ou mobilisables, "chefs d'industries, ingénieurs, chefs de fabrications, "contremaitres, ouvriers, et qui justifieront avoir "pendant un an au moins exercé leur profession, soit "dans les dits établissements, usines et exploita-"tions, soit dans des établissements, usines et ex-"ploitations similaires. Pour les exploitations "houillères, le délai d'un an est réduit à 6 mois "(I)

"Les hommes remplissant les conditions ci-dessus devront remettre à l'autorité militaire une déclara-"tion signée par eux indiquant le temps durant lequel "ils ont exercé leur profession et les établissements, "usines, exploitations où ils l'ont exercée".

"Les ouvriers manoeuvres, affectés dans les con-"ditions déterminées par l'alinéa Ier du présent ar-

---

(I) Pour les exploitations houillères, la commission constituée au siège de chaque mine, sera présidée par l'Ingénieur en chef des mines ou son délégué supérieur. Elle sera composée mi-partie de patrons, mi-partie d'ouvriers mineurs. Le délégué mineur ou son suppléant en fera partie de droit. En ce qui concerne les mineurs des régions envahies, l'avis sera émis par la commission militaire des mines, à laquelle seront adjoints un membre ouvrier, et un membre patron.

Source : BIU Cujas

ticle, seront choisis, de préférence, parmi les hom-
"mes du service auxiliaire et à défaut, parmi les
"réservistes territoriaux et les territoriaux en
"commençant par les pères de famille les plus nombreu-
"ses et les classes les plus anciennes".

"A titre transitoire, les hommes qui sans satis-
faire aux conditions déterminées par le §. Ier sont
"présentement détachés dans les établissements, usines
"et exploitations travaillant pour la défense natio-
"nale, y pourront être maintenus, si dans le délai de
"deux mois au plus, une commission qui sera instituée
"dans chaque région composée en nombre égal de mem-
"bres patrons et membres ouvriers, présidée par un
"délégué du Ministre de la Guerre ou du Ministre de la
"Marine, a donné à ce maintien, un avis favorable".

"Les hommes visés au paragraphe ci-dessus de-
"meureront à la disposition du Ministre de la guerre.

"Ils seront placés dans les conditions et soumis
"aux obligations prévues par les paragraphes 3 et 6 de
"l'art. 42 de la loi du 21 Mai 1905. En ce qui con-
"cerne leur salaire, le décret du 10 aout 1899, sur
"les conditions du travail dans les marchés passés au
"nom de l'Etat leur seront applicables de plein droit"

Ainsi armé, le Sous-Secrétaire d'Etat va faire application de ce texte ce qui lui fournira la triple occasion:

1°.- d'appeler les patrons et les ouvriers à collaborer dans des commissions mixtes et à base paritaire

2°.- de mettre à l'épreuve les contrôleurs de la main d'oeuvre et leur autorité en les adjoignant à titre facultatif au délégué du Ministre président des commissions mixtes de révision.

3°.- de régler, en s'appuyant sur un texte légal, le statut juridique du mobilisé d'usine, jusqu'alors assez incertain.

La commission mixte créée dans chaque détachement du service des Forges. Son rôle. Sa composition.

Le 20 Septembre 1915 paraissait au Journal Officiel une instruction sur l'application de l'alinéa 6 de l'art. 6 de la loi du 17 avril 1915. Il était créé dans chacun des "détachements" du service des Forges (circonscription territoriale comprenant un certain nombre d'usines travaillant pour la défense nationale, soumise au contrôle d'un officier chef de détachement, de l'inspection des Forges) une commission mixte. Cette commission mixte avait pour mission principale d'émettre son avis sur le maintien des hommes qui, sans justifier de l'exercice de leur profession pendant au moins un an antérieurement à la mobilisation étaient à l'époque détachés dans les établissements, usines et exploitations travaillant à la défense nationale. Cette commission avait un caractère professionnel. Ses membres

Source : BIU Cujas

d'âge non mobilisable, au nombre de trois ouvriers et trois patrons étaient choisis par le Ministre de la guerre (en fait par le Sous-Secrétaire d'Etat) sur des listes de représentants d'institutions légales représentatives des intérêts professionnels existantes: chambre de commerce, conseil de prud'hommes, commission départementale du travail, chambre syndicale patronale, ouvrière.

e rôle du contrôleur de la ain d'oeuvre ilitaire dans s commissions ixtes.

La cheville ouvrière de ces commissions était le contrôleur de la main d'oeuvre militaire. Il en était à la fois le secrétaire puisqu'il tenait les états et les procès-verbaux en même temps que le conseil le plus expert en matière de travail. Il pouvait ainsi donner immédiatement la mesure de sa valeur; il entrait en contact avec les industriels de son secteur et les chefs syndicaux dressait l'état de tout le personnel militaire relevant de lui et acquérait ainsi l'expérience et l'autorité nécessaires à l'exercice de sa fonction.

L'activité de es commissions Les résultats btenus.

L'activité de ces commissions fut très grande et leurs résultats fort utiles. Il en fut institué 69 (I9 dans l'inspection de Paris, 29 dans celle de Lyon, I2 dans celle de Toulouse et 8 dans celle de Nantes) Une commission fonctionna également à Alger. Le nombre des Etablissements soumis à leur révision première fut au nombre de 4499. Ils employaient alors (fin I9I5) 579.357 ouvriers se décomposant ainsi 258.602 ouvriers civils 44,7 %; 83.007 ouvrières, 14,3 %; ouvriers militaires détachés: 237.248, 4I,8 %. Tous ces derniers virent leurs dossiers communiqués aux commissions mixtes. Sur le total I99.338, soit près de 84 % étaient de véritables professionnels, ayant exercé leur métier pendant un an avant les hostilités; 35.776 seulement (I5 %environ de l'ensemble) étaient de nouveaux venus en usine. Les commissions estimèrent que 9.6I4 de ceux-ci devaient être renvoyés à leur corps. En somme, un peu plus du quart (26,8 %) de non professionnels n'étaient pas jugés dignes d'être maintenus en atelier et rapporté à l'ensemble du personnel militaire affecté aux usines de guerre, ils en formaient à peine 4 %. On était loin, on le voit, des chiffres produits par les critiques qui représentaient les usines de guerre comme peuplées"d'embusqués" de toute provenance.

Source : BIU Cujas

§. 2 - Le statut juridique des mobilisés d'usine

iéveté et . oscurité de 'art. 6 de la oi du I7 out I9I5

Touchant la situation juridique des mobilisés d'usines l'art. 6 de la loi du I7 aout I9I5 était assez bref. Même éclairé par les travaux préparatoires et surtout par le rapport de M. Henri Chéron au Sénat, il était loin de résoudre tous les problèmes qu'elle soulevait et d'en envisager tous les aspects. Déjà une certaine simplification avait été apportée dans leur situation par les mesures antérieurement prises. Mais il n'en restait pas moins nombre de points obscurs et épineux.

situations ilitaires dif- rentes des vriers emplo- s dans les ines travail- t pour la dé- nse nationale avant la loi I9I5

Pendant longtemps, les hommes astreints à des obligations militaires employés dans les établissements de l'artillerie du génie, des poudres, de l'aéronautique, ou dans les usines privées travaillant pour ces services dans l'intérêt de la défense nationale avaient eu des situations militaires différentes dont le nombre n'était pas inférieur à quatre.

I°.- Les unsavaient été placés en sursis d'appel régulier et le sursis leur avait été accordé par des autorités diverses; ministres, gouverneurs, généraux commandants de régions, officiers du service des forges, soit jusqu'à nouvel ordre, soit pour un temps déterminé, et le plus souvent renouvelé.

2°.- D'autres avaient obtenu un sursis d'appel provisoire mais par suite de retards ou de négligences, ce sursis n'avait pas été remplacé par un sursis régulier.

3°.- Un certain nombre de jeunes gens des classes I9I3-I9I4-I9I5-I9I6 étaient détachés de leur corps au travail en usine;

4°.- enfin, des hommes non encore appelés (classes I887 et I888 services auxiliaires) travaillaient comme civils dans les usines de guerre.

Déjà le 4 Juillet I9I5 pour ne pas laisser subsister ces quatre catégories, le Sous- Secrétaire d'Etat avait enjoint aux commandants de région d'annuler tous les sursis d'appel provisoires ou réguliers accordés jusque là au titre de l'artillerie, du génie, des poudres, et de l'aéronautique et de n'en plus délivrer à l'avenir pour ces services. Tous les hommes y compris ceux des vieilles classes de l'auxiliaire non encore appelés, devaient être désormais placés sur le même pied et considérés comme ayant rejoint le dépôt

Source : BIU Cujas

de leur corps d'affectation et en ayant été détachés pour être employés dans les usines . Ils devaient recevoir par les soins du commandant de leur dépôt, le titre justifiant leur situation, et ils étaient astreints au port d'un brassard. Les chefs d'établissements ou d'usines devaient en signaler l'existence aux fins de régularisation de leur situation, au dépôt de leur corps ou au bureau de recrutement intéressé.

2) après la loi de 1915 son unité.

Le statut du mobilisé industriel.

L'art. 6 de la loi du 17 aout 1915, en établissant les droits du ministre de la guerre, allait permettre de préciser "le statut du mobilisé industriel" Inspirée du souci d'obtenir la meilleure utilisation des hommes mobilisés, la loi se préoccupait surtout des conditions que devait remplir un militaire pour être maintenu en usine ou y être renvoyé et elle accordait à l'autorité militaire la faculté de mettre en sursis, c'est-à-dire en somme de rendre à la vie civile, les ouvriers indispensables aux fabrications de guerre. Les auteurs de la loi pensaient que c'était le moyen le plus utile d'aplanir toutes les difficultés pouvant résulter de l'emploi d'une main d'oeuvre militaire dans les établissements civils. En réalité, la mise en sursis pure et simple n'était pas une simplification, elle pouvait avoir les plus graves inconvénients du moment ou tout retard dans les fabrications était susceptible d'exercer une influence sur la marche des opérations militaires, il n'était pas admissible que des mobilisés pussent comme les ouvriers civils demeurer libres de choisir l'établissement où ils devaient travailler et d'en sortir à leur gré. De même qu'il ne dépendait pas d'un soldat de quitter sa compagnie pour une autre, où il espérait se plaire mieux, il ne pouvait être permis à un ouvrier militaire de changer son affectation, ni de choisir son travail. Le Ministre de la guerre à l'instigation du Sous-Secrétaire d'Etat et s'inspirant des tentatives de Juillet 1915 de ce dernier, décida donc que le rappel en usine n'équivaudrait nullement à en rendre les bénéficiaires à la condition civile. D'accord avec lui, le sous-secrétaire de l'Artillerie et des munitions précisa dans une circulaire signée le 15 Octobre 1915, sous le N° 7106 les règles qui seraient imposées à la main d'oeuvre militaire mise à la disposition des établissements privés.

La circulaire organique du 15 Octobre 1915.

Cette circulaire dépasse la portée des documents ordinaires de pareille nature. Dans le silence de la loi, elle élabore de toutes pièces le statut juridique du mobilisé d'usine, elle le fit d'ailleurs avec l'accord tacite et même exprès du Parlement, et la jurisprudence de la Cour de Cassation en dépit de la bizarr

Source : BIU Cujas

rie d'une construction juridique donnant aux ouvriers desusines de guerre la double qualité de civils et de militaire, n'hésita pas à s'en inspirer. Aussi bien, la Chambre des Députés, appelée à en connaitre lors de l'examen de la proposition de loi sur le régime des usines de guerre, en adopta sans débat les dispositions relatives à la main d'oeuvre militaire qui en était la reproduction abrégée. Néanmoins, comme jusqu'à la fin des hostilités ces propositions législatives n'aboutirent point, une simple circulaire devint ainsi et demeura la charte du mobilisé industriel Elle mérite donc d'être analysée avec attention.

Analyse de cette circulaire.

Elle vise trois points:

I°.- Le régularisation de la situation des mobilisés d'usine au regard des autorités militaires,

2°.- Leurs droits et leurs prérogatives du point de vue civil;

3°.- leurs obligations militaires.

Le première question est sans intérêt pour nous, Elle confirme les instructions antérieures et décide que quelle qu'eut été leur proposition antérieure placés en sursis d'appel ou détachés de leur corps, les mobilisés en usine seront uniformément considérés comme "affectés" à l'établissement où ils sont employés. Elle règle ensuite les formalités administratives les concernant; rattachement répertoire, titre spécial, justifiant de leur position, mutation, etc...

I° régularisation de la situation des mobilisés d'usine au regard des autorités militaires.

Les deux dernières sont, au contraire, plus importantes. Elles reposent sur cette idée que les détachés en usine étaient à la fois des civils et des militaires ce qui leur conférait certains avantages et leur créait certaines obligations. Ils étaient civils à l'usine, ils relevaient de l'autorité militaire au dehors.

2° Droits et prérogatives des mobilisés d'usine au point de vue civil.

Au point de vue économique et social, ils étaient traités en civils avec tout ce que cette qualité comportait d'avantages et de charges. Ils bénéficiaient de la législation sociale et ouvrière, applicable d'une manière générale à l'industrie, En particulier, l'indemnisation des accidents, dont ils pouvaient être victimes dans leur travail était uniquement régie par la loi du 9 avril I898 à l'exclusion de la loi du 11 avril I83I sur les pensions de l'armée de terre et des décrets du I3 Février I906 et du 24 Mars I9I5 sur les gratifications de réforme. Tout au plus la constatation de l'accident et l'établissement du certificat déposé à l'appui de celle-ci, ainsi que l'établissement du certificat de guérison ou de consolidation devait à

Source : BIU Cujas

titre de contrôle, être l'objet d'un contre-examen par le médecin militaire.

La réparation des accidents du travail survenus aux mobilisés d'usine

C'est surtout à propos de la réparation des accidents du travail survenus aux mobilisés que se posait avec le plus d'acuité la question du statut juridique des mobilisés d'usine et que la jurisprudence eut à examiner et à "consacrer" l'interprétation ministérielle de la loi du 17 aout 1915 fondée elle-même sur les travaux préparatoires et en particulier le rapport de M. H. Chéron précité. La difficulté tenait au concours possible des deux législations : celle du 9 avril 1898 sur les accidents du travail, celle du 11 avril 1831 sur les pensions militaires pour accidents survenus en service. Or, la réparation n'était pas la même dans ces deux cas. Tandis que la loi de 1898 permettait l'indemnisation non seulement du décès, ou de l'incapacité permanente, mais aussi de l'incapacité temporaire, pour la loi de 1831 seule l'incapacité permanente ouvrait droit à pension. Donc, selon que le mobilisé d'usine était considéré en cas d'accident comme un civil ou un militaire, son droit était fort différent. Comme au début, cette situation était incertaine et diverse les solutions administratives et jurisprudentielles étaient variables et contradictoires et l'on peut distinguer trois étapes dans l'évolution des principes et des décisions. Il est intéressant de les rappeler, car elles illustrent en quelque sorte les aspects variés du statut juridique du mobilisé d'usine.

1°.- Dans une première période qui va du début des hostilités à la circulaire du 23 Juin 1915,---------- les ouvriers affectés en usine pouvaient être, soit mis en "sursis" soit "détachés" soit "militaires avec solde". D'où conflit. Les compagnies d'assurances rejetaient sur l'autorité militaire la réparation du dommage subi par l'accidenté ou ses ayants-droit, l'autorité militaire déclinait toute responsabilité. Les tribunaux quand ils étaient saisis se montraient indécis et contradictoires.

2°.- Pour mettre fin à ces difficultés, qui n'allaient pas sans protestations des ouvriers, surtout en ce qui concernait l'incapacité partielle et l'attribution du demi-salaire, deux circulaires du Ministre de la guerre essayèrent de régler le sort des accidentés. La première du 5 Juin 1915 décida que tout militaire détaché en usine, victime d'un accident devait être dirigé sur un corps de troupe. Il reprenait donc sa qualité de militaire avec tous ses avantages et charges. La deuxième du 21 Juin 1915 rédigée de concert avec le Ministre du travail, fut plus explicite. Elle distingua

Source : BIU Cujas

les ouvriers en sursis d'appel véritables civils, auxquels était applicable la loi de 1898, et les ouvriers détachés temporairement de leur corps en usine auxquels était applicable la loi de 1831 sur les pensions militaires et les décrets des 13 Février 1906, 24 Mars 1915 sur les gratifications de réforme. Ils avaient donc affaire à l'Etat et non à l'employeur. En cas d'incapacité temporaire, l'ouvrier était traité à l'hopital militaire et sa famille recevait des allocations militaires, sauf à l'Etat à recouvrer ses dépenses sur l'employeur ou l'assureur.

3°.- La circulaire N°7-106 du 15 Octobre 1915 leva les doutes et unifia toutes les situations. Les compagnies d'assurances ne formulèrent aucune objection. Elle acceptèrent d'indemniser les ouvriers victimes d'accidents du travail dans les conditions prévues par la loi du 9 avril 1898. La jurisprudence saisie de litiges relatifs à des questions de ce genre, se prononça pour l'application de cette même législation. Deux jugements l'un du 8 Janvier 1916, du tribunal de la Seine, l'autre du tribunal de Besançon, reproduisent presque textuellement sur ce point, les termes de la circulaire ministérielle N° 7-106.

De même la loi du 5 avril 1910 sur les retraites ouvrières leur était entièrement applicable. Leur salaire devait être au minimum égal au taux normal et courant de leur spécialité professionnelle dans la région, conformément au décret du 10 avril 1899 sur les conditions du travail, dans les marchés au nom de l'Etat. Ce dernier point avait d'ailleurs été expressément spécifié par le paragraphe 7 de l'art. 6 de la loi du 17 aout 1915.

Le réglementation du travail des mobilisés d'usine

En ce qui concernait leur travail industriel, ils étaient exclusivement soumis à la discipline de l'atelier, telle qu'elle est fixée par les réglements ordinaires et assurée par les sanctions propres à ces règlements. L'insigne de leur affectation particulière (un brassard blanc avec une grenade noire) était du reste exclusif de toute indication rappelant leur grade dans l'armée.

Le mobilisé d'usine ne jouit pas des avantages accordés aux militaires sous les drapeaux.

Recevant leur salaire normal, ils ne pouvaient prétendre aux avantages spéciaux consentis aux militaires incorporés en raison de leur présence sous les drapeaux. Ainsi ils n'avaient pas droit aux permissions et congés exclusivement réservés aux hommes appartenant à des formations militaires; ils ne bénéficiaient pas pour leur correspondance de la franchise postale. Sauf le voyage à effectuer pour se rendre de leur corps aux usines, il ne leur était pas fait application, dans

Source : BIU Cujas

leurs déplacements en chemin de fer, de la réduction de tarif, prévue par le cahier des charges en faveur des militaires, mais ils pouvaient bénéficier, le cas échéant, des tarifs ouvriers.

Leurs familles n'avaient pas droit aux allocations de la loi du 5 aout 1914. Exception toutefois était faite, s'ils étaient employés dans une localité autre que celle de leur résidence habituelle; en ce cas, une délibération motivée de la commission spéciale des allocations, pouvait décider que tout ou partie de ces allocations leur serait maintenu.

Au point de vue militaire, toutefois le lien qui les unissait à l'autorité était simplement relaché mais non rompu. Affectés spécialement dans l'intérêt de la défense nationale à des établissements ou usines travaillant pour l'armée ils demeuraient à la disposition du Ministre de la Guerre (en fait du sous-secrétaire d'Etat) qui avait sur eux autorité directe et pouvait à tout moment, les employer dans la situation où ils étaient susceptibles d'être le mieux utilisés. Subordonnés ainsi à l'autorité militaire, ils devaient être constamment porteurs du titre annexé à leur livret militaire et établissant leur situation particulière. Ils relevaient, disciplinairement, en dehors du travail industriel, de l'autorité militaire, et étaient soumis à la juridiction des conseils de guerre. Ils demeuraient astreints au port d'un insigne distinctif. Ils étaient assujettis, en dehors de l'atelier à l'observation de toutes les mesures réglementaires applicables aux militaires mobilisés et notamment de celles relatives à la fréquentation des débits de boissons. Ils devaient résider dans la localité où se trouvait l'établissement auquel ils étaient affectés, sans être soumis toutefois à l'obligation d'être porteurs d'un titre de permission pour s'absenter de cette localité les jours de congé industriel ouvrier. Ils ne pouvaient quitter volontairement leur travail les jours ouvrables, en dehors du cas de maladie dument constatée par le médecin désigné par l'autorité militaire. Lorsqu'ils étaient affectés à un établissement situé en dehors de leur résidence habituelle du temps de paix, ils pouvaient, exceptionnellement et sur leur demande, être traités dans un hopital militaire, ou dans une infirmerie régimentaire. Dans ce cas, ils étaient pris en subsistance régulière par la formation sanitaire ou par le corps de troupes auquel ressortissait l'infirmerie.

Dotés ainsi d'une sorte de code de la situation des mobilisés industriels la tache des contrôleurs de

Source : BIU Cujas

de la main d'oeuvre militaire

la main d'oeuvre militaire allait être bien facilitée. Ce n'est pas à dire que des instructions de détail ne durent pas leur être données. Mais, dans l'ensemble et jusqu'à la fin des hostilités ce texte sera le texte fondamental et qui se suffira à lui-même.

La situation de l'ouvrier mobilisé d'usine

C'est lui qui tout à la fois qualifie les contrôleurs de la main d'oeuvre pour intervenir en matière de protection des travailleurs mobilisés, et par voie de conséquence, des autres travailleurs des usines de guerre, et qui, par la situation qu'il fit, par les obligations qu'il impose aux militaires détachés en usines, justifie, la réglementation de leur salaire. L'ouvrier mobilisé d'usine était et demeurait un militaire. Il était affecté d'office à un établissement. Il ne pouvait le choisir, ni en changer. Il n'avait donc pas la facilité qu'avait un ouvrier civil de se déplacer pour obtenir meilleur salaire ou moindre peine; sans doute, pouvait-il s'affilier ou demeurer affilié à un syndicat et par là, indirectement, son action, sur l'amélioration des salaires était susceptible de s'exercer. Mais il ne pouvait se coaliser avec sescompagnons d'atelier pour abandonner le travail. Pour lui, l'abandon volontaire du travail était illicite, comme il tenait son affectation de l'autorité militaire c'était pour lui un véritable "poste" qu'il ne pouvait quitter sans se rendre coupable du délit d'abandon de poste particulièrement grave en temps de guerre du territoire occupé par l'ennemi. Le Sous-secrétaire d'Etat avait, à bon droit tiré cette conséquence de la situation qui leur était faite avant la loi du I7 aout I9I5 et l'interprétation qu'il donne de celle-ci ne l'amens pas à la modifier.

La tutelle du mobilisé d'usine des travailleurs étrangers et des femmes

Ainsi diminué dans sa capacité de lutte, et de défense économique, le mobilisé était devenu une sorte de mineur ayant besoin d'une tutelle, redressant en sa faveur la balance économique, rompue à son détriment. Soumis aux volontés de l'employeur par la crainte d'un renvoi aux armées, au moindre mécontentement qu'il exprimait, il devait être défendu contre ses propres concessions. Il n'était d'ailleurs pas le seul à requérir cette assistance. D'autres catégories de travailleurs sans être astreints à d'aussi sévères obligations que le militaire n'étaient pas complètement libres de se porter ailleurs, s'ils estimaient insuffisantes les conditions qui leur étaient faites. Ils en étaient empêchés soit par des raisons d'ordre administratif, ou réglementaire, soit par des considérations d'infériorité personnelle. Les travailleurs étrangers par exemple à l'instar des mobilisés, étaient affectés d'office par les services recruteurs et répartiteurs

Source : BIU Cujas

dans les entreprises qui en avaient besoin. Ils ne pouvaient quitter l'établissement ou la commune, où ils étaient employés sans un visa administratif, subordonné à l'assurance qu'ils avaient ailleurs un emploi. Les femmes françaises plus libres théoriquement étaient retenues pratiquement par la crainte du chomage, leur insuffisance organisation syndicale ou leur ignorance des méthodes de rémunération industrielle. A tous en tout cas, étaient demandés un grand effort productif, une résignation patriotique, exclusive, de toute agitation ou cessation du travail En échange, les pouvoirs publics se devaient d'exercer un contrôle et une tutelle étroite sur leurs conditions d'emploi: ils acquéraient une vocation à stipuler, en quelque sorte, au nom de ces catégories de main d'oeuvre, privées ou démunies des ordinaires moyens d'action et de défense

La lutte contre le débauchage Justification de la réglementation des salaires

Au reste, ce n'était pas uniquement dans le sens de la défense du salaire contre une baisse excessive qu'ils devaient s'employer. Certes, quelques patrons, profitant de la sous-concurrence ou rabais que se faisaient certains travailleurs, pouvaient être amenés àréduire les salaires ou à ne pas les augmenter rationnellement pour suivre l'augmentation du cout de la vie. Mais, d'autres n'hésitaient pas à majorer, par une concurrence parfois déloyale, les salaires, pour attirer dans leurs usines les ouvriers les plus qualifiés et s'assurer ainsi une production plus intense que leurs concurrents. Cette pratique leur était facilitée par le fait que l'Etat était le seul consommateur qu'il absorbait toute la production et ne se souciait que médiocrement du prix. Ce dernier ne pouvait cependant se désintéresser complètement du taux du salaire. Si ce taux dépasse la normale il majore le prix de revient ou l'empêche de s'abaisser dans la mesure où le permettent le perfectionnement de la technique et l'accroissement des rendements. L'Etat doit donc se défendre contre cette cause de l'exagération des prix. D'un autre coté la pénurie de certains spécialistes a favorisé des manoeuvres déloyales. Des industriels ont cherché à débaucher les ouvriers travaillant dans les usines de l'Etat. Le Ministre rappelle ses instructions précédentes, menace de reprendre aux usines débaucheuses un nombre de mobilisés égal à celui des ouvriers détournés des ateliers, et ajoute: "Je n'hésiterai pas d'ailleurs à prendre les mêmes mesures dans le cas où le débauchage se serait exercé au détriment d'établissements privés et aurait été constaté par l'offre de salaires nettement supérieurs aux salaires normaux et qui sont déterminés par les tarifs établis

Source : BIU Cujas

par notre département ou par l'usage courant de la ville ou de la région intéressées ou par l'avis des commissions prévues dans le décret du IO aout I899. Vous "ferez appel au patriotisme des industriels pour mettre fin à des agissements qui peuvent porter le plus "grand tort à ladéfense nationale. Vous leur signalerez "d'ailleurs, le cas échéant, qu'en persévérant à pratiquer ce débauchage par l'appat de salaires anormaux, ils tendent à prouver que leurs prix de revient "n'ont pas été établis avec toute la sincérité désirable, et vous les avertirez que je suis décidé à l'interpréter ainsi et à prescrire dans ce cas, un nouvel "examen du prix de revient, qui pourrait éventuellement entrainer une révision des marchés".

Chapitre II

LE DECRET DU IO AOUT I899 ET SON APPLICATION

Evolution de la réglementation du salaire des différentes catégories de travailleurs employés dans les usines de guerre

Multiples et impérieuses étaient donc, on vient de le voir, les raisons qu'avait l'administration de la guerre, et er particulier le sous-secrétaire de l'armement responsable de la production et de la paix des ateliers, de réglementer le salaire de certaines catégories de travailleurs, et, par voie de conséquence indirecte de l'ensemble du personnel placé sous son contrôle. Cette règlementation n'atteignit pas d'ailleurs immédiatement son degré de perfection, elle subit une évolution, elle se resserra de plus en plus et de persuasive et contractuelle, qu'elle était au début, elle tendit à devenir à mesure que s'accroissait l'autorité du ministre véritablement réglementaire et paritaire. Elle ne se borna plus à faire observer des salaires constatés par voie de consultation des intéressés, elle procéda à la fixation unilatérale ou par voie d'homologation des accords spontanés ou provoqués des intéressés des salaires dont l'application serait obligatoire dans les usines de toute une région travaillant pour la défense nationale, sous peine de sanctions prévues et précisées. Il y a donc lieu de distinguer ces deux phases de l'évolution; elles se partagent la durée de la guerre en deux parties à peu près égales: la première va du début des hostilités au mois de Janvier

Source : BIU Cujas

I917. Elle couvre donc une période depres de deux ans et demi ou d'environ 20 mois seulement, si on le fait commencer de la création du Sous-Secrétaire d'Etat de l'Artillerie et des Munitions; la seconde s'étend de Janvier I917 à la fin de la guerre, soit une durée de 22 mois.

Moyens dont dispose l'administration pour intervenir dans cette réglementatoon

Dès que l'enthousiasme fébrile du début de la guerre, et l'indifférence qui en résulte à l'égard de toutes les considérations économiques et sociales concernant les travailleurs, s'éteint, et fait place à une vue plus réaliste des choses, dès que l'accumulation des travailleurs en des villes surpeuplées, l'affectation d'office d'ouvriers hors de leurs résidences habituelles, l'élévation du cout de la vie, le souci de la production accrue mettent le salaire au premier plan des préoccupations gouvernementales, l'administration cherche à utiliser toutes les armes dont elle dispose pour intervenir en la matière. Elle en possède plusieurs et leur emploi opportun et habilement combiné lui permettra d'atteindre son buts l'adaptation du salaire au rendement, l'égalité de la rémunération entre diverses catégories de travailleurs, l'uniformisation du salaire régional, à égalité de capacité professionnelle. L'Etat peut en effet agir en une triple qualité:: comme bénéficiaire de l'activité de ses fournisseurs de guerre comme employeur d'une portion importante de la main d'oeuvre occupée aux travaux intéressant la défense nationale, comme détenteur et fournisseur d'une grosse partie, la meilleure peut-être de la main d'oeuvre et peu à peu de toutes les matières nécessaires à la production.

§. I - La constatation du salaire

Les clauses contenues dans les cahiers des charges des marchés de travaux publics ou de fournitures.

En premier lieu la plupart des fournisseurs de matériel de guerre sont liés à l'Etat par un marché de travaux ou de fournisseurs. Il en est ainsi même au moins indirectement, des sous-traitants auxquels avec l'autorisation de l'administration, des fournisseurs principaux ont confié l'exécution d'une partie de leur commande. Dès lors, le décret du IO aout I899 sur les conditions du travail dans les marchés passés au nom de l'Etat leur est applicable de plein droit; à coup sûr, dès le début pour la main d'oeuvre civile, sans conteste pour l'ensemble des travailleurs, à partir de la loi du I7 aout I915 (art. 6) Or, ce texte anticipant au moment de sa rédaction sur toute la législation sociale d'avenir, ne laisse dans l'ombre

Source : BIU Cujas

aucune des questions importantes visant le sort des travailleurs. Les cahiers des charges de marchés de travaux publics ou de fournitures, passés au nom de l'Etat par adjudication ou de gré à gré doivent contenir des clauses par lesquelles l'entrepreneur s'engage à observer en ce qui concerne le main d'oeuvre de ces travaux et fournitures dans les chantiers ou ateliers organisés ou fonctionnant en vue de l'exécution de ce marché les conditions suivantes:

1°.- assurer aux ouvriers employés, un jour de repos, par semaine;

2°.- n'employer d'ouvriers étrangers que dans une proportion fixée par l'administration, selon la nature des travaux et la région où ils sont exécutés.

3°.- Payer aux ouvriers un salaire normal, égal pour chaque profession et dans chaque profession, pour chaque catégorie d'ouvriers, au taux couramment appliqué dans la ville ou la région où le travail est exécuté;

4°.- Limiter la durée du travail journalier à la durée normale du travail, en usage pour chaque catégorie dans la dite ville ou région (art. 1er).

Seules les dispositions des cahiers relatives aux salaires restaient en vigueur au début de la guerre.

De toutes ces clauses, obligatoirement insérées dans les cahiers des charges de l'Etat, la plus importante de beaucoup à laquelle la guerre ne devait apporter aucune dérogation, mais en contraire, donner une extension particulière était celle des salaires. L'auteur du décret lui-même avait manifesté le prix qu'il y attachait en l'excluant des exceptions qu'il admettait aux autres clauses: repos hebdomadaire ou durée du travail; "En cas de nécessité absolue, disait-il l'en-"trepreneur pourra ,avec l'autorisation expresse, et "spéciale, de l'administration, déroger aux clauses pré-"vues au peragraphe 1° (repos) et 4 (durée de la journée "de travail). Les heures supplémentaires de travail ain-"si faites par les ouvriers donneront lieu à une majora-"tion de salaire, dont le taux sera fixé par le cahier "des charges". Comme de surcroit, au début des hostilités la législation ouvrière avait été mise en sommeil "par la tolérance dont le ministre du travail avait invité ses inspecteurs à faire preuve, il ne restait plus effectivement d'applicables du décret du 10 aout 1899 que ses dispositions relatives aux salaires. Le 5 Février 1915 dans sa circulaire relative à l'institution des commissions mixtes chargées d'étudier les questions relatives au maintien du travail national, le Ministre du Travail considérait que ces commissions mixtes pourraient avoir souci de maintenir dans la région des conditions de travail en accord autant que possible, avec les contrats professionnels pratiqués couramment et utili-

Source : BIU Cujas

seraient dans ce but les décrets de 1899

Néanmoins, même ces dispositions relatives au salaire n'étaient pas immédiatement d'une exécution facile. Pour constater ou vérifier le salaire normal et courant de la région, l'administration doit en effet

1°.- se référer autant que possible aux accords existants entre les syndicats patronaux et ouvriers de la localité ou de la région,

2°.- à défaut de cette entente provoquer l'avis de commissions mixtes, composées en nombre égal de patrons et d'ouvriers et, en outre, se munir de tous renseignements utiles auprès de syndicats professionnels, conseils de prud'hommes, ingénieurs, architectes départementaux, et communaux et autres personnes compétentes. Les salaires ainsi constatés sont relevés sous forme de bordereaux, joints à chaque cahier des charges, ce qui les fait participer de la force contractuelle de ceux-ci et ils sont affichés dans les chantiers ou ateliers où les travaux seront exécutés. Ils ne sont d'ailleurs pas fixés une fois pour toutes, ils peuvent être révisés, selon la procédure même qui préside à leur constatation, ou sur la demande des ouvriers ou des patrons, lorsque des variations dans les taux des salaires ou la durée du travail journalier auront reçu une application générale dans l'industrie en cause. Au reste, cette décision pourra donner lieu à une révision correspondante des prix du marché, soit d'office, soit sur la demande de l'entrepreneur, quand les variations de salaire ou la durée du travail dépasseront les limites déterminées par les cahiers des charges (décret du 10 aout 1899, art. 3).

Ces dispositions sont assorties de sanctions énergiques: 1°) la possibilité pour l'administration, si elle constate une différence entre le salaire payé aux ouvriers et le salaire courant, d'indemniser directement les ouvriers lésés au moyen de retenues opérées sur les sommes dues à l'entrepreneur et sur son cautionnement; 2°) la faculté pour le ministre intéressé, en cas d'infractions réitérées aux conditions du travail de décider, par voie de mesure générale, l'exclusion temporaire ou définitive de l'entrepreneur contrevenant des marchés de son département.

Les difficultés d'application du décret de 1899 au début des hostilités

Au début des hostilités, ces mesures que le ministre du Travail avait pris d'ailleurs soin de rappeler à ses inspecteurs, à la requête du ministre de la Guerre on le conçoit étaient d'une application difficile. L'administration de la Guerre était contrainte de réduire au minimum les formalités prévues pour la conclusion des marchés et contrats. Certains services étaient ainsi amenés à user de la faculté inscrite à

Source : BIU Cujas

l'art. 28 du décret du I8 Novembre I882 et à accorder, en cette matière, une large délégation aux pouvoirs locaux, lesquels en raison de l'urgence, ne tenaient pas compte des dispositions du décret de I899. Aussi bien d'ailleurs, même s'ils en avaient l'intention, ils n'en avaient pas toujours les moyens. Les industries de guerre (mécanique et métallurgie) n'étaient pas de celles qui donnaient avant la guerre matière à fréquents marchés de fournitures; l'État fabriquait lui-même presque toutes ses armes, son matériel et ses munitions. Les bordereaux de salaires concernant des spécialités professionnelles intéressées étaient donc rares en la plupart des régions. Comme, en outre, les contrats collectifs de large envergure étaient peu fréquents, dans ces branches à caractère hétérogène et à ateliers multiples et de faible importance, l'administration était mal outillée pour constater officiellement et réglementairement le taux normal de la rémunération ouvrière. Si l'on ajoute que dans un esprit de sacrifice patriotique, les ouvriers se désintéressaient de la question des salaires et ne tenaient pas à ce que l'on imposat une limite à leur effort, que le Ministre du Travail lui-même prescrivait à ses inspecteurs la plus grande tolérance en matière de respect et de durée de travail, que les contrôleurs étaient peu nombreux et qu'enfin l'incertitude planait sur le statut exact du personnel mobilisé détaché en usine, et son droit à une rémunération autre qu'une solde, on comprend que le décret de I899 fût quasi lettre morte, et n'eût qu'une portée restreinte et sporadique, faute d'une possibilité pour l'administration et de la volonté des intéressés de le voir appliquer.

Le décret de I899 reprend vigueur avec le vote de la loi Dalbiez

Mais le jour où la production de guerre se normalise, où un chef responsable est placé à sa tête, conscient de tous les mobiles ouvriers à mettre en oeuvre pour intensifier la production, il en va autrement. Le jour où le législateur dans l'art. 6 de la loi du 7 aout I915 (loi Dalbiez) décide que les ouvriers mobilisés, affectés à des établissements, usines et exploitations travaillant pour la défense nationale "seront, en ce qui concerne leurs salaires, soumis de "plein droit à l'application des dispositions du décre "du IO aout I899" celui-ci retrouve une vigueur nouvelle et on imagine le parti qu'en peut tirer une administration diligente. D'une part, leur mention expresse dans une loi lève tous les doutes et résout toutes les controverses qu'avait fait naître à l'origine la légalité même des décrets du IO aout I899. Désormais, ils ont acquis définitivement droit de cité dans notre

Source : BIU Cujas

arsenal législatif du fait de leur consécration par le législateur, ce qui du reste n'est pas sans constituer au point de vue juridique, une curieuse anomalie et un véritable renversement des rôles. L'obligation de payer aux ouvriers mobilisés et partant à tout le personnel de même catégorie le salaire normal devient une obligation légale que l'administration doit respecter et faire respecter. D'autre part, comme les industries travaillant pour la défense nationale, au lieu d'être ainsi qu'en temps de paix, peu nombreuses, forment, au contraire, la majeure partie et parfois même la totalité des industries d'une région, l'accessoire devient le principal.

Les usines de guerre et le salaire normal

Dès lors au lieu de suivre les salaires normaux et courants des autresétablissements, ce sont elles qui les déterminent. Patrons et ouvriers, par des accords bénévoles ou par des transactions plus ou moins laborieuses, posent constamment le problème du taux de la rémunération à pratiquer. L'administration, par des interventions habiles, et par des réunions opportunes des intéressés, peut transformer la constatation des salaires normaux, en une fixation de ces salaires car il suffit d'un accord obtenu des intéressés pour y parvenir. Enfin, l'exécution des marchés de fournitures ou de travaux publics est, pour la plupart des entreprises, le principal sinon l'unique moyen de conserver quelque activité. Certaines productions en effet, sont, pour ainsi dire réquisitionnées, exclusivement au profit de l'Etat, qui en assure le fonctionnement par autorisations, fournitures avances et personnel. La radiation de la liste de ces fournisseurs est donc une mesure grave peut être ruineuse, et l'on comprend que les chefs d'établissements, plutôt que de s'y exposer, préfèrent se soumettre aux conseils, ordres ou injonctions de l'autorité. Menacé de se voir privé de commandes ou des travailleurs militaires qu'il demande, obligé d'indiquer ses salaires aux services publics, le placement auxquels il s'adresse pour obtenir la main d'oeuvre civile coloniale ou étrangère, n'ayant d'ailleurs guère d'intérêt à ne pas se montrer généreux vis-à-vis des travailleurs, puisque l'Etat le rémunère largement de ses fournitures, peu soucieux de voir ses ouvriers le quitter, pour s'employer chez le voisin, incité même quelquefois à exagérer la rémunération de son personnel, pour attirer celui employé par autrui, l'industriel de guerre est peu enclin à ne pas appliquer les salaires régionaux courants.

Difficultés éprouvées au début pour mettre dans l'industrie de guerre

Néanmoins, à l'origine tout au moins ces salaires normaux eux-mêmes sont relativement peu connus pour la raison que nous

Source : BIU Cujas

tre en oeuvre dans les établissements travaillant pour la guerre le décret de I899

avons dit. L'industrie métallurgique et mécanique a eu jusqu'alors peu affaire avec l'Etat. Dès lors le véritable régulateur du salaire dans ces branches et dans les régions où il en existe, va être l'établissement de l'Etat. En effet, en vertu des textes qui en régissent le personnel, celui-ci doit être rémunéré au taux normal et courant de sa spécialité qu'il travaille au temps et aux pièces. Son salaire a donc fait l'objet d'une étude, et d'une fixation qui, en l'absence d'accords et de conventions entre patrons et ouvriers constitue une première indication utile pour l'administration dans le contrôle qu'elle est appelée à exercer sur le salaire ouvrier.

Toute l'action du Sous-Secrétaire d'Etat de l'artillerie et des munitions en matière de salaire va, dans la première période, se ressentir de la difficulté de mettre effectivement en oeuvre le décret du IO aout I899 dans les établissements relevant de lui.

Au début le Sous secrétaire d'Etat de l'armement se borne à assurer l'égalité du salaire des travailleurs de toutes catégories accomplissant la même tache

Sans doute, on rappellera-t-il sans cesse l'existence, le fondement et l'utilité, un de ses premiers actes en étant appelé au pouvoir est de demander au Ministre de la guerre de préparer le retour à ces prescriptions. Une circulaire du 5 Juin I9I5 est caractéristique à cet égard, tant par son contenu que par ses réticences. Elle est partagée entre le désir de ne pas voir la réglementation méconnue et la crainte d'en voir une application trop stricte aboutir à un ralentissement de la production. Aussi est-elle loin d'être impérative. Son auteur se rend compte qu'il ne suffit pas de prescrire une mesure pour que la réalisation en soit assurée. Comme de surcroit, le calme qui règne dans les établissements industriels, une certaine stabilité du cout de l'existence, attestent que dans l'ensemble, le salaire remplit bien sa fonction de revenu vital du travailleur, l'effort du Sous-secrétaire de l'armement est alors principalement un effort tendant à assurer l'égalité du salaire des travailleurs de toutes catégories, exécutant le même ouvrage et la constitution d'une documentation alors à peu près inexistante, et dont il sera fait un précieux usage par la suite au cours de la deuxième période.

Source : BIU Cujas

§. 2 - La documentation

L'affichage du salaire

La première garantie de l'égalité du salaire aussi bien que le premier élément de constatation du gain ouvrier est la publicité de ce dernier. A cet effet, l'instruction générale sur l'organisation du contrôle de la main d'oeuvre (se fondant sur le décret du IO aout I899) invite à veiller à l'affichage du salaire payé dans les ateliers, prescription renouvelée le I5 Septembre I9I5 et reprise en ce qui concerne les femmes, par les circulaires de principe précitées.

Instructions aux contrôleurs de la main d'oeuvre relativement à l'égalité des salaires.

Quant à l'égalité elle-même de tous les salaires elle fait l'objet d'un certain nombre d'instructions qui rappellant aux contrôleurs de la main d'oeuvre:

I°.- que les ouvriers mobilisés doivent recevoir le même salaire que les ouvriers civils, le salaire de ces derniers constituant le salaire normal et courant de la région (ce qui, remarquons-le, est une constatation de fait, mais non conforme aux termes mêmes du décret de I899);

2°.- qui leur indiquent les conditions d'élaboration des tarifs de pièces, lesquels doivent être calculés de manière à assurer aux ouvriers le salaire normal et courant en usage dans la région;

3°. qui les invitent à s'assurer que ces ouvriers bénéficient du salaire normal et courant,

4°.- enfin, qui leur signalent de nouveau que les salaires courants garantis aux travailleurs, ne saurait être réduits au-dessous de ce taux du fait des retenues résultant de l'application des règlements d'atelier, notamment pour malfaçons.

Objections soulevées contre le procédé de constataion des salaires par les contrôleurs de la main d'oeuvre

En réalité, toutes ces prescriptions se heurtaient à l'insuffisance de documents et c'était au prix d'une interprétation élargie du décret de I899 que le salaire de fait d'un établissement pouvait être considéré comme normal et courant. Sans être absolument critiquable, pour les raisons ci-dessus indiquées: pénurie de main d'oeuvre qualifiée, moindre souci de la compression du prix de revient, ce procédé soulevait cependant une double objection:

I°.- Il n'avait pas donné lieu à un bordereau de salaire,

2°.- ce tarif en vigueur dans un établissement n'était pas le résultat de la constatation d'accords collectifs ou d'ententes expresses entre patrons et ouvriers. Si l'oeuvre des contrôleurs devait être autre

Source : BIU Cujas

chose que la pure et simple constatation de l'état de fait, propre à chaque usine, et le redressement des erreurs les plus grossières ou des différences les plus saillantes, il leur fallait commencer par relever dans leur région respective, les salaires en vigueur pour en déduire - et encore en fait seulement - la notion du salaire normal et courant de chaque spécialité professionnelle.

C'est ce que leur prescrivait le Sous-Secrétaire d'Etat, à la date du I2 Juillet I9I6 - deux ans par conséquent après la déclaration de guerre: "afin de "me permettre dit-il de me rendre compte des condi- "tions dans lesquelles les dispositions du décret du "IO aout I899 reçoivent leur application, je vous prie de me faire connaitre, pour votre région, et pour les "principales professions exercées dans les usines de "guerre soumises à votre contrôle, le taux horaire "moyen, normal et courant, des salaires actuellement "accordés aux ouvriers et aux ouvrières. En ce qui con- "cerne les ouvriers travaillant aux pièces, vous me "ferez connaitre le salaire horairemoyen d'une quin- "zaine . Ce chiffre sera obtenu en divisant le gain "total des ouvriers d'une spécialité par le nombre "d'heures effectuées par ces ouvriers pendant la quin- "zaine. Je vous signale que vos constatations doivent "porter aussi sur les salaires payés antérieurement à "la guerre, et que vous devez faire porter vos observa- "tions sur les établissements les plus importants qui "peuvent être considérés, tant en raison du nombre de 'leurs ouvriers que du taux de leur salaire, comme ap- "pliquant le tarif normal et courant. Vous voudrez bien "me faire connaitre dans un rapport sommaire, si ces "salaires normaux et courants sont appliqués dans l'en- "semble des établissements de votre région et, dans le "cas contraire, les établissements et les professions "dans lesquels le taux normal ne serait pas appliqué; "Vous aurez également à m'indiquer si vous disposez ac- "tuellement de moyens de contrôle suffisants pour as- "surer l'application du décret du IO aout I899".

L'intérêt de cette circulaire au point de vue économique et au point de vue juridique.

Cette circulaire est intéressante à un double titre, économique et juridique. Au point de vue économique, elle contient une formule heureuse du salaire normal et courant aux pièces à savoir le moyenne obtenue en divisant le salaire total gagné en une quinzaine par le nombre total d'heures de travail de l'ensemble des ouvriers. Au point de vue juridique, elle abandonne momentanément la procédure lente prévue par le décret de I899 pour la constatation du salaire courant et y substitue la valeur des salaires effectivement payés au plus grand nombre d'ouvriers, dans les

Source : BIU Cujas

établissements les plus importants. Contraire peut être à la lettre du décret de 1899, cette méthode est certainement conforme à son esprit. Avant la guerre, elle eût été d'une application impossible en raison de la variété des entreprises et des professions de la méfiance des industriels et du défaut d'attributions des inspecteurs du travail en cette matière. Elle était, au contraire, aisée et concluante en temps de guerre alors que les contrôleurs avaient le droit de pénétrer dans les établissements de s'y faire communiquer les feuilles et livres de paie, d'exiger l'affichage des salaires dans les ateliers, et alors que la nature des industries intéressées était relativement homogène de même que la composition professionnelle de leur personnel.

Les résultats de l'enquête sur les salaires, ordonnée par la circulaire du 16 Juillet 1916

Cette enquête aboutit aux résultats les plus intéressants, démontrent ainsi l'effet de la simple action de présence, de documentation et de publicité des autorités. Elle permit de constater un relèvement général des salaires dans la plupart des régions L'observation avait porté surtout sur les salaires des manoeuvres et des femmes. Ce sont les salaires les plus faibles mais par la relation existant entre les salaires des diverses catégories de main d'oeuvre et par le fait qu'ils correspondent au niveau de la vie le moins élevé, ils forment un bon indice des salaires de chaque région, et constituent une commune mesure pour l'ensemble du territoire. Or, l'enquête apprit que le salaire minimum des manoeuvres tendait à se fixer - on était au milieu de l'année 1916 - à 0 fr.50 l'heure, soit 5 francs pour une journée de travail de 10 heures, exception faite pour la région parisienne, où le salaire horaire minimum était de 0 fr.60. Quant aux femmes, les salaires horaires des ouvrières occupées à des travaux de manoeuvres, n'étaient pas inférieurs à 0 fr.50 dans la région parisienne, et à 0 fr.30 ou 0 fr.35 dans les autres régions.

Les causes de l'unification des salaires des manoeuvres dans toute la France

On constatait d'autre part, une tendance que la suite des évènements allait accentuer, l'unification des salaires des manoeuvres dans toute la France. Diverses en étaient les causes; la principale était la pénurie de main d'oeuvre locale qualifiée. Dans la plupart des grands centres travaillant pour l'artillerie et les munitions des usines ne pouvaient se contenter de la main d'oeuvre locale, dont le personnel masculin de manutention avait été grande partie absorbé par la mobilisation. Du reste, même demeuré sur place, il eût été peut être insuffisant au regard des besoins massifs incessants et constamment accrus, Force était donc de

Source : BIU Cujas

recourir à des travailleurs provenant de régions très différentes, dont beaucoup accoutumés à des salaires souvent plus élevés et qu'il fallait leur garantir ou encore de faire appel à la main d'oeuvre coloniale ou étrangère indifférente aux considérations et aux attaches locales, désireuse surtout de gain et qui demandait un salaire indentique quelle que fut la région où elle était affectée. Cette tendance était, au surplus, favorisée par l'augmentation et l'unification du cout de la vie dans les centres industriels et dans les villes importantes, elles-mêmes provoquées par le brusque accroissement de la population ouvrière qui exerçait son action d'abord sur les loyers des locaux meublés, puis sur les produits d'alimentation. Brassage de la population uniformisation des prix expliquaient donc l'unification des salaires moyens des manoeuvres hommes et femmes, que l'intervention des contrôleurs de la main d'oeuvre allait d'ailleurs consacrer, notamment en ce qui concernait les spécialistes militaires, affectés hors de leur résidence. Des travailleurs qui, avant la guerre, exerçaient leur profession dans une région où les salaires étaient souvent fort élevés, se trouvaient, par suite du hasard du moment ou des besoins de la fabrication, détachés dans une usine d'une région où les salaires étaient inférieurs. Il en résultait pour eux une impression de déchéance personnelle, à laquelle ils étaient sensibles et qui motivait de leur part des réclamations entrainait un ralentissement de leur rendement, et justifiait ainsi pleinement une intervention des contrôleurs de la main d'oeuvre, en vue d'un relèvement de leur salaire, dont l'effet presque immédiat, était le rehaussement de celui de tout le personnel de même qualité.

L'unification des salaires aboutit à une hausse des gains ouvriers.

Naturellement, cette unification aboutissait à une hausse des gains ouvriers, particulièrement sensibles dans les régions où les salaires étaient les plus faibles avant la guerre. Région du sud-ouest, région du Jura, et des Alpe, départements limitrophes de la région parisienne. Elle n'était d'ailleurs pas seulement régionale. Par un phénomène constaté en tous pays et pour toutes les catégories de travailleurs manuels ou intellectuels l'unification des salaires se faisait par le nivellement de la rémunération des manoeuvres spécialisés et des ouvriers qualifiés. D'une manière générale, les hommes occupés à des travaux en série atteignaient un gain très élevé en raison de l'importance des fabrications en série et notamment des obus dans les fabrications de guerre. Les usineurs notamment atteignaient souvent des salaires voisins de ceux des spé-

Source : BIU Cujas

cialistes . A cette première raison devait bientôt s'en ajouter une autre: l'élévation du cout de l'existence plus sensible à un budget restreint qu'à un budget plus large allait contraindre à des relèvements plus considérables du gain des manoeuvres que des spécialistes.

§: 3 - Les salaires des établissements de l'Etat

La commission consultative du travail demande la fixation d'un salaire minimum des manoeuvres des Etablissement de l'artillerie.

Ainsi documenté, même sommairement, l'Etat se devait d'exercer immédiatement son action sur le personnel placé directement sous ses ordres et dont le salaire dépendait de sa seule volonté: le personnel des établissements constructeurs; des ateliers de chargement cartoucheries, poudreries, pyrotechnies, etc... Il allait ainsi également contribuer dans tout le pays à l'unification du salaire minimum. La commission consultative du travail dans les établissements dépendant du Sous-secrétariat de l'artillerie et des munitions, dès sa constitution en Juin 1916, avait porté son attention sur l'insuffisance des salaires de certains manoeuvres des établissements de l'artillerie. Estimant qu'en raison du cout de la vie et du taux du salaire courant des manoeuvres de l'industrie privée, le salaire minimum des manoeuvres des établissements de l'artillerie devait être fixé à 5 francs par jour pour une semaine de 49 heures, elle demanda au Sous-secrétaire d'Etat de donner les instructions voulues à cet effet. Ce résultat pouvait d'ailleurs, selon elle, être atteint par une exacte application de la circulaire du 9 aout 1914 qui accordait une prime de 25 % aux manoeuvres non spécialistes, lesquels, avant la guerre travaillaient aux devis, c'est-à-dire aux pièces. Adoptant aussitôt cettemanière de voir, et dès la fin de la première session de la commission, le Sous-secrétaire d'Etat adressait aux directeurs d'établissements des ordres pour leur prescrire d'accorder cette prime à tous les manoeuvres non spécialistes, comptant plus d'un an de présence dans l'établissement et exécutant des travaux qui étaient exécutés aux devis avant la guerre.

Ces instructions ayant donné lieu à des divergences d'interprétation, une nouvelle circulaire en précisa les termes tout en profitant de l'occasion pour spécifier que la mesure adoptée ayant eu pour principal objet de garantir, en raison de la cherté de la vie, un salaire minimum journalier de 5 francs pour une semaine de 49 heures, aux ouvriers des établissements de l'artillerie.

Source : BIU Cujas

et cette réforme n'ayant pas été entièrement réalisée par la précédente circulaire, les directeurs d'établissements étaient invités à faire connaître le nombre de manœuvres qui ne bénéficiaient pas encore de ce salaire minimum.

Cette nouvelle enquête révéla qu'un nombre important de manœuvres n'étaient pas encore rétribués à ces taux. La section permanente de la commission consultative émit donc l'avis approuvé par le Sous-secrétaire d'Etat et homologué par lui, d'assurer à tous les ouvriers adultes, réserve faite des adolescents apprentis des manœuvres pendant leur mois d'essai et des ouvriers âgés, conservés pour de menus travaux, une rémunération minima de 5 frs. par journée normale de travail, soit 30 frs. pour une semaine de 49 Heures Les salaires inférieurs à ce taux devaient être majorés par une allocation hebdomadaire de cherté de vie.

Une mesure analogue fut appliquée à tout le personnel assimilable aux manœuvres des établissements de l'artillerie par la nature de leurs travaux ou le caractère de leur rémunération. Il en fut ainsi d'abord des manœuvres des établissements des poudres alors très faiblement payés car leur occupation était de celles auxquelles un homme de vigueur moyenne est immédiatement apte, la commission consultative, après étude de leur situation avait demandé qu'un système de primes décroissantes, variant de 50 à 60 % permit d'assurer le relèvement des moins payés des manœuvres et des ouvriers de fabrication. Une double série de dispositions fut prise. Une première attribua une prime aux travailleurs des poudres, dont le salaire horaire était à 0 fr.54 Cette prime variait de 0,09 à 0,0I et garantissait un salaire minimum de 0 fr.50 par heure de travail effectif. Mais c'était là les mettre sur un pied d'infériorité par rapport aux manœuvres des établissements d'artillerie, puisqu'ils n'obtenaient pas tous un minimum de 5 francs par jour (prime journalière fixe et heures de semaine anglaise comprises) pour une semaine de 49 heures. Aussi, une deuxième mesure vint-elle leur garantir ce minimum et prolonges le relèvement par des primes degressives venant s'éteindre sur le taux horaire de 0 fr.62 qui était alors celui des vieux ouvriers de fabrication.

Extension de ces mesures aux ouvrières des établissements de l'Etat

Il en fut de même ensuite des ouvrières anciennement occupées ou nouvelles venues dans les établissements de l'Etat. On étendit d'abord aux femmes employées dans les établissements de l'artillerie, le système des allocations hebdomadaires de cherté de vie. Conçus de manière à assurer aux ouvrières adultes

« Les Cours de Droit » 12 Place de la Sorbonne, 3
Répétitions écrites et orales
Reproduction Interdite
Source : BIU Cujas

une rémunération minima de 3 francs par journée normale de travail, soit I8 frs. par semaine de 49 heures l'échelle établie à cette fin accorda des primes hebdomadaires variant de 4 frs. à 0,50 centimes par semaine pour les salaires hebdomadaires s'échelonnant de I4 à 2I francs. Dans les poudreries, on attribua aux travailleuses les moins favorisées une prime spéciale dégressive s'ajoutant au salaire horaire, établie sur le barème suivant: pour un salaire horaire de 0 fr.32 la prime était de 0,07; pour un salaire de 0 36 la prime était de 0,05, pour un salaire de 0,3[illegible] de 0,04, pour un salaire de 0,4I, de0,03 pour un salaire de 0,43 de 0,02.

Extension au personnel de bureau

Enfin, le personnel de bureau ne fut pas oublié. Il fut décidé que les employés aux écritures qui n'avaient pas une rémunération égale à au moins 36 francs par semaine (soit environ I50 francs par mois) bénéficieraient des allocations de cherté de vie, accordées au personnel des établissements de l'artillerie, dont les salaires n'atteignaient pas ce chiffre. Une décision releva l'échelle de traitement mensuel alloué aux dames sténo-dactylographes. Ces traitements variaient suivant la profession et la région, de I00 à I80 frs. par mois, Une circulaire rappela que les infirmiers des établissements de l'Etat devaient recevoir le salaire couramment appliqué dans la région à leur profession. Enfin, pour ne pas désavantager les ouvrières promues à un emploi de maitrise, en cessant de les rémunérer aux pièces, deux mesures furent prises les concernant: une première leur accordait une prime de 25 % de leur salaire quotidien; une seconde précisa que c'était là un minimum non applicable lorsque des conditions plus avantageuses étaient, par ailleurs, accordées à ces travailleuses. Elles bénéficiaient aussi des primes de cherté de vie quand leur gain hebdomadaire était inférieur à 2I francs.

§. 4 - Les premiers bordereaux de salaires

L'établissement des bordereaux de salaires prévus par le décret du I0 aout I899

Il restait un pas de plus à faire pour entrer dans la légalitéou la régularité du décret du I0 aout I899; établir les bordereaux prévus par ce dernier. Aussi bien les marchés passés par la direction générale des fabrications de l'artillerie stipulaient que "le titulaire était tenu de payer à ses ouvriers le sa-"laire normal et courant des ouvriers de la même profession occupés dans la région". Mais l'application, faute d'un bordereau susceptible d'être annexé au

Source : BIU Cujas

marché lui-même était difficile et la clause se trouvait ainsi privée de la plus grande partie de sa vertu. D'un autre côté, l'établissement de ces bordereaux exigeait que ces salaires eussent une certaine tendance à se fixer. Au fur et à mesure qu'il en était ainsi, le Sous-Secrétariat d'Etat faisait procéder à l'étude et à l'élaboraton de ces bordereaux. Par exemple dans la région lyonnaise, la commission mixte instituée au mois de Février 1916, après avoir examiné les accords conclus entre syndicats patronaux et ouvriers, décidait après 6 réunions, tenues du 23 avril au 24 Mai 1916, que le taux normal et courant dans les établissements de la ville de Lyon et la banlieue immédiate du Sous-secrétaire d'Etat de l'artillerie, serait conforme au tableau y annexé. Elle ajoutait: 1°) que le travail aux pièces devait comporter pour les ouvriers ou ouvrières de toutes catégories, professionnelles ou non, une majoration de 20 à 40 %; 2°) que les ouvriers civils ou mobilisés, occupés dans les établissements dépendant du sous-secrétariat d'Etat devaient toucher au minimum ces salaires. Il en fut de même du département des Basses-Pyrénées, où la commission mixte instituée par l'arrêté du 4 Février 1916, dressa en Juin 1916 un bordereau plus complet et couvrant toutes les industries; forets, mines, carrières, alimentation, textiles, vêtements, cuirs et peaux, bois, métaux terrassement et batiment. De même encore, dans la région marseillaise, en janvier 1917 fut arrêté un bordereau couvrant 30 catégories d'usines et 35 catégories de travailleurs du batiment. Il comportait une particularité à savoir que pour les menuisiers la journée de travail était de 9 heures, mais devait être payée comme si elle en avait duré 10 sur la base de 0 fr. 65 l'heure, soit 6 frs.50. C'était sur cette base que devaient être calculées les majorations pour heures supplémentaires ou travail de nuit.

La situation en ce qui concerne les salaires, à la fin de 1916. L'insuffisance du décret du 10 aout 1899

En résumé, à la fin de 1916 la situation était la suivante: tous les travailleurs étaient juridiquement placés sur le même pied au regard du décret du 10 aout 1899. Celui-ci fournissait à l'autorité la base sur laquelle asseoir son contrôle des salaires payés aux ouvriers dans les usines de guerre, puisque mention expresse était faite de se conformer à ses dispositions dans tous les marchés passés par le sous-secrétaire de l'artillerie et des munitions, et d'une manière générale par l'ensemble des administrations de l'Etat. Mais d'une part, la notion d'un salaire normal et courant était une notion difficile à préciser, surtout dans les régions où l'industrie métallurgique et mécanique était peu développée avant la guerre, ou pour

Source : BIU Cujas

les catégories de personnel nouvellement appelées en usine. Elle nécessitait pour être claire et précise, une documentation difficile à réunir et dont la valeur probante ou réglementaire était discutable d'autre part, faute d'un bordereau de salaires régulièrement établi dans les conditions prévues par le décret de I899 ou tout au moins dressé de manière à pouvoir être annexé au marché passé par les services de l'artillerie, les contrôleurs et l'administration étaient à peu près désarmés et leur action était beaucoup plus persuasive qu'impérative, Enfin, même dans les régions ou existaient desbordereaux de salaires, ceux-ci étaient périmés et ne répondaient plus aux conditions nouvelles du travail et de l'existence, sans méconnaitre l'heureux effet des mesures prescrites et réalisées, elles devaient évidemment se montrer insuffisantes le jour où l'élévation du cout de l'existence et l'agitation qu'elle créait dans les milieux ouvriers nécessiterait une révision générale des salaires. Ce jour là, le problème de la réglementation des salaires des usines de guerre, tranché par des solutions locales et de bonne volonté allait requérir un traitement énergique et rapide. Les quelques bordereaux de salaires des régions lyonnaise , marseillaise, et basque, constituaient une première étape dans la voie où les grèves du mois de décembre I9I6 amenèrent à s'engager le ministre de l'armement, investi par son élévation au rang de ministre d'une autorité nouvelle. Il devenait de plus en plus manifeste, en effet, que tout en formant une base réglementaire à la détermination officielle du salaire courant, le décret de I899 institué pour le temps normal, où les marchés publics de travaux ou de fournitures ne formaient qu' unefaible partie de l'activité économique de la nation, devait être rajeuni et adapté aux conditions nouvelles par une procédure plus générale et plus expéditive.

Source : BIU Cujas

Chapitre III

LA TARIFICATION DES SALAIRES

Procédure suivie pour adapter aux circonstances le décret de I899.

La procédure employée pour adapter le décret de I899 à une situation que n'avaient pas prévus ses auteurs fut la fixation, par voie d'autorité, du salaire minimum applicable automatiquement à tout le personnel employé à des fabrications de guerre. Cette procédure fut elle-même assortie de sanctions consistant, d'une part dans l'institution d'une juridiction devant laquelle les intéressés s'estimant lésés pouvaient porter leurs réclamations; d'autre part, dans les moyens ordinaires dont disposaient les administrations publiques pour assurer vis-à-vis de leurs fournisseurs le respect de leurs décisions.

Les conflits du travail à la fin de I9I6 et au commencement de I9I7.

La grève des ouvrières de la maison Panhard Levassor

La fin de l'année I9I6 et le début de l'année I9I7 furent marqués par une série de grèves importantes, dans la région parisienne, qui contrastaient avec le calme qui avait régné jusqu'alors. Le I9 Décembre I9I6, un conflit du travail éclatait à la maison Panhard Levassor, Sur 6.I9I ouvriers, 3.000 abandonnèrent l'atelier pendant 4 jours; ces grévistes étaient des femmes . elles demandaient la suppression du travail aux pièces et un salaire fixe de 8 frs. par jour. Grâce aux efforts du Ministre de l'armement, la grève prit fin par une transaction. Il fut accordé aux femmes tout en maintenant le travail aux pièces, une augmentation de 0 fr.05 à 0 fr.I0 par heure, qui porta le salaire d'un minimum de 4 frs.40 à un minimum de 5 frs.50 par jour et d'un maximum de I3 frs.20 à un maximum de I4 frs.40.

La grève des établissements Vedovelli à Ivry.

L'opinion publique commençait à s'émouvoir. On accusait les grévistes d'être les jouets inconscients d'un pacifisme néfaste, ou on les excusait en dénonçant les bénéfices scandaleux des fabricants d'automobiles, devenus producteurs d'obus. Dès les premiers jours de Janvier I9I7, le mouvement se précipita et s'accentua, le 4 Janvier à Ivry, la grève éclatait aux Etablissements Vedovelli, atteignant I23I ouvriers sur 2577 qui réclamaient une augmentation de salaire.

L'importance du conflit, qui dura une semaine entière

Source : BIU Cujas

résulta du fait que les négociations furent conduites par la Fédération des métaux elle-même. Elles aboutirent à un succès des ouvriers, dont le salaire horaire fut porté de 0 fr.70 à 1 fr.30 pour les hommes, au lieu de 0 fr.65 à I fr.I5 avant la grève et de 0,50 à 0 fr.75 pour les femmes, au lieu de 0 fr.30 à 0 fr.60

Les autres grèves de Janvier I9I7

Le 7 Janvier, à Aubervilliers, 32I ouvriers d'une usine comptant I200 ouvriers réclamèrent en quittant le travail, la suppression des primes, une augmentation de salaire, et l'abandon des méthodes de surmenage notamment le travail du dimanche imposé sous peine de renvoi; après I0 jours de chômage, le différend aboutit à une transaction. Le salaire fut relevé de 0fr10 et porté de 0 fr.65 à 0 fr.75 par heure; les primes à la production furent supprimées, le travail du dimanche fut maintenu.

Le 8 Janvier, les ouvriers d'un grand établissement quittèrent l'usine au nombre de 3.000 environ sur un total de 6656, en demandant un relèvement de salaire, après 11 jours de chômage, ils regagnèrent l'atelier après avoir obtenu satisfaction; le salaire des hommes était augmenté de 0 fr.I0 à 0 fr.20 par heure, (0,80 à I,60 contre 0,70 à I,30) celui des femmes, de 0,I5 à 0,30 (0,65 à 1 fr. contre 0,50 à 0,70).

Ainsi, en moins d'une semaine, près de 5.000 ouvriers avaient abandonné momentanément les fabrications de munitions.

Insuffisance de la constatation du salaire nécessité d'une adaptation et d'une fixation par voie d'autorité

L'agitation se répandit. Il ne suffisait donc plus de constater un salaire, il fallait l'adapter et le fixer au besoin par voie d'autorité. Il était, en effet trop tard pour songer à réunir des commissions mixtes. La question des salaires était trop complexe du fait surtout de la généralisation du travail aux pièces, des devis et des primes, pour se prêter à une simple homologation. Il convenait d'armer les contrôleurs par des mesures simples et facilement applicables. Il fallait créer un organe pour trancher les contestations inévitables, prévoir une procédure de révision et d'extension. La décision du Ministre de l'armement du I6 Janvier I9I7 portant réglementation des salaires pour les fabrications de guerre dans la région parisienne s'y efforça. Si, au début, elle ne calma pas l'agitation, si même elle provoqua de nouveaux conflits, dans le désir qu'avaient tous les travailleurs de profiter de ses dispositions, elle constitue par sa forme, son objet et le rôle qu'elle joua jusqu'à la fin de la guerre, et même après, un document de première importance.

Source : BIU Cujas

§. I - La décision du I6 Janvier I9I7

Nouveauté du qualificatif employé pour désigner la réglementation du I6 Janvier I9I7

Le titre même en est nouveau: "Décision" est un terme qui, jusqu'alors, n'a été employé que dans les relations entre une autorité hiérarchique et ses subordonnés. En matière de salaires, on le comprenait dans les rapports entre le ministre et le personnel employé dans ses établissements. Ici, elle va s'appliquer à tout le personnel employé dans les usines privées de la région parisienne. Au lieu du bordereau de salaires débattu ou constaté par les commissions administratives paritaires de patrons et d'ouvriers, et consacré par le préfet ou le ministre dans une décision les visant expressément, c'est un acte unilatéral du ministre, agissant en vertu du pouvoir que lui confère sa qualité de pourvoyeur de main d'oeuvre militaire et de donneur de commandes et qui dicte ses volontés, à tous les industriels travaillant pour son département.

La décision du I6 Janvier I9I7

Le libellé de la décision est d'ailleurs précis, formel. Elle ne contient, contrairement aux précédents administratifs, aucun visa c'est-à-dire la mention d'aucun texte, en vertu duquel agit le ministre. Le décret du I0 aout I899 n'est pas invoqué, aussi eût-il fallu en forcer par trop le sens, pour y trouver le fondement juridique d'un acte aussi nouveau. C'est un véritable ordre. Il en a le laconisme et la vigueur I°) les taux et conditions énoncés dans le règlement annexé à la présente décision devront être appliqués au plus tard le 29 Janvier I9I7 à Paris et dans le département de la Seine, pour tous les ouvriers et ouvrières travaillant à la fabrication des armements munitions et matériel de guerre et placés sous le contrôle du ministre de l'armement et des fabrications de guerre. 2°) Le chef du service de la main d'oeuvre au Ministère de l'armement est chargé de l'exécution de la présente décision. Fait à Paris le I6 Janvier I9I7.

Son contenu

Le contenu n'en est pas moins curieux. C'est une réglementation des salaires des ouvriers et ouvrières travaillant à la fabrication des armements, munitions et matériel de guerre à Paris et dans le département de la Seine. Réglementation et non pas constatation ou homologation. Ici encore, se manifeste le désir de trancher dans le vif, de mettre un terme à des difficultés et à des controverses, d'unifier les condi-

Source : BIU Cujas

tions d'emploi, pour avoir raison des résistances de certains récalcitrants et substituer à la manière douce et persuasive de l'action individuelle des contrôleurs et des circulaires faisant appel à la conscience et au patriotisme, la manière vigoureuse du chef d'un département ministériel, peu à peu investi d'un pouvoir qu'en temps de paix lui eut envié le gouvernement tout entier. Certes, les accords entre patrons et ouvriers sont souhaitables, désirables, utiles, mais ils agissent un peu à la façon de la législation parlementaire. La guerre s'accorde mal de lentes négociations auxquelles doit être substituée parfois la décision d'autorité rationnelle fondée sur une documentation précise, telle que celle rassemblée par les contrôleurs de la main d'oeuvre à la suite de l'enquête qui leur avait été prescrite le 12 Juillet 1916.

Elle ne prétend pas trancher tous les problèmes et stipuler pour chaque ouvrier, individuellement considéré elle se contente de fixer les sommes au-dessous desquelles ne doit pas descendre le salaire pour chaque catégorie de travailleurs pour concilier à la fois le salaire minimum et la hiérarchie indispensable de rémunération correspondant aux différences de valeur professionnelle. Aussi bien d'ailleurs, le taux même du salaire n'est-il pas l'unique préoccupation du travailleur et la cause exclusive des conflits. Le salaire est devenu une notion difficile et complexe. Il convient de l'analyser et d'indiquer ce que doivent contenir les chiffres, en même temps que la manière d'en faire usage. C'est à quoi s'emploie la décision du 16 Janvier sans prétendre, d'ailleurs, résoudre d'un coup toute la question, mais en prévoyant, dès l'origine la possibilité d'une révision et en en réglant la procédure.

Les deux ordres de dispositions que contient cette décision.

Elle contient donc deux ordres de dispositions: 1°) un tarif minimum de base applicable aux principales catégories des ouvriers de l'industrie des munitions, 2°) une réglementation proprement dite, c'est-à-dire un commentaire de ces chiffres, en même temps que des prescriptions visant les hypothèses litigieuses en vue de les résoudre conformément aux données de l'expérience et aux principes directeurs qui avaient toujours guidé le ministère dans sa politique de salaire.

Source : BIU Cujas

le ministère dans sa politique de salaire.

I°.- Le tarif.

Le premier tarif, dont devaient s'inspirer par la suite, tant d'autres, est très simple. Il est ainsi disposé :

Profession	Affutage	Salaire horaire minimum aux pièces de l'ouvrier moyen	Observations
1°) Non professionnels.			
Hommes	0,80	1,00	
Femmes	0,65	0,75	
2°) Professionnels			
Ajusteurs, petites mains	0,75	0,95	
Ajusteurs, moniteurs vérificateurs	1,00	1,30	
Ajusteur outilleur	1,10	1,40	
Tourneurs professionnels	1,00	1,30	
Tourneurs outilleurs	1,15	1,45	
Fraiseurs	1,00	1,30	
Fraiseurs outilleurs	1,10	1,40	
Marteleurs raboteurs	1,00	1,30	
Rectifieurs	1,00	1,30	
Rectifieurs outilleurs	1,10	1,40	
Ferblantiers toliers	0,95	1,25	
Chaudronniers	1,00	1,30	
Aides soudeurs	0,75	0,95	
Soudeurs autogènes	1,00	1,30	
- Forge -			
Forgerons modeleurs professionnels	1,15	1,60	
- Petite forge -			
Ouvriers forgerons à main, forgerons outilleurs	0,95	1,35	

Reproduction interdite

Source : BIU Cujas

Le commentaire qui accompagne le tarif. Le double but de la réglementation contenue dans le tarif.

Le commentaire en précise la portée. Il insiste sur le fait qu'il s'agit uniquement là de salaire minimum, au-dessous duquel ne saurait descendre la rémunération d'un ouvrier appartenant à la catégorie visée, et il résume, en leur donnant l'autorité et la portée générale qui s'attache à un document de cette nature, les instructions précédemment contenues dans les circulaires, notes. C'est donc une pièce de premier ordre, car au milieu de la guerre, à mi-chemin de la route parcourue par le Ministre de l'armement dans l'organisation et dans la rémunération des usines de guerre, elle en condense la doctrine en formules lapidaires, appelées du reste à nécessiter et à recevoir par la suite les interprétations nécessaires.

"1°) Le taux des salaires portés au tarif ne "peuvent être considérés en aucun cas, dit-elle, comme "pouvant avoir un effet de diminuer les salaires, soit "d'affutage, soit aux pièces qui seraient actuellement "supérieurs. Ces tarifs représentent, pour les taux "d'affutage, des salaires minima, et pour les taux aux "pièces, les salaires horaires minima que doit atteindre "l'ouvrier moyen travaillant normalement. Mais ils n'é-"liminent, ni dans l'un, ni dans l'autre cas, des sa-"laires supérieurs". En d'autres termes, la réglementation vise la généralité des cas. Elle ne statue pas pour les ouvriers exceptionnels, mais ceux-ci ne doivent pas souffrir non plus de cette fixation du salaire, et les employeurs ne doivent pas en profiter, pour ramener leur rémunération à un taux inférieur, sous prétexte de se conformer à la décision. Celle-ci, en effet, a pour but, d'une part, de garantir aux travailleurs un gain minimum, d'autre part, de fournir aux contrôleurs de la main d'oeuvre, un barème d'une application aisée.

Ses éléments.

2°) La réglementation.

La réglementation vise les différents éléments et modalités du salaire dont il a été fait usage dans le tableau.

1°- Taux d'affutage;
2°- Travailleurs aux pièces;
3°- Primes ou gratifications.

Le taux d'affutage.

a) "Un taux d'affutage est établi par profession, "pour Paris et le département de la Seine. Ce taux d'af-"futage sera uniforme pour tous les ouvriers et toutes "les ouvrières d'une même spécialité". Autrement dit, c'est un salaire de présence ou au temps; il est dû au travailleur du seul fait qu'il est à la disposition de l'employeur et indépendamment de ce qu'il peut faire. Ainsi, en cas d'arrêt du travail par accident de machine, manque de matière ou toute autre cause indépendante de l'ouvrier, il devra être remis à l'ouvrier ou à

Source : BIU Cujas

l'ouvrière, un bon représentant la perte du salaire subie pendant cet arrêt. Cette somme n'entre pas dans le compte du travail aux pièces ou à la prime. Les heures perdues de la sorte devront être payées au taux du salaire d'affutage. Le salaire le moins élevé doit assurer le minimum nécessaire à l'existence. Les primes, bénéfices, etc... constituent un supplément correspondant à la production plus grande des ouvriers et ouvrières doués et plus résistants. C'est la distinction souvent faite entre le salaire de l'ouvrier peu habile, lequel doit, bien entendu, fournir au patron au moins l'équivalent en travail du salaire qui lui est alloué et l'ouvrier habile rémunéré selon des procédés divers, de façon à encourager et à accroître sa productivité. C'est ce taux d'affutage, le seul offrant une généralité et une précision suffisantes qui devra être affiché en même temps que le réglement dans les usines, suivant les conditions prescrites par le contrôle de la main d'oeuvre.

Le travail aux pièces.

b) - Le salaire aux pièces est un salaire au rendement. Il doit donc, de par son but même, excéder en moyenne le tarif d'affutage, simple salaire de présence. Aussi, le réglement porte-t-il: "les tarifs "de salaires aux pièces doivent être établis de façon "à permettre à un ouvrier moyen, travaillant normale-"ment de se faire au minimum sur la valeur du prix "d'affutage, un boni déterminé par le tarif ci-dessus "c.à.d. le salaire prévu dans la colonne concernant "le salaire horaire minimum aux pièces)". C'est aussi là un salaire minimum et par contre, il n'est prévu aucun salaire maximum pour le travail aux pièces. Comme il se peut que certains ouvriers protestent qu'ils ne touchent point le salaire aux pièces horaire minimum, auquel leur donne droit leur spécialité professionnelle, c'est en pareil cas, à l'industriel employeur de faire preuve que le tarif permet bien d'atteindre le boni prévu.

Les bons de travailleurs aux pièces.

De même que le taux d'affutage doit être affiché, de même sur tous les bons des travailleurs aux pièces ou au boni, le tarif d'affutage et par spécialité devra toujours être indiqué et séparément les diverses bonifications. Les bons porteront le nombre de pièces fabriquées et le prix de l'unité et devront être remis à chaque ouvrier au début du travail (al. 9). De plus, pour permettre aux ouvriers de se rendre compte de l'égalité de traitement dans les différentes maisons, les feuilles de paye seront établies selon un modèle uniforme établi par les soins du contrôle de la main d'oeuvre.

La rémunération

c) Certains travailleurs habiles ne peuvent

Source : BIU Cujas

des travailleurs plus habiles.

être rémunérés aux pièces. Nous avons déjà eu l'occasion d'en faire l'observation, notamment pour les outilleurs chargés de l'entretien des machines d'un atelier et qui, tout en étant d'une capacité professionnelle élevée, n'exécutent pas un travail susceptible d'une évaluation en rendement. Ces ouvriers ou ouvrières peuvent recevoir des primes ou gratifications en sus du taux d'affutage. De façon à ne pas les infériorisers par rapport à leurs camarades d'atelier travaillant au rendement, à ne pas détourner ces travailleurs indispensables d'une besogne à laquelle ils sont particulièrement aptes, leur salaire minimum (taux d'affutage plus cette prime ou gratification), devra s'établir de façon à leur assurer le gain minimum des ouvriers de la même catégorie employés à la fabrication et travaillant aux pièces.

Le travail aux pièces s'était heurté, on se le rappelle, aux résistances ouvrières, en raison des révisions trop fréquentes qu'y faisaient subir les employeurs, donnant ainsi aux ouvriers l'impression d'une lésion ou d'un dommage. "Les tarifs des travailleurs "aux pièces ne peuvent être diminués que dans le cas "de modification réelle de l'outillage ayant une influen-"ce sur la production et à proportion de cette modifica-"tion". L'augmentation de la production due à l'accroissement de l'habileté de l'ouvrier, ne saurait la justifier. Par contre, pendant la période de formation ou d'adaptation d'un ouvrier à un travail nouveau, le salaire appliqué sera le salaire dit à l'anglaise, c.à.d. le salaire minimum du travailleur de la même catégorie, employé au travail aux pièces.

Le salaire féminin.

L'irritante et litigieuse question du travail et de la rémunération des femmes est résolue, conformément aux règles générales posées dans la circulaire de principe que nous avons citée plus haut : "Pour un travail exactement identique, exécuté dans les mêmes conditions par des hommes et par des femmes, le prix des pièces pour les ouvrières ne peut être inférieur à celui payé aux hommes. Si une partie du travail fait par les hommes (montage de machine, réglage des outils ou manipulation supplémentaire) n'est pas faite par les femmes, ou si des ouvriers doivent être spécialement attachés à leur service pour permettre la fabrication, le prix total du travail des femmes, plus les frais généraux qu'il nécessite, ne peut être inférieur à celui payé aux hommes, qui font le même travail en entier"

Restent enfin les matières habituellement prévues dans les réglements d'atelier: embauchage, retenues pour malfaçons et amendes, application et révision du réglement.

Source : BIU Cujas

Embauchage, retenues pour malfaçons et amendes, application et révision du réglement.

Il ne faut pas que les malfaçons et les retenues qu'elles motivent soient pour l'ouvrier l'occasion de croire à un profit du patron. Aussi, dans le cas où des pièces seront décomptées pour malfaçon à des ouvriers, ces pièces seront rendues inutilisables en leur présence, à moins que, à l'aide d'une rectification, dont sera juge le contrôle, ces pièces puissent être utilisées, les salaires s'élèveront alors au taux des salaires gagnés moins la rectification. La commission devait faire plus que réviser les amendes ; elle les supprima. En effet, devant elle les délégués des industries de la région parisienne déclarèrent spontanément que les amendes disciplinaires n'étaient appliquées qu'exceptionnellement et pouvaient être supprimées sans inconvénient. De même, les amendes trop largement infligées ou arbitrairement établies, soulèvent des protestations; le système appliqué dans un certain nombre d'ateliers, sera révisé par une commission mixte, établie par les soins du ministère de l'armement. A cette commission incombera, en outre, la mission de régler les difficultés collectives d'application de la réglementation, de même que d'établir, sur les bases identiques, les salaires des catégories spéciales d'ouvriers et d'ouvrières non désignés dans le tarif annexé au texte. C'était la mise en pratique des principes de l'assimilation. Enfin, le réglement n'était pas intangible. Des modifications y pouvaient être apportées à la demande des organisations patronales ou des organisations ouvrières. En somme, ramenée à ces linéaments principaux, cette réglementation était une véritable fixation administrative d'un salaire minimum, analogue à celle que la loi du 15 juillet 1915 avait permis d'établir pour les ouvrières travaillant à domicile dans l'industrie de la couture et du vêtement. Mais tandis que pour ces dernières le tarif des salaires (aux pièces) était dressé à la suite des travaux d'une commission mixte paritaire; les tarifs ministériels émanaient de la volonté même de l'autorité administrative, procédant, comme en matière de denrées indispensables, mais en sens inverse, à une véritable taxation du salaire. Sans doute, cette méthode, comme le prévoyait l'article final du réglement, n'était pas exclusive d'une intervention des intéressés. Sans doute, même, allait-elle pour les difficultés d'application qu'elle devait permettre, favoriser les ententes entre patrons et ouvriers. Sans doute, enfin, allait-elle susciter, par le mouvement d'extension qu'elle était destinée à prendre, de nombreux accords entre patrons et ouvriers. Mais, son originalité propre n'en demeure pas moins d'avoir été une fixation réglementaire des

Source : BIU Cujas

salaires; c'était une innovation sans précédent et que seul pouvait expliquer et justifier le souci d'assurer la paix des usines et le contentement des travailleurs, gage d'une production continue et extensive. Elle se rattachait ainsi directement à la politique générale des salaires du ministère dont elle constituait ainsi le véritable couronnement.

§. 2 - L'application et l'interprétation de la décision.

Difficultés d'application et d'interprétation de cette réglementation. Son interprétation par le Comité de conciliation et d'arbitrage.

Malgré le détail dans lequel elle n'avait pas craint d'entrer, cette réglementation n'allait pas être sans soulever quelques difficultés d'application et d'interprétation. Dans quelle mesure, en effet, ces dispositions se conciliaient-elles avec celles du décret du 10 août 1899 ? Que fallait-il entendre exactement par "salaire d'affutage" ou salaire minimum et comment éviter que ce salaire minimum ne devint un maximum ou un taux uniforme ? Comment répartir les ouvriers entre les diverses catégories professionnelles, de façon à adapter la rémunération de chacun exactement à sa valeur technique et qui en serait juge ? Ceci notamment en vue d'éviter le sous-classement systématique des travailleurs mobilisés ? Comment organiser la révision éventuelle des tarifs ? Problèmes délicats et de principe, dont devait être saisie dès la mise en vigueur de la décision, le comité de conciliation et d'arbitrage, créé en vertu du décret du 17 janvier 1917. Cette interprétation doit retenir l'attention, car elle a le double mérite d'être due à une commission paritaire patronale et ouvrière, et de manifester ainsi l'adhésion bénévole de ces deux catégories de la population des usines de guerre à la méthode de fixation des salaires envisagée, et d'autre part, d'avoir servi de modèle aux réglementations ou conventions qui, par la suite, devaient se multiplier et s'étendre.

Conditions auxquelles est subordonné l'emploi des ouvriers à capacité réduite.

Il était à craindre que la fixation d'un salaire "normal" ou minimum trop élevé, ne forçat les industriels à éliminer les travailleurs incapables de gagner au moins ce minimum, et qu'une application aux enfants n'en empêchât la formation professionnelle. L'avis émis par le comité permanent de conciliation et d'arbitrage, approuvé par le Ministre de l'Armement et acquérant ainsi la même valeur exécutive que la décision ministérielle qu'il complétait, leva le doute qu'il avait pu faire naitre. Les tarifs ne s'appliquent pas, dit-elle aux apprentis, dont les conditions de travail sont

Source : BIU Cujas

fixées au contrat d'apprentissage verbal ou écrit. Par contre, les salaires des enfants de moins de 18 ans, y seront fixés. D'un autre côté, la réglementation nouvelle des salaires ne fait pas obstacle à l'application de l'art. 3 du décret du 10 août 1899, prévoyant l'emploi à un salaire inférieur à la normale des travailleurs à capacité réduite, sous la double condition que la proportion maxima de ces ouvriers par rapport au total des ouvriers de la catégorie et le maximum de la réduction possible de leur salaire seront fixés par le cahier des charges.

Les salaires d'affutage sont des salaires minima.

La pratique avait révélé au conseil permanent de conciliation et d'arbitrage que plusieurs demandes de modification de tarifs étaient dues à l'insuffisance de certains salaires de spécialistes rémunérés trop exactement par leurs employeurs aux salaires minima. Le comité tint alors à préciser les considérations dont il s'inspirait en pareil cas: "les salaires d'affutage, "dit-il, inscrits au tarif sont des salaires minima, "en dessous desquels il est interdit de rémunérer les "ouvriers des usines de guerre. Mais les salaires normaux et courants, tels qu'ils sont visés, notamment par le décret du 10 août 1899 sont, dans la pratique, généralement supérieurs à ces minima, car ils tiennent compte des conditions du travail, de la capacité professionnelle des ouvriers, des usages de la profession, de l'ancienneté des ouvriers dans l'établissement, etc...

Les taux d'affutage sont supérieurs aux salaires en usage avant la guerre.

Ces observations s'appliquent plus particulièrement aux ouvriers professionnels. Dans l'ensemble, les salaires minima d'affutage de ces ouvriers sont sensiblement inférieurs aux salaires normalement pratiqués, lesquels doivent être constatés en prenant comme élément d'appréciation les salaires dont bénéficient les ouvriers de chaque spécialité. Au reste, si ces taux d'affutage restent faibles par rapport aux salaires pratiqués, ils n'en sont pas moins généralement supérieurs aux salaires en usage avant la guerre, "et en outre il faut tenir compte que, dans la fixation des chiffres inscrits au tarif, il a fallu prendre en considération les conditions de guerre du travail qui nécessitent l'emploi d'ouvriers de moindre valeur. D'où la différence entre les taux minima d'affutage et les salaires normalement pratiqués dans certaines spécialités."

Il en résultait qu'il eût été contraire à l'esprit de la réglementation des salaires de retribuer au taux minimum d'affutage tous les spécialistes des établissements, sans tenir compte des conditions du travail, de la valeur individuelle des ouvriers et des

Source : BIU Cujas

salaires qui étaient en usage dans les établissements similaires. Cette pratique eût constitué un abus et dû motiver une intervention de l'administration, surtout si elle se fût appliquée à des ouvriers mobilisés, qui ne pouvaient débattre leurs conditions de travail.

Règles présidant à la discrimination et au classement des ouvriers employés dans les usines de guerre.

La distinction des ouvriers et leur classement, faciles pour un grand nombre d'entre eux, l'était moins pour d'autres. Comme ils s'appliquaient à l'ensemble de toute la population ouvrière des usines de guerre, en y comprenant les nouveaux venus, comme les contrôleurs de la main d'oeuvre étaient appelés à arbitrer les cas douteux, il convenait de formuler en quelques règles simples les éléments de discrimination, sauf à confier à des techniciens le soin d'en préciser les mesures d'application pratiques. Par exemple, dit l'avis, dans les tarifs applicables à la région parisienne, les ouvriers professionnels sont divisés en deux catégories:

Les petites mains et les ouvriers professionnels.

1°- les petites mains;

2°- les ouvriers professionnels proprement dits.

Est considéré comme petite main quiconque possède les notions de la profession sans être ouvrier. Est considéré comme ouvrier professionnel proprement dit, quiconque possède les aptitudes que réclame l'exercice normal de la profession et qui, par suite, est capable d'exécuter l'essai prévu pour sa profession. Les électriciens, monteurs professionnels, par exemple, devaient, pour être classés dans cette catégorie, être capables de subir avec succès les essais prévus à l'un des quatre programmes suivants : 1°- installation intérieure de lumière, chauffage et petite force motrice; 2°- montage de canalisations aériennes; 3°- montage de canalisations principales intérieures ou extérieures; 4°- montage des machines. Pour chacune de ces parties, le programme détaillé indiquait des lectures de plan, calculs et opérations que le candidat devait être à même d'exécuter. En cas de contestation sur la classification d'un ouvrier, l'industriel devra donner à celui-ci le moyen d'exécuter un essai. S'il y a désaccord, sur le résultat de cet essai, il sera soumis au contrôleur de la main d'oeuvre ou à tout autre personne désignée par le Ministre de l'Armement.

Les ouvriers non professionnels, c.à.d. ceux qui n'ont pas fait d'apprentissage et qui ne peuvent entrer dans une de ces catégories, qui viennent d'être énumérées, seront, lorsqu'ils auront été adaptés à un travail déterminé, classés dans la catégorie des manoeuvres spécialisés pour lesquels un prix spécial de salaire est prévu.

La détermination du salaire

Classé dans une catégorie déterminée et y travaillant aux pièces, l'ouvrier pouvait être amené à ne pas

Source : BIU Cujas

de l'ouvrier travaillant aux pièces.

gagner le salaire minimum horaire prévu au tarif. Deux questions étaient alors à résoudre : 1°- déterminer le salaire effectif moyen de l'ouvrier; 2°- si ce salaire ne coincidait pas avec celui du tarif, rechercher si la faute en incombait à l'insuffisance professionnelle de l'ouvrier ou si elle tenait à la faiblesse excessive du tarif de pièces pratiqué dans l'établissement. Ici encore, l'interprétation fournit des règles simples et pratiques. "Pour apprécier, dit-elle, si un ouvrier aux pièces a obtenu un salaire minimum prévu au tarif, on devra s'assurer, en divisant le salaire obtenu par le nombre d'heures de travail effectué aux pièces, que le salaire horaire moyen est au moins égal à ce minimum. Pour cette détermination, la période envisagée devra porter sur deux payes consécutives. Dans tout travail aux pièces, il n'est dû à l'ouvrier et à l'ouvrière qui a effectué ce travail et pendant le temps où ce travail a été exécuté que le salaire correspondant au nombre de pièces produites, étant entendu que les tarifs aux pièces ont été établis, de façon à garantir à l'ouvrier moyen le minimum prévu au tarif".

S'il y a contestation sur ce point, c'est-à-dire, sur un tarif de pièces, l'industriel pourra faire la preuve que ce tarif permet d'atteindre le boni prévu, en appliquant l'une des méthodes suivantes; il pourra justifier de l'exactitude de son tarif, en faisant exécuter le travail par un ouvrier ou une ouvrière qu'il aura choisi. Le travail devra être exécuté avec les mêmes outils que ceux qui sont utilisés couramment pour le même travail et, d'une manière générale, dans des conditions identiques. L'expérience devra porter au moins sur une demi-journée et être faite en présence des ouvriers intéressés. Toutefois, comme l'ouvrier ou l'ouvrière choisis par l'employeur pour l'exécution du travail sera vraisemblablement d'une capacité professionnelle au-dessus de la moyenne, il y aura lieu d'appliquer au salaire qui aurait été obtenu par cet ouvrier et cette ouvrière un coefficient de réduction, afin de déterminer le salaire auquel aurait pu atteindre un ouvrier moyen. Cette méthode pourra toujours être employée, lorsqu'il s'agira d'établir si des marchandages (devis) permettent d'atteindre les salaires prévus par le tarif, ou lorsqu'on se trouve en présence de fabrications qui ne sont pas encore mises au point ou encore d'ouvriers ou d'ouvrières insuffisamment adaptés à leur travail. Lorsque, au contraire, on se retrouvera en présence de travaux s'exécutant en

Source : BIU Cujas

séries et pour lesquels la fabrication sera parfaitement mise au point et qui seront exécutés par un personnel suffisamment exercé, on pourra employer une autre méthode. Elle consistera, après avoir éliminé les ouvriers manifestement supérieurs et les ouvriers manifestement inférieurs, à prendre la moyenne arithmétique de la production des autres ouvriers. Cette moyenne donnera la production de l'ouvrier moyen.

Procédure à suivre pour les révisions du salaire aux pièces. Le rôle du Comité permanent de conciliation et d'arbitrage.

Enfin, le salaire aux pièces est, on le sait, d'une application difficile en raison des révisions que la pratique appelle parfois. Déjà la circulaire du 27 septembre 1916, tout en recommandant la stabilité des tarifs aux pièces, pour ne pas décourager la production, avait dû reconnaitre dans certains cas, la nécessité d'une modification, mais en indiquant les précautions à observer et la procédure à suivre. Le comité de conciliation et d'arbitrage confirme ces dispositions. "Les industriels, dit-il, peuvent demander une révision dans les conditions prévues par la circulaire du 27 septembre 1916. Si un accord intervient à cet effet, entre le personnel intéressé et un industriel, cet accord devra être porté à la connaissance du contrôle de la main d'oeuvre. En cas de désaccord l'affaire sera soumise au comité permanent de conciliation et d'arbitrage". Le rôle de ce comité apparait donc ainsi en pleine lumière. C'est à lui qu'il appartient de susciter le cas échéant, l'entente entre patrons et ouvriers par la fixation des salaires et de leur donner, par son intervention, l'autorité de la chose jugée. Et il allait lui être donné de manifester, dès ce moment, cette forme de son activité. Sur l'invitation du Ministre de l'Armement, en effet, le comité, complétant les tarifs arrêtés par la décision du 16 janvier 1917, qui étaient comme l'amorce d'une tarification plus complète, établissait, après audition des organisations patronales et ouvrières intéressées, les barèmes des salaires de toutes les catégories non visées dans la réglementation antérieure : 1°- non professionnels employés dans l'ensemble des établissements travaillant pour la défense nationale, manoeuvres, hommes et manoeuvres spécialisés, femmes, garçons et jeunes filles de moins de 16 ans et de 16 à 18 ans; 2°- mécanique générale; 3°- métallurgie et fonderie; 4°- chaudronnerie; 5°- ferblanterie et tôlerie; 6°- forges; 7°- industrie du bois (carrosserie et aviation) 8°- ouvriers en soie; 9°- ouvriers de l'entretien des usines. Par contre, il ajournait l'étude et la fixation des tarifs des ouvriers de l'électricité, des ouvriers en instruments de précision, certaines spécialités nécessitant un examen préalable avec le service

Source : BIU Cujas

de santé militaire; des ouvriers en optique, une enquête complémentaire devant être effectuée de concert avec le service géographique de l'armée.

Dès le début, par conséquent, le système apparait, dans la région parisienne, avec tous ses éléments et ses caractères :

1°- une fixation administrative des salaires, faite d'office, en cas d'urgence ou après consultation et sur avis des parties intéressées: employeurs et salariés;

2°- une procédure d'extension et de révision conçue sur les mêmes bases;

3°- l'institution d'un organe de consultation des intéressés, d'interprétation des clauses et de solution des difficultés et des litiges soulevés par l'application d'une réglementation nécessairement à la fois aussi complète et aussi concise.

§. 4 - L'extension professionnelle du système.

Le principe une fois posé devait recevoir une extension rapide. A la demande de l'une et l'autre parties et surtout sur la revendication des ouvriers, il allait en être fait :

1°- une application professionnelle de plus en plus étendue, en ce sens que, non seulement toutes les catégories de travailleurs relevant du Ministère de l'Armement, allaient en bénéficier, mais aussi ceux dépendant d'autres administrations entrainés par l'exemple;

2°- une application territoriale de plus en plus grande en ce sens que, peu à peu, l'ensemble des usines des diverses régions de France étaient appelées à s'y trouver comprises.

L'extension progressive de la réglementation à l'ensemble des travailleurs relevant du ministère de l'armement.

Déjà, le tarif annexé à l'avis du 28 février du comité permanent d'arbitrage, englobe presque tout le personnel des usines de guerre du département de la Seine; en tout cas, tous les non professionnels et l'immense majorité des spécialistes sont soumis à cette réglementation. Le 19 avril 1917, s'y ajoutent les ouvriers électriciens professionnels (force et lumière); le 27 mai les industries électriques (téléphonie); le 29 juin et le 28 juillet 1917, les constructions métalliques; les 19 avril et 27 mai 1917, les professions diverses (emballeurs, chauffeurs, conducteurs de machines, chauffeurs de chaudières, nickeleurs, hommes et femmes) le 28 juin 1917, les industries du caoutchouc, sans parler des nombreuses rectifications

Source : BIU Cujas

additions et suppléments apportés aux tarifs précédents pour réparer certaines omissions, le 19 avril 1917, au tarif de la carrosserie et des industries aéronautiques; le 21 mai à la tôlerie; le 24 mai, à la métallurgie, etc... Si bien que moins de 6 mois après la décision du 16 janvier, tout le personnel relevant du Ministère de l'Armement était doté d'un salaire minimum réglementaire et d'une définition administrative de son classement professionnel.

et à l'ensemble des industries.

Une multiplication aussi rapide des tarifs officiels de salaires ne pouvait manquer d'avoir sa répercussion sur l'ensemble des industries. Il existe, en effet, entre les différentes professions, même les plus diverses, une certaine solidarité et une hiérarchie qui fait qu'à durée d'apprentissage, difficultés, danger, discontinuité d'emploi, de nature comparable, le salaire se fixe à un taux analogue. Les autres départements ministériels, employeurs de main d'oeuvre ou acheteurs de produits exécutés sur marchés de fournitures, ne pouvaient se désintéresser de l'action entreprise par le ministère de l'armement et de son initiative. Une administration est une fraction de l'Etat et, dans ses rapports avec ses fournisseurs, celui-ci doit adopter une attitude uniforme dictée à la fois par le souci de se conformer à une sorte de légalité générale, et aussi par le désir de ne pas perpétuer entre services une concurrence fondée sur une divergence trop grande des taux de rémunération. Il s'y ajoutait, au surplus, cette considération que cette divergence était susceptible de rompre l'égalité entre les militaires affectés aux diverses industries travaillant pour la défense nationale, incapables de débattre leur salaire, et qui ne devaient pas être victimes de la sollicitude plus ou moins grande des administrations pour le compte desquelles ils travaillaient. Aussi, de même qu'une commission interministérielle de la main d'oeuvre avait été instituée au ministère du travail pour établir entre les besoins des divers ministères les aménagements nécessaires et répartir entre eux les diverses catégories de main d'oeuvre, dont l'Etat avait la disposition (militaires, coloniaux, prisonniers de guerre, de même fut créée, sur l'initiative du Ministre de l'armement et auprès de lui, comme y étant le plus intéressé, une conférence interministérielle des tarifs de salaires.

La Conférence interministérielle des tarifs de salaires. Sa composition. Son

Instituée par arrêté du 25 avril 1917, modifiée par les arrêtés des 7, 18 mai et 15 février 1918, cette commission était "chargée d'examiner les conséquences que peuvent avoir les tarifs de salaires établis dans les usines de guerre sur les tarifs pratiqués par d'autres industries travaillant pour la défense nationale;

Source : BIU Cujas

rôle.

ainsi que d'étudier les diverses questions concernant les salaires des ouvriers mobilisés" (art. 1). Elle était composée de représentants de tous les départements ministériels et services intéressés (travail, armement, marine, commerce, postes et télégraphe, transports aéronautique militaire, administration générale de la guerre, santé militaire, intendance, service géographique, génie, préfecture de la Seine) et elle était présidée par le président même de la commission interministérielle de la main d'oeuvre, pour bien marquer le lien qui les unissait.

Les principes posés par la conférence relativement à l'unification des salaires.

Presque dès sa création, le 16 juin 1917, elle émit un voeu dont allaient s'inspirer les diverses administrations intéressées. Le ministre l'avait consultée sur les conditions dans lesquelles des tarifs uniformes de salaires pourraient être adoptés pour chacune des catégories de travailleurs intéressant la défense nationale. Ce fut pour elle l'occasion d'exprimer à la fois ses vues sur l'opportunité de l'unification des salaires de tout le personnel employé pour le compte de l'Etat, de donner une définition juridique des tarifs officiels de salaires et d'indiquer une méthode de généralisation de ces tarifs. "Considérant, disait-elle, qu'il est désirable que, dans une même région, des travaux similaires et exécutés souvent dans une même entreprise, soient rémunérés selon un tarif uniforme, qu'au surplus, l'existence d'un tarif officiel de salaires dans une industrie donnée deviendra, le cas échéant, et au même titre que les accords entre syndicats patronaux et ouvriers, l'un des éléments de constatation du salaire normal et courant, tel qu'il est défini par le décret du 10 août 1899; qu'il y a lieu toutefois d'appliquer des règles spéciales aux industries pour lesquelles les conditions de détermination des salaires ont été prévues, soit par la loi, soit par une disposition réglementaire". Elle formulait un certain nombre de propositions positives ayant pour objet d'étendre, d'adapter ou de limiter l'application de la décision du 16 janvier et de celles qui devaient être prises sur son modèle.

En ce qui concerne les industries des métaux et les industries chimiques, elle estimait qu'il y avait lieu de faire application de tarifs uniformes à l'exécution de marchés passés par les divers services publics avec les entrepreneurs appartenant à ces branches industrielles. A cet effet, les divers départements ministériels intéressés devaient être invités à adopter, dans la plus large mesure possible, les tarifs établis, ou alors en voie d'élaboration, par les soins du Ministre de l'armement. En ce qui concerne les travaux de couture,

Source : BIU Cujas

par contre, c'étaient les tarifs pratiqués par l'intendance, qui devaient servir de référence générale, étant entendu que les ouvrières travaillant à domicile seraient rémunérées dans les conditions prévues par la loi du 10 juillet 1915. C'était notamment le cas pour les ouvrières travaillant à la fabrication des masques contre les gaz asphyxiants qui, jusqu'alors, n'avaient fait l'objet d'aucun tarif. Quant aux travaux de grosse couture exécutés à domicile et ne se rapprochant pas de la couture de vêtements, tels que bâches, toiles de tentes coniques collectives, enveloppes de ballons, il était nécessaire d'envisager l'établissement de tarifs spéciaux, sans préjudice, bien entendu, de l'application aux travaux spéciaux de couture intimement liés à l'ensemble d'une fabrication et exécutés en ateliers (coupe, entoilage d'avions, etc...) de tarifs en vigueur dans ces ateliers.

Désireuse de réunir la documentation la plus complète possible en matière de salaires et de modes d'établissement, la commission demandait aux administrations représentées auprès d'elle, de lui faire connaître les tarifs spéciaux de salaires établis par elles, ainsi que la procédure adoptée pour leur élaboration; elle ajoutait d'ailleurs que dans les cas où il serait fait application des tarifs de l'Armement dans les établissements travaillant pour d'autres services, il y aurait intérêt à y rendre applicable la procédure de conciliation et d'arbitrage prévue par le décret du 17 janvier 1917, les comités permanents créés par le ministre de l'armement recevant dès lors compétence pour la connaissance de ces affaires et les décisions approuvant les arbitrages ou les tarifs étant, bien entendu, sanctionnées par les ministres intéressés.

Application des principes posés par la conférence interministérielle des tarifs de salaires.

Le ministre de l'armement ainsi invité pour les quelques spécialités qu'il avait laissées de coté, et les autres ministères ou services répondirent à cette invitation. Le 10 juillet 1917, le premier prenait une décision fixant le tarif de salaire minimum des ouvriers employés à la fabrication des masques contre les gaz asphyxiants. Avant lui, et pour les industries connexes à celles du ministre de l'armement (fourniture de casques et d'objets de campements, effets de grand équipement, etc..) la direction de l'intendance prenait, au nom du ministre de la guerre, une décision en fixant les salaires au taux adopté par l'Armement et selon la même méthode de distinction entre le salaire d'affutage et le salaire minimum horaire de l'ouvrier moyen. Comme, de surcroit, à ce moment même, était mis en vigueur le régime du repos obligatoire et payé du

Source : BIU Cujas

samedi après-midi aux ouvriers du vêtement, l'intendance s'inspirant des précédents créés par l'entente intervenue dans la région parisienne et de l'agrément donné à ces accords par la fédération nationale de l'habillement, invita ses directeurs régionaux à provoquer des accords du même genre, et surtout, en tout cas, à majorer les salaires en vigueur pour les adapter aux prescriptions légales. (1)

Extension de la tarification officielle aux usines travaillant à la fabrication du matériel de guerre.

Le 7 septembre 1917, pour coordonner les efforts des ministres de l'Armement et de la Guerre et porter au maximum le rendement des usines travaillant pour la fabrication du matériel de guerre, grâce à l'unité du régime de salaires, un décret conféra au Ministre de la guerre les pouvoirs spéciaux attribués au Ministre de l'armement par le décret du 17 janvier 1917, et il étendait la procédure de conciliation et d'arbitrage prévue par ce décret aux entreprises dépendant de lui. Aussitôt, le ministre investi de ces attributions nouvelles, prenait, le 8 septembre, un arrêté étendant les tarifs à leur appliquer par le Ministère de l'armement aux usines travaillant pour le compte de l'aéronautique, du génie, du service géographique et de l'administration centrale de la guerre, dans les chantiers ou ateliers ou groupements d'ateliers organisés ou fonctionnant en vue de l'exécution des marchés. En ce qui concernait les usines relevant de l'intendance et du service de santé militaire, ces dispositions ne s'appliquaient que dans les chantiers, ateliers ou groupements d'ateliers, où ces travaux étaient exécutés concurremment pour ces services, et pour le Ministère de l'Armement ou d'autres services eux-mêmes soumis au décret.

Extension de la tarification officielle à l'industrie du bâtiment.

Chose plus importante encore, une branche d'activité, dont les rapports avec la défense nationale apparaissaient assez lointains, l'industrie du bâtiment allait, elle aussi, être englobée dans la tarification officielle. Sans doute, en avait-elle moins besoin, car c'était elle qui avait fait le plus souvent et le plus généralement, avant la guerre, l'objet de bordereaux annexés aux marchés de travaux du Génie militaire ou du Ministère des Travaux publics. Mais d'une part, la Direction du Génie était rattachée au Ministère de l'Armement, d'autre part, la plupart des travaux

---

(1) Voir la circulaire du 31 mai 1917 concernant l'application de la semaine anglaise. Tarif de salaires et conventions collectives. T. 1. page 15.

Source : BIU Cujas

de construction, d'entretien, ou de réparations, intéressaient des bâtiments consacrés aux fabrications de guerre. Enfin, nombreux étaient les militaires détachés ou affectés chez des entrepreneurs exécutant ces travaux. Aussi, le Ministre de l'Armement considéra-t-il qu'il ne pouvait s'en désintéresser. Le 6 juin 1917, il établissait un tarif de salaires applicables aux travaux de construction exécutés pour les établissements travaillant à la fabrication des munitions et du matériel de guerre et couvrant toutes les professions du bâtiment: terrassiers, maçons, briqueteurs, carreleurs, cimentiers,paveurs et leurs aides, puisatiers, mineurs, poseurs de rails, démolisseurs, charretiers, charpentiers en bois et en fer, menuisiers serruriers, ajusteurs et ferreurs, forgerons, frappeurs, plombiers, couvreurs, zingueurs, briqueteurs, fumistes et aides, peintres, colleurs, vitriers, et manoeuvres.

Le 1er août 1917 un certain nombre de difficultés ayant surgi par suite de l'emploi d'ouvriers mobilisés dans des entreprises du bâtiment, le ministre tranchait, par circulaire, les questions soulevées de ce fait. Il y avait lieu, selon lui, de distinguer entre les ouvriers du bâtiment, occupés à des travaux neufs, et les ouvriers du bâtiment travaillant d'une façon permanente, exclusive, à l'entretien des usines de guerre. Pour les premiers, il devait, en principe, leur être fait application des tarifs de salaires courants de la région. Aussi bien, ces travaux ne concernaient plus que partiellement le Ministère de l'Armement, et la constatation de leurs salaires intéressait plusieurs administrations. Il convenait donc de s'en tenir à la procédure prévue par le décret de 1899. Tout au plus, s'il était opportun de provoquer une constatation de cette nature, les contrôleurs de la main d'oeuvre devaient-ils en saisir le ministre qui s'adresserait alors au préfet intéressé. Il pouvait, toutefois, se présenter des situations particulières. Ainsi, la construction d'usines de guerre importantes était souvent confiée à des entrepreneurs étrangers à la région ou assurée par les industriels eux-mêmes qui avaient obtenu, dans ce but, la mise à leur disposition, de nombreux mobilisés. Les conditions spéciales, la rapidité de ces travaux, la nécessité de faire appel à une nombreuse main d'oeuvre venue d'ailleurs, dont les conditions d'existence étaient souvent assez difficiles, avaient conduit à pratiquer sur ces chantiers des salaires sensiblement supérieurs aux salaires régionaux. Le caractère accidentel et temporaire de ces conditions ne devait évidemment pas suffire à

Source : BIU Cujas

provoquer une révision générale des tarifs du bâtiment de la région. Mais il fallait considérer, en pareil cas, qu'il s'était établi, dans les chantiers, des taux de salaires spéciaux, lesquels constituaient, d'une façon temporaire, pour une entreprise déterminée, le salaire courant, et c'est à ces prix, qu'il convenait de se référer pour régler les réclamations émanant d'ouvriers mobilisés, occupés dans ces chantiers. Quant aux ouvriers du bâtiment, employés d'une façon permanente à l'entretien des bâtiments, leur situation était différente. Le comité permanent de conciliation et d'arbitrage de la Seine, consulté par le Ministre, avait émis l'avis adopté par celui-ci, que le tarif de l'industrie du bâtiment ne saurait être appliqué à ceux des ouvriers attachés à l'usine pour les travaux d'entretien et qui n'effectuaient que des travaux de cette nature. Leurs salaires étaient ceux fixés dans les tarifs établis pour les industries métalliques et métallurgiques.

Extension à l'industrie des mines.

Enfin, un jour devait venir ou l'industrie des mines elle-même, à l'instigation du Ministre du Travail, uni au Ministre de l'Armement, dans une entente féconde, allait connaitre les avantages des tarifs officiels ou officiellement homologués. Pour y être tardive, l'organisation des commissions mixtes y devait atteindre un degré de perfection et un succès dans les résultats qu' expliquaient l'homogénéité des métiers couverts et la puissance de l'organisation syndicale (Cf. infra. commissions mixtes).

§. 4 - La diffusion territoriale.

Extension en surface de la réglementation nouvelle en matière de salaires.

Ainsi étendu en profondeur par l'intégration d'un nombre de plus en plus considérable de professions, dans son cadre, le régime nouveau gagnait également en surface, en s'appliquant à un nombre grandissant de régions. Le développement en était d'ailleurs beaucoup plus dicté par les circonstances locales que par une vue méthodique. D'une part, en effet, dans certains districts industriels importants, les ententes déjà intervenues entre patrons et ouvriers et les "bordereaux de salaires" établis d'un commun accord et validés par le Ministre, ne nécessitaient qu'une mise au point et un complément vite obtenus. Dans d'autres, au contraire, la conciliation était difficile à faire, et l'élaboration s' en trouvait retardée, à moins que, comme pour les premiers tarifs

Source : BIU Cujas

parisiens, un tarif provisoire fixé d'autorité ne fut un moyen d'ouvrir la voie à des négociations futures. D'autre part, l'urgence d'un tarif se mesurait à la proportion du personnel occupé aux usines travaillant pour la défense nationale eu égard à l'ensemble de la population ouvrière et au bouleversement plus ou moins grand que l'afflux d'une main d'oeuvre extérieure avait apporté aux conditions économiques et sociales de la région. Enfin, l'agitation ouvrière était parfois l'occasion d'une intervention plus rapide, car elle prenait pour base les revendications du personnel et transformait, en somme, une constatation en une révision et une fixation des salaires. Cette différence de circonstances, tout en expliquant les particularités de la diffusion géographique des tarifs de salaires, en explique également la diversité des modes d'élaboration.

Diversité des modes d'élaboration des tarifs de salaires.

Dans certains cas, quand l'harmonie régnait entre patrons et salariés, c'était au cours de la réunion spontanée ou provoquée de leurs représentants syndicaux, ou en commission administrative de membres nommés par le préfet que s'établissaient les tarifs. Le Ministre se bornait à les homologuer, en ayant soin de faire mention de cette entente spontanée qui ne pouvait qu'ajouter à la valeur sociale du tarif, en le lavant de toute suspicion de pression administrative. On était alors véritablement en présence de la procédure du décret du 10 août 1899. Dans certains autres cas, une divergence de vues mettait aux prises employeurs et salariés. Un conflit éclatait ou menaçait. L'autorité intervenait alors pour le prévenir ou y mettre un terme, et, selon la gravité des circonstances, cette intervention pouvait revêtir l'une des deux formes suivantes : tantôt c'était le contrôleur local ou régional de la main d'oeuvre, qui prenait l'initiative d'une convocation des intéressés et qui, en leur présence, commune ou sur les déclarations contrôlées d'une seule des parties, établissait un projet de tarif, qu'il proposait à l'approbation du Ministre. Tantôt, si l'affaire le méritait par l'importance du différend, des effectifs en présence, de la production mise en péril, le Ministre envoyait sur place un de ses collaborateurs spécialisé en matière de litiges ouvriers et de tarifs de salaires. Ainsi donc, "prise d'acte" d'un accord spontané intervenu entre employeurs et travailleurs intéressés et couvrant, soit tout le personnel d'une région, soit celui d'une entreprise déterminée, provocation de la réunion d'une commission mixte ou paritaire et entérinement de leurs conventions; enfin, en cas de carence ou d'échec de ces réunions, ou de

Source : BIU Cujas

leurs tentatives, décision unilatérale, prise par le Ministre à l'aide de la documentation dont il disposait; tels étaient les trois procédés principaux d'élaboration des tarifs ou bordereaux de salaires.

Caractère obligatoire des tarifs ainsi établis. Avantage de la procédure suivie pour les établir.

D'ailleurs, une fois consacrés par le Ministre, sous quelque forme que ce fût "prise d'acte", homologation ou décision, ces tarifs n'en avaient pas moins un caractère obligatoire pour tous les industriels visés, et n'en devaient pas moins être annexés aux marchés, affichés, appliqués et contrôlés. Méthode évidemment plus souple dans sa diversité que celle du décret de 1899 qui avait un double et précieux avantage :

1°- elle permettait de ne pas confondre toutes les rémunérations en un bordereau unique et incapable de tenir compte de la gamme infinie des spécialités professionnelles multipliées par la guerre et du développement du travail aux pièces;

2°- elle facilitait la révision des salaires au fur et à mesure des modifications que la guerre apportait au coût de la vie et fournissait ainsi un mécanisme quasi automatique de solution des difficultés inhérentes aux troubles économiques résultant de hausses fréquentes des prix.

Exprimée en chiffres, la valeur de la méthode se mesure à trois indices :

1°- le développement numérique considérable des tarifs de toute origine, à partir du jour où la tarification officielle est mise en oeuvre et prise comme stimulant ou comme moyen de détermination autonome des salaires;

2°- La part prépondérante des décisions ministérielles dans l'ensemble de ses documents;

3°- La progression du nombre de travailleurs englobés dans une réglementation protectrice de leurs gains, et assurés d'obtenir, en échange de leur travail, un salaire minimum. Quand on compare ces résultats à la timidité dont avait fait preuve le législateur en matière de salaire minimum, quand on songe, comme on le verra plus tard, qu'il avait fallu l'exagération du sweating system contemporain du début des hostilités, pour activer le vote de la loi du 1er juillet 1915, ils prennent tout leur relief et acquièrent toute leur valeur démonstrative des heureux effets d'une volonté tenace dans ses desseins.

Source : BIU Cujas

§. 5 - Les résultats.

Le nombre des tarifs et leur forme.

Le développement des bordereaux de salaires.

En 1914, il n'avait été enregistré pour les 5 premiers mois de guerre que 10 tarifs, annexés généralement à des conventions collectives. Les bordereaux de salaires prévus par le décret du 10 août 1899 étaient alors complétement négligés, malgré le nombre considérable de marchés de toute espèce passés pour le compte de l'administration publique. En 1915, les instructions du Ministre de la Guerre et la loi du 10 juillet 1915 sur le salaire minimum des travailleurs à domicile, commencent à produire leur effet: 90 tarifs sont adoptés, dont 71 dans l'industrie du vêtement. En 1916, le nombre des tarifs fléchit. Il tombe à 59, intéressant presque tous le vêtement, c'est-à-dire les industries relevant de l'intendance ou soumises à la loi nouvelle du travail à domicile. L'application de cette dernière, à elle seule, donne lieu à l'établissement de 38 listes de salaires.

A partir de 1917, le mouvement s'amplifie et change de nature. Le nombre total des tarifs enregistrés s'élève à 319. Le Ministère de l'Armement prend la tête du mouvement et compte à lui seul près de la moitié des tarifs. Les bordereaux et tarifs officiels l'emportent sur les listes de salaires annexées à des conventions collectives ou à des décisions préfectorales homologuant les constatations des commissions départementales des salaires encore que dans le vêtement, nombre de conventions collectives soient conclues à la suite des grèves qui marquent le printemps de 1917.

Il en est de même en 1918. Par suite de l'appoint des décisions des commissions mixtes de mineurs, le nombre des tarifs enregistrés est porté au chiffre sans précédent de 459. En somme, tandis que les 29 premiers mois de la guerre d'août 1914 à décembre 1916, le nombre des tarifs de salaires s'élevait à un total de 159, dont près de 100, dûs à l'action de la loi de 1915, dans les deux dernières années des hostilités, ce nombre atteint 778.

Forme et source de l'acte contenant les tarifs de salaires. Le rôle

Il est surtout intéressant d'y discerner la forme et la source de l'acte contenant ces tarifs et le rôle qu'y remplit le Ministre de l'Armement.

Pour la durée totale des hostilités, de 1914 à fin 1918, le nombre des tarifs relevés et enregistré

Source : BIU Cujas

de l'administration et des intéressés.

s'élève à 937. Il se décompose ainsi; d'après le texte qui leur a servi de base ou le rôle qu'y ont joué les administrations et les parties intéressées.

L'application des décrets du 10 août 1899 fournit 757 bordereaux; l'application de la loi du 10 juillet 1915 sur le salaire minimum des ouvrières à domicile de l'industrie du vêtement donne lieu à 143 tarifs. Les conventions collectives spontanées ou provoquées par l'administration entre employeurs et travailleurs et les tarifs divers donnent un total de 137 listes de salaires.

Ainsi donc les deux premières catégories qui correspondent à une action du législateur et des pouvoirs publics, représentent de beaucoup la plus grande partie des tarifs : 800 sur 957, soit 86 %. Les conventions collectives privées forment le reste. Parmi les tarifs de salaires à caractère plus ou moins officiel, le partage se fait en trois parties inégales entre décisions ministérielles : 320 bordereaux et arrêtés préfectoraux: 338; application de la loi de 1915: 143. Les décisions ministérielles, application élargie du décret de 1899, égalent donc ou dépassent légèrement en nombre les bordereaux, qui s'en sont tenus plus strictement à l'observation de ce dernier. Mais à la vérité, si l'on s'en tient aux deux dernières années de la guerre, les décisions ministérielles proprement dites, l'emportent de beaucoup, à la fois, en nombre et en importance de personnel visé. En tout cas, et pour nous borner au Ministère de l'Armement, elles constituent le mode normal de son intervention en matière de salaire.

Aussi bien en 1917 et en 1918, le nombre total des tarifs enregistrés étant de 778, on peut en mettre à son actif: 370, soit 47 % ou près de la moitié de l'ensemble. Sur ces 370 tarifs, 291 sont des "décisions" prises par le Ministre de l'Armement sur le modèle du 16 janvier 1917, pour la région parisienne. Le reste, soit 81, forme des conventions collectives conclues, par voie de négociation directe entre intéressés. Toutes les "décisions" ministérielles n'ont d'ailleurs pas été prises d'office et à l'aide des informations et appréciations propres que possédait le ministre. Un certain nombre constitue des prises d'actes, homologations, approbations ou validations d'actes auxquels les parties intéressées ont pris part, soit spontanément, soit après y avoir été conviées par les représentants de l'autorité, soit enfin comme parties à un arbitrage. Au total, 122 tarifs annexés à des décisions ministérielles ont comporté une participation volontaire et une mention juridictionnelle des intéressés.

Source : BIU Cujas

Restent donc cependant 169 tarifs où la décision ministérielle mérite vraiment ce nom, car elle émane entièrement de l'initiative du ministre.

En somme, dans plus de la moitié des cas, les salaires des usines privées ont été fixés et réglés par le ministre agissant de sa propre autorité. L'effet l'influence, le rôle et la puissance de diffusion et d'exemple de la décision ministérielle type du 16 janvier 1917 ne sauraient être mieux mis en lumière.

2°- Le personnel intéressé.

Ordre de grandeur du personnel directement protégé par les tarifs de salaires du ministère de l'armement.

Il est assez difficile de déterminer le nombre exact de travailleurs qui ont bénéficié des dispositions tarifaires contenues dans les documents de diverse nature destinés à fixer leur rémunération. D'une part, en raison des événements, des modifications profondes se sont produites dans la répartition des travailleurs entre les différentes branches de l'activité économique. D'autre part, certains groupements de travailleurs n'étaient qu'indirectement protégés par ces mesures ou tarifs, car il s'en fallait que la totalité des ouvriers y appartenant fussent employés au service d'entreprises obligées de les observer. D'aucuns, comme les ouvriers de la couture et du bâtiment ne l'étaient que par intermittence, d'autres échappaient à tout contrôle. Néanmoins, malgré ces imperfections et lacunes, des statistiques officielles, il est possible de se faire une idée de l'ordre de grandeur du personnel directement protégé par les tarifs de salaires du Ministre de l'Armement et des fabrications de guerre, des bordereaux de salaires du service de l'Intendance et les tarifs relevés par les commissions mixtes de mines. En laissant de côté les prisonniers de guerre soumis à un régime de rémunération exclusif de toute acception de salaire minimum, le nombre de travailleurs occupés dans les usines de guerre était le suivant, au mois d'août 1917 et en septembre 1918.

Source : BIU Cujas

Catégories	Effectif du personnel occupé	
	En Août 1937	En Septembre 1938
Main d'oeuvre militaire	538.587	495.864
Main d'oeuvre civile (hommes	488.971	564.733
(femmes	101.299	22.674
Main d'oeuvre coloniale et étrangère	183.004	173.382
	1.611.861	1.656.653
Prisonniers de guerre	28.299	28.672
	1.640.160	1.685.325

Les travaux de confection et d'équipements militaires, objet principal des bordereaux de salaires de l'Intendance et des tarifs des commissions départementales ont occupé pendant toute la durée de la guerre de nombreux travailleurs, principalement des femmes. Il est impossible d'en faire une évaluation même approximative, en raison de l'intermittence de ces travaux et des fluctuations subies par cette main d'oeuvre, qui groupait au début de la guerre un grand nombre d'ouvrières de l'aiguille, privées de leur occupation du temps de paix, mais qui, avec le retour à une activité plus normale, et à l'appel des usines de guerre, ont repris leurs occupations du temps de paix, ou ont embrassé temporairement un métier nouveau. A s'en tenir aux seuls effectifs de travailleurs directement occupés en régie par les divers services de l'Intendance, leur effectif, calculé par la commission interministérielle de la main d'oeuvre était, en septembre 1918, de 113.000.

Enfin, les ouvriers mineurs étaient, en août 1917, au nombre de 189.669, dont 94.439 militaires, 52.503 civils français (29.312 hommes et 23.191 femmes); 30.330 coloniaux et étrangers, 12.397 prisonniers de guerre.

Au total, par conséquent, à la fin des hostilités un minimum de 2 millions de travailleurs bénéficiaient d'un tarif de salaires fixé et réglementé et soumis à révision pour le mieux adapter aux besoins nouveaux. Sur cet effectif global, ceux relevant du Ministre de l'Armement étaient au nombre de près de 1.700.000 et la plupart n'eût jamais été appelé à l'avantage d'un salaire minimum garanti et contrôlé sans l'initiative du ministre.

Source : BIU Cujas

Les avantages et la procédure de révision des tarifs pour l'adaptation des salaires et leur ajustement au coût de l'existence.

Les raisons mêmes qui avaient motivé la réglementation administrative des salaires, ne cessèrent point avec elle. Le coût de la vie continuait de monter, entretenant un état de revendications continues. La publicité des tarifs appelait certaines régions, jusque là sacrifiées et tenues à l'écart de l'amélioration des salaires, à en demander et à en obtenir le profit. L'instrument allait être mis à l'épreuve et démontrer sa faculté d'adaptation. La procédure de révision combinée avec l'utilisation de l'organe de conciliation et d'arbitrage, complément indispensable de la réglementation des salaires, allait permettre, non sans quelques heurts évidemment, mais avec une remarquable souplesse et une parfaite régularité dans l'ensemble de pourvoir aux ajustements continus du salaire ouvrier au coût de l'existence. C'est elle, en particulier, qui généralisa et uniformisa la pratique des indemnités de cherté de vie, substitut utile de l'augmentation définitive des salaires, en un temps où l'on pouvait encore croire à un rétablissement du niveau normal des prix d'avant-guerre, une fois les hostilités terminées.

§. 6 - Le contrôle et la révision des tarifs.

Revendications que pouvait faire naitre l'institution du salaire minimum.

Il était naturel qu'une institution comme celle du salaire minimum, apportant avec elle illusion et espoirs, fût marquée à l'application par des déceptions et des protestations. Dès sa mise en vigueur, il fallait commencer par mettre en garde les travailleurs contre une conception erronée: celle qui consistait à croire que le salaire minimum était un salaire national: " Il va sans dire, déclarait le Bul-"letin des mines de guerre, du 29 janvier 1917, qu'il "ne saurait être question d'imposer le tarif de Paris "aux autres régions. Toute l'organisation économique "française comporte, à l'heure actuelle, de grandes "régions, à l'intérieur de chacune desquelles, les "bordereaux de salaires présentent une certaine unifor-"mité: c'est évidemment sur la base même de cette or-"ganisation régionale que la révision d'ensemble des "salaires peut être poursuivie". Mais à l'intérieur même de chacune des régions, les revendications pouvaient se faire jour, soit contre leur application défectueuse en certaines localités à certaines catégories de personnes ou à certains individus, soit enfin en faveur d'une révision partielle ou totale de ces salaires une fois fixés, pour tenir compte de telle

Source : BIU Cujas

ou telle modification dans les conditions économiques du travail ou de l'existence, cette dernière catégorie de revendications devant etre de beaucoup la plus nombreuse et la plus grave.

Mesures préventives contre les revendications.

Contre ces revendications doubles furent les mesures envisagées, les unes préventives, les autres curatives. Seule, une surveillance continue des conditions d'application des tarifs de salaires peut empêcher les réclamations de naitre. Le soin en incombe aux contrôleurs de la main d'oeuvre. De même qu'un relevé général des salaires avait précédé l'établissement des tarifs généraux, de même un relevé périodique des salaires, pratiqué dans les usines du secteur de chaque contrôleur lui permettra de suivre très exactement les résultats effectifs que donne l'application d'un tarif déterminé. Le ministre le lui prescrit, il lui indique même la méthode à employer; calculer le gain horaire moyen de chaque ouvrier, pour une quinzaine donnée et procéder ainsi, pour chacune des catégories professionnelles figurant au tarif à un classement numérique des ouvriers suivant leur horaire. L'examen de ces tableaux indique d'un seul coup d'oeil les conditions dans lesquelles sont rénumérés les ouvriers dans chaque établissement et fournit en même temps le moyen de constater si le tarif de salaire est appliqué dans des conditions analogues dans tous les établissements similaires du secteur, sauf à provoquer les mesures nécessaires pour redresser les anomalies relevées.

Mesures curatives contre les réclamations.

Mais il se peut qu'au cours de cet examen surgissent des réclamations ou que le refus de se conformer aux mesures prescrites par le contrôleur de la main d'oeuvre soulève un litige. Il y a lieu alors de distinguer deux catégories très nettes de contraventions ou de réclamations. Les contraventions ou les réclamations individuelles, les réclamations ou contraventions collectives.

Les réclamations individuelles - Leur examen

Les réclamations individuelles sont du ressort des contrôleurs de la main d'oeuvre eux-mêmes.

Tout les convie à les connaitre et à les régler. D'abord il convient de ne pas les laisser s'envenimer. Une explication immédiate fait plus qu'une satisfaction plus complète, mais plus tardive, le contrôleur, tuteur naturel du mobilisé d'usine, a le devoir de le défendre contre les abus dont il serait vraiment victime, ou de redresser les erreurs qu'il peut commettre. "Les contrôleurs locaux continueront à ré-"gler directement toutes les réclamations individuel-"les, dont ils seront saisis, soit par l'administra-"tion centrale, soit par les ouvriers, soit par les

Source: BIU Cujas
Reproduction interdite

délégués d'ateliers".

Mais il convient que ces réclamations soient examinées avec grand soin. Les enquêtes doivent être faites immédiatement et les résultats portés à la connaissance du plaignant . Très souvent, en effet, l'accumulation des griefs particuliers, inconnus de la direction dans les grands établissements, est la cause de graves mécontentements, nuisibles à la bonne marche de la production et susceptibles de dégénérer en grave conflit. Deux catégories de plaintes sont particulièrement fréquentes, les unes concernent les ouvriers affectés à des travaux qui ne sont pas en rapport avec leurs qualités professionnelles et qui les privent de la rémunération à laquelle leur donnerait droit leur valeur, en même temps qu'elle nuit à la pleine utilisation de la capacité de chacun. Les autres intéressent les ouvriers mobilisés, affectés d'office dans une localité éloignée de leur résidence habituelle. Pour les premiers, un examen du contrôleur et de l'industriel, mené avec le souci d'utiliser au mieux chaque ouvrier, conduit aux mutations opportunes. Pour les secondes, elles tiennent aux difficultés particulières que rencontrent les ouvriers affectés à une région à laquelle ils n'appartiennent pas; logement, nourriture, sont pour eux plus onéreux. Ici se manifeste alors pleinement le devoir de tutelle du contrôleur. C'est au Ministre qu'il doit, en pareil cas en référer, pour que soit envisagée en leur faveur telle mesure spéciale destinée à tenir compte des difficultés signalées.

Les réclamations collectives. Leur instruction; leur solution.

Les réclamations collectives sont plus importantes. Elles ne mettent pas en jeu simplement une application partielle des tarifs, par suite, par exemple du classement erroné ou défectueux d'un ouvrier. Elles en mettent en cause l'autorité même; si systématiquement, d'aucuns se refusent à les observer. De plus, si elles émanent des délégués d'atelier d'un établissement, elles témoignent d'un mécontentement peut être gros d'incidents à venir. Aussi, tout doit être mis en oeuvre pour qu'elles soient étudiées, instruites et tranchées. Aux contrôleurs, il appartient de les instruire. A cet effet le premier soin qui leur incombe est de localiser les plaintes concernant les tarifs de salaires. Très fréquemment, en effet, un tarif de salaires s'applique dans des conditions normales dans la majorité des établissements, et des difficultés ne se présentent que dans une ou plusieurs usines déterminées. Or, il importe que des incidents locaux et qui doivent demeurer limités, n'aient pas de répercussion sur le travail de l'ensemble des établis-

Source : BIU Cujas

sements d'une région. De plus, trop souvent, les réclamations affectent la forme de plaintes vagues et imprécises. Ici encore, le devoir du contrôleur sera de faire préciser par les plaignants l'objet exact de leurs griefs, en vue de prendre sans délai les mesures propres à mettre un terme aux irrégularités ou tout au moins de ne transmettre aux autorités ou aux juridictions chargées d'en connaître, que des affaires sérieuses et bien préparées.

I - Le comité permanent de conciliation et d'arbitrage

Le contrôle spécial pour l'application des bordereaux de salaires dans les usines de guerre de la région parisienne

Aussi bien lorsque ces réclamations collectives sont trop générales ou encore quand elles n'ont pu donner lieu à un règlement amiable entre la direction de l'usine et les ouvriers intéressés, elles dépassent la compétence du contrôleur et méritent l'intervention d'un organisme spécialisé. Dans la région parisienne, où l'application des tarifs en raison de l'importance du personnel, de la diversité des catégories intéressées et de la gravité du moindre incident était suivie par le ministre, ce dernier, en même temps qu'il perfectionnait ses tarifs antérieurs, en y introduisant la notion de prime de cherté de vie, source nouvelle de contestations décidait le I3 Novembre (art. II de la décision de ce jour) "qu'un contrôle spécial pour "l'application des bordereaux de salaires dans les "usines de guerre de la région parisienne" serait organisé". Il le fut par la circulaire du 22 Décembre I9I7. Ce contrôle fut confié au comité permanent de conciliation et d'arbitrage, qui devait tenir une audience spéciale pour concilier les affaires intéressant les tarifs de salaires. Aussi, une commission de la section des métaux tint, dès le 8 Janvier I9I8, séance tous les mardis au siège du contrôle de la main d'oeuvre et c'était aux contrôleurs de la main d'oeuvre qu'il appartenait de faire connaître en temps utile - le samedi précédant l'audience au plus tard - les affaires qui leur paraissaient susceptibles d'être soumises à la commission au cours de son audience. Il leur était d'ailleurs signalé que le ministre se réservait de faire procéder à des enquêtes particulières sur les questions qui auraient donné lieu à des difficultés et qui n'auraient pu recevoir une solution amiable par leur intermédiaire et il leur était recommandé, à cette fin, de signaler très régulièrement les affaires de cette nature pour en assurer une solution amiable dans le plus bref délai possible.

Source : BIU Cujas

II - La révision des tarifs

Le problème de la révision des tarifs

Si l'application ou l'interprétation d'un tarif est susceptible de susciter ses difficultés, le fait qu'existe un document sur lequel baser ces solutions, en rend l'examen et le réglement relativement brefs, et, en tout cas, quelque bonne volonté de part et d'autre quelque autorité de l'organe de conciliation y suffit. Plus graves au contraire sont les questions de révision des tarifs. Graves surtout lorsqu'au lieu de porter sur quelques catégories de salariés, mécontents de leur situation relative dans l'ensemble du personnel, elles portent sur tous les travailleurs des usines de guerre justifiant leur demande par un mouvement important et durable du cout de la vie. Ce sont elles qui sont à la base des vastes mouvements ouvriers des abandons collectifs de travail. Ce sont elles les plus délicates, car elles posent le problème du salaire minimum dans ses rapports avec le cout de la vie, elles soulèvent la question de la nature même du salaire ouvrier. Faut-il donner pour les résoudre, compétence aux organes ordinaires de conciliation et d'arbitrage, des conflits ouvriers ? Faut-il au contraire, en laisser l'initiative à de libres négociations entre groupements représentatifs des parties en cause? Faut-il enfin, adopter une solution moyenne combinant les avantages de la liberté et les mérites de la coordination due à l'intervention pondératrice de l'arbitrage administratif? Il est vraisemblables que si le titulaire du portefeuille de l'Armement était demeuré jusqu'à la fin des hostilités l'auteur de la décision du I6 Novembre I9I7 et l'inspirateur du décret du I7 Février c' eut été la première solution qui eût été adoptée. Le libellé même du décret, son exposé de motifs le démontraient. M. Albert Thomas concevait l'organe de conciliation qu'il s'était adjoint, comme le véritable régulateur des salaires et à l'instar des tribunaux de conciliation et d'arbitrage australasiens dans les attributions desquels entre la fixation des salaires, il est certain qu'il eut considéré le rôle du comité permanent de conciliation et d'arbitrage comme comportant les révisions et les ajustements périodiques des salaires.

'action de l'administration matière de

Son successeur réagissant ici ainsi qu'il devait le faire pour les délégués ouvriers contre une politique jugée trop interventionniste en décida autrement

Source : BIU Cujas

révision et d'ajustement général des salaires

Il amoindrit en cette matière le rôle escompté du comité. Néanmoins comme les revendications ouvrières portant sur les salaires entrainaient parfois des conflits de la compétence du comité, celui-ci se trouvait ainsi indirectement saisi et appelé à connaitre au moins obliquement de ces difficultés, et à contribuer à la fixation des salaires. En outre, comme ces revendications, alors qu'elles n'étaient qu'au stade des négociations locales ou d'usine, étaient portées à la connaissance des contrôleurs, ceux-ci devaient s'employer à faciliter la bonne issue de ces négociations et toute une tactique leur avait été prescrite à cet effet. Si bien que, tout en posant, en principe, son indifférence en matière de révision et d'ajustement général des salaires l'administration fut par la force des choses conduite à une intervention continue. Elle le fit néanmoins avec prudence, et précaution, de manière à laisser la plus large initiative possible aux accords directs entre patrons et ouvriers et à modifier le moins possible la partie fixe du salaire.

Sur ce principe, le deuxième Ministre de l'armement est très ferme. Le 20 Septembre I9I7 la commission des métaux, le comité permanent d'arbitrage et de conciliation de la Seine rendant une sentence à l'occasion d'un différend relatif aux ouvriers de l'aéronautique de la région parisienne spécifie que "le comité ayant pour mission principale de concilier ou "d'arbitrer les différends d'ordre collectif, qui ont "pour cause la relation à établir entre le travail "effectué et le salaire qui en est la rétribution.... "il ne lui appartient pas de déterminer le minimum de "salaire correspondant au cout de la vie, car cette "question n'intéressant pas seulement le personnel des "usines de guerre excède sa compétence et ne peut re-"cevoir qu'une solution d'ensemble, émanant des pou-"voirs publics". Le Ministre homologue cet avis qu'il fait sien et il le rappelle en tête de sa circulaire du 5 Novembre I9I7 "Saisi dit-il de demandes tendant "à la révision des tarifs de salaires, dans les usines "de guerre de diverses régions, il croit devoir pré-"ciser la procédure à suivre en présence de demandes "de cette nature". Et tout d'abord conformément à l'arbitrage ci-dessus rapporté: "les comités permanents de conciliation et d'arbitrage ne sont pas compétents "pour connaitre de la relation qui doit exister "entre le coût de la vie et le taux des salaires. Ces "comités ne peuvent donc être régulièrement saisis de "demandes tendant à la révision des salaires. Les ré-clamations de cette nature doivent faire l'objet de "négociations particulières".

Source : BIU Cujas

Mais s'il en est ainsi, le Ministre ne peut se désintéresser ni du cout de la vie et de son influence sur le pouvoir d'achat du salaire nominal, ni de l'ajustement de ce dernier au cout de l'existence ne serait-ce qu'en ce qui concerne les mobilisés de l'usine, auxquels il doit un niveau de vie analogue à celui qu'ont les hommes présents sous les drapeaux Aussi, dans le même temps qu'il pose ainsi un principe destiné à limiter la compétence du comité de conciliation et à écarter les critiques qu'aurait provoquées une extension de ses attributions et sa transformation en un véritable tribunal des salaires, multiplie-t-il ses instructions à ses contrôleurs à l'effet de le tenir au courant du cout de la vie, de favoriser les accords patronaux et ouvriers ayant pour objet une révision amiable des salaires; enfin de généraliser les suppléments temporaires de salaires sous forme de primes de cherté de vie.

Le ministre se renseigne sur les variations du coût de la vie et des prix de détail des principales denrées de consommation ouvrière

Le salaire de base des tarifs est le salaire des manoeuvres non spécialisés. C'est par rapport à lui que s'établit toute l'échelle de rémunérations variées des professionnels. Or, ce salaire, correspondant approximativement au minimum indispensable à la vie ouvrière, il est évident qu'il ne saurait demeurer longtemps au-dessous du prix minimum de la ration d'entretien d'un ouvrier à besoins individuels familiaux moyens. Aussi, pour être mis à même de se rendre compte de la relation qui doit exister entre les salaires les plus faibles et le cout de la vie ouvrière, le Ministre prescrit à ses contrôleurs, - ajoutant ainsi une attribution de statisticiens à leurs fonctions déjà nombreuses - de recueillir auprès des organisations coopératives, ou des institutions patronales en faveur des ouvriers de guerre, de lui fournir mensuellement pour chacune des régions de leur secteur faisant l'objet d'un tarif de salaires spécial, un tableau des prix de détail des principales denrées de consommation ouvrière.

Les deux modes d'intervention du ministre pour la révision et l'ajustement des salaires

Si ces renseignements font ressortir que l'augmentation des prix d'une denrée dans une région a pour conséquence l'insuffisance de certains salaires, en vertu du devoir de protection efficace des travailleurs mobilisés mis à la disposition des industriels, la mission incombe au ministre de remédier à cette situation. Deux modes d'intervention lui sont ouverts: ou l'intervention d'office et la fixation autoritaire des salaires minima, lorsqu'aucun accord n'arrive à s'établir entre les patrons et leurs ouvriers ou la conclusion d'arrangements amiables entre industriels et salariés. Les préférences du mini

Source : BIU Cujas

tre vont au second procédé. Le premier est un pis-aller, auquel il ne se résigne qu'en désespoir de cause: "si le contrôle que je dois exercer sur les ou-"vriers mobilisés et la nécessité où je me trouve d' "éviter les conflits préjudiciables à la bonne mar-"che des usines de guerre m'autorisent à intervenir "dans la fixation des salaires minima, lorsqu'au-"cun accord n'arrive à s'établir entre les patrons et leurs ouvriers, il ne m'appartient pas d'établir une "réglementation spéciale, lorsqu'au contraire les in-"dustriels parviennent à conclure avec leur personnel "des arrangements amiables. Ces accords doivent cons-"tituer le régime normal des usines de guerre. Il ne "m'est pas possible, en effet, d'intervenir par voie ad "ministrative, dans la fixation des salaires courants "et dans la détermination de la rémunération indivi-"duelle des ouvriers". On remarquera la réaction contenue dans cette simple phrase contre la politique diamétralement opposée de la décision du I6 Janvier I9I7, qui n'hésitait pas à substituer l'action administrative directe à l'entente professionnelle défaillante.

Le rôle du contrôleur de la main d'oeuvre. Les trois étapes de son intervention.

Dès lors le rôle du contrôleur de la main d'oeuvre est tout tracé. Il peut et il doit "pour faciliter les "pourparlers, les négociations et les accords, prêter "ses bons offices aux deux parties en vue de la con-"clusion d'un accord qui sera valable dans les mêmes conditions que toutes les conventions collectives "conclues entre les représentants des industriels et "les représentants des ouvriers". En d'autres termes, ces conventions sont la loi des parties; il n'est pas besoin d'un acte administratif pour les rendre exécutoires. Ils s'appliquent de plein droit par le seul fait qu'ils portent la signature des industriels et des ouvriers qui les ont conclus, et les contrôleurs de la main d'oeuvre doivent s'y référer toutes les fois qu'ils sont saisis de difficultés relatives aux salaires dans les établissements qui y ont adhéré. De même, si les travailleurs formulent des réclamations d'intérêt collectif, concernant les salaires, notamment en vue de leur ajustement au cout de la vie l'intervention du contrôleur de la main d'oeuvre doit passer par trois étapes: I) instruire la demande; 2) essayer de faciliter les pourparlers qui doivent se poursuivre entre la direction de l'usine et son personnel, préalablement à toute intervention administrative; 3) et seulement en cas d'échec de ces tractations en saisir le ministre, qui appréciera si les conditions d'existence des ouvriers intéressés sont de nature à nécessiter une modification de leurs con

Source : BIU Cujas

ditions de salaires et interviendra en ce sens auprès de la direction des établissements en cause. Le ministre conclut: "Désormais l'intervention du service dans "les questions de salaires sera subordonnée à la cons- "tatation de négociations préalables entre la direc- "tion d'une usine et son personnel. Il n'est pas pos- "sible en effet de remettre constamment en cause les "salaires pratiqués dans les usines de guerre à la sui- "te de réclamations individuelles ou émanant d'un petit nombre d'ouvriers".

Chapitre IV

LES COMPLEMENTS DU SALAIRE

PRIMES DE CHERTE DE VIE - ALLOCATIONS FAMILIALES

Les compléments de salaire permettant d'adapter automatiquement le salaire au cout de la vie.

Cette méthode est particulièrement propre à la révision des tarifs en vue de les adapter à la hausse du cout de la vie; Ici d'ailleurs, une autre considération doit entrer en ligne de compte: la forme à donner à la modification des salaires. Jusque là la révision des tarifs avait abouti à une fixation d'un salaire définitif, représentant par rapport à ceux d'avant guerre une hausse correspondant plus ou moins exactement à la hausse du cout de la vie. Mais le mouvement des prix s'était accentué sous l'influence de causes multiples, raréfaction des produits, afflux de la population dans certains centres multiplication des signes monétaires présence d'armées étrangères riches, etc...On pouvait croire ce mouvement temporaire, et destiné à prendre fin avec la guerre. D'autre part, il était appelé tant que durerait celle-ci à d'assez brusques variations. Réviser le salaire lui-même eut été une opération délicate, longue et durant laquelle se fût entretenue une agitation constante. Mieux valait un procédé plus souple et quasi automatique d'adaptation du salaire au cout de la vie et qui aurait aussi l'avantage de proportionner l'augmentation du gain ouvrier à ses besoins essentiels. La prime decherté de vie, perfectionnée par l'adjonction d'allocations familiales, employées déjà par certains industriels et pratiquées depuis longtemps par l'Etat pour ses ouvriers et employés à bas salaire, allait fournir une solution de cette difficulté.

Source : BIU Cujas

§. I - Les primes de cherté de vie

Le Ministre préconise le système des primes de cherté de vie pour éviter les révisions continuelles de tarifs de salaires.

C'est à elles que se rallia la commission interministérielle des salaires, consultée par le ministre En raison de l'instabilité du prix de la vie, elle estima qu'il était opportun d'introduire dans les salaires lorsque les circonstances le nécessiteraient, une partie mobile susceptible de varier avec le prix de l'existence et dont le jeu éviterait des révisions continuelles des tarifs de salaires. Le système des primes de cherté de vie permettrait d'assurer une protection efficace aux ouvriers qui touchaient les plus bas salaires" et l'attribution de ces primes devrait être envisagée pour une période déterminée, pendant laquelle elles ne seraient pas révisables". C'est elle qu'adopta le ministre et qu'il recommanda à ses contrôleurs de diffuser par leur intervention. "Lorsque vous estimerez leur dit-il, que des réclama- "tions tendant à la révision d'un tarif de salaires "sont fondées, vous pourrez, après m'en avoir référé, "engager des négociations avec les représentants des "industriels et des ouvriers, pour essayer d'aboutir "à la conclusion d'une convention, fixant le taux "d'une prime de cherté de vie, et ses conditions d'at- "tribution. Si vous obteniez la signature d'un accord "de cette nature vous auriez à me le transmettre et je "l'homologuerais. En cas d'échec, de négociations, vous "devriez me tenir au courant afin que je puisse, soit "faire procéder à une enquête complémentaire par un délé- "gué de mon administration, soit arbitrer moi-même le "différend en prenant pour base les résultats qui se "dégageraient des négociations que vous auriez conduites".

L'excellence de la méthode confirmée par l'expérience

"L'expérience ajoute-t-il quelques mois plus tard "confirme l'excellence de la méthode" En exécution de mes instructions "des négociations sont engagées "dans les principaux centres et ont abouti à l'éta- "blissement de primes de cherté de vie destinées à "relever les plus bas salaires". Les mesures prises "dans ces conditions ont permis de remédier aux dif- "ficultés qui lui ont été signalées et de donner aux "ouvriers dont la rémunération est la plus faible, le "moyen de supporter l'augmentation du prix des denrées "qui s'était produite dans un certain nombre de régions "depuis l'établissement des tarifs L'examen de ces affaires a permis au ministre de constater qu'il était

Source : BIU Cujas

préférable de s'en tenir à la méthode adoptée et de s'abstenir en principe d'une révision des tarifs des salaires. Il ne saurait être, dit-il en effet, question dans les circonstances actuelles d'établir des bordereaux de salaires normaux et courants. Les conditions économiques, souvent anormales dans lesquelles s'exercent les industries de guerre, ne permettent pas d'envisager la fixation de tarifs de cette nature. C'est pourquoi le ministre de l'armement s'en est tenu à l'établissement de tarifs minima, qui doivent servir de base à la fixation des salaires. Il s'ensuit qu'en pratique les salaires courants des ouvriers s'établiront d'après la valeur personnelle des travailleurs et pourront être mis périodiquement en relation avec le cout de la vie par l'attribution de primes de cherté de vie "Ce régime extrêmement souple, con-"clut le ministre me parait être de nature à donner "satisfaction aux intéressés et à tenir très exacte-"ment compte des conditions particulières de l'ac-"tivité industrielle des usines de guerre".

Il est de fait qu'en pratique le système des primes de cherté de vie avait fonctionné de façon remarquable et qu'il avait beaucoup contribué à atténuer l'effet du cout de la vie, demesurément accru, vers la fin de 1917, et à éviter par là même nombre de conflits qui n'eussent pas manqué sans elle, de se produire. Soit par voie de stipulation dans les conventions, tarifs ou décisions afférentes à des régions qui jusqu'alors n'avaient pas encore obtenu de tarifs de salaires soit par convention spéciale, soit surtout par voie d'additions aux réglementations déjà en vigueur, la prime de cherté se généralise immédiatement en accentuant sa physionomie particulière et en se perfectionnant. Il en résulte une recrudescence des accords conventions et décisions. Ainsi du 24 Janvier au Ier Novembre 1917, pour les usines de guerre relevant du ministère de l'armement, le nombre total avait été de 85, se répartissant ainsi: 2 en Janvier (Paris, Le Havre), 2 en Février, 6 en mars, 5 en avril, 7 en Mai, 11 en Juin, 15 en Juillet, 13 en aout, 12 en septembre 14 en octobre. Du Ier novembre 1917 au 28 Février 1918, le nombre s'élève à 67, ainsi réparti; novembre 24, décembre 13; janvier 17, Février 13.

Les types principaux des primes de cherté de vie.

Les modalités des primes de cherté de vie ne sont pas les mêmes dans toutes les régions ni pour toutes les industries. Les systèmes sont même si variés qu'il ne saurait être question d'en faire ici une analyse détaillée. Néanmoins, elles peuvent être ramenées à trois types principaux ayant chacun son domaine particulier d'application: 1° les primes à taux uniforme

Source : BIU Cujas

indépendant du salaire; 2° les primes proportionnelles aux salaires ou dépendant de celui-ci; 3° les primes à taux dégressif.

I) primes à taux uniforme indépendant du salaire

Les premières sont celles dont le taux n'est pas proportionnel au salaire, quoiqu'il soit parfois différent selon le sexe, l'age et la spécialité professionnelle, ce qui leur donne un certain degré de proportionnalité. Si dans le bâtiment, la prime de cherté de vie ou de guerre est, à l'origine, uniformément de 1 fr. par jour pour tous; si les bordereaux de l'Intendance et les conventions collectives prévoient en 1917 une prime journalière de un franc, pour les ouvriers et ouvrières du vêtement, dans l'industrie des mines la prime est plus élevée pour les ouvriers du fond que pour ceux du jour. Par exemple, dans l'Allier cette indemnité est de Frs.1,25 pour les manoeuvres sans spécialité; de frs.1,60 pour les manoeuvres spécialisés; de frs.1,80 pour les spécialistes travaillant au jour; elle est de 2 francs par jour, pour les ouvriers de plus de 18 ans de toutes catégories travaillant au fond; elle est de 1 franc pour tous les garçons de 13 à 16 ans, et les femmes de 13 à 18 ans. Elles se comprennent surtout pour les professions où les conditions de formation des travailleurs présentent une certaine homogénéité, caractérisée par le peu de diversité relative des spécialités.

2) Primes proportionnelles aux salaires

Les majorations proportionnelles de salaires consistent en un pourcentage déterminé du gain horaire ou journalier, ou dans une addition à ce gain croissant avec lui. Elles s'appliquent surtout au travail aux pièces exécuté en atelier ou à domicile dans l'industrie du vêtement.

Ainsi le ministère de la guerre décide qu'à raison du caractère temporaire des causes qui déterminent le rehaussement du cout de la vie et des salaires, il conviendra de donner au relèvement consenti ou proposé la forme d'une nouvelle indemnité de vie chère variable selon les régions ou les régimes de confection. Elle s'ajoutera au salaire originaire à titre de majoration d'indemnité de cherté de vie antérieurement consentie. Dans un but de simplification et d'uniformité, les bordereaux de salaires normaux seront établis sur la base du salaire horaire, avec indemnité horaire de vie chère comprenant l'indemnité de 0,10 concédée à compter du 9 Juin précédent et le nouveau relèvement de salaire reconnu justifié. Les salaires des ouvriers à domicile seront relevés dans la même proportion, en ajoutant au salaire de base horaire de l'ouvrier en atelier un pourcentage qui comprendra la majoration variable pour indemnité de vie chère et la majoration de semaine

Source : BIU Cujas

anglaise (11 %) En ce qui concerne l'élément indemnité de vie chère, ce pourcentage sera déterminé d'après la quotité même du salaire de base.

Par exemple, si l'indemnité horaire de vie chère concédée dans la localité est désormais de 0 fr.20 la majoration allouée de ce chef sera de 40 % pour un salaire horaire de 0,50 de 33 % pour un salaire de 0,60, de 28 % pour un salaire de 0,70 etc... Mais elle n'est pas inconnue dans les autres branches, par exemple, l'accord conclu le 21 Mars 1918 par la commission mixte de l'industrie des métaux de la Nièvre, tout en maintenant l'ancienne indemnité uniforme de 1 franc par jour, accordée sans limitation à tous les ouvriers, agés de plus de 18 ans, y ajoute une indemnité progressive variable avec le salaire "Toute heure de travail qui n'est payée qu'au taux de l'af - "futage dit l'art 3, donne droit à une indemnité de "vie chère, fixée à 0,05. Toutefois cette indemnité "sera portée à 0,10 pour les heures affutées à 0,70 et à 0,075 pour celles affutées à 0,75".

3) les primes de cherté de vie à taux dégressifs

Dans le système a taux dégressif, la prime la plus forte est accordée aux ouvriers ayant le salaire le plus faible et la prime décroit progressivement à mesure que le salaire augmente. En effet, estimant que les bas salaires répondent strictement au minimum d'existence et ne comportent aucune marge de compression afférente à des dépenses quasi somptuaires ou superflues, l'échelle des primes de cherté de vie est calculée de manière dégressive, tout en conservant cependant entre les diverses catégories l'écart correspondant à la différence de valeur technique. C'est véritablement là la méthode propre au Ministère de l'Armement, et on l'a quelquefois qualifiée de "système du Ministère de l'Armement" les industries mécaniques, métalliques et chimiques relevant de lui étant celles où il a été le plus souvent mis en pratique.

Ici encore, les modalités d'appréciation sont diverses et souples, et de plus, le procédé conçu originairement sous une forme quelque peu empirique d'échelon par classe, arrive à la fin à se perfectionner pour se modeler exactement sur le salaire à l'aide de formules plus scientifiques.

Dans certains cas, la prime tout en étant dégressive, est appliquée à tous les salaires, même le plus haut et sans limitation de maximum. Ainsi, par exemple dans l'industrie du vêtement, en vertu de la convention collective du 25 Mai 1917 il est accordé une "augmentation journalière de salaire en raison de la vie chère de 0,60 pour les apprentis et petites mains,

Source : BIU Cujas

gagnant 0,25 l'heure et au-dessous; 1 franc pour les ouvriers gagnant de 0,20 à 0,50 l'heure inclus, et de 0,75 pour les ouvriers gagnant à partir de 0,50 et au-dessus".

Le plus souvent la prime est supprimée à partir d'un certain maximum et il est généralement prévu que l'effet de la prime ne doit pas être de porter le gain total de l'ouvrier au-delà d'un certain taux. Parfois, la prime tient uniquement compte du salaire, indépendamment de la qualité, de l'âge et du sexe du travailleur qui peut y prétendre, adultes, femmes et hommes touchent à salaire égal, la même prime. Par exemple, une décision du Ministre de l'armement du I8 Novembre I9I7 applicable aux arrondissements de Grenoble et de Saint-Marcellin (Isère) établit ainsi l'échelle des primes et du maximum du gain journalier correspondant

Salaires journaliers	Prime correspondante	Gain Journalier maximum
Jusqu'à 6 fr.25 inclus.....	1 Fr 50	7 Fr 50
de 6 Fr 25 à 7 Fr 25.....	1 Fr25	8 Fr 25
de 7 Fr 25 à 8 Fr 25.....	I Fr ..	9 Fr..
de 8 Fr 25 à 9 Fr 25	0 Fr 75	9 Fr 75
de 9 Fr 25 à IO Fr 50	0 Fr 50	IO Fr 50
de IO Fr à IO Fr 50.....	0 Fr 50	IO Fr 50

Mais le plus souvent le taux de la prime n'est pas le même pour les hommes et pour les femmes et généralement plus faible, pour ces dernières, tout au moins pour les échelles inférieures de salaires. Tel est le cas pour les usines de guerre des principales grandes régions industrielles, Seine, Loire, Saône et Loire, Rhône, Bouches du Rhône, etc...où se concentrait la plus grande partie de la population ouvrière travaillant pour la défense nationale. Ici, comme il s'agit d'un complément de salaire, sans rapoort avec la productivité du travailleur, mais avec ses besoins, la formule "à travail égal salaire égal" ne trouve plus son application et comme de plus des allocations de charge de famille viennent généralement parfaire le salaire d'un montant uniforme quel que soit le sexe du chef de famille salarié, comme enfin souvent la femme employée - et dont le mari est mobilisé - touche en dehors de son salaire ainsi complété une allocation de

Source : BIU Cujas

l'Etat, cette distinction est moins choquante que pour les hommes. Elle a d'ailleurs le mérite, étant donné en fait l'infériorité des salaires féminins, par rapport aux masculins de majorer, malgré la faiblesse relative de son taux le salaire de base dans une mesure égale ou supérieure à la majoration du salaire masculin. Soit par exemple une prime de frs.I,50 attribuée aux hommes gagnant moins de 8 fr.25 et une prime de I fr.25 accordée aux femmes gagnant moins de 8 Fr 75. Cette prime inférieure, en chiffres absolus pour les femmes, est, en réalité, proportionnellement supérieure, en effet, elle représente I8,50 % du salaire le plus élevé de l'échelon, tandis que pour le salaire masculin, elle en représente I8,I0 %. D'ailleurs, comme pour les échelons les plus hauts la prime est uniforme, la proportion se relève pour les femmes. Par exemple, la prime étant de 0,50 pour les salaires masculins, de I2 à I5 frs. et pour les salaires féminins, de 9 à I2 Frs. elle forme 4,I5 % à 3,32 % des premiers et 5,55 % à 4,I5 % des seconds.

En outre, tandis qu'au début les jeunes ouvriers ne sont pas jugés dignes d'être attributaires d'une prime, par la suite, le relèvement du prix de la vie oblige à les appeler à en bénéficier, mais bien entendu, à un tarif inférieur à celui des travailleurs adultes. Enfin, le taux de la prime modifié selon les fluctuations correspondantes du cout de la vie atteignit à la fin de la guerre un maximum de 4 Fr par jour, pour les ouvrières dans la confection militaire de la région de Bourges et pour les ouvriers des usines de guerre dans la région du Creusot et de Macon (Saone et Loire). Mais d'une façon générale, le maximum dans les principales régions ne dépassa pas 3 Fr 50.

L'évolution et le perfectionnement progressif des primes de cherté de vie

Deux exemples empruntés aux deux principales régions industrielles vont nous permettre de retracer l'évolution et le perfectionnement progressif de ces primes.

Le I3 Novembre I9I7, une décision ministérielle pose le principe d'une indemnité de cherté de vie, applicable à tous les ouvriers au nombre de plus de 400.000 occupés dans les usines de guerre de la région parisienne: "dans les établissements de mécanique, de métallurgie, de la voiture et de l'aviation travaillant exclusivement ou principalement pour la défense nationale, une prime de cherté de vie sera accordée comme suit aux ouvriers et ouvrières agés de plus de I8 ans.

a) Pour les ouvriers, dont le salaire quotidien est inférieur à I0 frs. cette prime est fixée à 1 fr.50 par jour, sans pouvoir toutefois porter le sa-

Source : BIU Cujas

laire de l'ouvrier à plus de 11 francs.

b) pour les ouvriers dont le salaire quotidien est compris entre 10 Fr et 12 Fr cette prime est fixée à un franc par jour, sans pouvoir porter toutefois le salaire de l'ouvrier au dessus de Fr 12,50.

c) Pour les ouvriers dont le salaire quotidien est de 12 à 15 Fr cette prime est fixée à 0 Fr 50 par jour, sans pouvoir porter toutefois le salaire de l'ouvrier à plus de 15 Fr.

d) Pour les ouvrières, dont le salaire quotidien est inférieur à 9 Fr cette prime est fixée à 1 Fr par jour sans pouvoir porter toutefois le salaire de l'ouvrière au-dessus de 9 Fr 50.

e) Pour les ouvrières dont le salaire quotidien est de 9 à 12 Fr cette prime est fixée à 0 Fr 50, sans pouvoir porter toutefois le salaire de l'ouvrière au-dessus de 12 Fr.

Le 24 Juillet 1918, une nouvelle décision modifiait en en multipliant les échelons, ces primes de cherté de vie pour les adapter à la hausse nouvelle des prix de détail. La prime était fixée à 3 francs, 2 Fr 50, 1 Fr 50 1 Fr et 0 Fr 50 par jour pour les ouvriers ayant un salaire inférieur à 10 francs, compris entre 10 et 12 Fr. 12 et 15 Fr, 15 et 16 Fr, 16 et 17 Fr, 17 et 18 Fr sans pouvoir toutefois porter le gain journalier total à plus de 12 Fr 50, 14 Fr, 16 Fr 50, 17 Fr 50 et 18 Fr. Elle était fixée pour les ouvrières à 2 Fr, 1 Fr 50, 1 Fr et 0 Fr 50 selon que leur salaire était inférieur à 9 Fr compris entre 9 et 12, 12 et 13, 13 et 14, sans pouvoir toutefois le faire dépasser 10 Fr 50, 13 Fr, 13 Fr 50, et 14 Fr. En outre, les jeunes ouvrières et ouvriers de 16 à 18 ans qui, jusqu'alors, n'en bénéficiaient pas, se les voyaient accorder sur la base de 1 Fr par journée de travail, sans que cette indemnité put toutefois porter leur gain journalier total à plus de 13 Fr 50.

Dans la Loire la décision du 4 Février 1918 fixe les primes au taux dégressif de 1 Fr 50, 1 Fr 25, 1 Fr, 0 Fr 50 pour les ouvriers, selon que leur salaire quotidien n'atteignait pas 8 Fr 25, était compris entre 8 Fr 25 et 10 Fr, 10 Fr et 12 Fr, 12 Fr et 15 Fr, sans pouvoir le porter à plus de 9 Fr 50, 11 Fr, 12 Fr 50 et 15 Fr. Pour les ouvrières les primes étaient de 1 Fr par jour, pour celles dont le salaire quotidien était inférieur à 9 Fr, sans pouvoir le porter au-delà de 9 Fr 50 et de 10 Fr 50 pour celles dont le salaire était compris entre 9 et 12 Fr sans pouvoir le faire dépasser 12 Fr. Les modes de calcul et d'application de ces primes étaient ceux de la région parisienne.

L'échelle mobile de l'indem-

Par la suite ces primes de cherté de vie furent modifiées et complétées de façon à leur donner une

Source : BIU Cujas

nité de cherté de vie.

formule scientifique tout en respectant le principe de la dégressivité. La plus parfaite à cet égard est celle contenue dans la décision du 26 Novembre 1918 relative aux usines de guerre de la région de Toulouse "une indemnité dégressive est accordée à tout ouvrier agé de plus de 18 ans, et dont le salaire est inférieur à 14 Fr Cette indemnité, fixée à 3 Fr 50 pour les salaires journaliers de 6 Fr 50, et au-dessus est, pour les salaires compris entre 6 Fr 50 et 14 Fr proportionnelle à la différence entre 14 Fr et le salaire réalisé et s'obtient en multipliant par 0 Fr 4654 la susdite différence exprimée en francs et centimes. Soit un salaire, de 12 Fr la prime est de 2 multiplié par 0,4654 égale à 0 Fr 9308; Soit un salaire de 8 Fr la prime est de 6 que multiplie 0,4654 égale 2 Fr 7924.

La généralisation de l'échelle mobile de l'indemnité de cherté de vie ralentit les conflits du travail.

Ce régime particulièrement bien approprié aux usines métalliques ou métallurgiques où la diversité des catégories professionnelles et de la valeur technique du personnel employé ne permettait pas de les placer tous sur le même pied et de leur accorder comme dans le bâtiment la confection militaire, ou même l'industrie chimique, une indemnité uniforme sans risquer de trop avantager les uns au détriment des autres, eut une rapide fortune. De Novembre 1917 à la fin de la guerre non moins de 87 décisions conventions, engagements patronaux homologués, tarifications nouvelles ou révisions de tarifs anciens s'en inspirèrent et appliquèrent l'une ou l'autre des modalités qui viennent d'en être distinguées. Il n'est pas exagéré d'affirmer que le ralentissement des conflits du travail, en 1918 outre le puissant patriotisme que provoquaient les angoisses du premier semestre et les succès du second, fut dû en grande partie à la généralisation de cette échelle mobile de l'indemnité de cherté de vie.

§. 2 - Les allocations pour charges de famille

La gradation des indemnités de vie chère d'après les charges de famille conduit au sursalaire familial à l'allocation pour charge de famille.

Les indemnités de cherté de vie et le salaire mobile sont, dans une large mesure, indifférents à la situation de famille du salarié. Ils prennent comme base du supplément de la majoration à lui apporter le salaire individuel, jugé momentanément insuffisant. A ce titre, ils revêtent en somme le caractère d'un supplément, d'ailleurs parfaitement justifiable, temporaire de salaire ou de traitement. Or, du moment où l'on pénètre dans cette voie, il n'est pas possible de ne pas faire entrer en ligne de compte les charges de famille du salarié à moins de lui attribuer un supplément

Source : BIU Cujas

de salaire égal aux besoins de la famille la plus nombreuse. Aussi, devant cette conséquence logique, mais économiquement inapplicable, songe-t-on à différencier les indemnités de vie chère en les graduant d'après les charges de famille au lieu de les maintenir à un taux uniforme. On arrive ainsi à la conception de l'allocation familiale, appelée à l'origine "sursalaire familial"; expression écartée par la suite sous l'empire de considérations que nous retrouverons et qui peut être ainsi défini: "L'allocation familiale est une rémunération supplémentaire attribuée au salaire indépendamment de la valeur de travail fournie par lui et calculée à raison de ses charges familiales". La conception d'un salaire social, complétant le salaire "économique" s'y affirme donc avec intensité. Le mouvement en faveur des allocations familiales est un des plus intéressants de l'époque contemporaine, surtout en notre pays. Il constitue un des efforts les plus intéressants pour rajeunir les institutions patronales en utilisant les instruments modernes de l'entente syndicale de l'assurance mutuelle et de la compensation. Il forme l'une des manifestations les plus ingénieuses de la protection privée des travailleurs, en même temps qu'il pose une série de problèmes juridiques et économiques nouveaux, Etant donné son lien étroit avec l'évolution de guerre, il convient d'esquisser ici: I°) l'origine de l'institution et son but; 2°) les problèmes économiques et d'organisation politique qu'elle posait et les solutions qu'ils ont reçues; 3°) enfin les résultats qu'elle a obtenus et leurs rapports avec le but qu'elle poursuivait.

I°) Origine et but de l'institution de sursalaire familial

Les indemnités pour charges de famille aux employés de l'Etat

L'Etat a été le premier employeur qui ait pris en considération la situation de famille de son personnel pour y proportionner au moins une partie de la rémunération. Une enquête du Ministère du travail (B. M.T. I920-I92I) a révélé en effet que dès I862 une décision impériale accordait aux marins jusques et y compris les quartiers maitres, inscrits maritimes, ayant plus de 5 ans de service, une indemnité de 0 Fr10 par jour et par enfant de moins de I0 ans; indemnité transformée en I908 en indemnité de logement aux marins mariés. Des mesures de ce genre avaient été prises dans plusieurs administrations publiques, ministères, des finances, douanes (I899) contributions indirectes (I897) administration centrale (I909) administration centrale des colonies (I9II) instruction publique (enseignement primaire) etc...gouvernements coloniaux. Enfin, et surtout, une loi du 30 Juillet I9I3 accordait aux ministres de la guerre, de la marine et des

Source : BIU Cujas

colonies des crédits additionnels de plus de 3 millions en vue d'allouer aux officiers, sous-officiers, caporaux et assimilés une indemnité annuelle de 200 francs, par enfant de moins de 16 ans à compter du second.

Uniformisation et généralisation de ces indemnités par une loi de 1917

Telle était la situation hétérogène lorsque la loi du 7 avril 1917 l'uniformisa et la généralisa en ouvrant aux ministres un crédit additionnel de 45.832.000 frs. pour l'allocation d'indemnité pour charges de famille à tous les fonctionnaires, d'abord au-dessous d'un certain maximum puis sans limitation de traitement allocation dont le taux fut progressivement majoré. Bien entendu, l'Etat fut suivi dans cette voie par les administrations départementales ou municipales. De leur côté certaines administrations privées assimilables aux administrations publiques dans leurs rapports avec leur personnel en raison d'une certaine indifférence à l'égard du prix de revient (monopole, dimension de l'entreprise, faiblesse relative du salaire dans l'ensemble des frais généraux: stabilité et hiérarchie du personnel) telles que compagnies de chemins de fer, mines, banques, compagnies d'assurances distribuaient à leur personnel des allocations de cette nature. Ainsi, depuis 1890-92 les grands réseaux la pratiquaient et sur 240 établissements enquetés par le Ministre du travail en 1920, 26 déclaraient l'avoir instituée avant 1910 et 14 de 1910 à 1916. Il ne s'agissait toutefois là que d'initiatives généreuses, mais rares, et sporadiques sans cohésion et sans vues d'ensemble. La guerre, ses difficultés l'augmentation du cout de la vie, la nécessité d'y ajouter objectivement et subjectivement le revenu du travail allait les généraliser, les systématiser et faire de l'allocation familiale une véritable institution.

La caisse mutuelle ou de compensation de la région dauphinoise.

La région dauphinoise a eu le double mérite - qui comme toujours lui est discuté par d'autres, notamment par la région nantaise - d'avoir donné l'exemple d'une application étendue de l'allocation à une entreprise industrielle et surtout d'avoir vulgarisé, sinon d'avoir imaginé le mécanisme permettant d'obvier aux inconvénients d'un emploi individuel de la méthode; la caisse mutuelle ou de compensation.

L'initiative fut prise en novembre 1916 à l'instigation de M. Romaney, des établissements Régis et Joya de Grenoble, par un groupe d'industriels grenoblois d'accorder, à leur personnel "des primes de vie chère" supplémentaires sous la forme suivante.

1°) une prime mensuelle de frs.12,50 à la famille pour l'ouvrier dont la femme ne travaille pas, prime

Source : BIU Cujas

portée à 25 frs. si l'inactivité de la femme était due à une infirmité, à la grossesse ou aux soins de l'éducation de plusieurs enfants en bas âge.

2°.- Une prime mensuelle de:

7 frs. 50 par enfant,
I8 " pour deux enfants
3I " pour 3 enfants
48 " pour 4 enfants
I2 frs. par enfant au-delà du 4ème

Le triple but de l'institution

Dès l'abord, par conséquent, le caractère de prime à la natalité se manifestait dans cette innovation. Aussi bien le but auquel répondait l'institution, but entrevu dès l'origine, ou but précisé par la suite, était-il triple,: philanthropique et humanitaire, économique et utilitaire, social.

a) but philanthropique

Philanthropique d'abord: c'était la modernisation de l'idée que le patron doit à l'ouvrier plus que son salaire en d'autres termes plus que le strict prix de son travail.

b) but économique

Economique ensuite. La crise de la natalité française risque de poser, si elle se poursuit, un grave problème de prix de revient. A une population décroissante, à une offre de main d'oeuvre moindre, correspondra nécessairement une augmentation de ses prétentions, une surenchère et une hausse des salaires une déviation de la main d'oeuvre se détournant des besognes rebutantes et peu rémunérées pour s'adonner aux travaux mieux payés. Sans doute, le recours à la main d'oeuvre étrangère palliera en partie le mal. Mais le principe de l'égalité de salaire entre la main d'oeuvre nationale et immigrée empêchera le nombre d'agir sur le taux de la rémunération du travail. Une saine compréhension des intérêts généraux et lointains de la production française envisagée dans son ensemble ou de certaines industries particulièrement considérées commande donc d'enrayer la crise de natalité, en compensant par une indemnité de naissance, une prime d'allaitement, et une allocation d'entretien d'enfant, la charge qu'impose à une famille ouvrière, la venue au monde d'un enfant et le détourne d'en avoir. Quoique cet aspect du problème ne soit pas volontiers proclamé par les industriels qui préfèrent insister sur le caractère philanthropique et généreux de l'institution, plutôt que sur son côté utilitaire, il n'en est pas moins important, comme le montrent à la fois certaines déclarations de ses promoteurs et défenseurs et certaines conditions mises par des industries menacées dans le regroupement de leur personnel, à l'attribution de ces allocations.

Ainsi, dès l'année I9I7, l'association "La plus

Source : BIU Cujas

grande famille" en recommande l'application et son président M. Isaac vantant l'initiative des industriels dauphinois, en dit: "il est à désirer que l'expérience se poursuive et que le sursalaire calculé en raison des charges de famille, se répande de plus en plus...il contribuera à assurer l'avenir de la race qui ne peut être garanti que par le nombre et la fécondité des familles. Enfin, il assurera le recrutement du personnel dans un milieu qui n'aura pas de dégout pour la profession". M. Vieuille, dans son rapport sur les familles nombreuses et l'initiative privée (1911) "La plus grande famille" N° 3 page 153 exprime la même idée.

"En favorisant la natalité (les patrons) prépa-"rent pour eux-mêmes ou pour leurs successeurs des "approvisionnements de marchandise travail et des ré-"serves d'énergie productive". Ainsi de même dans certaines usines textiles des Vosges l'allocation n'est pas servie si quelques uns des enfants du père ou de la mère travaillant à l'usine sont employés dans une industrie autre que l'industrie cotonnière. Elle est réduite de moitié si la mère et les enfants travaillant à l'usine, le père exerce une profession différente.

c) le but social.

Enfin, le but poursuivi est un but social. On espère ainsi, comme le dit M. Isaac "faire disparaitre les rancoeurs des braves gens qui respectent la tradition et les devoirs de la famille, cellule sociale; il les attachera à l'entreprise qui les fait vivre et consolidera son noyau de collaborateurs fidèles qui existe dans chaque atelier"; ou encore comme le déclare M. Vieuille: "les patrons donnent à leurs collaborateurs plus de stabilité à leur service, ils les intéressent à la prospérité de l'entreprise, ils développent l'aisance et affermissent la paix sociale dans l'ambiance de leurs établissements".

§. 2 - Les problèmes pratiques et leur solution

2°) Problèmes économiques et d'organisation politique que pose l'institution des allocations pour charges de famille, solution

Cette organisation purement individualiste des allocations familiales par établissement n'allait pas tarder à manifester des inconvénients et à soulever un problème délicat. Sans doute, sous la pression du personnel ouvrier, qui en avait compris les avantages, le système tendait à se généraliser à l'ensemble des établissements d'une même région. Dès 1917-1918, 52 conventions collectives portant sur 25 départements, en faisaient mention. Mais on pouvait craindre, comme le

Source : BIU Cujas

qu'ils ont reçues

montraient certains indices que quelques maisons ne s'efforçassent de recruter leurs ouvriers parmi les célibataires ou les salariés, peu chargés de famille et d'écarter les pères de famillesnombreuses. La mesure se fut alors retournée contre ceux qu'elle entendait protéger

Création d'une caisse de compensation.

L'idée vint alors simultanément, semble-t-il en Dauphiné et dans la région de Lorient au début de 1918 - de supprimer la tentation d'un tel calcul en constituant entre les employeurs une sorte de mutuell contre le risque d'inégalité dans les charges de famille de leur personnel. Ce résultat fut obtenu par la création d'une caisse centrale à laquelle ces initiateurs donnèrent le nom de "caisse de compensation". Les industriels, désireux d'organiser chez eux le régime des allocations, s'y affilièrent. De la sorte, les charges afférentes à ce régime sont supportées, non plus par chaque établissement, mais par la caisse elle-même en gros et sans entrer dans le détail des modalités. Voici par quel mécanisme ingénieux et pratique:

Le mécanisme de la Caisse

Les employeurs versent directement aux travailleurs les indemnités prévues ou leur remettent un bon payable sur une banque ou sur la Caisse de compensation elle-même. La caisse de compensation totalise - mensuellement ou trimestriellement - les sommes ainsi payées au titre des allocations par les divers Etablissements adhérents. Elle totalise, d'autre part, l'autre élément sur lequel est basée la cotisation de l'employeur, savoir le nombre total d'ouvriers, le nombre de journées ou d'heures de travail, ou enfin, plus fréquemment, les sommes payées à titre de salaire. Le rapport de l'un à l'autre de ces totaux donne un pourcentage, la charge afférente au service des allocations. Ce pourcentage très légèrement majoré pour faire face aux frais d'administration, constitue la cotisation des adhérents. Il ne reste plus qu'à établir le compte de chacun d'eux. La caisse connait le montant total des salaires payés ou le nombre total d'heures de travail effectuées ou d'ouvriers employés. Elle calcule donc la cotisation correspondante due par l'adhérentà la caisse. Elle connait, d'autre part, le total des sommes versées dans chaque établissement au titre des allocations. Si ce dernier chiffre est supérieur au montant de la cotisation, la caisse verse la différence à son adhérent. S'il est au contraire, inférieur au montant de la cotisation, c'est l'adhérent qui est débiteur vis-à-vis de la caisse. Cet organe mérite donc bien le nom de Caisse de compensation. D'une part, il égalise la charge des divers adhérents

Source : BIU Cujas

quelle que soit la situation de famille du personnel de chacun d'eux. D'autre part, en un sens plus précisément juridique du mot, il aboutit à balancer "à compenser" les créances et les dettes nées entre les adhérents du fait des différences se manifestant dans la situation de famille de leur personnel.

Mise en pratique dans le tout dernier mois de l'année 1916, le système des allocations familiales avait déjà atteint à la fin de la guerre, un remarquable essor. Il est assez difficile de connaître le nombre des établissements qui l'avaient organisé et le nombre des ouvriers et des familles qui en bénéficiaient. Aussi bien n'existait-il alors que deux caisses de compensation, celle de la région lorientaise instituée le 28 Janvier 1918 et celle du syndicat des métallurgistes de Grenoble, créée en mai 1918. Mais les relevés de conventions collectives permettent dans une certaine mesure de suppléer à cette insuffisance de données statistiques.

Parmi les contrats collectifs conclus en 1917 et 1918, 52 contenaient des dispositions relatives aux allocations pour charges de famille. Toutes concernaient des industries intéressant la défense nationale puisque 39 portaient sur l'industrie des métaux, et 11 sur les industries chimiques; 25 départements se les répartissaient, 3 en comptaient 5 chacun, 1 en avait 4, 3 en comptaient 3, 5 en dénombraient 2 et les autres 1 chacun.

Attribution des allocations pour charges de famille

Déjà un embryon d'organisation se dessinait. Dans la majeure partie des cas, les allocations étaient accordées aux chefs de famille, hommes ou femmes en raison des charges d'enfants. Parfois les mêmes avantages étaient accordés pour les vieux parents complètement à charge. Etaient considérés comme à la charge de leurs parents, les enfants jusqu'à 13 ou 14 ans, quelquefois 15 ans, parfois on distinguait les garçons et les filles l'age limite de ces dernières étant plus élevé que celui des garçons. En général l'enfant qui bénéficiait de l'indemnité était exclusivement celui qui ne gagnait pas sa vie. Par exception, certains enfants y donnaient droit, quoique travaillant à la condition, que ce fut dans des usines.

Mode de calcul du taux des allocations.

Quant au mode de calcul et au taux des allocations ils donnaient lieu à plusieurs combinaisons. Dans un premier système, l'allocation était en fonction du travail effectué par le chef de famille. Elle était accordée par journée de travail et pouvait être réduite, si la journée n'était pas complète. Dans un deuxième, l'allocation était considérée comme un secours temporaire, motivé par l'état de guerre, elle était accordée

Source : BIU Cujas

mensuellement au chef de famille, sans tenir compte des absences et parfois même en faisant abstraction des cas de maladie.

Pour le taux des allocations les trois modes suivants avaient été adoptés: I° un taux uniforme pour chacun des enfants ou personne à charge quel qu'en fut le nombre. Ce taux était généralement de 0 fr.25 par jour et par personne. Il était parfois de 7 frs. 10 frs. ou 15 frs. par mois; 2°) un taux progressif c'est-à-dire plus élevé pour le 2me enfant et pour les suivants que pour le premier. Tel était le cas par exemple dans l'Isère; pour un enfant 7 frs.25, par mois pour deux, 18 frs. pour 3, 31 frs.50; pour 4 , 48 frs. par mois et au-dessus 12 frs. de plus par enfant. 3°) un taux dégressif c'est-à-dire plus fort pour le premier ou les deux premiers enfants que pour les suivants. Par exemple, le premier donnait droit à 10 frs° par mois, le deuxième et les suivants à 5 frs. ou encore le premier 35 frs. par mois, les seconds et suivants 5 frs. en plus. Dans ces trois types, les allocations étaient parfois limitées à un certain nombre d'enfants ou de personnes à charge. En outre, en sus des allocations pour enfants, il était quelquefois accordé des primes spéciales, par exemple à l'ouvrier dont la femme ne travaillait pas (12 Frs. 50 par mois, dans l'Isère) on ne pouvait pas travailler (maternité 25 frs.) ou à l'ouvrière mariée, dont le mari était aux armées (15 frs. par mois, Isère, Calvados, etc...

Il y avait là l'embryon d'une institution appelée par la suite aux plus brillantes destinées, et qui est certainement l'innovation sociale la plus féconde de la guerre.

Chapitre V

LES EFFETS DES TARIFS SUR LE TAUX DES SALAIRES

L'action du Ministère de l'Armement, sur les tarifs de salaire, qui s'affirme dès la constitution du Sous-secrétariat d'Etat, en 1915, et vise alors surtout à assurer l'égalité des salaires et la protection des ouvriers mobilisés ou des femmes contre l'exploitation, ou les réductions arbitraires des tarifs aux pièces, atteint son apogée avec la décision du 16

Source : BIU Cujas

Janvier 1917 véritable taxation administrative unilatérale des salaires minima. Elle produit son effet utile avant que son initiateur ne quitte le pouvoir et si lui parti, son successeur s'efforce de revenir à une application plus étroite des décrets du 10 aout 1899 et à une participation plus directe des employeurs et des salariés, guidés soutenus et stimulés par les pouvoirs publics à la détermination du gain ouvrier, conçu sous forme de tarifs ou d'indemnités de cherté de vie, néanmoins l'impulsion donnée par la décision du 16 Janvier a été tellement forte que désormais, l'administration ne pourra plus se dispenser de fixer d'office les salaires et les indemnités quand l'entente ne pourra s'établir entre patrons et ouvriers.

I) Quelle a été l'influence de cette action sur le taux même des salaires?

L'influence de l'action du Ministère de l'Armement sur le taux des salaires

Deux moyens permettent de la déterminer; l'un analytique, l'autre synthétique. En premier lieu, les rapports mensuels des contrôleurs de la main d'oeuvre contiennent tous une longue liste de modifications de salaires, obtenues généralement à l'amiable à la suite de leur intervention et sur réclamation des intéressés. Ces modifications déjà nombreuses avant Janvier 1917 se multiplient après cette date. aussi bien par l'effet de l'imitation et de l'unification des conditions de vie que sur l'initiative des contrôleurs désireux d'éviter les conflits, ainsi en Décembre 1916, 76 interventions aboutissent à des relèvements de salaires allant de 0 fr.05 à 0 fr 15 par heure, soit 0 fr.50 à 1 fr.50 par jour. En Janvier 1917 ce chiffre passe à 47 en Février à 67, en mars à 98, en avril à 46, en Juillet à 112, etc...

En second lieu et surtout les mouvements comparatifs des salaires, avant et après la mise en pratique de tarifs officiels, constituent un excellent indice de leur action. Il est évidemment difficile de discerner dans ces mouvements ce qui revient en propre à l'action gouvernementale et ce qui se fut produit sans cette intervention par le fait seul des circonstances économiques, Mais il serait vain de nier que cette intervention a eu pour résultat d'orienter, d'unifier, d'accélérer et de coordonner ce mouvement, en imposant à tous ceux qui, de près ou de loin, travaillaient à la production du matériel intéressant la défense nationale, l'observation des taux fixés ou homologués par les pouvoirs publics.

Il ne saurait être question de dresser ici un tableau général du mouvement des salaires dans les

Source : BIU Cujas

usines de guerre. De même il serait hors de question de déterminer la mesure dans laquelle ces salaires ont suivi ou au contraire précédé ou provoqué les mouvements du coût de la vie et de trancher une controverse qui, aujourd'hui encore, fait souvent accuser le Ministre de l'Armement d'être l'auteur de "la vie chère" par sa politique inconsidérée de salaires. Quoique déjà les simples documents antérieurement cités démontrent suffisamment que les salaires ont plus subi l'influence du coût de la vie au moins pour les reménérations les plus basses, qu'ils ne lui ont imprimé la leur. Il est indispensable, néanmoins, de retracer pour les principales catégories professionnelles de la métallurgie et de la mécanique, des mines et des produits chimiques, du batiment et des vêtements, les indices généraux des salaires pour essayer d'y discerner par les rapprochements chronologiques l'effet des mesures ministérielles.

§. II - Les salaires des mineurs

Avantages que présente la considération des gains des mineurs pour l'étude des mouvements des salaires réels.

"Les gains des ouvriers mineurs synthétisent assez bien le mouvement général des salaires". Pendant longtemps ils ont même été considérés comme les seuls dignes de foi et susceptibles de servir d'indices. Ils ont, en effet, le mérite de faire l'objet de relevés annuels et pour la période de guerre, en particulier, ils présentent l'immense avantage d'avoir été relevés, sans interruption pendant tout le cours des hostilités, alors que les autres salaires ne l'étaient d'une façon systématique qu'à partir de I9I6-I9I7. Enfin, ils correspondent à des salaires réels effectivement gagnés, et non à des salaires réglementaires pouvant ne pas correspondre à des gains effectifs

Pour l'ensemble de la France, et pour les trois catégories principales des ouvriers mineurs, piqueurs, ouvriers du fond et ouvriers du jour, le salaire réel moyen a subi les transformations suivantes:

« Les Cours de Droit »
3, Place de la Sorbonne, 3
Répétitions écrites et orales
Reproduction Interdite
Source : BIU Cujas

Année	Ouvriers piqueurs : Salaire Journalier	Indice	Ouvriers du fond : Salaire Journalier	Indice	Ouvriers du jour : Salaire Journalier	Indice
I9I4	6,I4	I00	5;258	I00	3,8I6	I00
I9I5	6,2I	I0I	5;324	I0I	3,883	I02
I9I6	6,87I	II2	5,94I	II4	4;357	II4
I9I7	8,833	I44	7,944	I5I	6,203	I63
I9I8	11,323	A[x] I83	I0,224	I95	8,3I4	2I8
	I3,9I3	B[x] 228	I2,449	238	9,883	258

x) Application des circulaires ministérielles des 5 et 11 Férier I9I8

xx) Application des circulaires ministérielles des 4 Mars et 27 Septembre I9I8

L'action combinée du coût de la vie et de l'intervention administrative se reconnaissent à deux indices. D'une part, tandis que les salaires demeurent à peu près immobiles pendant les années I9I4, I9I5 et I9I6 puisqu'en I9I7 ils ne dépassent encore que de I2 à I4 % ceux du début de la guerre, en I9I7, ils sont majorés de 49 à 63 % par rapport au point de départ. En I9I8 le relèvement des salaires, exclusivement dû à l'application des circulaires ministérielles homologuant les accords conclus entre propriétaires des mines et syndicats (avec le concours de la Fédération des travailleurs du sous-sol) se fait en deux étapes, qui portent le salaire, d'abord à 83 %, 95 % et à II8 % du salaire de I9I4, selon les catégories; puis à I28 % I38 % et I58 % du salaire d'avant-guerre. D'autre part, le relèvement est relativement d'autant plus considérable que le salaire était plus faible en I9I4, soit qu'il s'agisse des gains des ouvriers les moins bien rémunérés d'une région, soit qu'il s'agisse des salaires des régions les moins bien favorisées: ainsi les ouvriers piqueurs, dont le salaire moyen était de 6 frs. I4 en I9I4, ne le voient s'élever qu'à 6 frs.877 en I9I6, 8 frs. 833 en I9I7, 11 frs.323 et I3 frs.9I3 en I9I8 ne bénéficiant ainsi que d'un relèvement respectif de I2,4 %, 43 % et I28 %. Par contre, les ouvriers du jour, sous le double effet de la faiblesse de leur salaire initial et de la concurrence des autres industries auxquelles ils sont aptes, voient les leurs portés de 3 frs. 8I6 à 4 frs.357 en I9I6, 6 frs.203 en

Source : BIU Cujas

1917, 8 frs. 314 et 9frs.883 en 1918, en augmentation respective de 14 %, 63 %, 118 % 158 %. De même, la région du Puy de Dôme et de l'Allier, où le salaire réel moyen de 1914 était le plus faible 4 frs.64 par jour, enregistre une hausse de 16 %. A la fin de 1918 le salaire était porté à 12 frs.10 tandis que les piqueurs du Pas-de-Calais qui gagnaient déjà 7 frs.48 en 1914 ne gagnent que 14 frs. 20 en 1918, soit 90 % de plus, c'est-à-dire une hausse relative près de moitié moindre. Ainsi s'affirme le nivellement interprofessionnel et inter-régional des salaires par la diminution de l'écart séparant les gains des ouvriers, d'après leur valeur technique et d'après les localités où ils travaillent. L'unification du coût de la vie, l'intervention ministérielle, la publicité des tarifs et la participation des fédérations syndicales nationales en sont les causes principales.

§. 2 - Les industries de guerre.

Les constatations précédentes se retrouvent à un degré plus ou moins grand pour l'ensemble des professions et à un degré d'autant plus marqué que l'action administrative est plus forte. La preuve en est: 1°) le fait que les industries de guerre dépendant du ministère de l'armement, le relèvement et le nivellement des salaires s'accentuent surtout à partir de 1917, date de l'application de la réglementation ministérielle et contribuent à diminuer l'écart qui jusque là sépare le salaire moyen du coût de l'existence, 2°) le fait que pour la confection du vêtement militaire, ce relèvement est dû d'un côté à l'application de la loi du 10 Juillet 1915 aux ouvriers à domicile du vêtement d'un autre côté dans l'ensemble des industries de la couture aux conventions collectives de 1917, signées en la présence, dans le cabinet, et sur l'initiative du Ministre du Travail.

Les indices des salaires des ouvriers dans les usines de guerre

Malgré la difficulté de ramener à une commune mesure les salaires des travailleurs aux spécialités professionnelles aussi variées, que celles de l'industrie mécanique, métallurgique et chimique pour l'ensemble du territoire, M. March caractérise par les indices suivants les salaires des ouvriers dans les usines de guerre.

Source : BIU Cujas

Avant guerre	1916	1917	1918
100	125	160	240

Dans le même temps, le coût des denrées alimentaires traçait une courbe représentée par les indices suivants;

Indices de la variation des prix de détail des 15 denrées principales

Années	Paris	Départements	Indice moyen
1914	100	100	100
1915	122	116	119
1916	137	140	139
1917	161	178	169
1918	219	236	227

L'action administrative atténue l'écart entre salaires et prix des denrées.

Au fur et à mesure, par conséquent que s'accentue l'action administrative l'écart entre salaires et prix des denrées s'atténue. En bloquant les deux indices: Paris et province, comme on l'a fait pour les salaires, on constate qu'alors qu'en 1916 les salaires n'ont augmenté que de 25 points, pendant que le coût de la vie s'élevait de 39, laissant un écart de 14 points ou 10 % entre les salaires et les prix, en 1917 cet écart se ramène à 9 points ou 5,30 % et en 1918, les salaires des ouvriers d'usines de guerre dépassent en moyenne, légèrement les prix de détail.

Les salaires horaires, minima, moyens et maxima dans les usines privées relevant du secrétariat d'Etat de l'artillerie et des munitions.

Cette vue d'ensemble est d'ailleurs confirmée par l'étude de quelques données de détail. A la fin de 1915 une enquête menée par le contrôle de la main d'oeuvre militaire a permis de relever les chiffres correspondants aux salaires horaires minima, moyens et maxima, dans lesusines privées relevant du Secrétariat d'Etat de l'Artillerie et des Munitions, pour les professions suivantes:

Ajusteurs et outilleurs
Tourneurs
Chaudronniers
Electriciens
Forgerons
Frappeurs
Fondeurs
Mouleurs
Soudeurs
Modeleurs en bois
Menuisiers
Charrons
Chauffeurs chimistes
Distillateurs
Peintres
Maçons
Selliers
Manoeuvres (hommes)

Source : BIU Cujas

Les salaires moyens

En considérant le salaire moyen comme correspondant à celui du plus grand nombre d'ouvriers, on constate que pour les ouvriers hautement qualifiés, tourneurs, outilleurs, chaudronniers, modeleurs, mouleurs il varie d'un maximum de 1 fr.05 à Paris et dans la banlieue immédiate à un minimum de 0 fr.55 dans la région de Nantes; soit un écart de 0 fr.50 et de 49,70% du plus élevé au plus bas. Pour les ouvriers qualifiés de moyenne capacité professionnelle, frappeurs, maçons peintres, menuisiers, l'écart est de 0 fr.29 ou 35 % du plus élevé, correspondant à un salaire de 0 fr.84 à Paris au plus bas, soit 0 fr.55 dans l'inspection de Lyon. Enfin, pour les manoeuvres, classe de travailleurs la plus homogène et la plus comparable d'une région à l'autre, l'écart est de 0 fr.20 ou de 33 %. Le maximum est enregistré à Paris et le minimum 0 fr.40 dans les trois régions hors du ressort de l'inspection de Paris. En outre, entre le manoeuvre et le travailleur hautement qualifié la différence moyenne est d'environ 40 %. le manoeuvre à Paris gagnant en moyenne 0 fr.60 l'heure, et le travailleur spécialiste 1 fr. tandis qu'en province, le gain moyen du manoeuvre est de 0 fr.40 contre 0 fr.65 environ pour les tourneurs.

Les salaires depuis 1917

A partir de 1917 date de l'établissement de tarifs de salaires officiels pour l'ensemble du personnel des usines de guerre et des industries connexes, les relevés de salaires prennent une précision, une homogénéité de terminologie qui en rend l'utilisation plus scientifique et qui permet des constatations du plus haut intérêt quand à leur tendance au nivellement interprofessionnel et géographique, notamment par l'élévation plus que proportionnelle des salaires les plus bas et par l'application de primes de cherté de vie à taux uniforme et surtout dégressif. Les tarifs eux-mêmes ne sont d'ailleurs pas toujours une excellente base de comparaison, tout au moins au point de départ car les taux de salaires initiaux qu'ils enregistrent dépendent de l'époque à laquelle ils sont établis pour la première fois. Néanmoins, en ayant soin de noter leurs dates et de relever leurs modifications successives, il est possible d'arriver à des conclusions comparables.

En dressant un tableau d'ensemble des tarifs de salaires et de leurs modifications, on peut arriver aux conclusions suivantes du plus haut intérêt:

Les principales professions des usines de guerre

L'ajustement du salaire au

I°) on saisit sur le vif l'oeuvre continue d'ajustement du salaire au cout de la vie grandissant. Dans les localités principales où l'effet de l'élévation de prix sur la vie ouvrière est presque immédiat, les révisions sont fréquentes et le jeu de la prime de cherté

Source : BIU Cujas

coût de la vie
Le nivellement professionnel et régional
Spécialistes et manoeuvres
Ses causes.

de vie les facilite. A partir du début de 1918 ce sont elles seules qui sont responsables des majorations relevées. Ainsi, dès 1917 Bourges n'enregistre pas moins de 4 modifications pour certaines professions et ce, pour deux raisons; d'une part, la plupart des ouvriers qui y sont employés, l'étant dans les établissements de l'Artillerie (ateliers de construction et de pyrotechnie), le Ministre a, sur les salaires, une action plus immédiate; d'autre part, la brusque afflux de la population ouvrière y entraine des fluctuations fréquentes du prix des denrées. A Paris, aussi, pour l'ensemble des professions, on ne compte pas moins de 4 fixations et révisions; trois en 1917, une en 1918. A Lyon, où un premier bordereau avait été établi dès Juillet 1916, si bien qu'on peut considérer les chiffres comme ceux en vigueur pendant le premier semestre 1917, à Marseille, au Creusot, on relève également 4 interventions administratives dans les tarifs de salaires.

2°) On observe la tendance au nivellement du salaire. Les catégories de salariés, dont la rémunération est originairement la plus faible, bénéficient du relèvement le plus grand, et les régions les moins favorisées au début sont celles où se produit l'augmentation la plus forte des salaires, si bien qu'à la fin, de la guerre les écarts de région à région et de métier à métier sont fort diminués. Par exemple, en Janvier 1917, Marseille est en arrière de tous les autres grands centres, Paris, Lyon et Bourges. Le salaire de l'ouvrier qualifié y est de 0 fr.60 (tourneurs, ouvriers de machines-outils, forgerons) inférieur de 0 fr.10 à celui de Lyon et Bourges, de 0 fr20 à celui de Nantes, et de 0 fr.40 à celui de Paris, soit par rapport à ce dernier de 40 %. Quant aux manoeuvres spécialisés, ils gagnent 0 frs.45 contre 0 frs.625 à Bourges et 0 fr.85 à Paris, inférieurs de 47 % à ce dernier (0,55 à Lyon, 0,60 à Nantes) enfin, les manoeuvres ordinaires hommes sont rémunérés à raison de 0 fr45 et les femmes de 0,40 tandis que les salaires correspondants sont respectivement à Lyon de 50/55 et 30/40 centimes à Bourges, de 0 fr.60 et 0 fr.40 à Nantes, de 0fr.50 et 0 fr.45 à Paris, de 0 fr.80 et 0 fr.65 soit pour ces derniers une différence de 46 à 54 %

Dès le début du deuxième semestre 1917, par l'effet de la mise en vigueur du tarif officiel des Bouches du Rhone, l'écart est réduit presque à rien; les spécialistes et les manoeuvres femmes arrivent aux salaires de Lyon et les manoeuvres hommes voient réduire à 0 fr.05 leur infériorité par rapport à ceux de cette ville. Enfin, à la fin de la guerre, les salaires marseillais

Source : BIU Cujas

masculins égalent ou dépassent ceux de toutes les autres régions de la France situées hors de Paris. Seuls les manoeuvres femmes sont en retard dans cette progression. Au total, par conséquent, les spécialistes marseillais bénéficient en deux ans, du début de 1917 à la fin de 1918 de 92 % d'augmentation de salaires, les manoeuvres de 135 %.

Il en est de même pour les autres régions à bas salaires. Au Creusot en 18 mois, du deuxième semestre de 1917 au troisième de 1918, le salaire des spécialistes passe de 0 fr.70 à 1 fr.075 et même à 1 fr.213 en hausse de 73 %; celui des manoeuvres spécialistes de 0 fr.55 à 0 fr.95 (augmentation de 73 %) celui des manoeuvres ordinaires de 0 fr.525 à 0 fr.925 (hausse de 76 %) A Paris au contraire, ville de salaires élevés la hausse de 1917 à 1918 ne fut que de 25 % pour les spécialistes, dont le salaire moyen passe de 1 fr à 1 fr.25 , de 44 % pour les manoeuvres hommes dont le salaire s'élève de 0 fr.80 à 1 fr.15 et de 30 % pour les manoeuvres femmes qui voient leur gain horaire monter de 0 fr.65 à 0 fr.85.

Enfin, tandis qu'au point de départ le salaire moyen des spécialistes est supérieur de 20 à 37 % à celui des manoeuvres (Paris 1 fr.contre 0,80; Lyon 0,70 contre 0,50; St-Etienne, 0,90 contre 0 fr.70; Bourges, 0 fr.70 contre 0 fr.60; Marseille, 0 fr.60 contre 0 fr.425; Nantes, 0 fr.80 contre 0 fr.50: Le Creusot 0 fr.70 contre 0 fr.525), a la fin des hostilités cet écart est ramené à un minimum de 2 % et à un maximum de 14 %; Paris 1 fr.25 contre 1 fr.15; Lyon, 1 fr.22 contre 1 fr.108; Saint-Etienne, 1 fr.14 contre 1 fr.; Bourges 1 fr.47 contre 1 fr. 63; Le Creusot, 1 fr.075 contre 0 fr. 925. Le nivellement de la rémunération des deux catégories de travailleurs dû:

1°.- au caractère vital des salaires les plus bas,

2°.- à l'effet d'une prime de cherté de vie uniforme et par conséquent déjà inversementproportionnelle au salaire ou dégressive, et dans ce cas systématiquement calculée en raison inverse de de dernier.

3°.- au développement considérable du nombre de non professionnels et à leur rôle dans l'industrie de guerre est une des caractéristiques les plus marquées de l'histoire économique de la guerre.

Source : BIU Cujas

§. 3 - L'industrie du vêtement

L'industrie du vêtement

Dans l'industrie du vêtement, il convient de distinguer deux actions successives et également heureuses des pouvoirs publics.

I°.- La mise en application de la loi du IO Juillet I9I5, qui prescrit un salaire minimum pour les ouvrières à domicile et le relève au niveau de celui des travailleuses en ateliers;

2°.- La généralisation des bordereaux de l'Intendance et des primes de cherté de vie, dont l'effet est analogue à celui des décisions du Ministre de l'Armement.

La loi du IO Juillet I9I5 et ses effets

En I9I4, le salaire réel des travailleurs à domicile est des plus bas. Il s'échelonne entre o fr.I5 et O fr.20 par heure, la loi du IO Juillet I9I5 le porte au minimum légal soigneusement appliqué de o fr.25 à O fr.40 soit une augmentation de 60 à I00 %, et qui, pour beaucoup d'ouvrières est largement dépassée. C'est ce tarif qui est appliqué en I9I5-I9I6. Les années suivantes il est relevé dans un certain nombre de départements pour tenir compte des augmentations du salaire des travailleuses en ateliers. Ainsi, dans la Seine il passe de O fr40 en I9I6 à O fr.50 en I9I7, à O fr.60 en I9I8; en Gironde, de O fr.25 en I9I5 à O fr. 275 en I9I7, et à o fr.34 en I9I8.

Les bordereaux des salaires de l'intendance

A ce tarif légal s'ajoute à partir de Juin I9I7 pour celles des travailleuses à domicile employées à la confection militaire des majorations prévues par les bordereaux de salaires de l'Intendance, qui ne s'appliquent pas seulement aux ouvrières en ateliers, mais aussi à celles à domicile et qui ont pour objet de niveler leur gain quotidien. Pour les confections militaires, exécutées en ateliers, en effet, les bordereaux de l'Intendance s'inspirant de la pratique du Ministère de l'Armement, fixent des horaires de base garantissant un salaire minimum. Leur résultat est à la fois de relever les plus faibles et de les niveler dans l'ensemble du pays et pour toutes les ouvrières quel que soit le mode d'exécution de leur travail. Ainsi en groupant les départements les plus importants du point de vue de la confection militaire, on constate les mouvements suivants des salaires de base horaires:

Les mouvements des salaires de base horaires.

D'une part, la hausse des salaires consécutive à la prescription d'indemnité de semaine anglaise et de cherté de vie, prévues par la circulaire du Ministre

Source : BIU Cujas

de la Guerre du 31 Mai 1917, et à la révision des bordereaux de salaires ordonnée par les circulaires des 3 Mars et 23 Mars 1918, d'autre part, leur unification.

Dès 1917, les salaires augmentent en moyenne de 35 % accusant une hausse minima de 0 ,09 par heure, et maxima de 0,18. De 1917 à la fin de 1918, le salaire horaire de base des mécaniciennes grossit dans les Bouches du Rhone de 0 fr.49 à 0 frs.87, en augmentation de 77 %; dans le Cher, de 0 fr.35 à 0 fr.83, soit 108 % en plus, dans la Seine, de 0 fr.55 à 1 fr.025 soit une hausse de 80 %. Dans le même intervalle, le salaire des ouvrières à la main accuse des augmentations plus fortes encore: Bouches-du-Rhône: 0 fr.37 à 0 fr.76, soit 105 % - Cher: 0 fr.25 à 0 fr.75, ou 167 %. Seine: 0 fr.44 à 0 fr/875, soit 99 % d'augmentation. En 1915-1916 et au début de 1917, les salaires des mécaniciennes s'échelonnaient encore, selon les départements, d'un minimum de 0 fr.25 à 0 fr.30 à un maximum de 0 fr.55 soit un écart de 0 fr.30 ou 55%. Celui des travailleuses à la main variait d'un minimum de 0 fr.28 à un maximum de 0 fr.44 soit un écart de 36 %, 0 fr.16. La différence de salaire entre mécaniciennes et travailleuses à la main allait d'un minimum de 0 fr.07 à un maximum de 0 fr.12, accusant par rapport aux premiers une différence de 14 à 24 % A la fin de 1917, d'un département à l'autre, l'écart maximum est de 0 fr. 363 ou 36 % (0 fr.66 contre 1 fr. 025). L'écart professionnel varie d'un minimum de 0 centimes pour la Marne à 6 centimes 1/2 pour le Cher à un maximum de 14 centimes à Paris, soit 14 %, différence proportionnelle moindre que celle du début qui était de 0 fr.11 ou de 22 %.

§. 4 - Les salaires du bâtiment

L'accélération et l'unification des salaires dans l'industrie du bâtiment

Dans l'industrie du batiment, enfin, quoique ses rapports avec les industries de guerre soient plus indirects, la hausse des gains ouvriers débute sans doute plus tôt que dans les autres branches, notamment sous la forme de primes quotidiennes, mais l'effet accélérateur et unificateur des décisions ministérielles y est également perceptible et particulièrement sensible dans les régions à salaires inférieurs.

"Les Cours de Droit"
3, Place de la Sorbonne, 3
Z
Répétitions Écrites et Orales
Reproduction interdite

Source : BIU Cujas

Comme dans toutes les autres professions on constate à la fois un nivellement professionnel et régional du salaire. Le maçon des Bouches du Rhone qui gagnait 0 fr.60 en 1916, alors que le maçon parisien avait 1 fr. 075, soit 68 % de plus, reçoit en moyenne 1 franc en 1918 contre 1 fr.40 à son camarade parisien soit un écart de 40 %. Pour les charpentiers, différence proportionnelle analogue. Pour les terrassiers, le rapprochement est moins sensible: en 1916 le Marseillais reçoit 0 fr. 454 et le parisien 0 fr. 975, c'est-à-dire 117 % de plus; en 1918 le Marseillais a 0 fr.80 et le Parisien 1 fr.50 environ, ou 87 % de plus. Du terrassier au charpentier, les deux extrêmes professionnels, la différence de rémunérarion subit une atténuation analogue. En 1916, le terrassier parisien gagne 0 fr. 975 par heure, le charpentier 1 fr.125, en 1917 il reçoit 1 fr.30, et le menuisier 1 fr.40, en 1918 leurs salaires s'égalent.

L'action de l'autorité sur le relèvement des salaires du batiment

Que ces rapprochements soient en partie le fait de l'autorité, c'est ce qu'établissent deux observations:

1°.- les ouvriers du batiment de la région parisienne; stimulés par les tarifs de salaires, dont bénéficiaient les ouvriers des usines de guerre, demandent et obtiennent du Ministre de l'Armement une décision du 6 Juin 1917, fixant leurs salaires minima. Et le 8 Septembre 1917 le service du Génie adopte ce barême pour ses propres travaux, comme l'Intendance l'avait fait pour l'exécution de ses marchés de fournitures métalliques.

Ces travailleurs démontrant par là même le prix qu'ils attachent à la consécration officielle de leur rémunération 2°) dans la Haute Garonne, où de 1917 à 1918, le salaire des terrassiers doublé et le salaire des maçons est élevé de 0 fr.75 à 1 fr.30 cette augmentation est obtenue par non moins de 4 modifications au cours de la seule année de 1918, sanctionnées par des bordereaux: 1er Janvier, 3 aout; 3 Septembre et 4 Novembre. Ainsi le salaire du maçon fixé le 1er Mars à 0 fr.75 passe le 1er Janvier 1918 à 1 fr.05, le 3 aout à 1 fr.10, le 3 Septembre à 1 fr.30 et le 4 Novembre est consolidé à ce taux, enregistrant ainsi une augmentation de 73 % en 10 mois.

Source : BIU Cujas

§. 5 - Les étapes du mouvement des salaires de guerre

Dans une première période on se préoccupe de l'organisation de la production sans souci des conditions matérielles de l'exécution du travail.

En résumé, en matière de tarif des salaires, la guerre peut se décomposer en trois étapes. Dans une première qui va du début des hostilités au mois de Juin 1915 la préoccupation dominante est l'organisation de la production, sans souci des conditions matérielles dans lesquelles le travail est exécuté. On compte sur une guerre courte et l'on estime que l'ardeur croissante des travailleurs l'esprit de restriction et de sacrifice s'accompagneront à la fois d'un effort intense et d'une mise en sommeil de la législation protectrice des travailleurs, en même temps que des revendications ouvrières. C'est l'époque où l'insuffisance de certains gains est compensée par la solidarité, l'assistance privée ou publique, notamment sous forme d'allocation aux familles des mobilisés. Déjà cependant dans la couture et la confection militaire, le Ministre de la Guerre rappelle les fournisseurs à la nécessité d'établir des bordereaux de salaires et de les appliquer, et le Ministre du Travail signale à ses inspecteurs la nécessité de veiller à l'application du décret du 10 aout 1899.

Dans une seconde période on se préoccupe du relèvement et de l'ajustement des salaires.

Avec la création du Sous-secrétariat de l'artillerie et des Munitions en mai 1915 une deuxième période s'ouvre. Le caractère durable et industriel de la guerre s'accentue. La production passe au premier rang des préoccupations. Pour l'activer, il ne suffit plus de l'ardeur des ouvriers, il faut l'organisation méthodique et l'activité soutenue par le stimulant ordinaire de la vie industrielle et notamment un salaire adequat, entretenu et renouvelé par les indispensables repos. Dès son arrivée au pouvoir, l'action du Sous-secrétariat se fait sentir. A l'instigation du gouvernement, le législateur inscrit dans la loi du 17 aout 1915, le principe de la rémunération des travailleurs détachés en usines de guerre au taux normal et courant de la région de leur emploi. Des instructions répétées et de plus en plus précises prescrivent aux contrôleurs le relevé méthodique des salaires et leur contrôle continu, en vue d'assurer la stricte application à tous du salaire régional, en même temps que le rôle de conciliateur de ces agents les amenait à provoquer un nivellement plus parfait de la rémunération ouvrière et son ajustement aux besoins de la pro-

Source : BIU Cujas

duction et de l'existence. Dans les grandes régions industrielles; Lyon et Marseille, par exemple, sont dressés des bordereaux de salaires, lesquels, annexés aux marchés de fournitures, en deviennent ainsi partie intégrante et ajoutent à leur valeur réglementaire une force contractuelle. En dehors des usines de guerre, la loi du IO Juillet I915 pose le principe du salaire minimum aux ouvriers du vêtement travaillant à domicile, garantit aux travailleurs jusque là les plus sacrifiés un minimum de gains journaliers et introduit ainsi dans notre droit une réforme que le ministre de l'armement, enhardi par l'attribution de nouveaux pouvoirs va étendre de son propre mouvement, à tout le personnel ouvrier dépendant de lui, c'est-à-dire travaillant dans les usines produisant en vue de la défense nationale.

Dans une troisième période, les tarifs se multiplient. Les salaires se nivellent territorialement et industriellement.

Sa décision du I6 Janvier fixant un minimum de salaires pour les principales catégories de travailleurs des métaux de la région parisienne et réglementant les conditions de calcul et d'attribution de ces salaires marque la dernière et la plus féconde période de la guerre en matière de salaires. Aussi bien dès la décision connue un vaste mouvement se dessine pour en généraliser la pratique ou les tarifs. Les autres corporations de la région parisienne en demandent et en obtiennent l'application, soit à titre bénévole de leurs employeurs ou à la suite de négociations ou d'accords conclus avec eux, ou enfin, en vertu d'une décision unilatérale du Ministre de l'Armement ou des autres ministres entraînés par l'exemple et coordonnant leurs efforts grace à une commission interministérielle des tarifs.

De Paris, la pratique gagne le province. Contrôleurs de la main d'oeuvre, ou envoyés spéciaux du ministre, s'y emploient soit qu'ils documentent le ministre en lui indiquant le barème à adopter, soit qu'ils provoquent enregistrent et fassent homologuer les ententes entre industriels ou salariés. Il en résulte une profusion de tarifs, dont nous avons étudié la progression et marqué le développement chronologique. Au désir de fixation officielle des salaires, motivé par la publication donnée aux premiers barèmes et la garantie qu'ils offrent aux travailleurs, s'ajoute, pour expliquer cette multiplication, la hausse continue du coût de la vie, et la nécessité sous peine d'accoups et de heurts brutaux néfastes à la production nationale d'y adapter le salaire ouvrier. Les tarifs officiels se révèlent alors une base précieuse d'ajustement. Par l'addition au salaire minimum d'une majoration uniforme, prime de cherté de vie, proportionnelle

Source : BIU Cujas

ou dégressive, elle permet de réduire au minimum le nombre et la gravité des conflits ouvriers. Et comme le cout de la vie tend à s'unifier dans l'ensmble du pays, il en résulte un nivellement territorial et industriel des salaires qui fait qu'à la fin de la guerre l'ancienne prééminence de la région parisienne est fort atténuée et la supériorité des spécialistes sur les non professionnels fort réduite. Sans doute, en l'absence d'une action administrative, ce résultat eut été également atteint, sous la pression de la nécessité économique. Mais l'adaptation eut été plus lente, moins systématique et le parallélisme eut été moins étroit. Au contraire, à la faveur de l'autorité que donnaient au Ministre de l'Armement la main d'oeuvre militaire dont il disposait, les commandes qu'il distribuait les pouvoirs qu'il détenait et le prsonnel ouvrier qu'il régissait directement ou indirectement, enfin le corps de contrôleurs qu'il possédait, le mouvement se réalisa avec une rapidité, une simultanéité et une uniformité qui tendaient en toutes les usines de guerre à instituer un véritable salaire national.

Source : BIU Cujas

Troisième Partie

LES CONVENTIONS COLLECTIVES

LE TERRAIN d'ELECTION DU MINISTERE DU TRAVAIL

L'extension de la notion de salaire minimum et de la convention collective

Le rôle du Ministre du Travail dans cette extension

Les tarifs de salaires ont été surtout pendant la guerre l'oeuvre du Ministre de l'Armement. Celui-ci a étendu la notion de salaire minimum bien au-delà de ce qu'envisageaient les plus optimistes de ses partisans. Il l'a appliquée, en effet, à des industries où jusque là l'accord libre des parties, la coutume ouvrière ou la revendication des travailleurs, avaient seuls contribué à la fixation du taux de la rémunération. Par contre, la convention collective, stricto sensu n'a pas eu de plus ardent protagoniste, de plus ferme défenseur et de plus actif vulgarisateur que le Ministre du Travail. Sans doute, disposait-il de moins de pouvoirs que son brillant collègue. Il n'avait guère que les attributions et les moyens d'action ordinaires du temps de paix. Agissant sur des groupements patronaux et ouvriers sans lien direct avec l'Etat, il ne lui était pas loisible d'édicter des règles impératives et de fixer d'autorité des salaires, dont ses agents pouvaient assurer l'application. Il ne se considéra pas cependant pour cela comme dessaisi de son devoir d'initiateur du progrès social. Au contraire, à la faveur de la guerre, des questions qu'elle posait ou amplifiait, de l'état d'esprit qu'elle créait dans le monde industriel et ouvrier, de l'autorité que le gouvernement y puisait, il activa le vote des mesures pendantes devant le Parlement. Il se trouva ainsi muni d'armes nouvelles pour lutter contre les salaires infimes, diffuser les accords collectifs entre ouvriers et patrons. En particulier, il allait transformer profondément le caractère de ces derniers, en les investissant d'une autorité et de sanctions que ne connaissaient point les conventions collectives d'autrefois

Source : BIU Cujas

par leur homologation officielle et leur consécration légale.

Le développement des conventions collectives pendant la guerre

Le développement de conventions collectives pendant la guerre, la transformation de leur nature, leur consécration d'abord partielle, puis complète par le législateur, le rôle joué par le Ministre du Travail dans cette extension ressortiront de l'examen successif des trois points suivants:

1°.- Le rôle, le caractère et le nombre de conventions collectives avant la guerre.

2°.- Le développement législatif de la convention collective pendant la guerre ou dans l'immédiate après guerre marqué par 4 étapes: la loi du 10 Juillet 1915 sur le salaire minimum des ouvriers dans le travail à domicile de l'industrie du vêtement, la loi du 11 Juin 1917 sur le repos hebdomadaire du samedi après midi, dans l'industrie du vêtement; la loi du 25 Mars 1919 consacrant législativement la convention collective et la dotant d'un statut juridique qui jusque là lui faisait défaut; enfin, la loi du 23 avril 1919 sur la journée de huit heures.

3°.- L'application de ces principes, non seulement aux industries et aux personnes directement visées par le texte législatif, mais à tout un ensemble de travailleurs ou de branches d'activité par l'intervention du ministre du Travail jouant le rôle de médiateur ou d'arbitre dans les conflits et y mettant fin, non seulement, par une formule transactionnelle momentanée, réglant un différend entre employeurs et salariés, mais en provoquant un véritable accord faisant la loi privée nouvelle de la profession tout entière.

Chapitre Ier

LA CONVENTION COLLECTIVE EN FRANCE AVANT LA GUERRE

Le faible développement des conventions collectives en France avant la guerre.

Avant la guerre, tandis que le contrat collectif atteignait, en Angleterre, aux Etats-Unis et en Allemagne un essor inoui, qui groupait dans ses cadres des millions de travailleurs, en France, son adoption était restreinte et son domaine fort peu étendu. Dans les industries à forte organisation syndicale et d'esprit corporatif homogène et traditionnel, les conventions collectives étaient bien parvenues à s'imposer et à triompher des résistances patronales. La typographie où

Source : BIU Cujas

l'organisation ouvrière était puissamment organisée en une fédération unique des travailleurs du livre: les mines géographiquement et économiquement concentrées et syndicalement unifiées tant du côté patronal qu' ouvrier, les pratiquaient dès la fin du XIXme siècle, et les conventions minières d'Arras avaient acquis une véritable célébrité. L'industrie du batiment s'y était ralliée au début du XXme siècle. Mais, d'une part, les autres branches les ignoraient presque et, d'autre part en dehors de la typographie et des mines, objets de conventions compréhensives et territorialement étendues, elles revêtaient la forme d'accords fragmentaires étroits et à champ d'action exigu. Dans l'industrie, elles étaient exceptionnelles. Dans l'agriculture on n' en enregistrait que quelques-unes. Dans le commerce, elles étaient à peu près inconnues. En un mot même en l'absence de documents précis, on peut dire que le nombre de travailleurs, dont la rémunération et les conditions de travail étaient réglées par une convention collective de travail étaient infimes eu égard à la masse des salariés français et ne pouvaient soutenir la comparaison avec les chiffres correspondants en Angleterre et en Allemagne. (I).

Les statistiques du ministère du travail révélaient la faiblesse de leur développement numérique/ Encore, ne doivent-elles pas faire illusion et les chiffres eux-mêmes déjà petits se rétrécissent encore quand on songe que la plupart ne s'appliquaient qu'à un établissement et qu'elles se bornaient à enregistrer une transaction momentanée d' après grève. Quelques unes dans les usines de textile et le batiment s'appliquaient à une région tout entière. Aucune n'était comparable aux grandes conventions allemandes, stipulant pour l'ensemble du pays. En outre, comme la convention apparaissait sous les traits d'un accord mettant fin à une grève elle participait, par là même, du caractère limité et précaire de la cause qui l'avait fait naitre Elle se bornait en général à enregistrer l'accord précis et provisoire sur le point qui avait donné naissance au différend laissant dans l'ombre toutes les autres clauses susceptibles de constituer le statut

---

(I) En Allemagne, on compte en 1914, plus de 10.000 contrats s'appliquant à 150.000 établissements environ,et couvrant au moins un million 1/2 de travailleurs.

Source : BIU Cujas

local, régional et général de la profession. Elle ne contenait guère de dispositions propres à éviter les conflits , en réglant par avance une procédure de conciliation ou d'arbitrage. Et si dans l'industrie du livre, fonctionnaient des commissions mixtes, qui, sans empêcher absolument les conflits, en avaient cependant beaucoup diminué la fréquence, par contre, partout ailleurs, elles cessaient d'être respectées dès qu'une question de salaire ou d'horaire, mettait aux prises patrons et ouvriers. Une grève éclatait alors, suivie d'un accord aussi précaire, et dont la conclusion quand elle était portée à la connaissance du Ministre du Travail, était enregistrée comme une convention collective nouvelle et en grossissait le nombre. Même ainsi artificiellement amplifié ce nombre demeurait modeste et allait annuellement en décroissant. De 1910 première date à laquelle remontent les renseignements globaux, dignes de foi, jusqu'à la veille de la guerre, les contrats collectifs signalés à l'Office du Travail diminuent: 252 en 1910 202 en 1911, 104 en 1912 67 en 1913.

Causes du développement restreint des conventions collectives en France avant la guerre

Sans entrer dans le détail des causes de ce développement restreint des conventions collectives en France, on peut les ramener à trois principales. En premier lieu, la faiblesse relative du développement syndical en France, et la tendance, surtout politique d'une grande partie du syndicalisme français qui diminuait son action purement économique et suscitait contre elle l'hostilité patronale. En second lieu, cette hostilité patronale elle-même obéissait à différents mobiles. Elle était fondée, d'une part, sur la défiance des employeurs à l'égard des syndicats ouvriers considérés par eux comme des adversaires et des révolutionnaires et surtout comme irresponsables et incapables de faire l'objet d'une action civile utile, en cas de violation des engagements collectifs pris par eux en leur nom et au nom de leurs membres. Elles reposait d'autre part, sur l'individualisme excessif des patrons et leur incompréhension du contrat collectif.

Aussi bien y voyaient-ils un lit de Procuste s'efforçant de ramener à une commune mesure la diversité infinie des modes de production et des conditions du travail. et uniformisant sur la base du rendement des plus médiocres des travailleurs la rémunération ouvrière. Ce n'est point ici le lieu de discuter ce que cette considération a d'erroné et de contraire à la notion même de contrat collectif du travail véritable loi générale privée de la profession parfaitement conci-

Source : BIU Cujas

liable avec les stipulations plus précises, du contrat individuel de travail adapté aux conditions propres de chaque établissement ou de chaque région. Bornons-nous à signaler comme troisième obstacle au libre essor de la convention collective du travail, son absence de statut légal. Il en résultait, quant à sa nature juridique toutes les controverses doctrinales propres à inciter la jurisprudence à la plus grande timidité quant aux effets à en attendre.

Ainsi, depuis 1876 toutes les propositions de lois sur le contrat collectif de travail avaient échoué Dès lors, livrés à eux-mêmes sans avoir l'appui d'aucun texte ou d'aucune loi organique, les tribunaux hésitaient et tâtonnaient. Ils s'évertuaient à des constructions juridiques contradictoires, s'inspiraient des circonstances de fait ou d'opportunité et dans le doute s'abstenaient de reconnaître la validité de l'institution nouvelle ou la ramenaient à des effets si restreints qu'elle perdait du coup tout intérêt pratique. Notamment, le coup le plus rude lui avait été porté par la Cour de Cassation dans l'arrêt de la Chambre civile du 18 Décembre 1908 et dans son arrêt du 2 aout 1911, qui déniait à la convention collective tout caractère obligatoire lors de la conclusion des conventions individuelles passées par les employeurs ou patrons, membres du syndicat signataire de la convention collective.

La jurisprudence de la Cour de Cassation déniait à la Convention collective tout caractère obligatoire.

L'arrêt du 18 Décembre 1908 admettait que le tarif fixant certains devis à façon, établi par une convention collective inter-syndicale, n'avait pas le caractère d'ordre public que les parties pouvaient y déroger par des conventions individuelles. Ainsi, l'ouvrier qui avait accepté un salaire inférieur à celui du taux conventionnel, n'était pas fondé à invoquer celui-ci pour obtenir un relèvement de salaire.

L'espèce de l'arrêt de 1911 était la suivante: une convention collective conclue entre la Chambre Syndicale des limonadiers et restaurateurs de Lyon, avait supprimé pour les garçons l'obligation d'acquitter entre les mains du patron une somme à titre de frais. Un garçon de café avait renoncé au bénéfice de la convention collective et accepté une retenue pour frais. Puis, s'étant ravisé, il avait demandé à son patron le remboursement de ces frais à dater de la convention collective. Le patron s'y était refusé, Assigné devant le conseil des prud'hommes il y obtint gain de cause, et la validité de la convention dérogatoire du contrat collectif fut admise. La Cour de Cassation saisie d'un pourvoi, confirma la thèse du Conseil de prud'hommes en ces termes: "attendu qu'aucun principe

Source : BIU Cujas

juridique ne s'oppose à ce qu'un patron et un ouvrier appartenant à des syndicats signataires d'un contrat collectif y dérogent par une convention individuelle quand le point auquel il est dérogé au contrat n'a pas lui-même un caractère d'ordre public; attendu dès lors que c'est à bon droit que le jugement attaqué n'a pas accueilli le chef de la demande àfaire rendre à M... le montant des retenues faites à titre de frais".

Chapitre II

L'EVOLUTION LEGISLATIVE DU CONTRAT COLLECTIF DE TRAVAIL PENDANT LA GUERRE

Indifférence des pouvoirs publics avant la guerre à l'égard des conventions collectives

Le caractéristique des conventions collectives d'avant guerre cause accessoire de la faiblesse et de la lenteur de leur développement numérique, était l'indifférence à peu près complète des pouvoirspublics à leur égard. La loi de 1893 sur la conciliation et l'arbitrage en appelant le juge de paix à jouer le rôle de conciliateur et de médiateur, avait bien favorisédans une certaine mesure, la conclusion des conventions locales, réglant momentanément un différend du travail Mais d'une manière générale, l'accord collectif appartenait au domaine des libres transactions, à l'élaboration desquelles, et sauf quand elle intervenait pour contribuer à régler un conflit, l'autorité publique demeurait en principe étrangère (I)

Intervention constante et progressive de l'autorité en leur faveur pendant la guerre

Avec la guerre au contraire, cette indifférence fait place à une intervention constante et progressive, encouragée surtout par une législation conçue sous un jour nouveau. Celle-ci appellera en effet les intéressés réunis en assemblée paritaire ou mixte, à participer indirectement, mais puissamment, en qualité de consultants ou de contractants à l'élaboration d'une sorte de législation secondaire, complément et assouplissement indispensable des mesures d'ordre social édictées par le législateur primaire, le Parlement.

Dès lors, la convention collective changera de

(I) Pirou, loc. cit, op.

Source : BIU Cujas

Evolution de la convention collective quant à sa nature

nature et couvrira un domaine de plus en plus vaste. A son caractère proprement privé s'ajoutera un caractère public. Les pouvoirs en l'homologuant et la sanctionnant lui confèrent une véritable autorité réglementaire. Elle débordera le cadre étroit de la modeste industrie du vêtement, à domicile, auquel elle était primitivement cantonnée. Dès la fin de la guerre, aussitôt qu'aura cessé l'effet des tarifs officiels des salaires, elle s'appliquera à la plupart des grandes industries, dont elle couvrira sur une base nationale l'ensemble du personnel. Du salaire minimum, revendication principale, et besoin le plus immédiat des travailleurs à domicile exploités, elle s'étendra législativement au repos du samedi après-midi puis, par une sorte de couronnement final à la durée du travail des salariés de toutes catégories et même à la fermeture obligatoire des magasins le dimanche.

§. I - La loi du IO Juillet I9I5

Le salaire minimum légal des ouvrières à domicile du vêtement.

C'est en matière de salaire que se produisit la première intervention du législateur. Le terrain était préparé. L'exemple de l'étranger servait de modèle. Une documentation abondante prouvait la nécessité d'une solution à laquelle l'opinion publique était d'ailleurs favorable. La guerre la précipita. L'application fort étendue des décrets du IO aout I899 garantissait un salaire normal et courant à la plupart des travailleurs. Le sort des ouvriers deshérités n'en apparaissait que plus digne d'intérêt. Nul ne le méritait plus que les travailleuses à domicile, dont la concurrence des ouvroirs d'assistance, multipliés depuis le début des hostilités, était venue rogner encore le misérable salaire. Le Ministère du Travail n'y pouvait demeurer indifférent. L'heure était venue de faire voter le projet sur le salaire minimum légal des ouvrières à domicile du vêtement, déposé le 7 Novembre I9II à la Chambre des Députés voté par elle, presque sans débat le I3 Décembre I9I3, et envoyé au Sénat le I5. Le rapport élaboré par le sénateur Jean Morel, y sommeillait depuis le 30 Mars I9I4. Les évènements de guerre, au lieu de le retarder encore, en accélèrent le vote.

Le loi du IO Juillet I9I5. Son économie.

La loi du IO Juillet I9I5 est importante à plus d'un titre

I°.- Elle inscrit, pour la première fois dans la loi le principe d'un salaire minimum;

2°.- elle institue pour la fixation effective du taux de ce salaire, une procédure de collaboration

Source : BIU Cujas

des intéressés, appelée à un brillant avenir.

3°.- elle prévoit l'application de cette procédure à l'extension même du personnel protégé par la loi et investit ainsi l'administration d'un pouvoir généralement imparti au législateur.

4°.- Enfin, elle donne à ses prescriptions un caractère d'ordre public, en ouvrant le droit d'en assurer l'observation non seulement aux intéressés eux mêmes ou à leurs syndicats, mais aussi à certaines associations à but désintéressé, établissant ainsi une sorte "d'action populaire" Il n'est donc pas exagéré d'y voir le texte dont l'esprit, sinon la lettre a inspiré le Ministre de l'armement dans ses mesures réglementaires, quelque peu prétoriennes d'apparence, mais somme toute conformes à une tendance déjà matérialisée dans la loi du 10 Juillet 1915 et dont les circonstances de guerre faisaient plus que justifier l'extension.

Sa portée

La loi du 10 Juillet 1915 insérée au Code du Travail et de la Prévoyance Sociale, dont elle modifie les Titres II et V du Livre Ier y forme les art. 33 à 33 n et 99 à Livre Ier. Elle s'applique à toutes les ouvrières exécutant à domicile des travaux de vêtements chapeaux, chaussures, lingerie en tout genre, broderies, dentelles, plumes, fleurs artificielles, et tous autres travaux rentrant dans l'industrie du vêtement. Autant dire que toute ouvrière du vêtement est protégée par elle. Le principe essentiel de la loi est le suivant, tout entrepreneur donnant du travail à façon à exécuter au domicile des ouvrières, doit leur payer un salaire égal à un certain minimum. Celui-ci est déterminé par le gain ordinaire d'une ouvrière de même capacité travaillant à l'atelier et dont le taux apparait au législateur comme normal, en raison des conditions qui président à sa détermination et de la liberté morale dont jouissent les parties en le fixant: "Les prix de façon applicables au travail à domicile doivent être tels qu'ils permettent à une ouvrière d'habileté moyenne de gagner en 10 heures un salaire égal à à un minimum déterminé par les conseils du travail, ou à leur défaut, par les comités de salaires pour la profession ou pour la région, dans les conditions indiquées aux art. 33 e, 33 f, et 33 g ci-après".

Ses garanties

Pour assurer l'application de ce principe, les entrepreneurs faisant travailler à domicile sont assujettis à certaines formalités; ils doivent en donner avis à l'inspecteur du travail, tenir un registre contenant les noms et adresses des ouvrières à domicile, afficher d'une une façon permanente les salaires dans les locaux d'attente de remise des matières premières ou de réception

Source : BIU Cujas

des marchandises, délivrer à l'ouvrière au moment de la remise du travail à exécuter, un bulletin à souche ou un carnet indiquant la nature, la quantité de travail, les prix, la nature et la valeur des fournitures et mentionner sur le bulletin ou carnet, au moment de la livraison du travail, la rémunération acquise ou payée à l'ouvrière et les frais laissés à sa charge. Le fabricant doit garder les souches et registres pendant un an et les tenir à la disposition de l'inspecteur du travail. Ces prescriptions, qu'on ne manquera pas de rapprocher de celles contenues dans la réglementation du Ministère de l'Armement du 16 Janvier 1917 et antérieurement à ses circulaires visant le travail des femmes dans les usines de guerre, sont sanctionnées par des amendes de simple police et, s'il y a récidive, par des peines correctionnelles, avec application du cumul des pénalités en cas de pluralité des contraventions.

La fixation paritaire du salaire minimum. Comités de salariés et comités d'expertise.

Ce salaire minimum garanti aux ouvrières comment est-il déterminé? La loi distingue deux cas. S'il existe dans la profession et dans la région un conseil du travail (hypothèse d'ailleurs à peu près théorique, ces conseils n'ayant pour ainsi dire jamais vu le jour), ce conseil constate le taux du salaire, quotidien habituellement payé dans la région aux ouvrières de la même profession et d'habileté moyenne, travaillant en atelier, à l'heure ou à la journée et exécutant les divers travaux courants de la profession. Il détermine, d'après ce taux le salaire. Si dans la région il n'existe pas de travail analogue exécuté en atelier - cas fréquent pour certaines fabrications, dentelles, lingerie par exemple, - les conseils procèdent par assimilation. Ils fixent le minimum de salaire d'après le salaire moyen des ouvrières en atelier exécutant des travaux analogues dans la région ou d'autres régions similaires ou plus simplement, d'après le salaire normal de la journalière (ouvrière sans spécialité) de la région. Le salaire minimum ainsi établi fait l'objet de révision tous les trois ans au moins.

S'il n'existe pas de conseil du travail et dans la pratique il en est toujours ainsi, le salaire minimum est établi par un comité mixte dont le fonctionnement donne à cette fixation le caractère d'un véritable contrat collectif. Un organe composé en nombre égal de patrons et d'ouvriers, fixe le salaire minimum que l'entrepreneur devra respecter dans ses relations avec les ouvrières à domicile. Le comité mixte composé en nombre égal de patrons et d'ouvriers de la profession (deux à quatre de chaque sorte) est appelé "comité départemental des salaires des ouvrières à domicile". Il siège

Source : BIU Cujas

au chef-lieu du département. Les membres n'en sont pas élus directement par les ouvriers et les patrons. Ils sont choisis par les présidents et vice-présidents de sections de conseil de prud'hommes du département, eux-mêmes, on le sait, élus par les ouvriers et les patrons A défaut de conseils de prud'hommes ou d'accord entre leurs présidents et vice-présidents, ils sont désignés par le président du tribunal civil. Le comité mixte est présidé par le juge de paix ou par le plus ancien des juges de paix en fonction du chef-lieu du département.

Comme le conseil du travail, le Comité de salaires fixe le salaire minimum obligatoire. Mais tandis que le conseil de travail aurait qualité pour résoudre à lui seul toutes les questions soulevées par le salaire minimum, le comité de salaire doit s'adjoindre des conseillers techniques chargés de lui indiquer le temps minimum ou moyen nécessaire pour l'exécution d'une pièce. Aussi bien, le travail à domicile ne pouvait être rémunéré qu'aux pièces ou au rendement, et comme la loiexige que ce travail assure à l'ouvrière un minimum de gain quotidien, analogue à celui de l'ouvrière d'atelier, il s'agit de transformer un salaire au temps en un salaire aux pièces, et pour cela de déterminer quelle est la production quotidienne moyenne d'une ouvrière de capacité ordinaire. Cette opération dépasse évidemment les possibilités du comité de salaires seul. C'est pourquoi la loi leur adjoint un ou plusieurs comités d'expertise, ceux-ci comprenant chacun deux ouvrieres et deux patrons appartenant aux industries du vêtement et exerçant leur profession dans la région désignée par les présidents et vice-présidents de section du conseil de prud'hommes, ou à défaut, par le préfet. La mission de ces comités ouvriers consiste à dresser d'office, ou sur la demande du gouvernement des conseils de prud'hommes ou des unions professionnelles intéressées "avec toute la précaution possible, le tableau du temps nécessaire à l'exécution des travaux en série pour les divers articles et les diverses catégories d'ouvrières dans les professions et les régions où s'étendent leurs attributions. " Par exemple, si la confection d'une douzaine de chemises nécessite une journée de IO heures et si le salaire horaire en atelier afférent à ce genre d'ouvrage est de O fr.50 pour assurer à l'ouvrière à domicile un gain quotidien de 5 frs. au moins pour IO heures de travail, le prix de confection d'une douzaine de chemises sera fixé à ce taux. Si le salaire ainsi établi ne fait pas l'objet d'un recours devant la commission centrale, siégeant au ministère du travail, il devient obligatoire

Source : BIU Cujas

dans le ressort du conseil du travail ou du comité départemental qui l'a établi.

Publicité, contrôle et action judiciaire spéciale

Pour assurer l'application de la loi, il fallait organiser à la fois une série de mesures préventives de publicité et de contrôle par les inspecteurs du travail et des mesures répressives conçues non seulement sous la forme pénale d'une contravention, mais aussi sous la forme d'une action civile portée par les intéressés lésés devant la juridiction de droit commun en matière de salaires, c'est-à-dire le conseil de prud'hommes ou le juge de paix. Ainsi, quand le salaire attribué ou payé par le patron est inférieur au salaire minimum légal, l'ouvrière peut en réclamer le surplus devant ces juridictions. Mais il était à craindre que, de peur de perdre son gagne pain, la travailleuse lésée n'osât pas intenter une action de ce genre. D'autre part, en investir le syndicat était conforme à la tendance de la jurisprudence que la loi de 1920 devait consacrer, mais l'organisation syndicale des travailleurs à domicile était trop sommaire pour faire fond sur elle. Aussi, par une innovation hardie, la loi du 15 Juillet 1915 admet à agir en justice pour assurer le respect de ce texte "sans avoir à justifier d'un préjudice, et sauf, si le défendeur le requiert à donner caution" non seulement les syndicats professionnels existant dans la région pour les industries visées à l'art. 33 même s'ils sont composés en totalité ou en partie d'ouvriers travaillant en atelier, mais encore les "associations autorisées à cet effet par décret rendu sur la proposition du Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale."

Enfin, par une innovation nouvelle appelée par la suite à un grand essor, le législateur a tenu à donner une grande élasticité aux dispositions protectrices du travail à domicile. Il a investi l'administration d'un pouvoir que d'aucuns eussent trouvé exorbitant. Considérant que la loi était une loi de principe, et que si elle visait l'industrie du vêtement, c'était parce qu'elle donnait lieu aux abus les plus criants, le législateur décida que la loi pourrait être étendue par simple mesure administrative à toutes les industries où se manifesteraient des abus analogues. L'art. 33 m prévoit en effet que les dispositions des art. 33 a) à 33 m) peuvent être renduesapplicables à des ouvrières à domicile appartenant à d'autres industries non visées à l'art. 33 par un règlement d'administration publique, après avis du conseil supérieur du travail. En outre, si la loi s'applique, en principe exclusivement aux ouvrières, lesouvriers peuvent également en réclamer le bénéfice: "Dans le cas, dit la loi où des ouvrier

Source : BIU Cujas

appartenant à des industries visées à l'art. 33 et exécutant à domicile les mêmes travaux que les ouvrières recevraient un salaire inférieur au minimum établi pour celles-ci le relèvement de ces salaires jusqu'à concurrence dudit minimum, pourra être demandé devant les conseils de prud'hommes ou en justice de paix dans les mêmes conditions que les ouvrières elles-mêmes".

Son influence Elle consacre et sanctionne le contrat collectif

Cette loi contient on le voit un bon nombre de nouveautés législatives. Elle encourage ainsi les pouvoirs publics à s'inspirer de ses principes pour les étendre à des industries qu'elle ne vise pas elle-même, mais où la guerre amène à constater ou à redouter, des abus motivés par la situation défavorable des travailleurs. Elle fait plus encore. Elle sert de point de départ à des progrès futurs. Elle a, en effet, du point de vue du contrat collectif, le double mérite de le consacrer et de le sanctionner en législation avant la lettre, en le dotant d'une procédure, en le mettant à la base d'une réglementation officielle et en assortissant l'inobservation à la fois de sanctions pénales, expression de son caractère réglementaire, et de sanctions civiles, effets de son caractère contractuel général.

Aussi bien quand on va au fond des choses, l'organe chargé de fixer le salaire minimum et dont l'administration ratifie en principe les décisions sauf appel d'ailleurs rare, devant la commission centrale n'est autre chose qu'un groupe de deux syndicats officiels en miniature. Dans des industries où l'organisation syndicale est rudimentaire ou inexistante, où les travailleurs sont exploités et ignorants de leurs véritables intérêts, les représentants et les conseillers experts désignés par les conseils de prud'hommes, issus de l'élection, sont d'excellents mandataires des intérêts généraux de la profession. De plus, liés par le salaire courant pratiqué en atelier dont ils doivent assurer l'application aux ouvrières à domicile, les membres des comités de salaires appliquent ainsi, indirectement, les salaires établis à la suite de négociations entre ouvriers mieux organisés et patrons, et par un jeu plus équitable de la loi de l'offre et de la demande Comme les constatations et fixations auxquelles ils aboutissent sont le résultat d'accords et de conventions entre patrons et ouvriers, comme ce caractère contractuel est respecté au point que toute fixation d'office peut être un objet d'un appel devant la commission centrale Cette fixation est bien, peut-on dire un véritable contrat collectif ayant pour objet la détermination d'un salaire minimum au temps et l'établissement du salaire

Source : BIU Cujas

aux pièces correspondant, susceptible d'assurer journellement ce salaire à l'ouvrière moyenne[5]. La loi du 10 Juillet 1915 est donc un jalon important, posé sur la voie de la législation de la convention collective de travail garantie à la fois juridiquement par des mesures de publicité, de coercition et de répression, et par le droit d'action des ouvrières des syndicats et des associations spéciales. Elle a, en outre, une supériorité sur les mesures prises par l'Etat dans ses rapports avec ses propres fournisseurs. Elle ne subordonne pas l'intervention officielle à l'existence ou à la durée d'un marché de travaux et de fournitures, mais elle englobe dans une réglementation d'origine contractuelle et de consécration officielle toute la population ouvrière d'une branche d'industrie d'une même région, indépendamment des destinataires des articles fabriqués.

Son application et ses progrès

L'opportunité de cette loi et le désir de ne pas la laisser lettre morte ressort des chiffres suivants, dont certains ont déjà été cités pour la période de guerre seulement. Dès la mise en vigueur de la loi du 10 Juillet 1915, les comités de salaires et d'expertises ont été constitués, à défaut des conseils du travail qui n'existaient pas dans l'industrie du vêtement. Ils ont arrêté les chiffres de salaires minimum. Quant aux barèmes de salaires minima horaires, sur la base desquels ont été calculés par les comités d'expertise les tarifs aux pièces correspondants, ils ont été dressés presque partout, soit par ces comités eux-mêmes, soit par la Commission centrale. Non seulement les préfets et les juges de paix appelés à présider les comités de salaires et les comités d'expertise; mais surtout les inspecteurs du travail par leur connaissance des industries de leur secteur ont contribué puissamment à la création de ces organes et à la détermination de leur compétence. Par leurs relations avec le monde patronal et ouvrier, ils ont également été à même de fournir de précieuses indications quant au choix des membres des comités. Enfin, lors des discussions au sein des comités, ils ont pu à titre consultatif, avoir une action conciliatrice des plus efficaces.

Aussi à la date du 1er Juillet 1917, c'est-à-dire moins de deux ans après la promulgation de la loi tous les départements soit 85, étaient dotés de comités de salaires et tous, sauf cinq, (Ain, Indre et Loire, Maine et Loire, Deux-Sèvres, Vienne) étaient pourvus de comités d'expertise. Dès cette date 84 comités de salaires avaient fixé des salaires minima et les comités d'expertise avaient pris des décisions dans 70 départements. Le personnel protégé par ces dispositions

Source : BIU Cujas

atteignait 208.318 ouvrieres occupées par 5.013 entrepreneurs se décomposant ainsi: 7.128 occupaient moins de 10 ouvriers chacun (au total: 6959) 2960 en occupaient de 10 à 100 (au total: 65$) 365 en faisaient travailler plus de 100 (109.704).

L'action préventive et répressive des inspecteurs du travail se mesurait aux données suivantes: les inspecteurs du travail départementaux avaient éffectués 5545 visites et les inspecteurs divisionnaires 197 visites chez les ouvrières à domicile. Au cours de l'année, ils avaient relevé 2801 contraventions la plupart - 1682 - pour défaut de mention sur les bulletins à souche et les carnets, et 614 pour infractions à la disposition concernant la concordance des prix nets de façon avec lesprix affichés.

Trois ans plus tard au 1er Octobre 1920, la loi était en pleine application. Non seulement tous les départements même ceux dévastés étaient dotés d'un comité de salaires, mais presque tous, à l'exception des seuls départements de l'Ain, de l'Aisne, des Ardennes, du Maine et Loire et des Deux-Sèvres avaient un ou plusieurs comités d'expertise. En outre, comme aux termes de l'art. 33 a) in fine les comités de salaires doivent procéder tous les trois ans au moins, à la révision de leurs décisions, il en avait été ainsi dans la plupart des départements où l'on aboutit par ce moyen: 1°) à fixer des salaires minima pour les travaux jusque là non visés: 2°) à réviser et à relever les tarifs en vigueur. De 1918 à 1920, 64 départements procédèrent ainsi à des relèvements aboutissant à une hausse sensible par rapport à 1916.

L'acclimatation de la loi se reconnait à la diminution du nombre des contraventions ci-après:

En 1918, on comptait 2259 établissements occupant moins de 10 ouvrières et employant à domicile 9.267 ouvriers; en 1919, 3125 maisons employant 13753 ouvriers.

En 1918, le nombre de maisons employant plus de 100 ouvriers était de 2429 occupant ensemble 68186 travailleuses; en 1919 ces chiffres étaient de 2465 maisons et de 67960 ouvrières. En 1918, 284 maisons occupaient plus de 100 ouvrières chacune et ensemble 83437 tandis qu'en 1919, elles n'étaient plus qu'au nombre de 216, employant 46.778 travailleuses. Au total, par conséquent, on comptait en 1918 5.183 maisons, employant 161.180 ouvrières; et en 1919: 6.323 maisons employant 128.471 travailleurs. Le nombre de visites d'inspecteurs départementaux avait été de 3594 en 1918, et de 1824 en 1919; celui des visites d'inspecteurs divisionnaires de 78 et 22. Quant au nombre de

Source : BIU Cujas

contraventions, il était tombé à 573 dont 271 pour omission de mention sur les carnets d'ouvriers.

§. 2 - La loi du 11 Juin 1917

Son étendue

La loi du 10 Juillet 1915, inspirée dans son but et dans ses méthodes des décrets du 10 aout 1899 et de l'exemple anglais des Trade Boards, donne à des comités mixtes, succédanés des syndicats inexistants ou impuissants, la mission d'assister le législateur en réglant suivant les coutumes locales, le taux minimum du salaire régional. Mais leur tâche est encore restreinte. Les accords auxquels ils aboutissent sont des accords sur la constatation et l'application d'un salaire minimum que l'administration enregistre, homologue et valide. Les accords n'ont pas qualité pour modifier les salaires existants.

La commission centrale s'est montrée formelle sur ce point; appelée à statuer sur un cas d'espèce, elle a rejeté la fixation du salaire d'après le minimum vital, Aussi bien déclare-t-elle, la loi de 1915 n'a pas pris cette notion en considération. Elle s'est contentée d'assurer l'égalité des salaires aux ouvrières à domicile et en atelier. La loi du 11 Juin 1917 fait une application plus directe de la convention collective au lieu de se borner à constater simplement le salaire minimum, elle demande aux accords collectifs de parachever l'oeuvre du législateur en en réglant les modalités d'application trops diverses pour que la loi elle même puisse en connaitre et trop souvent révisibles pour que leurs modifications soient soumises au lourd et et lent mécanisme de la procédure parlementaire. Les groupements professionnels d'intéressés deviennent ainsi des législateurs au second degré. Et si cette modalité d'ailleurs improvisée en quelque sorte, fut introduite dans la législation à l'occasion d'une réforme modeste et particulière celle de l'attribution aux ouvrières du vêtement d'une demi-journée de repos payée le samedi après-midi (réforme dite "semaine anglaise"), le principe ne s'en révéla pasmoins fécond. Ce fut lui, notamment, qui permit par la suite aux initiateurs de la réduction légale à 8 heures de la journée de travail, d'en assurer l'adoption par la commission interministérielle chargée de la préparer et d'éviter une rupture entre patrons et ouvriers dressés en une attitude d'irréductible hostilité. Ainsi furent ouverts à cette procédure des horizons immenses et appelant les accords collectifs à des destinées inespérées.

Source : BIU Cujas

La semaine anglaise. Son but

On sait en quoi consiste la semaine anglaise et comment s'en justifie la revendication et l'adoption. Elle s'inspire de la pratique anglaise où la plupart du personnel employé dans l'industrie ou le commerce bénéficie outre du repos du dimanche, d'une demi-journée complémentaire de repos par semaine, que l'ouvrier ou l'employé peut consacrer aux soins du ménage, aux achats, etc...avant la guerre, le monde ouvrier français ou plutôt certains de ses défenseurs, doctrinaires et parlementaires, en réclamaient l'adoption ou l'adaptation à notre pays.

En I906 et en I9II, le comte de Mun déposait à la Chambre des Députés une proposition tendant à organiser la semaine anglaise au profit de tous les travailleurs. En I9I3 M. Chéron reprenait la proposition, mais en la limitant aux femmes et aux enfants. Renvoyées à la commission du travail de la Chambre, ces propositions avaient abouti au rapport de M. Justin Godart, du 6 Mars I9I4 qui se prononçait pour l'application générale de la semaine anglaise. Repris le 28 Janvier I9I5 car le renouvellement de la Chambre en I9I4 l'avait rendu caduc, ce rapport revenait à la commission du Travail le 26 Janvier I9I7. Il n'était pas destiné à une adoption intégrale. Sa réalisation fut partielle, improvisée et imposée par les circonstances.

Son vote. Les grèves de la couture en I9I7

Au printemps de I9I7, un mouvement de grève se déclarait dans la couture parisienne. Quelques maisonsde couture avaient voulu donner le repos du samedi après-midi aux ouvrières, mais sans le payer. Ce n'était nullement ce que demandaient ces dernières. Au fond, elles réclamaient une réduction du travail hebdomadaire avec maintien du gain de la semaine. A cette première demande, elles ajoutèrent celle d'un relèvement de salaire, amplement légitimé par la cherté croissante de la vie. Les patrons refusèrent. Les ouvrières se mirent alors en grève et créèrent dans Paris une agitation qui,coincidant avec un mouvement analogue dans les usines de guerre et à certain fléchissement moral, purement momentané, aux armées, amena le gouvernement à intervenir. Il rapprocha les patrons et les ouvriers et obtint des employeurs l'adhésion au principe du repos hebdomadaire payé du samedi après-midi, mais sous cette réserve, qu'afin de ne pas les désavantager dans la concurrence, une loi généraliserait la mesure à tous les établissements de même nature.

La genèse de la loi.

Se ralliant à ce point de vue, le gouvernement rédigea et déposa immédiatement un projet de loi en ce sens. Le but en apparaissait aux dires de l'exposé

Source : BIU Cujas

des motifs précis et limité: "donner une solution exacte et transactionnelle qui permette de rétablir la paix et la bonne entente entre les parties en présence dans une industrie où la question vient de se poser d'une façon particulièrement aigue". En réduisant le texte à ses proportions et en invoquant l'accord des employeurs, on évitait l'opposition et les lenteurs d'une discussion que n'eut pas manqué de soulever l'examen d'ensemble du problème à l'occasion duquel se fut inévitablement et de façon inopportune et oblique, posée la question de la durée journalière du travail. Mais d'un autre côté, même ainsi limitée, la mesure n'était pas moins grosse de questions de détail qui, abordées à la tribune, eussent risqué d'en ajourner indéfiniment le vote, choix du jour du demi-repos, horaire du jour de repos, etc... A vouloir leur donner une solution uniforme ou rigide, on allait au devant d'insurmontables difficultés pratiques qui auraient multiplié et aggravé les conflits, au lieu de les atténuer. La nécessité d'aboutir rapidement fit imaginer une solution empruntée elle aussi au décret du 10 aout 1899 mais dont la portée novatrice devait être beaucoup plus large, et qui allait donner aux conventions collectives une envergure inconnue jusque là

C'est l'art. Ier de la loi qui en contient tout l'essentiel: "pendant la durée de la guerre, dit-il "et tant qu'une loi générale ne sera pas intervenue "dans les industries visées par l'art. 33 du Livre I "du C. Tr. et de la prévoyance sociale (industrie du vêtement, lato sensu) le repos pendant l'après midi du samedi sera assuré aux ouvrières de tout âge dans des conditions déterminées pour chaque profession et "pour chaque région en tenant compte des besoins du travail dans les diverses saisons, par des règlements "d'administration publique qui se réfèreront dans les "cas où il en existera, aux accords intervenus entre les "syndicats patronaux et ouvriers de la profession et de la région".

Une innovation dans la technique législative

Ce texte modeste - solution transactionnelle et de circonstance à des difficultés du moment ne constitue rien moins qu'une véritable révolution dans la technique législative et réglementaire. Il élève le contrat collectif à la dignité d'une véritable législation secondaire et fait des syndicats les auxiliaires professionnels, techniques ou régionaux du législateur parlementaire. Les dispositions légales sont, en effet, fort concises; elles se bornent à poser le principe du repos du samedi et à déterminer les industries auxquelles il est applicable; les industries du vêtement et le personnel qui en bénéficiera; les ouvrières

Source : BIU Cujas

de tout age et de toutes conditions, quant aux détails d'application: durée du repos, point de départ de ce dernier, la loi est muette. Mais elle indique comment ils seront réglés. Les conditions en seront fixées par des règlements d'administration publique pour chaque profession et pour chaque région en tenant compte des besoins du travail dans les diverses saisons et ces règlements s'appuieront sur les accords intervenus entre les syndicats patronaux et ouvriers de la profession et de la région. Ainsi, l'oeuvre législative fait l'objet d'une véritable division du travail et d'un partage des compétences. Au lieu de se borner, comme autrefois, soit à régler dans le détail toutes les mesures d'application d'un texte - à la manière de certaines lois réglementaires, comme la loi du du 9 avril 1898 sur les accidents du travail - soit à en confier le soin à un réglement d'administration publique, rédigé par des administrateurs, des fonctionnaires, des magistrats administratifs, la loi appelle ici à y collaborer les intéressés eux-mêmes. Elle ne se contente même plus de les consulter, quoique évidemment leurs accords n'aient pas pour elle force nécessairement obligatoire, elle prend en quelque sorte, à son compte leurs conventions et en fait la base de ses règlements, sauf en les investissant de la forme réglementaire, à leur donner l'autorité et la généralité qui, sans cela, leur ferait défaut.

La législation autonome du travail, ses mérites, sa souplesse

On comprend donc que cette intervention des intéressés dans la confection ou l'application de la loi ait mérité à cette procédure le nom de "législation autonome du travail" faite d'une "collaboration hiérarchisée" entre le législateur parlementaire et le législateur autonome. Au premier appartient le soin de poser le principe, la règle de droit, c'est-à-dire l'ordre abstrait, impersonnel, objectif, s'imposant à l'individu non pas en raison de sa personnalité, mais des actes qu'il accomplit, des conditions qu'il remplit ou dans lesquelles il se trouve Au second, il appartient de régler les conditions de détail et techniques que leur multiplicité même, la variété et la complexité des situations et des rapports, les modalités et la complication de procédure, la fréquence des révisions et des modifications à prévoir et à réaliser ne permettent pas au législateur d'inscrire dans la loi. Il s'y ajoute, en outre, cette considération que les mesures ainsi appliquées ont la portée non pas seulement de dispositions acceptées à contre coeur et violées aussitôt que promulguées, mais de prescriptions librement obéies, parce que librement consenties ou contractuellement débattues. On

Source : BIU Cujas

ne risque pas, grâce à cette méthode de voir le règlement par le rigueur des détails de procédure ou de technique, entraver l'application de lois ou en faire des instruments en faveur d'une classe sociale déterminée. Appuyé sur l'avis des intéressés compétents exprimé dans une convention résultant d'un accord, c'est-à-dire d'une transaction satisfaisant les deux parties, le règlement ne se heurte pas à ces objections. Il établit l'égalité contractuelle entre deux groupes de forces économiques comparables, il s'adapte aux circonstances de temps ou de lieu et par sa généralité égalise les conditions de la production et de la concurrence.

Enfin, le pouvoir réglementaire lui-même ne sera pas complètement dépossédé. Déjà, en matière de réglementation ouvrière, l'administration et ses agents, hauts fonctionnaires des bureaux et du Conseil d'Etat ne se reconnaissant pas une compétence universelle - avaient pris l'habitude de consulter les intéressés, représentés auprès d'elle par des comités et conseils permanents. Ici, ils se référeraient aux accords des parties auxquels ils conféreraient par leur homologation le caractère obligatoire et réglementaire assorti de sanctions adéquates. D'ailleurs, l'administration n'est pas réduite au rôle de chambre d'enregistrement et les réglements pris pour l'application de la loi ne seront pas que l'entérinement des décisions entre syndicats. Non seulement l'administration garde le droit de remanier, de corriger et d'adapter les conventions collectives ainsi que l'a reconnu M. Chéron au Sénat; mais encore elle aura le droit de suppléer à la carence des syndicats intéressés. En l'absence d'accord, le règlement n'en sera pas moins établi d'office. En fait, il convient de le reconnaitre, le ministère du Travail quand il a constaté l'existence d'une convention collective, en a homologué dans la plus grande mesure, les stipulations, faute de moyens d'en contester le bien fondé et conformément au respect dû aux conventions inter-syndicales. L'application de la loi du 11 Juin 1917 en est la preuve.

L'application de la loi: 1°) par le Ministre de la Guerre semaine anglaise et tarifs.

La loi n'était pas encore promulguée et la Chambre avait à peine émis le 29 Mai, un vote de principe, que le Ministre de la Guerre en faisait état pour prendre, par circulaire du 31 Mai 1917, une décision, aux termes de laquelle: 1°) le principe du repos de l'après-midi du samedi, organisation du travail, dite semaine anglaise, serait admis pour toutes les ouvrières des travaux du vêtement, chapeaux, lingerie, broderie etc.. étant entendu que, dans l'intérêt de la défense nationale, le Ministre de la Guerre pourrait y déroger, même

Source : BIU Cujas

en dehors des cas prévus par les accords syndicaux, mais à la condition que les heures de travail faites pendant le repos de l'après-midi du samedi seraient payées d'après le tarif des heures supplémentaires; 2°) cette demi-journée de repos serait payée. C'était aller au-delà sinon de l'esprit du moins de la lettre de la loi. Il est vrai qu'ici le Ministre de la Guerre se plaçait comme il le déclarait lui-même en tête de sa circulaire sous l'inspiration des "conventions intervenues entre les organisations patronales et ouvrières de l'industrie parisienne de l'habillement" et invoquait "son entente avec la Fédération Nationale de l'habillement".

Conformément à ces principes, le Ministre de la Guerre, prit deux séries de mesures; pour les ouvriers travaillant à la journée et qui faisaient antérieurement 60 heures de travail, la semaine serait ramenée à 54 heures et payée pour 60; pour les ouvriers travaillant à la tâche ou à domicile, le bénéfice de la semaine anglaise leur serait accordé sous la forme d'une majoration de I6 % du salaire effectivement payé. Le tout sans préjudice d'une "indemnité de vie chère" uniforme, proportionnelle au salaire (1 fr. par jour pour les ouvriers en atelier et I4 % du salaire pour les travailleurs à domicile). A l'effet de réaliser pratiquement ces mesures, il prescrivait la révision des bordereaux de salaire pour tenir compte des conditions de l'accord passé avec la Fédération de l'habillement, et il invitait ses intendants à procéder à cette révision "autant que possible en collaboration avec les syndicats patronaux et ouvriers, là où il en existe". A défaut ils devaient provoquer l'avis de commissions mixtes composées en nombre égal de patrons et d'ouvriers.

2°) par le Ministre du Travail.

De son côté, dès la loi votée, le Ministre du Travail allait en activer l'application, en provoquant ou en encourageant la convention collective concernant la semaine anglaise. A vrai dire, l'agitation qui avait précédé le vote de celle-ci l'avait déjà contraint à une intervention conciliatrice plus étendue. Dans son cabinet même, avait été conclue toute une série de conventions collectives, dont les décrets ultérieurement pris allaient s'inspirer. Ces conventions, sans posséder en tous points la valeur réglementaire que la loi réservait aux clauses relatives au repos du samedi n'en constituaient pas moins de véritables chartes momentanées de la profession, statuant sur le taux des salaires, les indemnités de cherté de vie, la dénomination des travailleurs, la durée du travail et des repos.

Source : BIU Cujas

Elles formaient pour les professions autres que celles travaillant pour la défense nationale et relevant du Ministre de l'Armement, l'équivalent de la réglementation de celui-ci. Si, en principe, elles émanaient de l'accord privé de volontés libres, elles n'en avaient pas moins un caractère quasi officiel du fait de la participation du Ministre du Travail à leur négociation et à leur conclusion et du fait de leur rôle dans l'application de la loi du 11 Juin 1917. Elles méritent donc qu'on les examine avec attention, en étudiant, tour à tour, pour respecter l'ordre chronologique: I°.- Les conventions collectives parisiennes desindustries du vêtement et industries connexes, conclues avant la loi du 11 Juin 1917;

2°.- Les décrets pris pour l'application de celle-ci référence faite à des accords inter syndicaux;

3°.- Les révisions de bordereaux de l'intendance, effectuées pour adapter ces derniers aux conventions parisiennes à l'accord conclu entre le Ministère de la Guerre et la Fédération de l'Habillement; et enfin, pour faire l'application de la loi du 11 Juin 1917 elle-même, L'influence de ce texte se mesurera au nombre de conventions collectives qu'il a suscitées par rapport au nombre total de conventions collectives enregistrées pendant la guerre.

) les conventions antérieus à la loi

De 1914 à 1918, 135 conventions collectives proprement dites ont été conclues pour l'ensemble des industries. L'industrie du vêtement, à elle seule, en compte 66, soit presque exactement la moitié. Mais, comme dans cette branche, on relève 81 bordereaux des intendances militaires reposant sur les constatations de commissions mixtes à caractère contractuel, c'est ensemble 147 documents conventionnels ou quasi tels, qui ont régi les conditions du travail pendant la guerre Sur les 66 conventions collectives concernant le vêtement, 51 ont été conclues entre des syndicats de patrons et d'ouvriers. Les 15 autres ont été signées entre délégués des deux parties. Dans certains cas d'ailleurs les délégués de l'une des parties étaient les représentants d'un syndicat. Les 5/6 des conventions (55 sur 66) ont été signées a Paris, elles visent les diverses branches de l'industrie parisienne du vêtement; confection pour hommes, lingerie, pour homme et pour dames, corsets, couture, mode, fleurs, plumes etc... Pas une seule de ces conventions collectives n'est antérieure à la fin de Mai 1917, et près de la moitié du total, 28 sur 66, se placent entre le 24 Mai et le 29 Juin. C'est dire que la conclusion en a été motivée à la fois par l'agitation de cette époque par la vertu de l'exemple et de l'imitation des premiers accords signés

Source : BIU Cujas

dès la fin de mai et par la procédure instituée par la loi du 11 Juin 1917, laquelle a doté l'administration de nouveaux pouvoirs au moins de persuasion et a provoqué une rapide généralisation de mesures uniformes. Les quelques chiffres suivants l'établissent.

Les conventions parisiennes de la couture

Le 22 Mai est signée à Paris la convention collective de la couture. Le 24 Mai, celle de la fourrure, les 25 et 26 Mai, celle des corsets; le 26, celle des confections pour dames, de la mode, des tissus élastiques, des vêtements de caoutchouc, le 28 Mai celle de la broderie, le 29 celle de la confection pour hommes, de la flanelle manufacturée, de la lingerie pour hommes. Dès la fin de mai, par conséquent, les branches principales de l'industrie du vêtement, sont pourvues d'un régime conventionnel, que complète en Juin la convention de la lingerie confectionnée pour femmes, de la blanchisserie; 2 Juin, de la ganterie de tissus; 3 Juin, des fleurs et plumes, 4 Juin, de la couture, 8 Juin et du Blanchissage 27 Juin. Il en va de même en province.

Les décrets du 18 Septembre 1917 et du 16 avril 1918

Conçues sur un modèle quasi uniforme, ces conventions facilitent l'oeuvre de l'administration et le règlement du 18 Septembre 1917 en reproduit les clauses principales pour établir, au profit des ouvrières de l'industrie du vêtement du département de la Seine, le bénéfice du repos de l'après-midi du samedi. Il fixe sa durée et le point de départ de ce repos, le nombre et l'époque des dérogations admises, les formalités à observer en vue de bénéficier des dérogations. Enfin il complète la loi nouvelle sur ce point en spécifiant que le repos du samedi après midi doit être un repos payé que les heures de travail en cas de dérogation devront être payées à un tarif spécial plus élevé: celui des heures supplémentaires.

Ce décret est un excellent exemple de la souplesse et de la faculté d'adaptation de la technique réglementaire nouvelle à la diversité des conditions de différentes industries. Ainsi, il admet un certain nombre de dérogations annuelles, les unes à date fixe, et de droit, les autres constituant une sorte de crédit, par lequel les intéressés peuvent prélever les dérogations utiles, à la condition d'en aviser l'inspecteur du travail. Ainsi encore, il fixe la majoration de salaire due en cas de dérogation d'après les usages locaux. Ce texte est d'ailleurs le premier de toute une série de règlements du même ordre qui, tant à Paris, pour les industries qui n'avaient pas été comprises dans le décret du 18 septembre 1917, qu'en province, pour les diverses industries du vêtement et pour les différentes

Source : BIU Cujas

régions viennent sanctionner les accords collectifs entre patrons et ouvriers.

Le décret du I6 avril I9I8 vise les accords intervenus à Paris entre les groupements patronaux et ouvriers pour les industries des fleurs, feuillages et fruits artificiels, plumes, vêtements caoutchoutés

Les conventions en province

En province, les conditions d'application de la semaine anglaise ont été réglementées par trois décrets principaux, faisant état des conventions conclues entre associations patronales et ouvrières.

I°.- Le décret du 2I Décembre I9I8 concerne les ouvrières des établissements de confection et travaux de chaussures de 22 départements. Il stipule que le repos du samedi après-midi doit être accordé aux ouvrières visées avec une durée maxima de 5 heures de travail le matin, et commencement du repos à I3 heures. I5 suspensions par an peuvent avoir lieu sans autorisation.

2°.- Le décret du I8 Février I9I9 sanctionne - tardivement, mais avec le désir d'unifier le plus possible le régime - les conventions passées entre groupements patronaux et ouvriers, la confection, la fourrure, la lingerie et le vêtement, à Avignon, Bordeaux, Lyon et Rouen. Il fixe à 4 heures la durée du travail le samedi matin avec une heure pour le nettoyage dans la confection, les corsets, la couture et la lingerie. Le repos doit commencer au plus tard à I3 heures. Des suspensions, au nombre de I5 par an, sont prévues.

3°.- Le décret du 20 Mai I9I9 étend, dans les mêmes conditions, la semaine anglaise à l'industrie de la mode en gros dans I3 départements.

Le rôle du Ministre du Travail

Cette série de dispositions manifeste l'excellence de la méthode, et la triple action du législateur, de l'administration et des intéressés s'y affirme dans leur domaine respectif actionné par l'agitation ouvrière le législateur a sur le champ forgé un instrument, dont les ouvriers et les patrons ont immédiatement fait usage. Quant à l'administration, elle ne s'est pas bornée à enregistrer passivement les accords en vue de l'application de la loi, elle les a encouragés et accélérés. Le Ministre du Travail a été le principal artisan de ce mouvement. Par ses circulaires des 11 Juin, 2I Septembre et 29 Novembre I9I7, il a invité ses inspecteurs du travail à favoriser la conclusion d'accords et à les porter rapidement à sa connaissance pour leur assurer, sans délai la sanction d'un règlement d'administration publique. Il a ainsi contribué, non seulement à répandre l'institution de la semaine anglaise et à unifier son régime d'application, mais encore il a amené dans bon nombre d'industries qui en étaient dépourvues totale-

Source : BIU Cujas

la pratique de conventions collectives aux clauses multiples et variées dépassant largement la semaine anglaise dont les conditions d'application fournissaient simplement l'occasion de la conclusion d'accords plus compréhensifs.

Un exemple de la procédure suivie

Rien n'est plus caractéristique à cet égard que la soudaine multiplication des conventions collectives de l'industrie du vêtement à Paris, en Mai-Juin 1917 et le rôle qu'y joue le Ministre du Travail. Nous les avons énumérées et datées. Il nous reste maintenant à en rappeler les conditions d'élaboration en prenant comme type le plus importante d'entre elles et la première en date: celle de l'industrie de la couture de la région parisienne du 22 Mai et 8 Juin 1917. La première est une transaction de fin de grève. Elle se ressent du désir de régler d'urgence les points litigieux et eux seuls. Signée du Ministre du Travail même comme la seconde elle est ainsi rédigée; Entre M. Kempf président de l'association générale du commerce et de l'industrie des tissus et matières textiles représentant le comité élu par les maisons syndiquées et non syndiquées de la couture et MM. Millerat et Vignaud, représentant le syndicat général des travailleurs de l'habillement, il a été convenu ce qui suit: "Le repos de l'après-midi du samedi sera mis en "pratique à partir du 9 Juin 1917. Jusqu'à cette date "les ouvriers toucheront une indemnité de cherté de "vie de 1 franc par jour pour les ouvriers et de 0,50 pour les apprentis. Cette indemnitéjournalière sera "ensuite réduite à 0 fr.75 pour les ouvrières et "maintenue à 0 fr.50 pour les apprentis à partir du lundi 11 Juin, et les ouvrières seront payées au tarif "convenu pendant les heures de repos de l'après-midi du "samedi". "Aucun renvoi ne sera effectué pour fait de grève."

La convention du 8 Juin 1917 est plus large. Les parties, tout en demeurent les mêmes, avaient désigné de plus nombreux représentants comme pour mieux marquer le prix qu'ils y attachaient. Six employeurs agissant au nom de la commission d'études nommée par les maisons syndiquées de la couture et des tailleurs couturières représentaient les patrons. Quant aux ouvriers, ils avaient délégué le secrétaire et le trésorier du syndicat général de l'habillement. Trois membres de la Commission exécutive des ouvriers en grève et la vice-présidente et la secrétaire du syndicat (catholique) de l'habillement. Ainsi donc toute la masse des ouvriers organisés ou non avait ses mandataires ordinaires ou temporaires. Les clauses de la convention étaient nombreuses: salaires, indemnités de

Source : BIU Cujas

vie chère, semaine anglaise, horaires, caisse de chomage, arbitrage y sont examinés: I°) le prix (salaire) d'avant guerre était rétabli dans quelques maisons, qui ne l'avaient pas encore fait . 2°) en vue d'aider les ouvrières occupées dans les ateliers de couture à faire face au renchérissement de la vie, il était alloué une indemnité de vie chère fixée à 0 fr.75 pour les ouvrières, et 0 fr.50 pour les apprenties. Toute réduction de la journée de travail de quelque durée que ce fut, du fait du patron, ne donnait lieu à aucune diminution de l'indemnité de vie chère. Les heures d'absence de l'ouvrière, non autorisées par le patron devaient faire l'objet d'une retenue proportionnelle; par exemple si l'atelier faisait IO heures, chaque heure d'absence non autorisée donnait lieu à une réduction du I/IOme si l'atelier faisait 9 heures, de I/9me Etaient considérées comme apprenties les ouvrières dont le salaire ne dépassait pas 2 frs. par jour. L'indemnité de vie chère était due dans les mêmes conditions aux ouvrières, aux pièces travaillant en atelier. Cette indemnité de vie chère ne devait pas se cumuler avec les indemnités de vie chère qui avaient déjà été allouées par certaines maisons en sus du rétablissement des prix d'avant-guerre.

3°) Le travail devait cesser le samedi, dans les ateliers après 4 heures de travail. L'indemnité hebdomadaire relative au repos de l'après-midi étant égale au salaire de 6 heures, l'ouvrière avait droit à une indemnité d'une heure pour chaque journée de travail effectif quel que fut le nombre d'heures que le patron faisait faire dans la journée. Cette indemnité n'était pas due si la journée avait été réduite à moins de 6 heures du fait de l'ouvrière et sans autorisation du patron. L'indemnité hebdomadaire était représentée pour les ouvrières aux pièces travaillant en atelier, par une bonification de IO % de leur gain hebdomadaire. Les patrons devaient faire tous leurs efforts pour qu'en morte saison, celles de leurs ouvrières qui etaient mises au repos, ne fussent, autant que possible, rappelées au travail que pour des semaines de 6 jours, et ils s'engageaient à en faire l'essai dès la signature. Les dérogations au repos de l'après-midi du samedi devaient être accordées dans les mêmes conditions que les dérogations au repos hebdomadaire. Les heures ainsi faites devaient être payées au tarif en usage dans chaque maison pour les veillées. La commission patronale s'engageait à agir auprès des patrons syndiqués ou non syndiqués qui n'avaient pas de tarif majoré pour heures supplémentaires pour qu'ils établissent un tel tarif.

Source : BIU Cujas

4°.- Dans le cas où les règlements d'ateliers fixaient l'heure d'entrée des ouvrières le matin, les ouvrièresdevaient être encore admises au travail un quart d'heure après l'heure fixée par le règlement, mais une retenue d'un quart d'heure devait être faite aux retardataires.

5°.- Désireuses d'atténuer le chômage saisonnier dans les corporations, les chambres syndicales affirmaient leur intention de mettre à l'étude la création d'une caisse de secours contre le chômage involontaire, alimentée par des contributions patronales et ouvrières dans des conditions à déterminer.

6°.- Une commission mixte composée de membres de la commission patronale et de membres de la commission ouvrière était chargée de suivre l'application de la convention et de régler les questions que pouvait soulever cette application.

La charte de la couture parisienne. L'indemnité de vie chère.

Une telle convention dans une industrie jusque là soumise à une organisation anarchique en raison à la fois de l'individualisme patronal, du nombre considérable de petits ateliers, du caractère féminin du personnel et de la faiblesse des effectifs syndicaux constituait un véritable évènement. Toutes proportions gardées elle contenait un nombre de dispositions contractuelles organiques aussi détaillées et importantes que la réglementation des salaires du Ministre de l'Armement. Et il est à l'honneur du Ministre du Travail d'en avoir dirigé la négociation et l'élaboration dans des circonstances difficiles et sans se laisser rebuter par les exigences des uns et les résistances des autres. Il allait trouver sa récompense à la fois dans l'extension conventionnelle de tout ou partie de ses clauses aux autresindustries similaires et connexes et dans l'appel qu'allaient faire patrons et ouvriers à ses bons officespour modifier ou étendre le principe de l'accord collectif à des points jusqu'alors passéssous silence.

Ainsi, pour nous en tenir à la couture, le I8 Juin I9I8 une convention signée du Ministre du Travail relevait à 1 fr. et 0 fr.75 respectivement l'indemnité de vie chère des ouvrières et apprenties. Le 11 Mars I9I8; une convention passée dans le cabinet du ministre du travail fixait le salaire minimum de diverses catégories d'ouvrières en atelier et apprenties. Ce salaire minimum était établi pour une journée de IO heures de travail effectif sauf pour les apprenties dont la durée du travail effectif ne devait pas dépasser 8 heures par jour pour la première année et 9 heures pour la seconde. A ce salaire, s'ajoutaient l'indemnité de cherté de vie et l'indemnité de repos hebdomadaire.

Source : BIU Cujas

Enfin, le 12 Octobre 1918 une convention complétait les précédentes. D'une part, on relevait une fois encore, l'indemnité de cherté de vie, portée à 3 francs pour les ouvrières (taux qui tendait à devenir unique pour toute la France, pour les ouvrières les moins bien rémunérées et les travailleuses de la couture appartenant à cette catégorie) et à 1 fr.50 pour les apprenties; d'autre part, on mettait à l'étude les questions suivantes; majoration des heures supplémentaires, délai congé moyens de garantir le salaire minimum journalier, en cas de réduction de la journée de travail, incorporation éventuelle au salaire minimum des indemnités de vie chère actuelles ou à venir; création de restaurants coopératifs avec le concours des organisations patronales et ouvrières du vêtement et des pouvoirs publics. La convention stipulait enfin "qu'une enquête ayant été ordonnée par le Ministre du Travail sur les conditions dans lesquelles la journée de travail aurait été réduite en 1918, dans un certain nombre d'ateliers de couture, les employeurs, en attendant les résultats de cette enquête, et pendant tout le temps que durerait la discussion sur ce point, paieraient aux ouvrières et apprenties le salaire minimum journalier, prévu par le convention du 11 Mars 1918; quel que fut le nombre des heures de travail non faites pendant la journée du fait du patron".

Par étapes successives et conventions généralement conclues à la suite d'agitations et même de grèves, sous la pression impartiale mais éclairée du Ministre du Travail, la couture parisienne se trouvait dottée en moins de deux ans, d'une charte complète réglant de manière uniforme toutes les questions intéressant le personnel: salaires et compléments de salaires, durée du travail, repos, heures supplémentaires, délai congé etc...A un degré plus ou moins grand, mais en tout cas, sur les questions primordiales, les autres catégories similaires de la région parisienne et peu à peu celles de la province, étaient progressivement pourvues d'un statut analogue.

Source : BIU Cujas

Chapitre III

LA CONSECRATION LEGALE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU 25 MARS 1919

Le statut juridique de la convention collective.

En présence de cette multiplication du nombre des conventions collectives et de l'extension de leur aire géographique, il restait un pas de plus à faire. L'institution reconnue utile, manquait toujours de statut juridique. La participation des pouvoirs publics à leur conclusion, leur consécration réglementaire dans les industries spécifiquement visées fortifiaient bien celles qui étaient conclues en vue de l'application d'une loi déterminée, mais que dire des accords librement consentis ? Quelle en était la nature et la portée juridique ? Fallait-il s'en tenir à l'ancienne interprétation jurisprudentielle qui enlevait la plus grande partie de leur valeur obligatoire aux conventions collectives, même au regard des membres des syndicats, qui les avaient souscrites, en admettant la faculté d'y déroger par convention individuelle contraire ? Problème d'autant plus grave qu'avec la fin de la guerre le nombre des travailleurs employés à l'exécution des marchés de fournitures ou de travaux pour le compte de l'Etat allait considérablement diminuer, au moins dans l'ensemble du pays, en dehors des régions libérées, et qu'habitués à une réglementation officielle de leurs salaires et de leurs conditions de travail, ralliés au système du paiement du travail aux pièces, ils allaient naturellement chercher dans la convention collective un moyen de perpétuer les garanties dont ils appréciaient désormais les bienfaits. On ne pouvait donc ajourner plus longtemps le vote d'une mesure étudiée et dont la guerre avait permis de faire l'expérience sur une échelle inusitée. C'est pourquoi, quoique chronologiquement légèrement postérieure à la guerre, la loi du 25 mars 1919 s'y attache directement et trouve tout naturellement sa place ici, comme le couronnement d'une

Reproduction interdite
Source : BIU Cujas

évolution accélérée et accentuée par la guerre, et que la loi du 23 avril sur la journée de 8 heures et la loi du 12 mars 1920 sur les syndicats professionnels, allaient encore marquer davantage.

Les solutions jurisprudentielles et leurs lacunes.

Sans entrer dans le détail d'une controverse juridique sur la nature du contrat collectif du travail, (mandat, gestion d'affaires, stipulation pour autrui), telle qu'elle se déroulait avant la guerre, il suffit pour montrer l'importance et l'urgence d'une solution législative, de rappeler d'un mot les conclusions positives auxquelles était arrivée la jurisprudence de la Cour de cassation, suppléant le silence de la loi. Aussi bien, plus libérale que certaines juridictions secondaires, encore trop imbues de la notion purement individualiste de la liberté du travail, avait-elle édifié du contrat collectif une théorie cohérente et dont devait s'inspirer le législateur. Elle n'avait pu cependant, sur certains points, pousser jusqu'à leurs conséquences logiques les principes dont elle partait, car elle était arrêtée par des obstacles juridiques insurmontables et des textes formels. En premier lieu, elle reconnaissait expressément la validité de la convention collective, accord de volonté entre groupement patronal (ou patron individuel) et groupement ouvrier pour réglementer les conditions générales d'exercice d'une profession. Il eût été d'ailleurs difficile de la contester sans vider l'activité syndicale, orientée vers la défense des intérêts professionnels corporatifs, de la plus grande partie de son contenu. A deux reprises, le 1er février 1893 et le 1er décembre 1908, elle s'était prononcée sur la validité d'une convention conclue entre un groupe d'ouvriers et leurs patrons relativement au taux du salaire et à un certain nombre de questions concernant les conditions du travail.

Mais, embarrassée par l'incertitude sur la nature juridique de la convention dont, en désespoir de cause, elle faisait une sorte de contrat innommé, reposant simplement sur la liberté contractuelle de stipuler sur toutes les matières non contraires aux lois, aux bonnes moeurs et à l'ordre public, elle hésitait quant à la portée exacte à donner à cette convention. Sans doute, admettait-elle qu'en principe la convention liait tous les membres du syndicat signataire, même opposés à la signature, du moment que postérieurement à celle-ci, ils avaient continué à demeurer adhérents au syndicat. Mais elle enlevait à ce principe à peu près toute valeur pratique en reconnaissant aussi, par un respect peut-être excessif pour la liberté individuelle, qu'il était loisible aux membres, patrons et ouvriers des

Source : BIU Cujas

syndicats signataires, de déroger, par un accord individuel, aux points de la convention n'intéressant pas l'ordre public. C'était dépouiller la convention collective de son objet même, qui est précisément de constituer une sorte de loi privée de la profession, limitant la liberté individuelle des parties dans le contrat de travail, en l'enfermant dans les bornes fixées au préalable par l'accord des éléments patronaux et ouvriers. C'était aussi, l'empêcher de constituer la règle uniforme générale propre à contraindre l'ensemble des patrons à l'observation des mêmes conditions de travail et à mettre un terme à leur concurrence au rabais, néfaste à eux-mêmes et à leur personnel. En outre, les conventions collectives contenaient souvent une clause édictant les règles de procédure à suivre en cas de litige survenant à l'occasion de l'interprétation ou de l'application de son contenu. Mais, liée par l'art. 1006 du C. Pr. interdisant la "clause compromissoire sur les litiges non encore nés", la Cour de Cassation n'en reconnaissait pas la validité et enlevait de la sorte au contrat son caractère de mesure de pacification ou de solution amiable des conflits.

Pour mettre un terme à cette situation, due en partie à une observation rigoureuse, mais exacte des principes de notre droit, et des dispositions de nos codes, il fallait faire du contrat collectif une convention hiérarchiquement supérieure, par sa généralité, aux contrats individuels, et aux clauses de laquelle devaient se conformer les contrats individuels, ainsi limités dans leur liberté. Mais une telle solution dépassait les possibilités d'une jurisprudence, même la plus libérale, et nécessitait l'intervention du législateur. La fin de la guerre accéléra cette étude depuis longtemps faite, et amena à adopter, presque sans débat, la loi du 25 mars 1919, dans le désir de progrès social, qui marqua la fin des hostilités, et qui devait être comme la juste récompense de l'esprit civique et de l'effort producteur de la classe ouvrière pendant les longues années de guerre.

La loi du 25 mars 1919.

Certes, la loi nouvelle ne donne pas satisfaction à ceux qui voudraient y voir une loi ou un règlement général de la profession. Sans doute, elle ne lie que les personnes qui y ont été directement ou indirectement partie; notamment celles qui adhéraient au syndicat ou groupement signataire au moment de la signature et n'en ont point démissionné, ou encore qui adhérent au syndicat postérieurement à la conclusion du contrat. En ce sens elle consacre la jurisprudence plutôt qu'elle n'innove, ainsi que l'auraient désiré certains de ses défenseurs, mais elle valide le contrat collectif, le

Source : BIU Cujas

définit, en précise la portée, les conditions de forme, la validité et les effets. Eu égard aux résistances que rencontrait toute action syndicaliste dans le domaine de l'organisation économique de la profession, elle constitue donc un indéniable progrès sur la situation antérieure. D'autant plus qu'il est à remarquer qu'en 1919, encore même dans les pays où le contrat collectif de travail avait en pratique le plus grand développement, la loi, tout en reconnaissant la validité, ne donnait pas de cette institution une réglementation détaillée comparable à celle de la loi française du 25 mars 1919, incorporée au Code du Travail, où elle forme les art. 31 à 31 x et 32 c du livre Ier.

Définition de la convention collective.

"La convention collective de travail, dit l'art. "31 du Code du Travail, est un contrat relatif aux "conditions du travail conclu entre, d'une part, les "représentants d'un syndicat professionnel ou de tout "autre groupement d'employeurs, ou plusieurs emplo-"yeurs contractant à titre personnel ou même un seul "employeur. Elle détermine les engagements pris par "chacune des parties envers l'autre partie et notam-"ment certaines conditions auxquelles doivent satis-"faire les contrats de travail individuels ou d'équi-"pe, que les personnes liées par la convention passent "soit entre elles, soit avec des tiers pour le genre "de travail qui fait l'objet de ladite convention". L'art. 31 c ajoute: " le convention collective de travail doit être écrite à peine de nullité". Ces dispositions contiennent les principes essentiels de fond et de forme, dont tous les autres articles ne sont que les conséquences et le commentaire.

Conditions de forme.

En la forme, la convention collective n'est valable que si elle est écrite. Elle ne devient obligatoire, même entre les parties, que le lendemain de son dépôt, soit au Secrétariat du conseil de prud'hommes ou, à défaut, au greffe de la justice de paix du lieu où elle est passée. La convention a un champ d'application déterminé par la volonté des parties. Celles-ci peuvent la limiter à une localité, à un ou plusieurs établissements, ou au contraire, à toute une région ou au territoire national tout entier. Si nulle mention n'a été faite de son domaine territorial, la loi établit une présomption. La convention n'a d'effet que dans le ressort du conseil ou des conseils ou justices de paix, au secrétariat ou au greffe desquels aura été effectué le dépôt légal (art. 31 d).

Conditions de fond.

Au fond, quant aux personnes admises à figurer comme contractants initiaux dans une convention collective, une distinction capitale et logique est faite par la loi entre employeurs et employés (ce mot étant

Source : BIU Cujas

employé au sens large et désignant tout salarié de l'industrie et de l'agriculture, aussi bien que du commerce, des professions libérales ou des administrations privées). Du côté des employeurs, la partie contractante peut être aussi bien une personne unique, par exemple le patron d'un grand établissement, qu'un groupement. Du côté des employés, au contraire, la partie contractante est nécessairement une collectivité. Cette collectivité n'est d'ailleurs pas obligatoirement un syndicat, ou une réunion de syndicats régulièrement constitués. D'autres groupements, dotés ou non de la personnalité juridique, peuvent prendre part à un contrat collectif. Par exemple, des sociétés coopératives, des mutualités, voire même des groupements de pure circonstance, tels que l'ensemble du personnel syndiqué ou non d'une usine ayant donné spécialement mandat à cet effet à ses représentants.

Contenu de la convention.

Quant au contenu ou à l'objet de la convention, la loi est très large. Consacrant le libéralisme jurisprudentiel, elle admet qu'y peuvent y figurer toutes les clauses relatives aux conditions de travail, aussi bien les clauses temporaires ou accidentelles : reprise du travail après grève, non renvoi de grévistes, etc.. que les clauses à portée plus durable, étendant dans le temps et l'espace de la convention, taux des salaires durée du travail, et des repos, reconnaissance du syndicat, etc... et surtout, que les clauses relatives à l'exécution de la convention elle-même, en particulier la clause compromissoire qui, à défaut d'une disposition expresse, eût continué à se heurter à l'art. 1006 du Code de Procédure civile. Ainsi la convention collective est un tout se suffisant à elle-même et renfermant à la fois, selon l'expression pittoresque et heureuse de M. Barthélemy-Raynaud, reprise par M. Pic, un noyau et une enveloppe protectrice.

urée de la convention collective. Les conséquences de la dénonciation.

La durée de cette convention est chose importante. Résultant généralement d'une entente transactionnelle entre deux groupes d'intérêts opposés, la convention collective tend à être considérée, surtout par les employeurs, comme faite de concessions successives, et à vouloir d'avance en fixer la durée, on risque de se heurter à une résistance prolongée à en conclure. Du reste, du côté salariés également, un engagement pris à trop longue portée, même quand la convention contient des clauses de révision ou d'ajustement automatique, aux conditions mouvantes de la vie économique, telles, par exemple, une échelle mobile des salaires établie en fonction du coût de l'existence, apparait comme une sorte de servitude, dont la dénonciation, faite au mépris de la durée contractuelle, aboutirait à une viola-

Source : BIU Cujas

tion si souvent répétée des contrats, que toute garantie leur serait enlevée et que, conséquemment, l'institution s'en trouverait compromise. Si donc, le législateur admet la possibilité de la conclusion d'une contrat pour une durée déterminée, ou jusqu'à l'achèvement d'une entreprise donnée, mais en limitant à 5 ans au maximum, l'interdiction d'une dénonciation unilatérale, par contre, ses préférences vont à la convention à durée indéterminée, malgré sa fragilité qui en fait "comme un château de cartes, sans cesse exposé à s'effondrer". Cette indétermination de la durée lui parait plus conforme à l'inéducation et à l'inexpérience ouvrière, qu'il ne faut pas lier pour trop longtemps, tant qu'elle n'aura pas compris les bienfaits de ces engagements mutuels. Elle lui parait correspondre également au caractère d'accord bénévole, volontaire et sans cesse renouvelé par une adhésion continue d'un acte qui ne vaut que par l'esprit qui préside à son exécution. Aussi le législateur décide-t-il que, quand la convention est conclue pour une durée indéterminée, elle peut être dénoncée à tout moment par un préavis notifié un mois à l'avance au secrétariat ou au greffe où la convention est déposée, en même temps qu'à chacune des parties signataires. Le désistement d'un groupement entraîne, ipso facto, celui de tous les membres qui le composent. Si l'une des parties comprend plusieurs groupements d'employés ou plusieurs employeurs ou groupements d'employeurs, la convention dénoncée par l'un des groupements, ou l'un des individus adhérents, continue à lier tous les autres, sauf la faculté pour ceux-ci, de la dénoncer à leur tour dans les 8 jours qui suivent.

Champ d'action de la convention collective. Personnes liées par la convention.

L'innovation la plus hardie de la loi et celle qui vraiment donne au contrat collectif sa physionomie originale, a trait à ses effets, c'est-à-dire au cercle de personnes liées par elle et à la portée de leurs obligations. Elle se ressent du compromis, que constitue toujours un texte légal entre deux tendances opposées. Egalement éloignée des aspirations de ceux qui voulaient faire de la convention un lien obligeant tous les membres de la profession, qu'ils fussent ou non adhérents aux groupements signataires, et des désirs de ceux qui entendaient la ramener à un lien unissant simplement ceux qui feraient une adhésion formelle et expresse à ses clauses, elle admet une présomption d'adhésion à la charge de tous les membres d'un groupement qui ne s'en retirent pas dans un certain délai, et de tous ceux qui s'affilient au groupement signataire postérieurement à la conclusion de l'accord.

a) Convention

Dans une convention à durée indéterminée, sont

Source : BIU Cujas

à durée illimitée.

considérés comme liés par elle :

1°- Les employeurs et employés qui ont été individuellement parties à l'acte,

2°- ceux qui faisaient partie collectivement de groupements signataires au moment de la convention, à moins que dans les 8 jours de son dépôt, ils ne donnent leur démission de ces groupements;

3°- les membres de tout groupement adhérant ultérieurement à cette convention, sous la même réserve;

4°- ceux qui postérieurement au dépôt, entrent dans un groupement partie à cette convention;

5°- les employeurs isolés, qui adhèrent directement à la convention par notification.

b) convention à durée limitée.

Dans une convention à durée déterminée, sont considérés comme liés :

1°- Les groupements parties à la convention ou y adhérant ultérieurement;

2°- Les employés et employeurs nominativement mentionnés dans la convention;

3°- Les employeurs y adhérant ultérieurement;

4°- Les membres des groupements parties à la convention qui y adhérent individuellement. Le fait pour un syndiqué de me pas adhérer individuellement à une convention à durée déterminée a pour résultat de la transformer à son égard en une convention à durée indéterminée, autrement dit, il conserve le droit de se dégager, à condition de donner sa démission de syndiqué et de la notifier au moins un mois à l'avance. Il lui est loisible d'ailleurs de renoncer par avance à cette faculté de dénonciation.

Effets de la convention collective. Portée des obligations des personnes liées par la convention.

Les personnes liées par la convention ne peuvent, dans les contrats individuels qu'elles concluent, ou dans les réglements d'atelier, qui en forment l'expression ordinaire, stipuler des clauses contraires à celles du contrat collectif. Le contrat collectif a donc bien le caractère d'une convention hiérarchiquement supérieure aux conventions individuelles, et ainsi se trouve tranchée la question des rapports entre contrat collectif et personnel.

De plus, "lorsqu'une seule des parties au contrat de travail doit être considérée comme liée par les clauses de la convention collective de travail, ces clauses sont présumées s'appliquer aux rapports nés du contrat individuel de travail à défaut de stipulations contraires". Par exemple, si un patron n'est pas partie à une convention collective, mais si l'ouvrier l'est, ce dernier doit être payé au tarif de la convention, sauf stipulation contraire. A cette conséquence juridique s'en ajoutent d'autres, sanctionnées, mais de nature plus proprement morale. Ainsi les groupe-

Source : BIU Cujas

ments signataires ou adhérents sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale (art. 31). Si, par exemple, la convention instituait une procédure spéciale devant précéder une cessation collective du travail, la brusque déclaration d'une grève au mépris de ses stipulations, serait abusive et engagerait la responsabilité de ses auteurs. D'autre part, les groupements capables d'ester en justice, liés par une convention collective de travail, peuvent, en leur nom propre, intenter une action en dommages-intérêts aux autres groupements parties à la convention et à toute personne liée par celles-ci et qui violeraient les engagements contractés.

La loi du 25 mars 1919 est le couronnement nprmal du développement des conventions collectives pendant la guerre.

Cette loi du 25 mars 1919 est bien conforme à la tendance française, attachée à la consécration juridique d'une institution librement née de l'application des principes généraux du droit ou des progrès législatifs. Elle vaut, comme nous l'indiquions à la fois par son contenu, quoi qu'elle n'ait guère fait que réaliser des projets depuis longtemps à l'étude, et surtout par sa date, car elle constitue le couronnement normal du développement quantitatif et qualificatif de conventions et d'accords collectifs de tous genres pendant la guerre. Une nouvelle preuve en est administrée par les vastes conventions collectives, signées en 1919 dans le même temps que le législateur par la loi du 23 avril 1919 sur la journée de 8 heures, lui ouvre un horizon élargi.

La loi du 23 Avril 1919. Sa préparation. Ses difficultés. La transaction.

La loi du 23 avril 1919 consacre, une fois de plus, mais sur une échelle agrandie, le principe de la collaboration du règlement et de la convention collective, dans la détermination de ses conditions d'application, ce n'est ici le lieu, ni d'en rappeler la longue genèse, ni la justification, et les avantages techniques, économiques et sociaux. Notons simplement qu'à peine la guerre terminée, au lendemain même de l'armistice, le Président du conseil, comme pour payer la dette de reconnaissance du pays à la classe ouvrière, invitait le Ministre du travail à élaborer un projet de loi sur la journée de 8 heures. Dans le même temps, sous l'inspiration de M. Albert Thomas, ancien ministre de l'Armement, une proposition de loi sur le même objet et sur la semaine anglaise, était déposée à la Chambre, le 18 janvier 1919. La question fut soumise à l'examen de la commission interministérielle des traités de travail qui siégeait au Ministère du travail depuis juillet 1917. Outre les fonctionnaires des divers départements ministériels intéressés, cette commission comprenait dix représentants ouvriers et dix patronaux présentés par les grands groupements

Source : BIU Cujas

corporatifs désignés par le Ministre du Travail. C'était déjà à l'instar du Conseil supérieur du Travail, un élément de collaboration des milieux intéressés. La question fut discutée pendant 5 séances du I5 Mars au 7 avril I9I9. Les patrons faisaient au projet la plus vive opposition. Ils invoquaient à l'encontre de son adoption les pertes énormes en hommes et en moyens de production de la France qui la distanceraient considérablement dans la lutte internationale. A un moment, l'opposition entre eux et les ouvriers était telle que le projet paraissait incapable de rallier leurs suffrages, quand une solution transactionnelle intervint. La formule conciliatrice était celle là même de la loi de I9I7. Au lieu de soumettre toutes les branches de l'industrie à un régime uniforme et rigide, la loi se contentait de poser un principe, laissant aux parties le soin de régler et d'assouplir les détails d'application au mieux des intérêts de la production nationale.

Le vote de la loi du 23 avril I9I9

Le Gouvernement fit sien le texte issu de ce premier accord entre patrons et ouvriers. Le projet fut adopté à l'unanimité, sur le rapport de M. Justin Godard, en trois séances qui occupèrent la journée du 16 avril. Transmis au Sénat, il y fut voté à l'unanimité La loi promulguée le 23 avril, fut immédiatement publiée au Journal Officiel. La question était mûre. De plus, la formule même adoptée, les précautions insérées dans le texte semblaient présenter toutes garanties et écarter tout risque d'application prématurée ou inconsidérée, tant par la population ouvrière qu'elle englobait, puisqu'aussi bien tout le personnel salarié industriel et commercial, sans distinction d'âge ou de sexe en bénéficiait, que par le rôle imparti aux accords collectifs, et au programme qu'elle traçait, cette loi était vraiment le digne couronnement des progrès successifs que nous avons retracés. Sa reproduction en fera mieux ressortir le caractère que les plus longs commentaires qui seraient d'ailleurs ici hors de propos.

Son contenu. Son principe

" Dans les établissements industriels et commer-
"ciaux, ou dans leurs dépendances, de quelque nature
"qu'ils soient, publics ou privés, laïques ou religieux,
même s'ils ont un caractère d'enseignement profession-
"nel, ou de bienfaisance, dit l'art. 6 du Titre Ier du Livre II du C.T. dont la loi nouvelle forme les art. 6 7 et 8, "la durée du travail effectif des ouvriers et employés de l'un ou l'autre sexe et de tout âge ne peut
"excéder soit 8 heures par jour, soit 48 heures par
"semaine, soit une limitation équivalente établie sur une
"période de temps autre que la semaine". Cet article pose donc le principe d'une limitation moyenne à 8 heures de

Répétitions écrites et orales
Reproduction interdite
Source : BIU Cujas

la journée de travail ou à 48 heures de la semaine.

Son application Les accords collectifs et les réglements

Pour en assurer l'application, l'art. 7 stipule: "Des règlements d'administration publique déterminent "par profession, par industrie, par commerce, ou par "catégorie professionnelle, pour l'ensemble du terri- "toire ou pour une région, les détails et conditions "d'application de l'article précédent. Ces règlements "sont pris, soit d'office, soit à la demande d'une ou "plusieurs organisations patronales, ou ouvrières, na- "tionales ou régionales intéressées". Dans l'une et l'autre cas, lesorganisations patronales et ouvrières intéressées devront être consultées; elles devront donner leur avis dans le délai d'un mois. Ils seront révisés dans les mêmes formes.

Ces règlements devront se référer dans le cas où il en existera aux accords intervenus entre les organisations patronales et ouvrières nationales ou régionales intéressées. Ils devront être obligatoirement révisés, lorsque les délais et les conditions qui y seront prévus seront contraires aux stipulations des conventions internationales sur la matière. Et l'art. 8 sans donner d'ailleurs, à cette énumération, un caractère limitatif, mais simplement énonciatif, comme en témoigne la formule même de rédaction adoptée porte: "Les règlements d'administration publique - et nous pouvons "ajouter les accords auxquels ils doivent se référer - "prévus à l'article précédent, détermineront notam- "ment: I°) la répartition des heures de travail dans "la semaine de 48 heures, afin de permettre le repos "de l'après-midi du samedi, ou toute autre modalité "équivalente; 2°) la répartition des heures de travail dans une période autre que la semaine. 3°) les délais dans lesquels la durée actuellement pratiquée dans la profession, dans l'industrie, le commerce ou la catégorie professionnelle considérée sera ramenée en une ou plusieurs étapes aux limitations fixées à l'art. 6 - 4°) les dérogations permanentes qu'il y aura lieu d'admettre pour les travaux préparatoires ou complémentaires, qui doivent être nécessairement exécutés en dehors de la limite assignée au travail général de l'établissement ou pour certaines catégories d'agents, dont le travail est essentiellement intermittent. 5°) Les dérogations temporaires qu'il y aura lieu d'admettre pour permettre auxentreprises de faire face à des surcroîts de travail extraordinaires. 6°) les mesures de contrôle des heures de travail et de repos et de la durée du travail effectif, ainsi que la procédure suivant laquelle seront accordées et utilisées les dérogations; 7°) la region à laquelle ils sont ap-

Source : BIU Cujas

plicables (I)

Leur portée professionnelle et territoriale.

Tout en s'appuyant sur le principe et la technique réglementaire, instituée par la loi du 11 avril 1917, la loi du 25 avril 1919, la complète, la précise et la perfectionne, elle ajoute ainsi aux avantages de souplesse et de compétence que comportait celle-ci. Pour l'application des deux textes, l'administration n'est pas obligée de suivre servilement le contenu des accords locaux, régionaux ou corporatifs intervenus, elle doit se borner s'il en existe à s'y référer c'est-à-dire à en faire mention. Mais dans la loi de 1917 à défaut d'entente intersyndicale, l'autorité n'est astreinte à aucune consultation à la condition de tenir compte des besoins du travail dans les diverses saisons tels qu'elle peut les connaître autrement l'administration se conforme à la loi. Ici au contraire, la consultation est toujours obligatoire, quelles que soient les conditions dans lesquelles est pris le règlement sur la demande de groupements intéressés ou d'office, les organisations patronales ou ouvrières intéressées doivent être consultées. Elles doivent donner leur avis dans le délai d'un mois, et la révision des règlements a lieu dans la même forme. D'autre part, alors que dans la loi de 1917 les règlements doivent se référer aux "accords intervenus entre les syndicats patronaux, et ouvriers de la profession, de la région", d'après la loi de 1919, les groupements patronaux et ouvriers aux accords desquels se réfèreront les règlements pourront être des "organisations patronales et ouvrières, nationales ou régionales intéressées". C'est dire que la forme du groupement est élargie et le champ d'action des conventions étendu. Le groupement comprend, en effet, à la fois les syndicats, leurs unions et leurs fédérations, ainsi que des groupements plus éphémères et non personnifiés, telles que les associations organisées sous la forme de la loi du 1er Juillet 1901 ou les simples groupements de fait. D'un autre côté, le domaine d'un décret borné aux limites de la région, quand il s'agit de la semaine anglaise, peut s'étendre au territoire entier pour l'application de la journée de 8 heures à certaines professions.

(I) La loi contenait en outre un article transitoire qui, en raison de ce caractère n'a pas été inséré au Code du travail. Pour éviter toute équivoque sur ce point il stipulait "la réduction des heures de travail ne pourra en aucun cas, être une cause déterminante de la réduction du salaire. Toute stipulation contraire est nulle et de nul effet".

Source : BIU Cujas

Aussi bien, tandis que la première disposition est une simple application de la loi du 25 Mars 1919 qui, dans la convention collective met sur le même pied les groupements de toute nature, la seconde en est en quelque sorte le correctif. En admettant les groupements les plus minimes et les plus spéciaux à conclure des conventions collectives, on veut donner satisfaction aux partisans de la souplesse de l'institution et acclimater plus facilement la mesure. Mais l'émiettement des conventions risque aussi, en même temps qu'il rend le contrôle de la loi difficile aux inspecteurs, de soulever l'opposition des plus généreux et des plus libéraux des industriels et de les empêcher d'aller au bout de leurs concessions, faute d'une généralisation des mesures envisagées. C'est pourquoi les organisations patronales ou régionales sont appelées à concourir avec les groupements locaux et professionnels à la mise en oeuvre de la loi. A cette fin, celle-ci leur confère le droit d'initiative, exige leur avis et envisage des conventions collectives où elles seront parties. On peut dire que quand il en sera ainsi, il y aura vraiment collaboration, sur le même plan territorial du législateur primaire: Le Parlement et du législateur autonome, secondaire, tenant compte de la volonté des intéressés, de leurs besoins, des conditions techniques de la production, fondés sur l'accord des patrons et des ouvriers. Ceux-ci devront même être consultés quand la mesure passera par un plan encore plus élevé que le plan national à savoir le plan international. La loi prévoit, en effet, la nécessité d'une concordance par voie de révision, effectuée dans les formes mêmes de la prise du règlement originaire, entre les stipulations des règlements nationaux et les stipulations internationales sur la matière.

Par la loi du 23 avril 1919 la convention collective acquiert droit de cité en France.

Avec la loi du 23 avril 1919 la dernière et la plus importante étape est parcourue. Munie d'un statut légal, appelée au rang de législation secondaire, complémentaire, assortie de la sanction que lui donne son homologation administrative, la convention collective de travail acquiert droit de cité en France.

Issue d'un mouvement d'idées antérieures à la guerre, elle trouve dans celle-ci l'évènement qui en active l'éclosion, en en favorisant l'expérience, en faisant tomber préjugés et préventions, en unifiant les conditions du travail et le taux de la rémunération en concentrant les forces patronales et ouvrières, et en atténuant les conditions de la concurrence, toutes conditions propices à de vastes ententes, aussi étendues que le territoire lui-même. Les évènements de

Source : BIU Cujas

Juin 1936 devaient d'ailleurs utiliser largement cet instrument juridique pour accomplir une des plus vastes réformes sociales qui aient jamais été tentées puisque c'est dans une sorte de convention collective géante, les accords Matignon, conclus entre les représentants de la Confédération Générale du Patronat français et ceux de la Confédération Générale du Travail, qu'en furent pris les principes essentiels. Depuis la convention collective s'est étendus à l'ensemble du personnel salarié du commerce et de l'industrie et le caractère s'en est transformé.

Source : BIU Cujas

Quatrième Partie

LES CONFLITS DU TRAVAIL

Chapitre Ier

LA PROGRESSION DU NOMBRE DES CONFLITS

L'évolution numérique des grèves avant la guerre et pendant la guerre

Il a été déjà signalé qu'au début de la guerre, le mouvement gréviste qui, pendant les premiers mois de la guerre paraissait devoir suivre une marche analogue à celle des années moyennes précédentes, subit une paralysie véritable. L'année 1914 peut donc être laissée en dehors de nos explications. Du 2 août 1914 au 31 Décembre on n'enregistre en effet que 17 conflits, motivés dans 15 cas par des questions de salaires. Ils réunissent un nombre total de 904 participants. Aucun ne dure plus de 3 jours et n'intéresse plus d'un établissement. Ils n'atteignent que 8 départements et éclatent presque exclusivement dans les textiles (8 cas et les cuirs 4 cas).

A partir de 1915, au contraire, le mouvement s'accentue et l'étude des faits révèle l'aggravation progressive du nombre de grèves, de l'importance des effectifs grévistes ou de chômeurs involontaires, du nombre des établissements simultanément atteints, de la variété des industries intéressées et de l'extension géographique des conflits. Les données suivantes permettent de prendre une vue première du mouvement, de son ampleur, de son évolution et de ses fluctuations.

Le nombre de grèves qui était en moyenne, de 1237 en 1909, 1913, tombe à 98 en 1915 (indice 7,9); remon-

Source : BIU Cujas

te à 315 en 1915 (indice: 25,4); s'élève à 686 en 1917 (indice: 56,3) et revient à 499 en 1918 (indice:40,3) Dans aucune de ces années le nombre des conflits n'atteint les 2/3 de la moyenne d'avant guerre; par contre le nombre des grévistes arrive à dépasser cette moyenne, en raison de la généralisation du mouvement à de certains moments de l'homogénéité des industries atteintes et de la simultanéité de l'action de certaines causes concomitantes. De 1909 à 1914 on avait enregistré en moyenne 237.528 grévistes, soit en moyenne, 189 grévistes par grève (indice 100); en 1915 le nombre des grévistes n'est que de 41.409 (indice : 4 par rapport à la moyenne quinquennale d'avant guerre) et de 96 par conflit (indice:50,8). En 1916, il est de 41.409 (indice:17,7) et de 132 grévistes en moyenne par grève (indice, 69,8). En 1917, les moyennes d'avant guerre sont largement dépassées; les 293.815 grévistes représentent par rapport à l'avant guerre un indice de près de 126 et la moyenne par grève, soit 422 est plus du double de l'indice d'avant guerre (223,3);-en 1918 si le nombre de grèves se restreint et si les 499 conflits relevés ne forment que 75,4% du nombre d'avant guerre, la moyenne de grévistes par conflit reste supérieure et avec les 353 grévistes représente un indice de 186,8. Enfin, le nombre de journées chômées atteste une régression constante et durable par rapport à l'avant-guerre, même au cours des années les plus fertiles en conflits par suite de l'intervention presqu'immédiate des autorités en vue d'empêcher les grèves de s'envenimer et de se perpétuer et des moyens d'action puissants mis en oeuvre pour les terminer. En 1909-1913 on avait compté en moyenne 3.405.711 journées de travail perdues pour cause de grève (indice:100) et en moyenne 15 journées par gréviste. En 1915 le nombre des jours chômés n'est que de 44.907 soit 1,3 % à peine du précédent, et chaque gréviste ne chôme en moyenne que 10 jours. Bien qu'en recul par rapport à la moyenne d'avant guerre, ce chiffre, qui va se trouver fortement réduit par la suite, indique que la physionomie des grèves n'est pas aussi différente de celles d'avant guerre que les grèves qui vont éclater les années suivantes. En 1916, en effet, le nombre de journées perdues est de 235.907 (6,9 % de l'avant-guerre) Mais la moyenne de journées chômées par gréviste est de 6 seulement, soit près du tiers de l'avant guerre et c'est à cette moyenne individuelle que la durée des grèves va se maintenir quoique le nombre de journées perdues s'élève. En 1917, on enregistre 1.481.621 journées chômées (43,5 % de l'avant guerre) mais avec 6 journées seulement par gréviste et en 1918 979.632 journées perdues (28,8 % d'avant guerre) avec

Source : BIU Cujas

6 journées également en moyenne, par gréviste.

En résumé, progression très sensible du nombre des conflits, des grévistes et des journées perdues, notamment au cours de l'année 1917, point culminant de l'agitation gréviste, légère régression en 1918 marquée cependant par une avance considérable sur l'année 1916, abréviation sensible de la durée moyenne des conflits par rapport à l'avant-guerre, telles sont les principales observations qui se dégagent de ces données premières, dans le détail desquelles il faut maintenant entrer pour déterminer comment, au sein de ces chiffres globaux, les conflits du travail se répartissent proportionnellement et chronologiquement.

Répartition des grèves par catégories d'industries

Pendant les quatre années pleines de guerre, les industries textiles ont fourni le plus grand nombre de grèves et de grévistes avec 360 conflits et 123.272 chômeurs. Viennent ensuite: le travail des métaux ordinaires avec 234 grèves et 95.004 grévistes, les industries des transports avec 180 grèves et 31.117 grévistes; le travail des étoffes (et nettoyage) avec 168 grèves et 81.612 grévistes; les cuirs et peaux avec 150 grèves et 88.683 grévistes ; le bâtiment avec 130 grèves et 20.070 grévistes (chiffre exceptionnellement bas) ; les industries chimiques avec 85 grèves et 29.960 grévistes; les industries du bois (à l'exception du bâtiment) avec 55 grèves et 12.892 grévistes; les industries polygraphiques avec 47 grèves et 20.335 grévistes; l'industrie métallurgique proprement dite; avec 42 grèves et 28.026 grevistes; les travaux agricoles avec 41 grèves et 9.778 grévistes.

Répartition des grèves par année.

Mais il s'en faut que ces grèves se répartissent également dans le temps. Déjà on a montré que pendant les deux premières années le nombre en était fort restreint, que le maximum avait été atteint en 1917, et que tout en demeurant important, le nombre des grèves en 1918 accusait un recul. Il convient maintenant de déterminer: 1°) comment les grèves se répartissent entre ces quatre années par nature d'industrie; 2°) comment le nombre s'en répartit au cours de chaque année par période mensuelle.

a) par nature d'industrie

1°) Pendant les années 1915 et 1916 l'industrie textile est la seule avec celle des cuirs et peaux, où eu égard du personnel employé, le mouvement gréviste présente quelque importance. Les métaux et les transports, calmes en 1915 s'agitent quelque peu en 1916, mais les grèves tout en y étant plus importantes et les grévistes plus nombreux, y demeurent encore relativement insignifiantes.

En 1917 année d'agitation intense, l'ordre est profondément modifié. Les industries textiles demeurent en tête mais serrées de près par le travail des

Source : BIU Cujas

étoffes par les métaux distançant de loin les cuirs et les peaux, dont se rapprochent les industries chimiques les industries polygraphiques, les transports, cependant que le bâtiment n'enregistre que peu de grèves et de grévistes.

Cet ordre se retrouve en 1918 avec une accalmie dans les branche relevant des usines de guerre. Le textile reprend sa priorité marquée, les métaux repassent au deuxième rang, reléguant au troisième rang le travail des étoffes, suivi de la grosse métallurgie et des cuirs et peaux, et sur le même plan les industries chimiques des transports et manutentions et du bâtiment.

b) répartition mensuelle

Le courbe mensuelle des grèves est marquée par deux caractéristiques: 1°) une ascension continue du nombre moyen des grèves et des grévistes qui ne s'arrête qu'à la veille même de l'armistice, en Octobre 1918; 2°) trois points d'inégale hauteur qui, à l'intérieur même de cette ligne, généralement orientée vers la hausse accusent une brusque et peu durable ascension du nombre des grèves et des grévistes.

En effet, si en mars 1916 on compte déjà un nombre de grèves dépassant la moyenne antérieure et si de Juin à novembre 1916 règne une certaine agitation ouvrière marquée par une augmentation du nombre des grèves et des grévistes, qui double entre avril et août, ce sont là fluctuations sans grande importance, eu égard à la masse de travailleurs employés, notamment dans les usines de guerre. L'on peut y voir un simple retour à une situation relativement normale et une ascension lente du nombre des conflits et des travailleurs qui y sont compris. Au contraire, à partir de Janvier 1917, l'agitation s'accentue caractérisée par de brusques poussées de grèves soudaines, suivies d'accalmies dûes aux satisfactions qu'obtiennent les travailleurs. Une première augmentation numérique se déclenche en Janvier 1917. Ce mouvement qui est en partie la cause de la réglementation du Ministre fait place à une soudaine diminution: en Février, mars et avril, on revient à des chiffres inférieurs à ceux des premiers mois de 1916. Puis, brusquement, en Mai, Juin et Juillet, éclate un mouvement d'une ampleur considérable dont nous retiendrons pour le moment seulement les indices numériques, sauf à en analyser plus loin le détail et les circonstances. De 18 grèves, avec 2808 grévistes, en avril, le nombre des conflits passe soudain à 90 en Mai avec 76.207 grévistes, à 285 en Juin avec 108.861 grévistes chiffre le plus élevé enregistré pendant toute la guerre, revient à 50 grèves et 32905

Reproduction interdite
Source : BIU Cujas

grévistes en Juillet. Mais à partir de ce moment, on ne retrouvera plus les faibles chiffres de 1915-1916. Un an en effet après la crise de 1917, s'en produit une nouvelle, moins longue et moins grave dr ailleurs puisque le nombre de conflits atteint moins du quart de ceux de Juin 1917 et le nombre de grévistes à peine le tiers. Seul l'armistice avec le calme qu'il apporte dans les esprits, la crainte qu'il fait naitre du chômage ralentit soudain le nombre des conflits.

Les foyers et les poussées de grèves

En combinant les données relatives à la date et celles concernant le lieu des grèves, on arrive à déterminer en même temps que les périodes de paroxysme gréviste les foyers de virulence gréviste.

Les principaux foyers de grève

Les principaux foyers d'agitation ouvrière qui commence avec la fin de 1916 ont été en cette année, la Seine, la Loire Inférieure, la Loire, le Rhône, le Nord, l'Isère. Au total ces six départements groupent en 1916, 22.613 grévistes sur un ensemble de 41409 soit 54 % de cet ensemble.

Région parisienne et départements où se fabriquent matériel de guerre et munitions.

Mais c'est à partir de 1917 que le mouvement est intéressant. La région parisienne tient largement la tête. Viennent ensuite le Rhône, la Loire, la Loire-Inférieure, les Bouches du Rhône, les Vosges, l'Ille et Vilaine, enfin la Drôme. A part les Vosges, tous les autres départements sont ceux où se fabriquent le matériel de guerre et les munitions, et c'est chez eux que se trouvent les principaux foyers. Le mouvement part de la région parisienne, en Décembre 1916. Mais en Mai et Juin 1917, l'agitation a gagné tout le pays et en particulier les régions les plus industrielles. Ce ne sont plus des établissements isolés dont le personnel quitte collectivement le travail, mais toute une corporation. La grève ne se borne pas à quelques localités mais, pour les corporations intéressées, c'est toute la France ou tout au moins ses principales villes qui sont atteintes. Les usines de guerre ne sont pas les plus frappées. Au contraire, les conflits y sont relativement rares et individualisés à cette époque. Il semble que, d'une part, la qualité de mobilisés d'une partie de leurs ouvriers les empêchant d'abandonner le travail, le reste du personnel demeure en place, d'autre part, que la conscience de l'oeuvre à accomplir le retienne à l'ouvrage. Mais surtout il faut y voir la mise en oeuvre de tout un appareil, préventif des conflits et régulateur des salaires, motivé par les grèves de décembre-janvier 1917, mais qui fait ses preuves dès qu'il est mis en action. Au contraire, dans les branches les moins bien organisées, les conflits sont nombreux et généraux.

Source : BIU Cujas

Alors que dans le travail des métaux, les conflits conservent un caractère purement individuel, dans le travail des étoffes 66 grèves atteignent ensemble 1536 établissements, soit 23 Etablissements en moyenne par conflit. Dans les cuirs et peaux cette moyenne est de 9,2 avec 313 établissements pour 34 grèves; dans l'alimentation 3,5 (53 établissements et 85 grèves), et dans les textiles proprement dits, 2,6 établissements en moyenne par grève (98 grèves et 257 établissements).

Les principales industries atteintes.

Au cours de la poussée de mai 1918, la prépondérance appartient nettement à la métallurgie, même en ayant soin de noter que la grève générale de la métallurgie dans tout le département de la Loire n'a pas donné lieu à un relevé numérique des participants. Le nombre des grévistes de la métallurgie forme 65 % du total des grévistes et les métaux laissent loin derrière eux les textiles qui, généralement, l'emportent sur eux. Ce mouvement est d'ailleurs nettement localisé à quelques foyers d'agitation surtout politique. Il est particulièrement intense dans la Loire où la totalité du personnel des usines métallurgiques se met en grève à Saint-Etienne, à Roanne, et à St-Chamond etc... "pour manifester en faveur de la paix" entraînent à leur suite, sur le mot d'ordre qu'ils en reçoivent, les métallurgistes de la Nièvre (Nevers, Fourchambault, Guérigny et Imphy) ceux du Gard (Alès et Bessèges) cependant qu'au même moment les mécaniciens de Neuilly-Plaisance, Neuilly sur Marne, Livry, Sevran et Aulnay sous Bois en Seine et Oise et les ouvriers des usines de guerre de Bourges, déclarent la grève. Ce mouvement, circonscrit dans l'espace de quelques localités, où se concentrent les fabrications de guerre, est limité dans le temps à une dizaine de jours à peine, puisqu'il ne s'étend guère au-delà du 14 Mai (Neuilly) ni au-delà du 24 Mai (Gard) ce qui paraît bien en indiquer le caractère concerté et politique. Avec le mois de Mai s'achèvent les grands mouvements grévistes de la guerre. Le soubresaut de la courbe en septembre 1918 est dû quant au nombre des grévistes tout au moins car le nombre des grèves est inférieur à celui des mois précédents à la grève de l'habillement à Paris qui éclate le 23 Septembre et prend fin le 14 Octobre.

Source : BIU Cujas

Chapitre II

LES CAUSES DES GREVES

Des grèves dont l'importance numérique, la répartition professionnelle, géographique et chronologique viennent d'être exposées, quels ont été les causes, les résultats et les modes de terminaison. Ce nous sera une occasion de retracer brièvement une histoire du mouvement social de la guerre et de saisir sur le vif d'une part, l'action des circonstances économiques et notamment de l'élévation des prix, quant aux causes des grèves et de l'élévation des profits, quant à leurs résultats, les succès on le sait - dépendant des possibilités des industriels, d'autre part, l'influence des organes permanents ou temporaires de règlement amiable des conflits ouvriers.

Les principales causes. La question de salaire Répartition industrielle

Les principales causes de grèves ou les causes prédominantes - quand plusieurs causes ont agi peuvent se grouper ainsi: sur 100 conflits enregistrés au cours des années pleines de guerre, les demandes d'augmentation de salaires, seules ou associées à d'autres demandes en ont motivé à elles seules 85 %.

Cette proportion globale ne subit d'ailleurs pas grande variation d'une année à l'autre, puisqu'en 1915 elle est de 71 % en 1916 de 83 %, en 1917, de 90% en 1918 de 87 %, (424 sur 486). Par contre, la résistance à la réduction du salaire ne donne que des chiffres insignifiants. Il est évident qu'avec la hausse des prix et la pénurie relative de main d'oeuvre peu d'employeurs s'avisaient de diminuer de propos délibéré les salaires, et les quelques cas relevés sont ceux de résistance à des modifications de devis ou de salaires aux pièces dont les intéressés redoutaient qu'elles ne diminuassent leurs salaires

Les demandes de réduction du temps de travail, tant connexes à des demandes de travail qu'isolées, atteignent au total 197 sans qu'il soit possible d'en évaluer le nombre en pourcentage, en raison de leur inclusion dans les chiffres précédents. Enfin, les grèves dûes à des causes diverses:

Les causes diverses de grève.

Demande de réintégration d'ouvriers congédiés,

Demande de réintégration de directeurs et contre-

Source : BIU Cujas

maîtres.

Demande de renvoi de surveillants, contre-maîtres et directeurs.

Demande de renvoi d'ouvriers et ouvrières.

Règlementation du travail.

Protestations contre retenues, amendes, observations, etc...

Opposition au travail aux pièces.

Manifestation en faveur de la paix ou de la démobilisation et protestation contre la relève des jeunes classes.

Divers: bien être, alimentation, etc ....

Subissent des fluctuations assez marquées par rapport à l'ensemble: en 1915 (23 %), en 1916 (12%), en 1917 (5,1 %) en 1918 (12 %).

Une seule grève de solidarité avouée comme telle, a été enregistrée en 1918 à Sauve dans le Gard où 40 ouvriers en chaussures ont quitté le travail pour se solidariser avec les bonnetiers en grève dans la localité. En réalité, les grèves de 1917, dans la région parisienne, ont eu souvent ce caractère.

Ainsi donc, la physionomie générale des causes principales des grèves accuse, au cours de la guerre, les traits suivants:

Variations périodiques des causes de grèves

La première année de grèves participe encore des caractères de grève d'avant guerre: alors qu'en 1913 les questions de salaires formaient environ 71 % du nombre total des conflits, elles en forment 73 % en 1915. Quant aux grèves pour causes diverses, y compris les questions de durée du travail qui, en 1913 constituaient 29 % de l'ensemble, elles en forment 27 % en 1915. La deuxième année, 1916 donne déjà une prépondérance marquée aux questions de salaires et surtout d'augmentation de salaires. Les revendications relatives à la rémunération du travail forment 87 % du total des demandes et les demandes d'augmentation forment 95 % du total des demandes concernant les salaires. Les demandes diverses dans lesquelles les questions de durée du travail sont en nombre infime, forment le reste, soit 3 %. En 1917, les questions de salaires accusent encore un nouveau progrès. Le nombre total des grèves qui leur est dû est de 93 % cependant que les questions diverses ne forment que 7 % de l'ensemble Enfin, en 1918, une certaine régression dans les conflits relatifs aux salaires se manifeste; on en enregistre 87 %, chiffre égal à celui de 1916. Par contre, les questions diverses et notamment celles ayant trait à des demandes de réintégration d'ouvriers congédiés à des protestations contre le renvoi à la caserne ou aux armées de travailleurs mobilisés en usine et même en

Source : BIU Cujas

faveur de la paix ou de la démobilisation se multiplient. C'est d'ailleurs au cours de cette année qu'elles font, pour la première fois, leur apparition dans la nomenclature, et la statistique officielle encore qu'elles n'aient pas été complètement étrangères; ainsi que nous le verrons plus loin à l'agitation et aux grèves d'avril-Juin 1917.

Toutes les industries ne participent pas du reste dans une mesure strictement égale à cette répartition proportionnelle des causes de conflit. Tandis en effet que dans certaines d'entre elles, la cause presexclusive des grèves réside dans des réclamations concernent les salaires dans d'autres tout en conservant bien entendu le premier rang, elles laissent une place favorable aux autres causes de cessation du travail. Les deux industries les plus typiques à cet égard, car les raisons probables des différences qui les séparent sont applicables à l'ensemble des groupes professionnels sont: les textiles et le travail des étoffes, d'une part, et le travail des métaux ordinaires de l'autre. La répartition absolue et proportionnelle des conflits s'y résume dans les données suivantes;

Les variations dans les causes de grève dans les textiles, dans le travail des étoffes et dans les usines de guerre.

Le textile compte en 1915 73 % de grèves pour salaire et 7 % pour raisons diverses. En 1917, toutes les grèves de salaire (98 %) visent à une augmentation de salaire. Les grèves pour raisons diverses ne figurent donc dans l'ensemble que pour 2 %. En 1918 la proportion est assez sensiblement altérée; grèves pour cause de salaire (84 %) Les raisons diverses sont donc en proportion de 16 %.

Dans la métallurgie le travail des métaux ordinaires le calme absolu règne en 1915. On n'y compte qu'une seule grève pour cause de salaires, intéressant 18 ouvriers seulement. En 1916 notamment à la fin de l'année, puisque 80 % des grèves s'échelonnent de juillet à Décembre , 80 % de l'ensemble ont pour causes des salaires et 20 % des causesdiverses. En 1917, 89 % sont dues à des questions de salaire, 11 % concernent des revendications diverses. En 1918, on enregistre 76 % dûs à des questions de salaires et 24 % à des questions diverses. En totalisant les causes de conflits pour les trois dernières années de guerre, on est conduit à constater que 82 % ont eu pour origine une question de salaires, 18 % ont eu pour raison d'être des questions de discipline ou de politique.

Raisons et causes de ces différences

La différence de ces groupes avec les deux groupes d'industries précédents est très sensible, puisque les questions diverses y ont motivé trois fois plus de grèves. Analyser les causes de ces différences nécessitera un examen approfondi des raisons intimes et

Source : BIU Cujas

profondes, de chaque conflit qui échappent à la fois à l'enregistrement statistique et à l'investigation rétrospective, d'autant plus que la censure politique, exercée sur la presse pendant la guerre ne permet même pas de recourir aux journaux pour y retrouver l'influence de ces facteurs extra économiques. Néanmoins il n'est pas impossible d'attribuer ces différences à deux séries de raisons principales, les unes économiques, les autres politiques, syndicales:

a) surveillance et contrôle des conditions du travail et de sa rémunération

I°.- Les industries travaillant pour la défense nationale font dès le début de la guerre et au moins depuis Juin 1914, l'objet de la sollicitude des pouvoirs publics et d'une surveillance étroite des conditions du travail et de la rémunération. Un corps de contrôle y est organisé, qui prévient les conflits, en obtenant des employeurs soit de leur propre mouvement, soit sur la demande des intéressés, les relèvements indispensables de salaire. Ils rencontrent d'ailleurs d'autant moins de résistance de ces derniers que le chiffre d'affaires qu'ils font, les bénéfices qu'ils réalisent et les prix qu'ils obtiennent de l'Etat, leur client unique et insatiable leur rend la satisfaction aux demandes de leurs travailleurs moins onéreuse. La preuve en est le nombre considérable de révisions des salaires obtenues directement par les contrôleurs de la main d'oeuvre militaire, et dont il a été plus haut fait mention à diverses reprises, tandis au contraire, que les travailleurs moins favorisés du textile et du vêtement doivent violemment attirer l'attention sur leur situation par abandon du travail pour obtenir satisfaction.

b) la composition du personnel des usines de guerre

2°) La composition du personnel des usines de guerre n'est pas la même que celle desindustries textiles et du vêtement. Le personnel masculin, véritablement professionnel et qualifié y domine. L'opposition aux éléments nouveaux venus et professionnellement inférieurs, femmes, étrangers, manoeuvres y est particulièrement marquée. L'organisation syndicale y est forte; les aspirations politiques fréquentes. De plus, la conscience du rôle qu'il joue dans la défense nationale tout en développant chez lui une certaine conscience du devoir à remplir, qui, précisément pendant les deux premières années de guerre y paralyse toute velléité de conflit éveille par la suite, chez certains éléments, l'idée de faire pression sur le gouvernement par la cessation du travail pour l'amener aux fins politiques qu'il poursuit: démobilisation, ou signature anticipée de la paix; Ainsi s'explique cette différence entre causes de grèves que va mieux faire comprendre encore l'analyse des principaux con-

Source : BIU Cujas

flits étudiée dans les périodes de grèves multipliées: savoir: le mois de janvier 1917, la période de Mai-Juillet 1917 et le mois de Mai 1918, sauf à signaler le cas échéant, les grèves les plus importantes, en dehors de ces périodes.

La première et la plus profonde des causes de revendications ouvrières ce sont les besoins anciens ou nouveaux et la discordance du salaire et du coût de la vie.

I) Pendant toute la durée de la guerre joue l'insuffisance de certains salaires, réduits par rapport au coût de la vie d'abord stationnaire, puis de plus en plus majoré, ou encore la disproportion entre certains gains jusque là égaux ou au contraire très différents par exemple le relèvement du salaire des manoeuvres sans augmentation corrélative de celui des spécialistes accoutumés à bénéficier d'un salaire largement supérieur au premier. Si bien que la discordance entre les deux courbes amène un mécontentement permanent parmi les corporations ou dans les localités les plus sacrifiées; nous en avons déjà cité quelques exemples, notamment dans la couture et la lingerie. En voici d'autres, empruntés aux métallirgistes eux-mêmes que d'aucuns se complaisaient, dès 1915-1916 à traiter de privilégiés et de "profiteurs de la guerre"La Fédération des métaux a constamment dénoncé dans son bulletin "l'Union des métaux" des exemples de bas salaires et même de salaires diminués depuis la guerre et mené une vive campagne pour les améliorer. Ainsi, à la fin de 1915 la Fédération ouvrière des métaux signalait au Sous-Secrétaire d'Etat de l'Armement, de nombreuses réductions ou insuffisances de salaires tant à Paris qu'en province. Certains salaires de 12 frs. par jour avaient été ramenés à 5 frs. ou 6 Frs. Les femmes étaient particulièrement maltraitées et, à travail égal, gagnaient souvent le tiers ou la moitié moins que les hommes.

En 1916, les salaires de la métallurgie s'étaient quelque peu améliorés, il s'en fallait qu'ils assurassent aux ouvriers un gain suffisant et surtout proportionnel au coût et aux conditions de la vie (beaucoup devant manger en pension et loger en meublé). En décembre 1916, le syndicat des métaux de Firminy (Loire) publiait le tarif des ouvriers des différentes spécialités: ils oscillaient entre 4 frs.50 et 6 frs. par jour, à l'exception de quelquesprivilègiés comme les fondeurs qui touchaient 8 frs. par jour. A Paris, la Chambre syndicale des ouvriers serruriers ne cessa de lutter pour obtenir le retour aux tarifs de salaires d'avant guerre. En Mai 1916, elle n'avait pas encore réussi complètement. Des maisons travaillant pour la guerre payaient encore à cette date, des salaires horaires inférieurs de 0 fr.15 à ceux de 1914. Enfin, l'enquête menée par la Fédération Ouvrière des Métaux au

Source : BIU Cujas

cours des derniers mois de I9I6 dans les 26 principaux centres industriels (Nantes, Bordeaux, Chatellerault) révélait qu'à ce moment, pour des journées de I0 à I2 heures, les salaires minima s'échelonnaient de 3 frs. 30 à 6 frs. 60; les salaires maxima de 7 frs.25 à I4 frs. (ce salaire ne visait qu'une seule catégorie)Les salaires moyens allaient de 4 frs.I0 (Drôme) à 6 frs.93 (Angers) La moyenne générale était d'environ 6 frs. Comme les salaires moyens d'avant-guerre étaient de l'ordre de 5 frs. environ, on voit donc que les salaires avaient en moyenne dans la métallurgie, augmenté d'environ 20 %. Au dire des dirigeants syndicaux de la Fédération, ces derniers suscitaient ainsi, parmi leurs mandants, l'impression plus ou moins conforme à la réalité, mais en tout cas susceptible de les pousser à revendiquer une amélioration, d'une stagnation des gains ouvriers et en tous cas, d'une hausse fort inférieure à celle du coût de la vie. Aussi bien d'après ces données, la hausse des salaires, soit 20 % ne correspondait pas au relèvement du prix des denrées courantes de consommation ouvrière qui, dès ce moment, accusait par rapport à l'avant-guerre une hausse d'environ 42 % (indice du troisième trimestre I9I6; I420 contre I004 pendant le troisième trimestre I9I4).

Cette disproportion entre le coût de la vie constamment croissant et le relèvement moins grand et discontinu des salaires, est la cause principale des revendications ouvrières, lesquelles trouvent d'ailleurs dans l'énormité des bénéfices réalisés par certains fournisseurs de la guerre, dénoncés à la tribune de la Chambre et du Sénat, dans les rapports parlementaires et largement divulgués par la presse, un aliment nouveau de réclamations et la conviction que les résistances à ces réclamations ne pourront pas être basées sur l'impossibilité économique d'y donner satisfaction. Il convient enfin d'y ajouter, dans le même ordre d'idées, l'impression de l'insuffisance subjective du salaire, par rapport aux besoins accrus ou modifiés du fait de la guerre. On sait, en effet que le coût de la vie n'est pas une notion fixe et intangible. C'est une notion variable et qui comporte à la fois un aspect physiologique, correspondant aux besoins somptuaires ou quasi tels. Or, pendant la guerre par suite de raisons économiques, et notamment par suite de l'effet produit sur la masse de la population par un brusque gonflement des signes monétaires dont l'influence sur tous les prix n'est pas immédiate, et par suite de l'emploi à l'usine de femmes jusque là

Source : BIU Cujas

habituées à des gains modestes, l'orientation de la consommation ouvrière se modifie. Les consommations de luxe de la classe laborieuse s'accroissent. On a déjà remarqué qu'en dehors de la multiplication aux alentours des usines de guerre, des débits de boisson (qui nécessita l'intervention des autorités) la présence à l'atelier des jeunes filles et des femmes avait développé chez elles, en même temps que les gains, le goût du faux luxe: chaussures, bas de soie, bijouterie fausse, parfumerie, etc...D'un autre côté l'emploi de tous les membres d'une famille et le grossissement du revenu familial avait permis aux travailleurs une amélioration de leur consommation alimentaire. Il en résultait un nouveau genre de vie, cause de résistance aux baisses de salaires susceptibles de le modifier ou cause de revendication de salaires accrus pour en conserver le profit, en période d'augmentation du coût de la vie.

Relation entre la hausse de prix et la hausse des salaires.

Ainsi donc, besoins anciens ou besoins nouveaux, discordance du salaire et du coût de la vie, telle est la première et la plus profonde des causes de revendications amiables ou accompagnées de grèves. Il est donc normal que ces mouvements coincident avec les mouvements saccadés du coût de la vie encore qu'il soit parfois difficile de discerner, faute d'un relevé quotidien et symétrique des deux données, laquelle précède et conditionne nécessairement l'autre. Autrement, dit, on ne peut guère décider si l'annonce d'une hausse de salaire ne suffit pas à déclencher automatiquement une hausse des prix, ou si, au contraire, cette hausse des prix n'est pas à peu près certaine de déclencher une hausse des gains ouvriers par suite des circonstances politiques, économiques, financières et monétaires de guerre; désir de paix sociale du gouvernement, insatiabilité des appétits de l'Etat, recours aux emprunts et à l'émission des billets pour répondre aux prix grossissants. Par contre, on peut, dans une certaine mesure, établir une courbe parallèle des grèves que suit la hausse des salaires et du coût de la vie.

La courbe étant établie sur la moyenne trimestrielle du nombre de grèves et de grévistes, la rapide montée du nombre des grèves et des grévistes en 1917: 41 grèves et 15.070 grévistes contre 19 et 5657, est masquée par la chute en février et mars, qui comptent respectivement 16 et 13 grèves et 1227 et 1089 grévistes.

Les poussées de grèves correspondent avec les poussées de hausse des prix

En détaillant la courbe on constate que les pointes tracées par les grèves importantes par leur nombre et l'effectif des grévistes qu'elles mettent en chômage coincident à peu près parfaitement avec les poussées

Source : BIU Cujas

de détail

de hausse des prix de détail qui en font passer l'indice d'une augmentation lente ou d'une stabilité relative à un niveau brusquement plus élevé. Ainsi, à Paris, la première poussée sérieuse de grève est de fin Décembre 1916, commencement de Janvier 1917. Ce mois porte le nombre des grévistes de 6.000 environ, pendant le trimestre précédent à plus de 15.000. Or, de Juillet 1916 à janvier 1917, l'indice du coût de la vie passe de 129 à 138, 6 en hausse de dix points, hausse d'ailleurs plus accentuée en province, puisque d'août 1916 à Février 1917, l'élévation est de 23 points (154 contre 131,4). Cette hausse des prix va d'ailleurs atteindre son paroxysme pendant le deuxième trimestre 1917. Le coût de la vie à ce moment, fait un bond énorme. A Paris il monte de 138,6 en janvier à 183,3 en Juillet, en avance de près de 45 points en 6 mois, la hausse proportionnelle la plus forte et la plus rapide de toute la guerre. En province le mouvement de hausse déclenché plus tôt, a également pour effet d'amener le niveau de 183,8 en août 1917 contre 146 en novembre 1916 et 154,1 en Février, soit une augmentation de 37,94 et 29,7 points. C'est précisément le moment où les grèves, en faveur d'une augmentation de salaires, atteignent également leur point culminant, qui ne se retrouvera plus de la guerre, Pendant le deuxième trimestre 1917, la moyenne mensuelle des grèves est de 131, et celle des grévistes, de 62.625. Enfin, quand au début de 1918, l'indice du coût de la vie qui était à Paris de 191,2 en janvier, augmente de 27 points en un trimestre, et s'élève à 218,1 en avril et que la province voit monter le sien de 21 points dans le même temps (232,2 en Mai 1916, contre 211,2 en Février et 200 en novembre) le nombre et l'importance des grèves s'en ressentent et marquent une reprise; on compte en effet une moyenne de 50 grèves et de 23.325 grévistes à cette époque, alors que pendant les trois trimestres précédents la moyenne avait été de 12.500 grévistes environ.

Les mesures prises en faveur d'un relèvement, d'une fixation ou d'une réglementation des salaires commencent par provoquer une recrudescence des grèves.

2°) La généralisation de ces mouvements de grève, qui emportent dans une agitation commune un grand nombre de corps de métiers, participe aussi - il serait puéril de le nier - de l'esprit d'imitation. A cet égard les mesures prises par les autorités publiques en faveur d'un relèvement, d'une fixation ou d'une réglementation des salaires, tout en poursuivant et en obtenant momentanément une raréfaction des conflits ainsi que l'atteste la brusque chute du nombre des grèves en Février et Mars 1917 à la suite des décisions du Ministre de l'Armement de Janvier 1917 n'en aboutissent pas moins pour commencer à provoquer une

Source : BIU Cujas

recrudescence de grèves. Ceci pour deux raisons:

I°) la hâte que les ouvriers ont de bénéficier d'un régime avantageux mais dont la mise en pratique nécessite inévitablement un certain délai et les mesures d'adaptation;

2°) la résistance de certains patrons à appliquer les nouveaux tarifs et la nécessité d'un mouvement ouvrier pour les y contraindre. Quelques employeurs tentent d'éluder la réglementation en prétextant qu'ils sont en dehors de son champ d'application (Société de Fonderie de Mouzières près Bourges). D'autres, l'ignorent ou la tournent en feignant de l'appliquer. En voici quelques exemples particulièrement marquants; le 27 Janvier I9I7, à Levallois-Perret, dans une usine de guerre, 902 ouvriers sur II68 se mettent en grève demandant l'application du tarif élaboré le I7 Janvier par le Ministre de l'Armement. Le patron leur répond qu'il n'attend que la fixation de la date d'application. Cette date est fixée au 29 Janvier et les grévistes obtiennent, après grève, un salaire horaire de 0 fr.65 à 0 fr.75 au lieu de 0 fr.50 et 0 fr.70. Même réclamation à Paris, le 29 Janvier, dans un établissement occupant une centaine d'ouvriers. Du I3 au I8 Juin I9I7 800 ouvriers de la poudrerie de Toulouse, sur les 27.434 que compte l'établissement se mettent en grève contraignant au chômage 3.300 de leurs compagnons. Le Ministre de l'Armement leur donne satisfaction en arrêtant le 26 Juin un tarif rendu applicable à dater du Ier avril I9I7; aussitôt les ouvrières de la Poudrerie de St-Médard en Jalles (Gironde) au nombre de 2500 sur I5.000 travailleurs de l'établissement déclarent la grève pour obtenir le même tarif qu'à la poudrerie de Toulouse. Elles seules font effectivement la grève et obtiennent satisfaction. Les autres travailleurs, au nombre de plus de I2.000, la plupart soumis à la loi militaire, n'ont pas quitté les ateliers mais pendant deux jours ils se sont croisé les bras. Ils ne figurent d'ailleurs pas dans les effectifs des grévistes.

Les grèves en faveur de la semaine anglaise sont dues en grande partie à l'esprit d'imitation.

C'est à une contagion de même nature que peut être attribuée l'éclosion de grèves en faveur de la semaine anglaise. Avec la demande d'augmentation de salaires, notamment sous forme d'indemnité de cherté de vie, elle constitue la revendication principale des femmes chassées de leur intérieur par leur emploi intensif à l'usine de guerre. Une fois passée la laborieuse ardeur du début, celles-ci perçoivent en effet les inconvénients pour la vie domestique d'un abandon total du foyer et la vanité de salaires, en apparence élevés, mais qu'absorbent en partie les repas pris hors de la

Source : BIU Cujas

maison et les frais de déplacement et de transports. Naturellement, c'est principalement dans les corporations du vêtement, les moins favorisées, que le mouvement trouve son champ d'élection. Mais il prend naissance vers la fin de 1916, dans les usines de guerre où les travailleuses se sentent plus indispensables et où elles ont l'impression d'une résistance économique moindre des patrons enrichis que dans le textile, le mode ou le vêtement, où l'activité n'a pas encore retrouvé son niveau d'avant-guerre.

Au cours des deux années 1917 et 1918, le dépouillement de la statistique des grèves permet d'en relever 119 ayant principalement - ou accessoirement - pour motif la semaine anglaise, souvent d'ailleurs elles comportent une demande expresse d'augmentation de salaire, ou l'implique tacitement, puisqu'elle a pour objet le paiement du repos hebdomadaire supplémentaire du samedi après-midi. Ces 119 grèves intéressent 120.200 grévistes au moins, car pour un certain nombre de conflits, l'effectif des chômeurs est inconnu. Or, ces grèves se groupent à peu près toutes dans les deux mois de Mai-Juin 1917, Mai pour Paris, Juin pour la province. En 1918 à part la grève de l'habillement de Paris, en Octobre-septembre qui met en chômage 15 950 travailleurs, le reste des grèves réparties sur tous les mois de l'année n'intéresse guère que 3552 grévistes.

L'action des facteurs non économiques dans les grèves du commencement de l'année 1917

3°) Il est assez difficile de discerner dans l'agitation gréviste d'avril 1917, la mesure où agissent les facteurs non économiques et spécialement l'agitation politique, provoquée par la lassitude de la guerre, les événements malheureux du front et le fléchissement moral momentané des armées. Ce sont des éléments qui échappent à l'enregistrement statistique et dont il faut se contenter de marquer "l'action de présence". Ainsi, quand se produisent les grèves parisiennes, une fermentation se manifeste en province. Le contrôle de la main d'oeuvre le signale au ministre. Les réclamations affluent à Bordeaux, au Mans, à Nantes. Les femmes employées aux usines de guerre se laissent gagner par l'esprit de grève qui anime leurs camarades couturières, dont les réclamations se justifient par leur situation précaire, alors que les "obusières" gagnent des salaires élevés. Cette agitation est d'ailleurs provoquée et entretenue par des éléments perturbateurs qui débauchent les travailleurs, soit à l'aide d'une exhortation pacifique et promptement suivie d'effet, soit à l'aide d'une pression plus violente débauchage de force aux usines Nortland. Eygen, Peugeot, aux ateliers de Construction de Levallois, etc... soit même sur la

Source : BIU Cujas

demande des grévistes éventuels qui craignaient de prendre l'initiative du mouvement, mais ne souhaitaient que de se voir faire une douce violence. Au total, dans la région parisienne, sur 138 grèves connues, des usines de guerre à ce moment, 87 se sont produites spontanément, 40 ont éclaté sous la pression exercée par d'autres grévistes, et 11 ont été des licenciements de précaution; opérés par les patrons.

Le caractère politique des grèves du Centre en Mai 1918

Enfin, c'est aussi à une agitation politique, à caractère général et contagieux propice aux conflits, sans raison déterminée et gagnant à la manière d'un incendie qu'il convient d'attribuer le foyer de grève allumé dans la Loire et quelques départements du Centre en Mai 1918 et qui y met en chômage tous les ouvriers de la métallurgie (chiffre dont il n'est pas fait état dans la statistique et dont l'addition au précédent en eût considérablement grossi le total). Cette grève gagne la Nièvre et le Gard, où elle entraîne l'abandon du travail par 6640 ouvriers dans 13 établissements sur un mot d'ordre venu de Saint-Etienne. Le caractère politique de cette grève est indéniable, à en juger par les faits révolutionnaires qui la caractérisent (occupation de l'Hôtel de Ville sur le quel est hissé le drapeau rouge, etc...) La raison qui la déclenche est le mécontentement provoqué par la relève des hommes des jeunes classes occupés dans les usines de guerre.

Ce motif est du reste expressément invoqué dans un certain nombre de conflits. En Seine et Oise, dans trois établissements occupant ensemble 1818 ouvriers, 1150 travailleurs abandonnent le travail en signe de protestation contre le renvoi à leur dépôt d'ouvriers mobilisés, remplacés par des ouvriers américains. satisfaction leur est donnée. Sans prendre d'engagements formels qui aient eu l'air d'une capitulation, l'autorité rappelle à l'usine un certain nombre de mobilisés; à Paris: 150 mécaniciens se mettent en grève pour le même motif. Il en est ainsi également à Bourges où 1850 ouvriers appartenant à deux établissements font une grève de protestation dans le même sens, du 17 au 22 Mai 1918. Il est impossible de ne pas noter cette coïncidence qui, évidemment peut s' expliquer par la simultanéité du renvoi au corps des jeunes soldats affectés ou maintenus en usine, mais qui correspond également à une agitation créée et entretenue par des perturbateurs professionnels. De la Loire le mouvement gagna l'Isère où pour manifester en faveur de la paix 4500 ouvriers appartenant à 49 établissements de filature et tissage de laine firent la

Source : BIU Cujas

grève générale du 22 au 28 Mai 1918. Cette cessation de travail donne lieu à des poursuites correctionnelles qui aboutirent à trois condamnations; une à trois mois de prison et 50 francs d'amende, 2 à un mois de prison et 25 francs d'amende (I).

Les principales causes de grèves pendant la guerre

En résumé, trois groupes principaux de causes de grèves peuvent être distingués pendant la guerre. Le premier, de beaucoup le plus important concerne les demandes d'augmentation de salaires. La proportion par rapport à l'ensemble dépasse largement celle de la moyenne des années précédant la guerre. Le second concerne une revendication particulière: celle de la semaine anglaise. Le mouvement de grève qu'elle provoque se concentre sur une période très circonscrite de deux mois à peine et sur deux corporations principales. Il est vite calmé par la loi qui vient l'octroyer. Enfin, le troisième, dont la statistique ne permet pas de mesurer toute l'importance à la fois parce que souvent cette cause véritable se dissimule sous des prétextes professionnels, et parce que pour les plus importants des conflits qu'elle a motivés, les relevés officiels n'indiquent pas le nombre des grévistes participants, concernent les motifs politiques de grèves; solidarité, protestations contre les mesures militaires ou de mobilisation et manifestations en faveur d'une cessation prématurée des hostilités.

Les grèves n'ont jamais eu sur la défense nationale l'action funeste que certains leur ont attribuée

Il convient d'observer en terminant que quelle que soit la cause agissante - ces grèves n'ont jamais eu sur la défense nationale et la production, l'action funeste que leur ont attribuée certains, sous le coup de l'émotion d'une cessation du travail en pleine guerre. En considérant comme travaillant pour la défense nationale la totalité des ouvriers des industries chimiques de la métallurgie et de l'industrie des métaux ordinaires, le nombre total des journées perdues par eux, pendant les quatre années pleines de guerre, s'élève à 420.367 seulement, c'est-à-dire en calculant à 300 jours de travail l'année ouvrière, à peine l'équivalent d'une réduction moyenne de 350 ouvriers sur l'armée totale des usines de guerre qui s'élevait à une moyenne de I.662/722 ouvriers, pour les deux dernières années de guerre, soit 0,I8 pour mille. Même en ne rapprochant du personnel occupé dans les usines de guerre que le nombre des journées perdues pendant les deux dernières années, de guerre, soit 291.733 on constate qu'il représente II,7 % à peine du total des journées

---

(I) Statistique des grèves page 276

Source : BIU Cujas

perdues par tous les corps de métier pendant cette période (2.461.265). Il ne forme que les journées correspondant au travail de 490 personnes durant ce temps soit 0,295 pour I.000.

Chiffres comparés des grèves en France, en Angleterre, en Allemagne et en Italie.

Ces chiffres prennent toute leur valeur, quand on les rapproche de ceux des grèves enregistrées pendant les 4 mêmes années en Angleterre, en Allemagne et en Italie.

Le nombre de grèves en France:I608 est à peu près égal à celui de l'Allemagne (I469), très supérieur à celui de l'Autriche (I8I), mais sensiblement inférieur à celui de l'Italie (I77I) et surtout de l'Angleterre (2827). Le nombre de grévistes: 520.755 n'a d'inférieur que celui de l'Autriche (I95.533) et il est dépassé de près du double par celui de l'Italie (973.973); de plus du double par celui de l'Allemagne (I.I65.60I) et de plus du quintuple par celui de la Grande Bretagne (2.694.522). Cette disproportion se retrouve mais atténuée, dans le nombre moyen des grévistes par grève. La France occupe le dernier rang avec 25I par conflit, contre I032 en Autriche, 8I4 en Grande Bretagne, 6I9 en Allemagne, et 839 en Italie. Par contre, le nombre moyen de journées perdues par gréviste,7, n'y est dépassé que par l'Angleterre (7,5) alors que l'Allemagne en compte 4,25 et l'Autriche 2,75.

Chapitre III

LES RESULTATS DES GREVES

Les résultats obtenus par les grèves en France pendant la période de guerre.

Ainsi analysées dans leurs causes il convient maintenant d'examiner quels ont été les résultats des grèves et par quels procédés elles ont pris fin. Pour les quatre années I9I5-I9I8, 587 grèves avec I06.89I grévistes ont été suivies de réussite des revendications des ouvriers, soit 24 % des grèves et 20,6 % des grévistes. 76I grèves (47 %) avec 326.7I3 grévistes (62,5 %) se sont terminées par une transaction: 588 grèves (24 %) avec 67.253 grévistes (I2,9%) ont échoué. Pour 7I grèves (4%) (25 en I9I7 et 46 en I9I8) intéressant 5 % des grévistes, le résultat n'a pu être connu. Rapprochés des résultats quinquennaux des grèves de I909 à I9I3 ces chiffres accusent les différences suivantes: I2,3 % des grèves avec I0 % de grévistes avaient abouti à un succès; 36,7 % englobant

Source : BIU Cujas

(37 %) des grévistes ont eu pour résultat une transaction et (44 %) intéressant 47 % de chômeurs volontaires ont échoué. En totalisant succès et transactions, entre lesquels il est difficile de faire le départ du degré de satisfaction reçue par les grévistes, on constate que dans les 5 années d'avant-guerre, 56 % des grèves et 53 % des grévistes avaient obtenu un résultat totalement ou partiellement favorable aux ouvriers; c'est dire que 44 % des grèves et 47 % des grévistes avaient échoué dans leur objet. Dans les 4 années de guerre, la même totalisation montre que 71,5 % des grèves et 86,725 % des grévistes réussissent complétement ou en partie, et que 25 % seulement des grèves et 13,2 % des grévistes n'aboutissent point au résultat cherché. C'est dire que le nombre de conflits - mesuré à la fois en soi et à l'effectif de leurs participants - légitimes ou susceptibles pour des raisons économiques ou de paix sociale de recevoir une suite favorable a été, pendant la guerre, très largement supérieur proportionnellement de près du double à celui de la période d'avant-guerre. Les causes des grèves antérieurement déduites, expliquent dans une large mesure cette transformation.

Les grévistes ayant obtenu satisfaction sont proportionnellement plus nombreux qu'avant la guerre.

Enfin, si l'on rapproche les résultats des grèves des causes qui les ont fait naître et si, eu égard à leur immense majorité, on s'en tient aux grèves provoquées par une demande d'augmentation de salaires ou une opposition à une réduction de salaire, on peut faire deux constatations principales: 1°) la proportion moyenne pour les 4 années pleines de guerre et les 5 mois de guerre de 1914, des grévistes ayant obtenu tout ou partie des augmentations de salaires qu'ils réclamaient, est de 88 % (pour 76 % des grèves), alors qu'en 1913, dernière année normale d'avant-guerre, cette proportion était de 60 %. Pour la totalité de la période de guerre, l'augmentation est donc de 28 %, mais cette proportion moyenne est largement dépassée en l'année 1917, année aux grèves les plus fréquentes et les plus importantes, au cours de ces 12 mois, 92 % des grévistes englobés, 85 % du total des grèves ont reçu satisfaction, 8 % seulement ont échoué. Ce sont là des chiffres sans précédents et qu'explique surtout le caractère exorbitant des conditions normales de la vie économique durant la guerre. (indifférence relative à l'égard des prix, insatiabilité des besoins d'Etat, sacrifice de toutes les autres considérations au souci de la production et de la paix intérieure, absence de concurrence internationale, recours à l'émission du

Reproduction interdite
Source : BIU Cujas

papier monnaie pour équilibrer le budget et payer les fournisseurs d'Etat, profits énormes de ces derniers et moindre résistance aux revendications ouvrières, légitimées par la hausse du coût de la vie, etc...)

Les grèves provoquées par une résistance à une diminution de salaire sont proportionnellement moins nombreuses.

2°) Le nombre total des grèves provoquées par une résistance à une diminution de salaires pendant toute la durée de la guerre, c'est-à-dire en 4 ans 1/2, soit 35, est à peine égal à celui des grèves de même origine en 1913 (36) et le nombre des grévistes intéressés dans ces conflits, soit 8330 est seulement un peu plus du double de celui des grévistes ayant abandonné leur travail pour la même cause en 1913. Au vrai, le nombre proportionnel des grévistes ayant subi un échec de prétentions de cette nature a été plus grand pendant la guerre: 79 % contre 65 % en 1913. Mais cette différence est occasionnée par une brusque montée du nombre des grévistes ayant échoué sur ce point en 1918, elle-même dûe à un seul conflit, celui des ouvriers de l'arsenal de Brest; ceux-ci avaient quitté le travail, du 29 avril au 2 mai, au nombre de 5347 sur 11.000 ouvriers occupés, pour protester contre une diminution de 0,60 par jour de l'indemnité de cherté de vie, accordée par l'Etat, en raison des nombreuses indemnités touchées par les ouvriers Si donc, l'on défalque ce conflit - qui à vrai dire était plutôt dû à un malentendu,- le nombre des grévistes ayant résisté en vain à une réduction de salaire est ramené à 68 en 1918 et à 1518 pour la durée totale de la guerre, soit un peu moins que le nombre des grévistes ayant obtenu gain de cause sur ce point (1725).

Chapitre IV

LES MODES DE TERMINAISON DES GREVES.

Causes qui ont influé sur le mode de terminaison des grèves pendant la guerre.

Comme à l'ordinaire, les conflits industriels de la période de guerre, ont souvent pris fin par négociations directes entre les parties intéressées ou par la reprise pure et simple du travail. Mais les circonstances mêmes, l'autorité que les pouvoirs publics puisaient dans l'état de guerre, les procédures spéciales instituées pour la prévention, la conciliation ou la solution rapide des grèves, la multiplication

Source : BIU Cujas

du personnel de contrôle, ne pouvaient manquer d'exercer une influence sur le mode de terminaison des grèves. De fait, les interventions officielles ont été particulièrement nombreuses, heureuses et fécondes, et les chiffres eux-mêmes, en lesquels se résument ces interventions, doivent être complétés par l'analyse de quelques-unes des grèves les plus importantes et l'étude de l'action qui s'est exercée pour en assurer un dénouement rapide et un apaisement durable.

Les diverses interventions qui ont mis fin aux grèves.

I.- L'application de la loi du 27 décembre 1892 sur la conciliation et l'arbitrage (facultatif), tentée par le juge de paix a été, au cours des années 1915 à 1918, constatée dans 108 différends. En dehors du juge de paix, qui puise dans sa loi, sa qualité de médiateur, de conciliateur, voire d'arbitre, d'ailleurs purement facultatif, en tout cas, les interventions les plus nombreuses et qui ont mis fin aux grèves les plus importantes ont été celles des Ministres du Travail, de l'Armement, de la Guerre, de l'Intérieur, des préfets, des sous-préfets, des maires, des contrôleurs de la main d'oeuvre militaire, des officiers du corps de l'intendance, etc...

Interventions de tiers, investis d'une autorité officielle.

II.- Le nombre des différends résolus par l'intervention de tiers, investis d'une autorité officielle, s'élève à un total de 309 sur un ensemble de 1608 grèves enregistrées pour la période envisagée, soit 19 %, dont 108 à l'actif des seuls juges de paix, ou 35 % du total des interventions. Pendant les années 1915 et 1916, les interventions d'autorités supérieures, telles que Ministres ou même préfets, ont été presque totalement inconnues et les seules dignes de mention sont : 1°) un arbitrage de M. Benier, député, maire de Vienne (Isère) qui mit fin à une grève de 1050 ouvriers tisseurs et filateurs de laine, occupés dans 104 établissements, employant un total de 2000 ouvriers. 2°) Une intervention du sous-préfet et de l'intendant militaire dans une grève de la même corporation et de la même ville qui dura pendant presque tout le mois de mai 1916 (4 au 31 mai). Elle atteignit 51 maisons occupant 2500 ouvriers. 3°) Une intervention du préfet de l'Aube, en octobre 1916, dans une grève de bonnetiers de Troyes, au nombre de 1273 sur les 2805 qu'occupaient les 4 établissements atteints. 4°) Une intervention du sous-préfet de Roanne et du préfet de la Loire intéressante par les conditions où se produisit le conflit et par ses suites. 1075 ouvriers tisseurs de coton de Roanne, occupés dans 3 établissements de Roanne, employant au total 1500 personnes, avaient quitté le travail, le 20 octobre 1916 demandant une augmentation de salaire et l'engagement

Source : BIU Cujas

écrit, pris par les patrons, de hausser les salaires, suivant la hausse future des denrées. C'était un embryon d'échelle mobile. Grâce à l'action des autorités le différend fut rapidement réglé.

Le nombre des interventions et celui des grévistes qu'elles intéressent vont croissant.

III.- La plupart des interventions en 1915-1916, s'étaient produites dans l'industrie textile. En outre, les interventions elles-mêmes ne concernaient qu'un nombre relativement restreint de grèves ou de grévistes avec les années 1917 et 1918, le nombre total et la proportion des interventions de toutes sortes grossit et surtout le nombre des grévistes et leur proportion à l'ensemble s'élève fortement, car ils n'appartiennent plus seulement aux industries textiles proprement dites, mais à toutes les branches de l'industrie. Aussi bien, alors qu'en 1915, 5 % seulement des grèves, et en 1916, 16 % groupant 9 % des grévistes donne lieu à intervention, en 1917-1918 ces chiffres passent à 24 % et 44 %, soit une augmentation de plus du double.

Les interventions ministérielles se multiplient.

IV.- D'autre part, et ceci explique cela, les interventions ministérielles, totalement inexistantes en 1915-1916, se multiplient en 1917 et 1918. On en compte 37 en 1917 et 16 en 1918. Elles concernent les conflits susceptibles, soit par le lieu, l'industrie, où ils se produisent, ou les effectifs qu'ils atteignent de mettre en péril la paix sociale et la poursuite efficace de la guerre. Elles contribuent donc ainsi à augmenter à la fois le nombre absolu des interventions en s'ajoutant aux précédentes et surtout le nombre de grévistes bénéficiaires. Ainsi au cours de l'année 1917, le Ministre du Travail, seul ou avec d'autres ministres intervient dans 27 cas intéressant 64.006 grévistes sur 99.823, soit 64 % du total des grévistes. De son coté, le Ministre de l'Armement intervient dans 4 cas dont un englobant 3933 grévistes - plusieurs n'ayant pas donné lieu à relevé du nombre des grévistes intéressés. Il en résulte donc que 67.939 grévistes au moins, sur 95.890 ayant profité d'une intervention, ont motivé une action ministérielle, soit 69 % ou plus des 2/3. En l'année 1918, sur 120 interventions, 16 émanent des ministres; 9 du Ministre du Travail, 5 du Ministre de l'armement, 1 du Ministre de l'Intérieur, 1 du Ministre de la guerre. Ces interventions intéressent 20.780 grévistes sur 77.435, soit 26 %. Encore convient-il de noter que la seule grève de l'habillement intéresse 15.950 personnes, soit les 3/4 du total des bénéficiaires d'interventions ministérielles. L'année 1917 marque donc l'apogée de ce mode de terminaison des conflits et si, en 1918, l'intervention officielle demeure fréquente, elle est plutôt le fait des hauts fonctionnaires locaux: préfets (36 interventions) sous-

Source : BIU Cujas

préfets (24), maires (15) ensemble 75 sur 142, soit plus de moitié.

Les plus caractéristiques et les plus importantes des interventions des autorités officielles dans les grèves.

Les plus caractéristiques et les plus importantes de ces interventions sont les suivantes :

La grève des tramways, celle des établissements Panhard et celle des établissements Schneider.

I.- En octobre 1916, éclate la grève des tramways de Paris. Le Ministre de l'Intérieur brise la résistance de la compagnie, qu'il estimait injustifiée, en menaçant de réquisitionner l'entreprise et de la faire exploiter par un administrateur séquestre. Le Ministre de l'Armement use volontiers de l'appel direct au patriotisme, au sentiment du devoir et à la sagesse des travailleurs. Au cours de la grève des établissements Panhard et Levassor, le 17 janvier 1917, il fait apposer une affiche "Aux ouvriers tourneurs des établissements Panhard et Levassor", dans laquelle il informe les grévistes que des salaires minima vont être fixés et appliqués. La grève cesse le lendemain. Quelques jours plus tard, brusquement, sans préavis, et sans observer le décret alors récent sur l'arbitrage, les ouvriers de l'usine Schneider de Harfleur (Le Hâvre) se mettent en grève. Le 24 janvier, le Ministre de l'armement les rappelle à la sagesse en une belle adresse, suivie de la reprise immédiate du travail par 1200 ouvriers sur 2000. Peu de temps après les contrôleurs de la main d'oeuvre établissent des bordereaux de salaires et le calme revient.

Les grèves parisiennes du vêtement.

II.- Au mois de mai 1917, quand éclatent les grandes grèves parisiennes du vêtement, motivées par les demandes de révision de salaires et la semaine anglaise, le Ministre de l'Intérieur s'entremet, entre ouvriers et patrons pour apaiser le différend. De nombreuses entrevues ont lieu au ministère entre le Ministre, le Sécrétaire de la Fédération ouvrière de l'habillement et les patrons. Une fois les deux ou trois accords de principe intervenus, le Ministre du travail, qui avait d'ailleurs participé à ces accords et qui était plus compétent administrativement et techniquement continua et paracheva l'oeuvre entreprise au Ministère de l'Intérieur.

La grève des ouvriers de l'aviation en 1917.

III.- De son côté, le Ministre de l'Armement, outre l'action continue qu'il exerce par l'intermédiaire des contrôleurs de la main d'oeuvre, en vue d'apaiser, de prévoir, ou de régler les conflits, donne de sa personne dans les cas qui le méritent. Ainsi, deux grands conflits motivent-ils son intervention en 1917: 1°) la grève des ouvriers de l'aviation, qui dura du 20 au 27 septembre 1917 et mit en mouvement environ 50.000 ouvriers. Dès le mois de mars 1917, les travailleurs avaient formulé une demande de relèvement de salaires. Les conseils syndicaux élaborent, en juin 1917

Source : BIU Cujas

des salaires. Mais l'entente ne pouvant se faire, le comité d'arbitrage de la Seine intervient et rend une sentence, le 23 septembre, qui accorde notamment des avantages spéciaux aux ouvriers qualifiés, chargés des travaux qui ne peuvent être exécutés aux pièces. La sentence qui laissait sans solution bon nombre de points litigieux, fut froidement accueillie. Il n'est que juste de remarquer:

1°) que cette décision posait en principe "que "le comité ayant pour mission principale de concilier "ou d'arbitrer les différends d'ordre collectif, qui "ont pour cause la relation à établir entre le travail "effectué et le salaire qui en est la rétribution, es- "timait qu'il ne lui appartenait pas de déterminer le "minimum de salaire, correspondant au coût de la vie".

2°- Qu'elle ajoutait que "la demande ne concer- "nant pas seulement l'industrie aéronautique et les "spécialités professionnelles figurant dans la demande "se rencontrant dans toutes les usines mécaniques de "l'industrie, de l'aviation et de l'industrie de la "voiture de la région parisienne, la sentence arbitrale "porterait sur l'ensemble de ces spécialités profes- "sionnelles et s'appliquerait à toutes les usines de "guerre de la région parisienne où se rencontreraient "des ouvriers appartenant à ces spécialités". C'était inviter l'ensemble des travailleurs de l'industrie métallurgique à la solidarité. Et comme, entre temps, la discussion à la Chambre des marchés passés entre l'Etat et les fabricants d'avions avaient révélé des abus et des bénéfices énormes, qui ancraient les ouvriers dans leurs réclamations en faveur d'une hausse des salaires, le mouvement qui éclata prit immédiatement une grande ampleur. Pour y mettre un terme, le Ministre de l'armement reunit au ministère les délégués des syndicats ouvriers et les patrons atteints par la grève, et il obtint la reprise du travail en promettant de résoudre le différend, en négociant avec les organisations patronales et ouvrières. Les pourparlers furent longs et laborieux; ils durèrent près de deux mois et aboutirent à la décision ministérielle du 23 novembre 1917, véritable recueil des solutions de toutes les questions litigieuses, taux des salaires des ouvriers et ouvrières non professionnelles et des ouvrières professionnelles, prime de cherté de vie et indemnité de déplacement; essais professionnels; maintien des droits acquis.

La grève des ouvriers du bâtiment de la région pari-

2°) La grève des ouvriers du bâtiment de la région parisienne qui dura du 12 au 27 novembre 1917 et fit perdre 17129 journées de travail aux 3933 grévistes qui abandonnent le travail, se termina par une intervention

Source : BIU Cujas

sienne en 1917.

du Ministre de l'armement. Celui-ci prit deux décisions en date du 17 novembre et du 23 novembre, confirmées par un accord du 26 novembre entre la Chambre syndicale des entrepreneurs et la Chambre syndicale ouvrière de la maçonnerie. Aux termes de ces décisions, une indemnité de 1 franc par journée de travail était accordée, jusqu'au 31 mars 1918, à titre de "travail d'hiver" à ceux des ouvriers qui étaient obligés pour cause d'intempérie de travailler moins de 10 heures par jour. De plus, l'indemnité de cherté de vie, déjà accordée à certains ouvriers, était étendue à tous les travailleurs.

La grève des ouvrières de l'habillement en 1918

En 1918, une intervention domine toutes les autres, celle qui termine la grève des ouvriers de l'habillement, laquelle, par vagues successives se prolonge du 23 septembre au 14 octobre et comprend au total 15.950 grévistes, et en moyenne 4547 par jour. Elle mit en cause trois ministres; le président du conseil, ministre de la Guerre, et les ministres de l'Intérieur et du Travail. Comme satisfactions immédiates, les grévistes obtenaient l'indemnité de cherté de vie qu'ils réclamaient, au lieu de 1 franc précédemment. Les salaires qui, avant la grève, variaient de 6 francs à 22 frs 25 par jour, suivant les spécialités (salaire moyen 10 fr.15) étaient portés à un taux variant de 8 frs à 24 frs 25 (salaire moyen : 12 frs 15). La semaine anglaise, objet des revendications ouvrières, et la semaine de 48 heures, ne furent accordées que bien après, en application de la loi du 23 avril 1919 sur la journée de 8 heures, par trois conventions collectives, signées au Ministère du Travail, au cours de l'année 1919 : le 10 mai pour le vêtement, le 17 mai pour la couture, et le même jour, pour les tailleurs couturiers.

Les traits caractéristiques du mouvement gréviste pendant la guerre.

V.- En résumé, la physionomie du mouvement gréviste pendant la guerre peut être caractérisée par les traits suivants : au début, un arrêt à peu près complet des différends du travail, et pour les conflits qui se poursuivent peu de différence de nature avec ceux de l'avant-guerre. Au contraire, à partir de 1917, une brusque recrudescence de grèves se produit. Les causes en sont nombreuses et diverses. Il en est d'économiques : désir d'une adaptation du salaire au coût de la vie accru et aux bénéfices industriels rétablis ou démesurément grossis; demande d'abréviation de la journée ou de la semaine de travail sans diminution corrélative de salaire (semaine anglaise). Il en est aussi de psychologiques, sentimentales ou politiques: retrait des hommes des jeunes classes des usines de guerre, propagande pacifiste, lassitude de la guerre

Source : BIU Cujas

surtout chez l'élément féminin embauché dans les usines de guerre et qui, au début, réfractaire à l'attrait et à l'action du syndicat, y devient plus sensible et apporte aux revendications l'ardeur de néophytes et l'ignorance de nouveaux venus à la vie corporative, imités en cela par les éléments jeunes prématurément embauchés et se jugeant indispensables. Ces derniers puisent d'ailleurs une ardeur particulière dans le fait qu'ils échappent à peu près à toute répression ou à toute menace, alors que d'autres travailleurs de l'usine de guerre, mobilisés, industriels et étrangers, sont plus vulnérables et s'exposent, soit au renvoi au corps, soit à la poursuite en conseil de guerre pour abandon de poste en temps de guerre, soit enfin à l'expulsion du territoire français. Les femmes et les jeunes gens servent donc parfois d'instrument entre les mains d'agitateurs habiles ou de mobilisés timorés. Sans doute, aucun élément n'échappe théoriquement à la menace de réquisition personnelle, et un moment, le Gouvernement songe à un recensement, en vue de la mobilisation civile de tous les Français. De même, le Ministre de l'Armement, dans son décret du 17 janvier 1917, envisage la réquisition des éléments non mobilisés des usines de guerre. Mais il fait de cette éventualité la sanction d'une procédure d'arbitrage, que l'on peut, d'un autre côté, considérer comme la contrepartie de la "mobilisation industrielle" en usine des spécialistes militaires, voués à l'obéissance militaire et à l'interdiction de faire grève. La conséquence logique de cette conception de l'activité de guerre est que les travailleurs doivent se voir accorder le moyen de faire entendre leurs revendications et offrir, en cas de litige, un organe de conciliation ou une juridiction arbitrale auquel le recours soit obligatoire. De là, toute une série d'institutions créées, consolidées ou élargies pendant la guerre et qui constituent, en même temps qu'un préventif de grève, ce qui les rattache au chapitre qui se clot ici, un des aspects de notre partie finale sur les relations entre patrons et ouvriers.

Source : BIU Cujas

CINQUIEME PARTIE

LES RELATIONS ENTRE PATRONS ET OUVRIERS

Production de guerre et paix sociale.

But de tous les esprits généreux désireux de paix et d'harmonie sociale, comme ils sont partisans de paix et d'entente internationales, la stabilité, l'amélioration et la pacification des relations entre patrons et travailleurs offrent, en temps de guerre, une importance plus grande encore, car c'est d'elle que dépend la continuité et la pleine efficience de l'effort de défense nationale. A ce titre, elle se place au premier rang dans la politique ouvrière du gouvernement, et dès que ces relations, qui participent, au début, de l'"esprit de guerre" et d'"union sacrée", qui abaissent les barrières et emportent dans un même élan tous les Français, tendent, avec le temps, la lassitude et l'habitude, à reprendre quelques-uns de leurs caractères d'avant-guerre, un immense effort d'organisation préventive, conciliatrice ou répressive y fait face. Dans une certaine mesure, cet effort et ces résultats nous sont déjà connus. Les chapitres précédents sur les grèves et les contrats collectifs ont déjà montré l'aspect violent et l'aspect juridique des relations entre patrons et ouvriers et le rôle qu'ont joué les pouvoirs publics, dans la prévention ou la solution des uns, la multiplication et la conclusion des autres. Mais si les relations sociales entre employeurs et salariés se traduisent ainsi, tour à tour, par de brusques ruptures, suivies d'une paix précaire et d'accords qui sont plutôt une trêve, il s'en faut qu'elles en soient les seules manifestations. Fort

Source : BIU Cujas

heureusement dans la vie des sociétés comme des Etats, les périodes de rapports pacifiques, sinon cordiaux, sont les plus longues, et c'est à les prolonger que s'emploient ceux qui, chargés de l'oeuvre de production de guerre, s'efforcent de multiplier les organes de liaison, de solution amiable, ou de réglement juridique des différends ouvriers. Aussi bien, et il serait vain d'y insister ici, la fréquence et l'étroitesse des relations entre employeurs et salariés sur un pied d'égalité, l'existence de mandataires chargés de communiquer au patronat les minimes revendications quotidiennes qui, faute d'un examen opportun et d'un réglement rapide, dégénèrent en conflits graves et durables et entretiennent un mécontentement et un malaise persistant, l'organisation de juridictions offrant ou imposant leur entremise pour la solution juridictionnelle des litiges industriels, sont-ils de nature à prévenir ces conflits en les empêchant de naître, à les régler amiablement par la conciliation, en évitant qu'ils ne s'enveniment, enfin, à les trancher pacifiquement par la voie juridique, préférable à la méthode brutale de grève. C'est pourquoi, durant la guerre, soit de leur propre initiative, soit à l'instigation des pouvoirs publics, les employeurs, ou certains d'entre eux, instituent ou développent les délégués d'atelier. La conciliation est facilitée par la création d'organes permanents et paritaires. L'arbitrage est rendu obligatoire, au moins dans les usines intéressant la défense nationale, grâce au pouvoir de réquisition réelle et personnelle que possède le Gouvernement. Mais pour calmer les répugnances de la classe ouvrière et avoir raison de ses résistances, cet arbitrage est doté d'une autorité morale aussi grande que possible, grâce à la composition de la juridiction arbitrale. Il n'est que juste, d'ailleurs, de reconnaître ce que ces institutions doivent aux tentatives ou aux réalisations d'avant-guerre et au mouvement des idées ouvrières ou patronales. C'est pourquoi il est impossible ici de ne point faire précéder l'oeuvre de guerre d'un bref aperçu de l'évolution des faits, des idées et des institutions dans la période qui avait précédé les hostilités.

Source : BIU Cujas

Titre Ier

Chapitre unique

LA SITUATION AVANT LA GUERRE.

Les organes de liaison entre la direction des entreprises et leur personnel.

A l'imitation des comités Mundella anglais ou des chambres d'explication des mines belges, mais sans avoir atteint le même développement qu'en Angleterre, la France connaissait, avant 1914, quelques exemples de commissions mixtes d'usines ou de délégations ouvrières, destinées à assurer une liaison constante entre la direction des entreprises et leur personnel. Il existait des commissions mixtes, notamment dans l'industrie minière, dans la typographie, le bâtiment, la tannerie, le textile (industrie du tulle). Il avait été constitué des conseils d'usines dans un certain nombre d'établissements, notamment dans la fabrique Harmel au Val des Bois, à la papeterie Laroche-Joubert à Angoulême (à forme coopérative), à la maison de peinture Leclaire, célèbre par son initiative presque séculaire de la participation aux bénéfices, et surtout aux usines du Creusot et à la Régie du Gaz de Paris.

I.

Le conseil d'usine des établissements du Creusot.

Dans les usines du Creusot la création de délégués d'ateliers avait été le résultat de l'arbitrage fameux de M. Waldeck Rousseau (7 octobre 1899), alors président du conseil, mettant fin à une longue grève. Cette sentence arbitrale, complétée par un règlement du 15 décembre 1899, contenait, entre autres, l'institution d'un conseil d'usine. Document important, car il allait, en temps de guerre, servir de modèle à l'institution des délégués d'atelier. Il y était

Source : BIU Cujas

stipulé que "dans chaque atelier, il y aurait pour "chaque corporation un délégué et un délégué suppléant, élus au scrutin secret par leurs camarades de "corporation, choisis parmi les ouvriers âgés de 25 "ans au moins, jouissant de leurs droits politiques "et employés dans l'établissement et la corporation "depuis 2 ans au moins" (art. 1 à 3). Ces délégués devaient être reçus au moins tous les deux mois par la direction des usines, suivant un tableau affiché dans les ateliers (art. 9).

Le Conseil de Travail de la Régie du Gaz de Paris.

La Régie du Gaz de Paris, dont la convention avec la Ville comportait un art. 31 bis, stipulant la reconnaissance des syndicats de son personnel et l'établissement de relations régulières avec eux, avait organisé "un conseil de travail". Celui-ci comprenait des employés et des ouvriers syndiqués et au besoin des indépendants élus par leurs collègues "et il avait pour but de servir de trait d'union entre le "conseil d'administration et le personnel et notamment "de les associer dans l'étude de questions économiques "qui intéressent les employés et les ouvriers dans "la recherche des solutions capables d'assurer, en "même temps la satisfaction des intérêts communs et "la bonne harmonie générale".

Les délégations ouvrières avant la guerre.

Au total avant la guerre d'après les enquêtes du Ministère du Travail, il existait 17 délégations ouvrières, l'une remontait à 1880, une autre à 1895, 5 à 1899 et 1900, 2 à 1904, 1 à 1907, 5 à 1909 et 1910, pour 4 d'entre elles, la date de création n'était point connue.

Parmi les établissements, où avaient été instituées ces délégations, 7 appartenaient à l'industrie des métaux, 5 à l'industrie textile, 1 à l'industrie chimique et les dernières aux industries du cuir. Les établissements où fonctionnaient ces organismes étaient généralement de grande importance. Un seul d'entre eux, en effet, occupait moins de 100 ouvriers, 4 en employaient de 100 à 500, 3 de 500 à 1000 et 6 plus de 1000. Dans leur ensemble ces 17 établissements occupent 28.000 ouvriers environ.

Les délégués mineurs et les délégués d'ateliers des établissements de l'Etat.

On peut rapprocher de ces délégations ouvrières: 1°) les délégués mineurs, institués par la loi du 8 juillet 1898, amendée par des textes successifs (livre 2, art. 120 à 157 du C. Tr.) désignés par le suffrage de leurs camarades et investis plus spécialement d'une mission de contrôle des mesures d'hygiène et de sécurité de l'exploitation, concurremment avec les ingénieurs inspecteurs, dont ils sont, en quelque sorte les auxiliaires permanents, pour les questions de sécurité. 2°) Les délégués d'ateliers des établisse-

Source : BIU Cujas

ments de l'Etat (voir décret de 1907).

Obstacles qui empêchaient la diffusion de ces organes de liaison.

C'était là, il faut le reconnaître, quelques rares exemples. Leur diffusion se heurtait, en effet, à un double obstacle: d'une part, la suspicion des employeurs à l'égard de tout ce qui favorisait l'organisation collective des travailleurs, et leur opposition aux syndicats et à leurs succédanés, encore qu'en l'espèce la désignation de mandataires directs de leur personnel les privât de leur argument de choix: Le refus de discuter avec des personnes étrangères à leur établissement; d'autre part, l'hostilité des milieux syndicalistes ouvriers contre les procédés conciliants des commissions mixtes, des conversations amiables avec les patrons; ils y voyaient une "collaboration de classe", incompatible avec l'état permanent de "lutte des classes", et une méthode surannée amollissante et tout au plus bonne pour les réformistes.

Les Conseils du Travail et les Conseils consultatifs du travail.

C'est par cette suspicion, cette hostilité, où tout au moins l'indifférence du monde ouvrier et patronal que s'expliquait aussi l'échec des "conseils du travail" (réduction au cadre d'une industrie) et les conseils consultatifs du travail (réduction au cadre d'une région) du Conseil supérieur du travail. Institués, les premiers par le décret du 17 décembre 1900, et les seconds par la loi du 15 juillet 1908 sur la base paritaire, ils avaient pour objet notamment : 1°) d'établir, dans chaque région, surtout par voie d'accords syndicaux, le tableau du salaire et de la durée du travail normaux et courants (décret du 17 septembre 1900 et art. 15 du décret du 10 mai 1909, pris pour l'application de la loi de 1908); 2°) de donner des avis sur les conflits économiques, survenus entre patrons et ouvriers, et sur les moyens d'y mettre fin (art. 15 du décret de 1909, 1°). Ces deux organismes ne devaient jamais voir le jour ou fonctionner de manière sérieuse.

II.

Les Comités de conciliation et les conseils d'arbitrage étaient purement facultatifs.

L'organisation législative et pratique, en vue de la prévention, de la conciliation et du règlement des conflits collectifs du travail dans la France d'avant-guerre, se ressentait de l'individualisme caractéristique de notre législation sociale et de l'opposition des salariés à toute entrave ou atteinte à leurs droits de grève ou de lock-out et de la défiance des employeurs à l'égard de toute intervention, qui leur créerait une obligation et une responsabilité sans contre-partie équivalente ou effective du côté ouvrier.

Source : BIU Cujas

Aussi, au lieu d'un organe permanent de conciliation ou de juridiction, la loi avait-elle tout au plus institué une procédure tendant à faciliter, dans chaque affaire, la constitution d'un Comité spécial de conciliation, ou en cas de non conciliation d'un conseil d'arbitrage. Mais, et c'était là leur caractère capital, preuve de la timidité de notre législation, cette constitution était dans les deux cas, purement facultative.

Les principes de l'organisation de la conciliation et de l'arbitrage par la loi du 27 décembre 1892.

Aussi bien, la loi du 27 décembre 1892 (incorporée par la loi du 21 juin 1924 au Code du Travail, dont elle forme les art. 102 à 118 du titre 2 du livre 4) ne conférerait-elle pas aux parties un droit nouveau. Le droit de recourir à l'arbitrage est un droit primordial et légitime. Mais elle s'est efforcée de multiplier les recours à la solution pacifique des conflits industriels, par la libre discussion et éventuellement, par une sentence, en offrant aux patrons et aux salariés une organisation toute prête et une procédure méthodique. Organisation générale stéréotypée et essentiellement facultative, les traits principaux en sont les suivants : La loi distingue deux cas: celui où il n'y a pas de grève déclarée; celui où le conflit a déjà éclaté. S'il n'y a pas grève, aucune publicité n'étant donnée au conflit, il est naturel que l'initiative d'une procédure ne peut appartenir qu'aux parties en cause : patrons ou salariés, agissant isolément ou de concert. Ceux-ci adressent au juge de paix une déclaration écrite, mentionnant le nom des demandeurs, l'objet du litige, le nom de la partie à qui doit être notifiée la demande de conciliation et d'arbitrage, le nom des délégués,-au nombre maximum de 5-chargés de les représenter, lesquels doivent être personnellement intéressés au conflit. Le juge de paix délivre récépissé de cette déclaration et la notifie dans les 24 heures à la partie adverse. Celle-ci doit y répondre dans les 3 jours; passé ce délai, son silence est tenu pour refus. Si elle accepte, elle désigne ses représentants dans les mêmes conditions que ceux de l'autre partie, sans être tenue d'en choisir le même nombre. En cas d'acceptation, le juge de paix invite d'urgence les parties ou leurs mandataires à se réunir en conciliation. S'il y a eu grève déclarée, le fait même du conflit est connu, la loi autorise (mais n'oblige pas) le juge de paix à prendre l'initiative d'une tentative de conciliation, dont il appréciera dans chaque cas, l'opportunité et les chances de réussite.

La demande de conciliation.

La procédure de conciliation.

Qu'elle émane de l'une des parties ou du juge de paix, la conciliation, si elle est acceptée de l'autre

Source : BIU Cujas

partie dans le premier cas, et des deux dans le second, se déroule selon une procédure uniforme et simple. Du fait de la désignation respective des délégués, le comité de conciliation est constitué, et le juge de paix le convoque d'urgence. Les réunions ont lieu en présence du juge qui, dit la loi, "est à la disposition des parties pour diriger le débat". C'est donc un simple médiateur, un assistant, prêtant ses bons offices, que les intéressés ne sont pas forcés d'accepter. Au surplus, comme le Comité n'est pas un tribunal se prononçant à une majorité, mais une réunion de conciliation exigeant, pour sa réussite, l'unanimité, le juge, même quand il préside le débat, n'a nullement à y voter. Néanmoins, si la discussion aboutit à un accord, le juge de paix en dresse procès-verbal, signé par les parties, et l'on est alors en présence d'une véritable convention collective de fin de grève. S'il n'y a pas accord, le juge de paix invite les parties à désigner un ou plusieurs arbitres, qui peuvent être pris en dehors des intéressés et qui, en cas de partage, peuvent choisir un arbitre départiteur, ou à défaut, établir le procès-verbal de leur désaccord, sur le vu duquel le président du tribunal civil désignera ce départiteur. L'arbitrage, comme la conciliation, est facultatif, en ce sens que les parties invitées à y recourir sont libres de s'y refuser et qu'une fois la sentence rendue aucun moyen n'existe de contraindre les parties à s'y soumettre. Les seules sanctions prévues par la loi sont des sanctions morales. Elles se bornent à l'affichage de la demande de conciliation ou d'arbitrage, du refus ou du silence de la partie adverse, de la décision du comité de conciliation ou des arbitres.

s applica-
ons de la
sur la con-
liation et
rbitrage.

Malgré les critiques et le septicisme volontiers affichés à son endroit, cette institution n'avait pas abouti à un échec et ses résultats avant guerre étaient déjà fort appréciables et en voie de progrès continu. Pendant la première décade d'application de la loi 1893-1902: le nombre de recours à la loi avait été de 1254 sur 5306 grèves; soit 23,4 %. Pendant la 2ème décade: 1903-1912, il avait été de 2236 sur 11194 conflits, soit 20 %. Quant aux différends terminés par application de la loi, c'est-à-dire ceux dans lesquels les parties s'étaient effectivement conciliées devant le juge de paix, ou avaient admis le principe de l'arbitrage, ils avaient été au nombre de 525 dans la première période, soit 9,8 % du nombre total des grèves et 42 % du nombre de recours à la loi; et dans la deuxième période, de 1089, soit 9,8 % du premier nombre et 49 %

Source : BIU Cujas

du second. En somme, dans un 1/5ème environ des grèves déclarées, les parties soumettaient leurs différends au juge de paix spontanément, ou sur sa demande, et dans 1/10ème des grèves environ cette intervention aboutissait à une conciliation. Résultats sans doute modestes et qui, pour prendre tout leur relief, devaient se compléter par le nombre, malheureusement inconnu, des grévistes intéressés dans les conflits ainsi terminés.

La conciliation et l'arbitrage au cours de la guerre.

Au cours de la guerre, on le sait, l'institution devait continuer à fonctionner : 108 différends donnèrent lieu à un recours au juge de paix (soit 6,8 % du total des grèves de guerre), et sur ces 108 interventions, 50 aboutirent à une conciliation effective, soit 3,10 % du nombre total des conflits et 46 % de ceux ayant donné recours à l'application de la loi. Proportion, on le voit, sensiblement inférieure à celle du temps de paix, et qu'expliquent les nombreuses autres voies offertes pendant la guerre, aux parties pour le réglement de leurs différends.

III.

L'arbitrage proprement dit, c'est-à-dire la solution d'un différend par une sentence imposée aux parties ou librement acceptée par elles, tout en demeurant facultatif, avait reçu un certain nombre d'applications importantes. Dans une industrie marquée par des conflits fréquents et déplorables pour l'économie nationale, la marine marchande, la loi s'était efforcée d'en encourager l'emploi en la dotant d'un tribunal permanent.

La pratique de l'arbitrage dans la période d'avant-guerre. L'arbitrage de M. Waldeck-Rousseau dans la grève du Creusot.

Au cours d'une période économique troublée, durant laquelle se produisirent de sérieux conflits industriels, notamment dans les mines, la métallurgie et chez les dockers, ces conflits se produisirent surtout sous le ministère Waldeck-Rousseau (juin 1899, juin 1902; 1899, grève du Creusot, grève d'Audincourt et de Valentigney (Doubs), grève des tisseurs et mineurs de St-Etienne; 1900, grève de Chalon-s/-Saône, marquée par trois morts; grève des soutiers et camionneurs de Marseille; 1901: grève des dockers de Marseille et grève des mineurs de Montceau-les-Mines. 1899, on compta 739 grèves avec 176.722 grévistes et 3.550.734 jours chômés; en 1900: 902 grèves, avec 222.724 grévistes et 3.760.577 jours chômés). Nombre d'entre eux furent réglés par des arbitrages. Telles sont les deux sentences arbitrales des mineurs de la Loire, dont les arbitres furent MM. Gruner et Jaurès, pour la première, MM. A. Cholet et Aristide

Source : BIU Cujas

Briand pour la seconde; celle des mineurs de Carmaux avec MM. Pelletan, Millerand et Clémenceau, comme délégués des ouvriers et M. Loubet, pris comme arbitre. Tel enfin, et surtout l'arbitrage de M. Waldeck-Rousseau, du 7 Octobre 1899, mettant fin à la grève du Creusot, dont l'objet avait été les questions de salaire, de liberté syndicale, de nomination de délégués d'ateliers et de mise en chômage. La grève se prolongeant sans qu'une entente intervint, et les grévistes menaçant de marcher en masse sur Paris, un arbitrage fut proposé. M. Waldeck-Rousseau, alors président du Conseil, accepta d'en être l'arbitre. Après avoir entendu les délégués représentant M. Schneider, directeur du Creusot, et les délégués des travailleurs en grève, l'arbitre rendit sa sentence, qui fixait les salaires, reconnaissait la liberté syndicale des ouvriers, leur droit d'élire des délégués d'atelier et un roulement équitable entre le personnel menacé de chômage. Il dotait ainsi le personnel du Creusot d'une véritable charte contractuelle, encore aujourd'hui en vigueur dans ses traits essentiels. Le lendemain le travail reprenait.

Le comité permanent d'arbitrage pour les gens de mer.

De même, c'est une série de grèves dans le port de Marseille, qui amena le gouvernement à créer pour les gens de mer une juridiction spéciale d'arbitrage. Une loi du 17 avril 1907 réglant le statut des marins ayant donné lieu à une divergence d'interprétation sur le repos hebdomadaire, une grève éclata; le président Ditte l'arbitra. Mais, pour éviter, dans la mesure du possible, le retour de ces incidents ruineux pour notre grand port méditerranéen, et désastreux pour les relations maritimes franco-algériennes qu'ils paralysaient, une nouvelle loi, celle du 24 juillet 1907, vint en même temps suspendre en cas de grève le monopole du pavillon entre la France et l'Algérie, et créer un comité permanent d'arbitrage "qui devra être saisi sans délai des différends d'ordre collectif entre les compagnies de transport et leurs équipages". Ce comité fut organisé par le décret du 19 juin 1910. Il comportait création d'un conseil central, formé de trois magistrats et d'arbitres élus par les parties, et il instituait des arbitres de district, siégeant pour les affaires, qui intéressaient leur circonscription maritime. L'arbitrage, ici non plus, n'était pas obligatoire et chacune des parties pouvait refuser de soumettre le différend au conseil. Quoique, par suite de la suspicion des intéressés, et en particulier des marins, l'organisme n'eût jamais fonctionné avant-guerre, c'est pourtant sur son modèle que devaient être

"Les Cours de Droit" 47, PLACE DE LA SORBONNE, 3 Z Répétitions Écrites et Orales Reproduction interdite
Source : BIU Cujas

conçues les juridictions de même ordre, multipliées par la guerre dans les industries non militarisées. De même, dans les industries de guerre, les projets législatifs d'avant-guerre, projet Millerand de 1900, d'arbitrage obligatoire et projet du gouvernement de 1910, interdisant la grève des cheminots, allaient être les inspirateurs de méthodes coercitives de réglement des conflits.

IV

Le projet Millerand sur le réglement amiable des différends relatifs aux conditions du travail.

Aux termes du projet Millerand sur le réglement amiable des différends relatifs aux conditions du travail, déposé le 15 novembre 1900 (Doc. parl. 01 n° 1937), tout patron employant au moins 50 ouvriers, aurait été tenu de déclarer, dans ce contrat de travail, qu'il s'engageait à recourir à l'arbitrage pour tout conflit à venir. Tous les établissements ainsi liés d'avance et tous les établissements industriels de l'Etat auraient été soumis à la double obligation: 1°) de créer un conseil d'usine; 2°) de désigner des arbitres si la tentative de conciliation effectuée devant ce conseil échouait. L'interruption collective de travail n'était autorisée qu'en cas du refus du patron de s'adresser aux arbitres, après sept jours de grève, le Conseil du Travail de la circonscription jugeait l'affaire et sa sentence devenait obligatoire sous peine de déchéance.

Quant au projet du gouvernement de 1910, motivé par la grève des employés de chemins de fer, il était plus radical; il donnait un statut aux cheminots, instituait l'arbitrage pour leurs conflits et déclarait la grève illicite. La guerre, en mobilisant les ouvriers spécialistes en usine, en faisant de la production chimique métallurgique, et économique un véritable service public, indispensable à la défense nationale, en donnant au gouvernement l'arme de la réquisition, en l'autorisant à régler par décret un grand nombre de problèmes qui, en temps de paix, était du ressort du législateur, devait faire passer ses projets dans le domaine des réalisations.

Source : BIU Cujas

Section II

La prévention, la conciliation et le réglement arbitral des conflits pendant la guerre

Le début de la guerre. L'union sacrée et les organismes paritaires.

Pendant les deux premières années de guerre, l'idée de l'arbitrage et même de la conciliation, sommeille. La raison en est simple. Les conflits sont rares; l'ardeur au travail intense. Par contre, la collaboration entre patrons et ouvriers, considérée autrefois d'un oeil soupçonneux par les deux parties, s'institue à la faveur de l'union sacrée. Non seulement dans les grands comités nationaux, poursuivant un but philanthropique, mais encore dans les conseils régionaux ou départementaux à base paritaire, leurs contacts se multiplient et se resserrent. Le Ministre du Travail y participe, d'une part, en organisant le placement sur la base égalitaire, d'autre part, en créant, sur le même principe, des comités départementaux par sa circulaire de février 1915, enfin en accélérant la création des organes de cette nature, chargés de l'application de la loi du 10 juillet 1915. De son côté, le Sous-Secrétaire de l'Armement procède à la constitution rapide des commissions mixtes pour l'application de l'art. 6 de la loi du 17 août 1915 (loi Dalbiez). Aussi, quand, par la suite, l'agitation renaît et les conflits surgissent, est-ce tout naturellement à des comités mixtes de conciliation ou d'arbitrage que songent le Ministre de l'Armement et le Ministre du Travail, chacun de leur côté, ou associés l'un à l'autre, pour les éviter ou les régler. En outre, au sein des grandes usines, à personnel étendu, et à relations difficiles entre les ouvriers et la direction, on juxtapose aux agents de maîtrise: contremaîtres ou chefs d'ateliers, représentants trop immédiats et directs du patron, et comme tel suspects aux ouvriers, en tant qu'agents de transmission de leurs plaintes ou demandes, des délégués élus du personnel. Enfin, à l'arbitrage facultatif du temps de paix est substitué dans les usines et entreprises de plus en plus nombreuses relevant du Ministère de l'Armement, la tentative de conciliation et l'arbitrage obligatoire, complément et contrepartie de la garantie aux travailleurs de ces établissements d'un minimum de salaires et d'une réglementation telle de leurs droits et statuts qu'un abandon soudain du

Source : BIU Cujas

travail ne s'y justifie pas. Il y a donc lieu d'étudier successivement : 1° les institutions de prévention des conflits et notamment les délégués ouvriers; 2°) les institutions de conciliation et notamment les comités mixtes et les comités de conciliation; 3°) les institutions d'arbitrage obligatoires et facultatives pendant la guerre.

Chapitre Ier

§. I - Les institutions de prévention des conflits. Les délégués ouvriers.

I.- Dès que les revendications ouvrières momentanément tues par la volonté même des travailleurs, se firent à nouveau entendre "les unes justifiées en grande partie par les difficultés de la vie dans les milieux surpeuplés comme Bourges, Firminy, St-Etienne; d'autres fondées sur les anomalies qu'introduisait dans certains des établissements de l'Etat la présence d'un personnel nouveau, à côté du personnel ancien, plus étroitement lié parfois par des règles administratives; d'autres encore provoquées par l'oubli de certaines garanties", le Sous-Secrétaire d'Etat de l'Artillerie et des Munitions "uniquement préoccupé de trouver les moyens de produire davantage" songea à donner aux travailleurs l' exutoire de comités, où représentés en nombre important par leurs mandataires les plus qualifiés, ils pourraient exposer leurs griefs, en demander le redressement, en même temps que l'Administration, de son côté, leur ferait comprendre les possibilités ou, au contraire, les difficultés de leur donner satisfaction. Deux comités de création presque simultanée sont particulièrement représentatifs, à cet égard, de cette première tendance du Sous-Secrétaire d'Etat : -Le premier est le Comité du travail féminin dans les établissements dépendant du Sous-Secrétariat pour la main d'oeuvre, institué par arrêté du 21 avril 1916 et chargé "d'émettre des avis sur les questions de salaire des femmes résultant de l'application des décrets du 10 août 1899, sur le recrutement et l'emploi de la main d'oeuvre féminine, sur l'organisation du travail féminin et sur les mesures susceptibles d'améliorer la situation matérielle et morale des femmes

Le comité du travail féminin dans les établissements dépendant du Sous-Secrétariat de l'Armement.

Source : BIU Cujas

travaillant dans l'industrie" (art.1) - En raison de son caractère technique et hygiénique et par suite de la difficulté de trouver, dans le personnel féminin des usines de guerre, des éléments suffisamment éclairés, le nombre des représentantes ouvrières de l'industrie était peu important. Mais comme le nombre des patrons était égal à celui des ouvriers et comme le reste du comité se composait d'officiers, d'administrateurs, de sociologues, de juristes, ou d'inspecteurs du travail, le principe paritaire était respecté et l'initiative et la liberté ouvrière défendues.

La Commission consultative du travail dans les établissements de l'artillerie et du Service des Poudres.

Le second est la commission consultative du Travail dans les établissements de l'Artillerie et du Service des poudres "chargée d'émettre des avis sur les questions qui lui étaient soumises et qui concernaient le travail des ouvriers occupés dans les établissements de l'Etat relevant du Sous-Secrétariat d'Etat et des ouvriers mobilisés mis à la disposition de l'industrie privée". Elle tint sa première session le 5-6 juin 1916. Le but de cette Commission ressort à la fois de son titre, de sa composition et des premières questions mises à son ordre du jour.

Comme l'indique sa dénomination, c'est surtout du personnel des établissements de l'Etat et du personnel mobilisé des usines privées qu'elle s'occupe. Or, ce personnel relève directement de l'Etat, son employeur direct ou son chef militaire hiérarchique. C'est donc au Ministre, représentant de la souveraineté publique, qu'elle doit pouvoir s'adresser en cas de revendication grave et celui-ci, par ce comité, lui en offre le moyen. Ici, la délégation ouvrière est large, comme aussi celle des chefs d'établissements militaires représentant l'élément directeur et quasi patronal avec les fonctionnaires et officiers de l'administration centrale comme arbitres. Cette délégation ne comporte pas moins de 8 représentants ouvriers.

Enfin, la nature même des questions étudiées par la Commission, les voeux exprimés par elle et la suite que leur donna l'administration montre bien qu'il s'agissait là de quelque chose de plus que d'une simple assemblée consultative et qu'elle constituait, en fait, une sorte d'organisme de discussion et d'élaboration des conditions générales du travail, qui prenait aussi figure de véritable contrat collectif de grande envergure, passé entre l'Etat employeur et son personnel ouvrier. Ainsi, dès la première session, la Commission eut à traiter de l'emploi des mutilés et des conditions d'emploi des femmes, des salaires des manoeuvres et expéditionnaires, des repos périodiques

Source : BIU Cujas

de l'amélioration des conditions de l'alimentation et de logement, ainsi que du service médical. Elle émit des voeux sur tous ces points et ces voeux donnèrent lieu à des décisions conformes de l'administration. Si bien que, devançant la législation secondaire répandue par la loi du 23 avril 1919, le Ministre de l'Armement homologuait les voeux exprimés en quelque sorte, contractuellement par sa commission et qui, sur la plupart des points correspondaient exactement aux demandes présentées pour le personnel ouvrier ou librement débattues avec eux.

Les Commissions mixtes consultatives dans les établissements constructeurs de l'Artillerie.

Mais, pour utile que fût l'oeuvre de cette commission, elle ne pouvait tenir lieu de l'organe de liaison continu, indispensable entre le personnel d'un établissement déterminé et sa direction. La discontinuité de ses sessions, la généralité des problèmes étudiés par elle, et des instructions qui s'en suivaient l'en empêchaient. Dans le même temps, ces mesures soulevaient localement des questions d'application, qu'il importait de faire trancher d'après une méthode analogue, et les délégués ouvriers d'atelier ou d'usine paraissaient propres à constituer ces agents de liaison continue. Aussi, dès le 28 Octobre 1916, donnant pour ainsi dire, l'exemple aux industriels, le Sous-Secrétaire d'Etat instituait dans chaque Etablissement constructeur de l'Artillerie et dans chaque poudrerie, une commission mixte consultative, véritable image réduite de la commission ministérielle elle-même.

Commissions mixtes paritaires dans les établissements privés travaillant pour la défense nationale.

3.- Quelques industriels privés l'avaient devancé dans cette voie, et pour nous en tenir aux usines travaillant pour la défense nationale, outre les délégués du Creusot, établis par l'arbitrage de Waldeck-Rousseau, on connaissait quelques timides essais, ceux des chantiers de l'Atlantique, à Saint-Nazaire et de la fonderie de Sohier à Nantes (août 1916). Dans cette ville, s'était, en outre "constituée spontanément une commission mixte paritaire pour examiner avec le Contrôleur de la main-d'oeuvre, tous les cas litigieux de la vie ouvrière et pour décider, arrêtant ainsi de véritables contrats collectifs de travail. Mais la procédure était lente: les commissaires en référaient fréquemment à leurs mandants. Aussi, le contrôle de la main d'oeuvre était-il d'avis que l'existence de cette commission ne suppléait nullement à l'absence des délégués d'ateliers, institution seule susceptible d'assurer le contact direct et permanent entre le personnel et la direction".

Source : BIU Cujas

II

Les délégués permanents.

Les esprits étaient mûrs pour cette création. Le 18 janvier 1917, M. Colliard et plusieurs de ses collègues, reprenant des propositions antérieures, déposaient sur le bureau de la Chambre une proposition de loi concernant les différends relatifs aux conditions du travail et l'arbitrage obligatoire. Les art. 5 et suivants prévoyaient la création, dans tout établissement occupant au moins 50 ouvriers employés, de "délégués permanents", choisis par le personnel et chargés de le représenter auprès du chef d'établissement et précisaient longuement les conditions et la procédure de leur désignation, ainsi que leurs attributions. La décision ministérielle du 16 janvier 1917, portant fixation et réglementation du salaire dans les usines de guerre en soulevant de nombreuses contestations dans un grand nombre de centres ouvriers, la hâta. Le 27 janvier, le Comité confédéral des syndicats ouvriers, protestant contre l'interprétation tendancieuse des grèves ouvrières, et s'élevant contre "l'arbitrage obligatoire, aggravé par la réquisition partielle" opposait à cette "procédure restrictive, qui touchait aux droits ouvriers, le principe de l'organisation des rapports et de la discussion préventive".

L'organisation est en fonction de la stabilité, il en réclamait l'application dans les formes suivantes : "il est institué dans chaque usine travaillant pour le ministère de l'Armement des délégués ouvriers. Ces délégués seront élus librement en dehors de l'atelier par les ouvriers et les ouvrières, à raison d'un par atelier. Ces délégués seront accrédités auprès de la direction de l'usine et du contrôle de la main d'oeuvre. Ils contrôleront l'application des conditions du travail et de salaires, acceptées par les deux parties, personnel et direction, ainsi que toute modification à intervenir, et ils seront chargés de présenter et discuter préventivement toutes les contestations litigieuses portant sur les cas d'espèce ou collectifs à l'atelier. Les délégués ouvriers doivent jouir de la sécurité absolue pour l'établissement de leur mandat".

Le Ministre de l'Armement fit sienne cette suggestion. Le 5 février 1917, il invitait les contrôleurs de la main d'oeuvre militaire à se mettre en rapport avec les délégués du personnel dans les établissements où il en existait déjà officiellement, et à en favoriser la désignation dans les établissements qui n'en étaient pas pourvus, en accueillant les réclamations

Source : BIU Cujas

d'ordre collectif, qui leur seraient présentées par des ouvriers ou ouvrières au nom de leurs camarades. "Je suis convaincu, disait-il, que bien des incidents auraient été évités si tous les industriels avaient entretenu avec leurs ouvriers des rapports réguliers, et, à ce point de vue, je regrette que le système des délégués du personnel, qui ont, avec les directions des conférences périodiques, ne soit pas appliqué plus généralement.... si, dans certains établissements les ouvriers s'adressaient régulièrement aux contrôleurs de la main d'oeuvre par l'intermédiaire d'un délégué, je ne verrais que des avantages à cette manière de procéder.... je suis persuadé, ajoutait-il, que dans les établissements où cette procédure.... pourra être régulièrement suivie..... des relations ne tarderont pas à s'établir, par l'intermédiaire du contrôleur entre la direction et les représentants des ouvriers.. Je vous demande tout spécialement d'apporter tous vos efforts dans cette oeuvre de conciliation qui est le complément des mesures réglementaires que je viens de prendre. Il est de l'intérêt commun des industriels et des ouvriers que des relations régulières s'établissent entre eux. Le mécontentement et les regrettables malentendus ont, en effet, le plus souvent, leur origine dans l'ignorance où se trouvent les intéressés de leurs intentions réciproques".

Peu à peu, dans l'esprit de son initiateur, et à la faveur de la pratique, l'institution devait se préciser et son rôle s'élargir. Le 17 mars 1917, une nouvelle circulaire constate que "les négociations auxquelles ont donné lieu dans diverses régions, la révision des tarifs", ont permis au Ministre de constater les grands avantages que présentait l'institution des délégués. La présence d'ouvriers ayant la confiance de leurs compagnons de travail et se tenant en relations régulières avec les représentants de la direction rend plus aisées les négociations et évite les incidents.... le plus souvent la détermination d'un mode de rémunération, les méthodes suivies dans la fixation des devis ont une influence considérable sur la production. Or, ce sont là des questions, qui ne peuvent être traitées dans le calme et sans incidents susceptibles de nuire à la bonne marche du travail que si des relations normales se sont établies entre la direction de l'usine et les délégués du personnel: aussi renouvelait-il ses objurgations aux contrôleurs de se mettre en relation avec les principaux industriels de leur secteur, afin d'examiner avec eux les conditions dans lesquelles l'institution des délégués pourrait être envisagée dans leur établissement. Il

Source : BIU Cujas

les invitait à collaborer avec ceux d'entre les industriels, qui en accepteraient l'organisation, à la mise en train de cette institution. Il terminait ainsi : si le mode de désignation des délégués donne lieu à des difficultés, vous devez me les soumettre et je vous fournirai des instructions sur la procédure qui pourra être adoptée et dont j'arrêterai les grandes lignes, après avoir consulté les représentants des industriels et ouvriers".

Les causes des difficultés de mise en train de l'institution des délégués ouvriers.

La chose n'alla pas, en effet, sans difficulté. Ces difficultés provenaient de deux causes principales: 1°) l'hostilité ou la défiance des patrons, qui se traduisaient par un refus de créer des délégués ou par les conditions trop sévères qu'ils mettaient à leur désignation et qui en éliminaient la plupart des travailleurs; 2°) les protestations des ouvriers contre cette limitation abusive, ou au contraire les prétentions ouvrières à une extension jugée excessive des attributions des délégués. Il fallut toute la diplomatique ténacité du Ministre de l'Armement pour avoir raison de la résistance des uns et des prétentions des autres. Mais jusqu'à la fin de la guerre, l'institution se ressentit de ces obstacles à un plein succès, d'autant plus qu'au mois de septembre 1917, un changement de ministre substitua à l'ardente conviction du premier la résignation passive du second, plus soucieux de réduire l'institution à sa plus simple expression que de lui assurer son entier épanouissement.

La résistance patronale à la création des délégués ouvriers. Le règlement type pour les nominations des délégués proposé par les patrons.

Du côté ouvrier, l'idée des délégués conforme à ses voeux, fut bien accueillie, et des délégations se créèrent même spontanément quand les patrons s'y refusaient, ce qui fut le cas dans certaines régions, comme la région de Rouen, de Rennes, du Mans, de Tours. Dans la région parisienne, la chambre syndicale patronale des mécaniciens, chaudronniers et fondeurs, de laquelle dépendait la masse des ouvriers des usines de guerre, s'y montrait nettement hostile et invitait par circulaire ses adhérents à la résistance. Mais voyant que les ouvriers en prenaient l'initiative, ils préférèrent exploiter l'institution à leur profit, en la rendant aussi inoffensive que possible. Et la création des délégués n'étant, ni une mesure légale, ni un acte d'autorité, mais la conséquence d'une décision unilatérale du patron, incorporée au réglement d'atelier, les patrons sa rallièrent à l'idée d'un réglement type unique, dont l'initiative fut prise par la maison Renault suivie par toutes les autres usines de la région parisienne et adaptée presque sans change-

Source : BIU Cujas

ment par le comité d'arbitrage de la Seine. Mais immédiatement se manifesta une violente opposition des ouvriers aux conditions d'électorat et d'éligibilité exigées par le réglement. Celui-ci ne conférait l'électorat qu'aux ouvriers ayant un an de présence dans la maison et déclarait éligibles les seuls ouvriers ayant plus de trois ans de présence à l'usine.

Or, les circonstances étaient telles que rares étaient les ouvriers remplissant les conditions et qu'exiger un trop long stage eût rendu, en fait, ce droit illusoire pour la majorité des ouvriers. En effet, dans nombre de régions, les ouvriers mobilisés avaient été affectés, au gré des nécessités de la défense nationale, à des usines auxquelles ils n'appartenaient pas avant les hostilités. D'autre part, dans la région parisienne, la mobilité du personnel civil était grande et les conditions du fonctionnement de l'institution s'en trouvaient profondément affectées. Enfin, dans la plupart des usines le personnel féminin n'avait été embauché que depuis la guerre, sans parler des mutations et changements d'affectation imposés d'office aux ouvriers mobilisés.

Le contre-projet ouvrier. Nomination des délégués.

Pour éviter un conflit qui menaçait, le Ministre invita les ouvriers à lui présenter un contre-projet aux propositions patronales. Ils le firent. En ce qui concerne le nombre et le mode de désignation, ils demandaient qu'il y eût un délégué et un suppléant par atelier de 25 à 100 personnes, élu à la majorité absolue représentant au moins la moitié des électeurs inscrits pour permettre aux travailleurs de rendre impossible, par leur abstention, la nomination de délégués dans certaines usines. Tous les ouvriers de l'usine, âgés de 18 ans et comptant un mois de présence eussent été électeurs, tous ceux ayant au moins 25 ans d'âge et 4 mois de présence eussent été éligibles. La liste électorale devait être dressée par la direction et affichée 6 jours avant le vote; les candidatures déclarées 48 heures avant le scrutin, dont le dépouillement devait être confié aux ouvriers et qui devait le plus possible avoir lieu hors de l'usine.

Attributions des délégués.

Quant aux attributions des délégués, le projet ouvrier demandait que ceux-ci eussent qualité pour veiller au respect des lois ouvrières, intervenir dans toutes les questions d'ordre corporatif et de dignité ouvrière, et pour se faire assister d'une commission d'atelier. Ils ne devaient traiter que collectivement avec la direction et pouvaient nommer une délégation pour trancher les conflits, qu'ils n'auraient pu résoudre. Enfin, ils demandaient à pouvoir

Source : BIU Cujas

saisir le patron d'un litige chaque fois qu'ils le jugeraient utile et qu'une Commission mixte d'usine fût établie.

En somme, les réclamations ouvrières étaient marquées par le double désir d'abréger les délais de stage d'électeur et d'éligible et d'en abaisser l'âge et de soustraire, autant que possible, les délégués à l'action patronale, en les soumettant, par contre, à celle de leur syndicat d'origine. La demande du vote en dehors de l'usine était l'expression la plus nette de ce voeu, qui eût abouti si elle avait reçu satisfaction, à la création d'une véritable délégation syndicale d'usine en face de l'industriel.

Le plan d'une organisation type des délégués ouvriers.

2°) Pris entre ces deux prétentions divergentes, le Ministre s'employa de son mieux à les rapprocher par des pourparlers menés séparément avec les représentants patronaux et ouvriers, et il fut assez heureux pour obtenir de la Direction et du personnel des établissements Renault un accord sur un réglement des délégués d'atelier, dont il proposa ensuite les principes aux autres industriels. C'était un compromis entre les demandes respectives des parties. Une circulaire du 24 juillet 1917 mit un terme à quelques doutes qui s'étaient élevés sur le procédé juridique d'institution des délégués, et une circulaire du 5 septembre, véritable testament ministériel de M. Albert Thomas, qui devait abandonner son portefeuille quelques jours plus tard vint, dans la mesure où elle dépendait du Ministre, tracer le plan d'une organisation-type des délégués ouvriers, en examinant successivement : 1°) la nature de l'acte créateur des délégués d'atelier; 2°) leur mode de désignation; 3°) la nature et la limite de leurs attributions.

Nature de l'acte créateur des délégués d'atelier.

1°) Ce n'est que par des initiatives individuelles que les délégués peuvent être créés dans les usines, la législation française n'ayant pas encore consacré cette institution. Aussi bien, les délégations d'ateliers ne peuvent être organisées que par voie d'insertion de clauses spéciales dans les réglements d'ateliers et, en l'état actuel de nos lois, le réglement d'atelier est d'initiative purement patronale. Il n'en a pas moins, ajoute la circulaire, la valeur d'un contrat de travail. Il lie l'industriel qui l'a établi, dès lors qu'en y adhérant le travailleur l'a rendu exécutoire et il constitue une série de stipulations auxquelles peut se référer la juridiction prudhomale, au reste, si les clauses d'un réglement d'ateliers relatives à l'institution de délégations d'ateliers donnaient lieu à une très grande divergence de vues dans un établissement, et s'il était impossible d'obte-

Source : BIU Cujas

nir un accord entre l'industriel et son personnel, la question pouvait faire l'objet d'une tentative de conciliation et d'arbitrage. Mais une fois le réglement pris et validé, tacitement par son acceptation volontaire, ou expressément par une décision du Comité de conciliation ou du Ministre, il s'appliquait à tout le personnel de l'usine, y compris les mobilisés qui y étaient détachés.

Mode de désignation des délégués.

2°) Les conditions d'élection des délégués, sans être, bien entendu, obligatoires et constituant de simples indications, étaient empruntées aux différents réglements proposés par les industriels et par les ouvriers, ainsi qu'à l'avis du Comité permanent de conciliation et d'arbitrage de la Seine.

Tous les ouvriers jouissant de leurs droits civiques et politiques et les ouvrières non déchues de leurs droits civiques, âgées de 21 ans, devaient être électeurs, par assimilation à l'âge d'électorat politique. Seuls les Français possédaient ce droit, les étrangers et les coloniaux étant alors en effet placés sous un régime spécial de contrôle, qui permettait de suivre leurs réclamations. La durée du stage à l'usine, exigée pour être électeurs, pouvait être fixée à 2 mois, conformément au réglement amendé des usines Renault. Pour l'éligibilité, la question était plus délicate. Il convenait de tenir compte des habitudes individuelles de certaines régions et, sur ce point, une certaine variété pouvait exister dans les réglements d'ateliers. Néanmoins, il ne fallait pas en tombant dans certains abus, comme les établissements Goya à Grenoble, qui exigeait du candidat 20 ans de présence continue à l'usine, ou les Docks et Entrepôts du Hâvre, d'après le règlement desquels les candidats devaient être présentés sur une liste dressée par la Direction, rendre illusoire le droit d'éligibilité pour l'immense majorité des ouvriers, ou rendre, par leurs attaches ou leur désignation patronale les candidats suspects à leurs camarades. Il fut donc admis - par assimilation au réglement Renault- un délai de présence d'un an, compte tenu, le cas échéant, pour les mobilisés, du temps passé aux armées et, pour les femmes de mobilisés, de la durée de mobilisation de leurs maris. C'était un délai suffisant pour donner aux industriels les garanties désirées, sauf exceptionnellement, à le prolonger, sans pouvoir le faire dépasser 3 ans. Au surplus, pour ne pas réduire par trop, de ce chef, le nombre des éligibles, la circulaire signalait que, dans certaines maisons quand, dans un atelier, le nombre des éligibles ne représentait pas au moins le dixième des électeurs inscrits, la liste

Source : BIU Cujas

des éligibles était complétée jusqu'à concurrence de ce dixième par les électeurs les plus anciens. Par contre, l'éligibilité devait être refusée aux ouvriers tenant commerce de détail, pour éviter une certaine corruption électorale possible, et aux agents de maîtrise, pour éviter une pression disciplinaire et une suspicion légitime d'ingérance patronale.

Les opérations électorales se déroulaient selon la méthode des élections politiques. La Direction en fixait la date annoncée six jours à l'avance par un avis affiché dans l'atelier, en même temps que la liste des électeurs et des éligibles, les réclamations devant être formulées dans les 24 heures. Les industriels ayant fait objection à l'apposition d'affiches électorales dans l'usine ou sur les murs de clôture, le Ministre suggérait d'y affecter un tableau placé devant l'usine.

Le bureau électoral était composé des deux électeurs les plus âgés et des deux plus jeunes, et présidé par le plus âgé, assisté d'un employé de pointage. Le secret du vote devait être assuré par l'usage d'enveloppes d'un modèle uniforme. Contrairement à l'avis des ouvriers, qui demandaient que les élections eussent lieu hors de l'usine, le Ministre affirmait des préférences pour l'élection à l'usine même, pour conserver à l'institution son caractère particulariste, à la condition que les travailleurs y eussent les garanties d'indépendance nécessaires. Les conditions d'élection admises généralement celles des scrutins politiques: majorité des suffrages exprimés représentant au moins un quart des électeurs inscrits au premier tour, majorité relative sans limitation du nombre des votants au second. Sur ce point, le Ministre prenait parti contre une procédure préconisée par les ouvriers et exigeant la participation d'au moins la moitié des électeurs pour valider l'élection. Elle eût abouti à permettre aux ouvriers d'exprimer, par leur abstention, leur refus d'accepter le réglement ou les conditions d'élection et à rendre toute élection nouvelle impossible sans une demande de plus de la moitié du personnel intéressé. Le Ministre estimait que c'eût été risquer de paralyser le fonctionnement d'une institution tutélaire et que les ouvriers étaien suffisamment protégés contre les abus par le recours auprès du contrôle de la main d'oeuvre et du comité permanent de conciliation. La durée du mandat de délégué devait être, en principe, fixée à un an, avec faculté de réélection indéfinie, car il y avait tout intérêt à ce que les délégués d'ateliers demeurassent longtemps en fonctions;

Source : BIU Cujas

Nature et limite des attributions des délégués.

3°) Sur le caractère des fonctions des délégués d'atelier, la circulaire du 5 septembre 1917 était particulièrement explicite. Aussi bien, les tractations entre ouvriers et patrons avaient révélé les deux conceptions antagonistes que s'en faisait la majorité de chacune des deux parties intéressées. Chez les uns, le souci dominant était de faire du délégué d'atelier un simple intermédiaire, dont l'intervention ne serait d'ailleurs pas obligatoire pour la transmission des réclamations individuelles formulées par les ouvriers. Dans les milieux ouvriers, au contraire, la tendance était de faire du délégué un mandataire du syndicat, dont l'action ne devait pas se borner aux questions intéressant l'atelier, mais qui devait intervenir dans les questions plus générales concernant l'ensemble de l'usine. On allait même jusqu'à demander la constitution d'une Commission élue par les délégués, laquelle aurait été appelée à examiner les différends qui auraient pu être résplus séparément dans chaque atelier et qui aurait joué, en somme, vis à vis de l'industriel, le rôle d'une délégation syndicale.

Le Ministre ne rejetait pas définitivement cette dernière conception. Il l'estimait prématurée. A y vouloir donner d'emblée ce caractère à l'institution des délégués, on eût risqué de la compromettre en soulevant de nombreux conflits au point de départ. Et, de plus, elle eût nui au bon fonctionnement et au développement des organisations syndicales, qui ont leur rôle, comme les délégués d'atelier ont le leur. Que les syndicats se préoccupassent du choix des délégués, qu'ils fissent, dans ce sens, une propagande auprès de leurs adhérents, qu'ils se tinssent en relations avec les délégués d'ateliers, membres de leurs organisations, c'était là une pratique tout à fait normale. Mais les délégués n'en conservaient pas moins leur mission propre, nettement distincte de celle des délégations syndicales, et suffisamment importante et elle se ramenait essentiellement à trois objets : 1°) étudier, dans chaque atelier, les réclamations individuelles non satisfaites, les transmettre au patron, les expliquer et les discuter, intervenir dans les difficultés soulevées par l'application des réglements, des tarifs de salaires, des mesures d'hygiène et de sécurité; 2°) dans les questions d'organisation technique du travail, être l'intermédiaire de leurs compagnons de travail pour signaler à la Direction les méthodes, les procédés, les dispositifs nouveaux, permettant de rendre le travail plus productif, de mieux utiliser l'outillage, d'économiser les matières

Source : BIU Cujas

premières, de diminuer la fatigue de l'ouvrier, etc... 3°) enfin, constituer auprès de la Direction l'interprète indispensable de la dignité du personnel d'un atelier souvent atteinte par certaines situations. Trop souvent, en effet, disait le Ministre, dans une population aussi sensible et soucieuse de ses droits que la nôtre, des mouvements n'ont d'autre origine que la maladresse de certains agents subalternes du patron et leurs manquements au respect de la dignité du travailleur, tous incidents qu'éviterait ou aplanirait une démarche opportune du délégué auprès de la direction.

Collectivités chargées de procéder à la désignation des délégués.

Cette conception du rôle du délégué entraînait, par voie de conséquence, la solution des questions, accessoires, telles que celle de la collectivité chargée de procéder à sa désignation, le nombre des délégués et leur mode d'intervention. En principe, les délégués ne devaient être institués que dans les établissements importants, occupant un personnel d'au moins cinquante salariés, à l'exclusion des maisons de faible importance, où le patron est en relations quotidiennes, constantes, avec son personnel, et dans les établissements fonctionnant depuis un certain temps deux mois par exemple, et dont le personnel aurait acquis ainsi une certaine stabilité et une certaine cohésion. L'unité qu'ils étaient chargés de représenter était l'atelier, unité restreinte, mais assez vaste cependant et assez large pour que le délégué pût en apporter à la direction l'écho de la vie collective dans ses multiples manifestations. Au sein de l'atelier, la désignation du délégué pouvait être ou globale, c'est-à-dire faite par l'ensemble des travailleurs à raison d'un délégué et d'un suppléant par atelier comptant de 25 à 100 ouvriers et de deux délégués par atelier comprenant plus de 100 ouvriers, ou spécialisée, c'est-à-dire faite par spécialité professionnelle ou par corporation. Ici, se posait une question nouvelle: ne pouvait-on envisager, pour l'ensemble de l'usine, des délégués par corporation, par exemple, faire élire des délégués des mécaniciens, des tourneurs, des outilleurs, des manoeuvres, etc... Le Ministre n'optait pas formellement pour l'un de ces deux modes. La pratique seule devait décider d'une solution qui comportait d'ailleurs des modalités extrêmement variables, suivant les conditions du travail. En effet, toutes les fois qu'il était possible de faire représenter très exactement les corporations, cette méthode présentait de très grands avantages. Au contraire, dans d'autres cas, le travail des ouvriers, dans certaines corporations, est si intimement lié au travail

Source : BIU Cujas

des ouvriers d'un atelier tout entier, que la représentation par atelier apparaîtrait préférable.

Caractère individuel et particulier à l'usine des fonctions du délégué.

Les fonctions du délégué devaient être essentiellement individuelles et particulières à l'usine. D'où, comme conséquence, l'interdiction de former des délégations d'usine et de communiquer au dehors les échos de leurs démarches et de leurs interventions.

Le caractère individuel des fonctions du délégué ne devait pas être poussé trop loin. Il ne devait pas aboutir à donner à ses démarches une portée par trop restreinte. Sans aller jusqu'à la délégation d'usine, il était désirable que leurs interventions conservassent un caractère "collégial" et que les réclamations présentées par eux fussent examinées, soit en présence des délégués d'un atelier ou d'une corporation représentant des intérêts identiques. La réception périodique des délégués devait avoir lieu au moins une fois par mois, conformément à un tableau affiché dans les ateliers, sans préjudice des réceptions d'urgence et sur demande des délégués en cas de nécessité. Dans les usines de moyenne importance, il était souhaitable que le directeur lui-même réunit les délégués; dans les grands établissements, le directeur pouvait confier cette mission à un chef de service expérimenté et compétent, tout en se réservant de recevoir les délégués dans les cas exceptionnels.

Mode d'intervention des délégués.

Bien entendu; le délégué ne devait pas être une simple boîte aux lettres de toutes les réclamations individuelles quelles qu'elles fussent, ce qui eût eu pour résultat de paralyser son action. Son intervention devait se borner aux cas litigieux et délicats. L'ouvrier qui se croyait lésé devait d'abord formuler sa réclamation auprès des agents de la direction : c'est-à-dire du pointeur, s'il s'agissait d'une question de salaire; du contremaître ou du chef d'atelier, s'il s'agissait d'une question de travail, de tarifs, ou de discipline, et ce n'était qu'à défaut d'une solution équitable que l'ouvrier devait saisir le délégué de sa réclamation. L'instruction de ces réclamations ne pouvait que gagner à revêtir la forme écrite. Registre pouvait être tenu des demandes présentées et de la suite qu'elles avaient reçue.

Le contact entre les délégués d'atelier et les syndicats.

3°) Tout en écartant l'idée d'une délégation syndicale d'usine, les premières circulaires ministérielles admettaient parfaitement qu'un contact étroit fut établi et maintenu entre les délégués d'atelier et les syndicats auxquels ils appartenaient. C'était d'ailleurs là un moyen de calmer les susceptibilités et les inquiétudes des organisations ouvrières, qui redoutaient, non sans raison, de voir les délégués

Source : BIU Cujas

d'atelier se poser en rivaux heureux des chefs syndicalistes, en opposant leurs vues particulières à celles des mandants officiels et réguliers de la corporation tout entière et ruiner ainsi une influence conquise au prix de longues années de lutte et parfois de sacrifices. Par la suite, cette conception devait subir une modification profonde. L'arrivée au Ministère d'un nouveau titulaire, amena à rétrécir encore ces relations, en interdisant les comptes-rendus que les délégués d'atelier, par un esprit de loyalisme louable à l'égard de leurs syndicats d'origine avaient pris l'habitude de leur faire. Les deux circulaires des 2 Décembre 1917 et 21 Février 1918 vinrent rappeler les délégués à l'ordre: 1°) en insistant sur l'interdiction formelle des délégations d'usine; 2°) en limitant à l'usine le rôle du délégué.

Interdiction des délégations d'usine

"Je vous rappelle disait la première, que l'ins-"titution de la délégation d'usine est formellement "interdite et les ouvriers désignés dans ces condi-"tions par les autres délégués d'atelier n'ont aucune "qualité pour entrer en relations avec la direction "de l'usine et présenter les réclamations du personnel. "Les délégués d'atelier n'ont, en effet, compétence "que pour s'occuper des questions intéressant direc-"tement leur atelier et ils ne doivent, en aucun cas, "s'ingérer dans les affaires relatives à d'autres ate-"liers...Il s'ensuit que les délégations d'usine nom-"mées par les délégués des divers ateliers, qui se "sont constituées dans certains établissements sont ir-"régulières et ne sauraient continuer à fonctionner". La circulaire du 21 Février 1918 y insiste encore: "Je me vois dans l'obligation d'interdire formellement "aux ouvriers mobilisés, qui sont délégués d'atelier, "d'adhérer à des associations de cette nature, et dans "le cas où je serais informé que certains ouvriers "mobilisés ne se sont pas conformés à cette prescrip-"tion, je me verrais dans la nécessité de constater l' "abus dans leurs fonctions de délégués d'ateliers". "Le législateur a réservé aux associations syndicales "régulièrement constituées, le soin d'examiner les ques-"tions d'ordre corporatif. Il importe qu'il ne se cons-"titue pas à côté de ces associations, dont l'objet a "été défini par la loi des organisations qui, dans les "circonstances actuelles, ne peuvent être d'aucune uti-"lité, les ouvriers trouvent auprès de leurs organisa-"tions syndicales toutes facilités pour étudier les ques-"tions d'ordre corporatif". Bien entendu, les délégués d'atelier ont toutes facultés pour se réunir en dehors de l'usine et pour examiner de concert les questions les

Source : BIU Cujas

intéressant, mais ces conférences, complètement étrangères au fonctionnement normal de l'institution, ne doivent avoir aucun écho dans l'usine.

Limitation à l'usine du rôle du délégué

Réciproquement, déclarait la circulaire du 21 Février 1918 : "j'ai eu l'occasion de constater que les "délégués d'atelier rendaient compte au cours de réu-"nions syndicales, des différentes affaires particu-"lières, dont ils avaient été appelés à s'occuper dans "leurs usines, en raison de leurs fonctions de délé-"gué d'atelier...Ceux-ci ont été nommés afin de fa-"ciliter les relations des ouvriers d'un atelier ou d' "une spécialité avec la Direction de l'établissement. "Les fonctions de délégués d'atelier ne peuvent donc s'exercer qu'à l'intérieur de l'usine, et les échanges "de vues, qui y ont lieu entre la Direction et les délé-"gués ne sauraient avoir aucun écho au dehors... Le rô-"le du délégué d'atelier est essentiellement de conci-"liation, et un délégué d'atelier manquerait gravement "à sa mission si, au lieu de remplir dans un esprit "d'impartialité ses fonctions d'intermédiaire entre la "Direction et le personnel, il profitait de sa situa-"tion pour porter à la discussion publique des ques-"tions qui n'intéressent que l'usine et qui, par sui-"te, ne doivent pas être traitées en dehors.

La Commission consultative de discipline du personnel mobilisé.

Ce revirement très net, cette limitation du rôle des délégués d'atelier, institution que le nouveau Ministre trouvait créée et qu'il n'osait pas supprimer, sous peine de soulever de violentes protestations ouvrières se retrouvent à la fois, dans le rappel de leurs pures fonctions d'intermédiaires auprès de la Direction avec interdiction de saisir directement les contrôleurs de la main d'oeuvre de leurs réclamations et dans la discipline à laquelle il prétendait astreindre les délégués mobilisés, les seuls sur lesquels il eût véritablement une action. Sans doute, dès le 5 Septembre 1915, M. Albert Thomas prévoyait l'abus possible de l'autorité du délégué d'atelier sur ses camarades. Il est impossible y disait-il en substance, d'admettre qu'un délégué put mésuser de la liberté d'action, qui lui sera laissée. Si un délégué (tout homme est faillible (sic) en venait à commettre des actes injustes ou même à créer inutilement dans un atelier une agitation injustifiée qui nuirait à la bonne marche du travail de l'usine, il serait inadmissible qu'il put, dans ce cas, arguer de son titre de délégué d'atelier pour échapper au renvoi, s'il était ouvrier civil, à la mutation d'office ou au renvoi au dépôt. Et à l'effet d'assurer sur ce point le fonctionnement normal de l'institution, le Ministre annonçait son intention de créer une Commission de discipline, à laquelle seraient défé-

Source : BIU Cujas

rés les délégués d'ateliers coupables d'avoir abusé de leurs fonctions. Le I4 Novembre I9I7 était créée cette "Commission consultative de discipline du personnel mobilisé dans les usines de guerre",qui devait être consultée sur "toutes propositions tendant à la mutation d'office ou au renvoi au dépôt (et à toutes autres sanctions supplémentaires) d'ouvriers mobilisés qui auraient commis des abus dans l'exercice des fonctions de délégués d'ateliers dans une usine de guerre". Mais l'esprit dans lequel était conçu l'abus de fonction était très différent de sa notion première. Notamment, la constitution de délégation d'usine et la communication au dehors des démarches faites à l'intérieur d'un établissement étaient considérées, au premier chef, comme un abus de cette nature, passible de la comparution devant la Commission de discipline.

En résumé, les délégués d'ateliers, imaginés par M. Albert Thomas, a l'instigation des ouvriers eux-mêmes comme un élément de pacification et de régularisation des relations entre employeurs et salariés investis d'une mission circonscrite, mais suffisamment large et susceptible d'être exercée en liaison cordiale avec l'action syndicale voient leur rôle restreint par son successeur dans toute la mesure compatible avec le maintien même de l'institution. Certes, cette limitation est explicable, dans une large mesure, par la tendance inévitable de toute institution à s'amplifier exagérément. Elle trouve sa raison d'être dans l'agitation que certains délégués d'ateliers firent régner dans les établissements, car leur désignation était plus souvent dictée par la passion politique et une vague aspiration vers la constitution de "soviets" d'usine ou autre, que par la froide raison. Mais elle s'explique aussi par une certaine répugnance pour l'institution entretenue par la résistance de nombreux patrons, qui ne l'acceptaient qu'à leur corps défendant.

Comment fonctionna en pratique, l'institution des délégués d'atelier.

4°) Aussi bien l'institution eût-elle beaucoup de peine à se répandre. Elle se heurtait à une méfiance dont n'eut raison par la suite que l'indifférence en face de son innocuité relative faite à la fois de la limitation même officiellement proclamée et sanctionnée de son rôle et aussi d'une certaine hostilité des syndicats professionnels à l'égard de ceux qu'ils considéraient comme des rivaux ou des héritiers présomptifs A l'origine de nombreux établissements et même des régions entières s'y opposent. Il en a déjà été question A Paris, en Juin I9I7, le Syndicat des (Patrons) mécaniciens, chaudronniers et fondeurs enjoint à ses membres de la repousser. Cette attitude devait persister

Source : BIU Cujas

Dans une note de Juillet I918 le chapitre consacré aux rapports entre patrons et ouvriers passe complètement sous silence les délégués ouvriers, les condamnant ainsi par prétérition. Dans la région de Rouen, la résistance est systématique, comme aussi en Bretagne, et en Touraine, à Rennes, au Mans, à Issoudun, à Chateauroux. Voici quelques-uns des arguments employés par les patrons pour justifier leur hostilité:

Arguments des patrons contre l'institution des délégués d'atelier.

"L'expérience a démontré disaient les employeurs en réponse à une enquête du Ministre du Travail que les délégués d'atelier en général élus pour la première fois avaient été désignés par leurs commettants avec une certaine indépendance. Mais bientôt dans les usines où il y avait un syndicat comportant généralement la minorité des ouvriers, ce dernier était arrivé à prendre sur les délégués une influence et une autorité telles qu'ils devenaient un instrument de propagande et de revendications entre ses mains.

Dès lors, les délégués d'ateliers au lieu d'agir isolément auprès de la Direction de l'usine, uniquement pour le compte de l'atelier qu'ils avaient charge de représenter, comme le règlement le prévoyait, présentaient des revendications simultanées, concertées avec le syndicat qui arrivait ainsi à imposer sa volonté à l'ensemble du personnel. Le groupe des délégués d'ateliers avait tendance à devenir ainsi une sorte de Conseil d'usine, imposant sa volonté à la Direction par des exigences toujours plus fréquentes et plus grandes et faisant éclater des grèves. Ces organisations n'ont pas été étrangères aux grandes difficultés que l'industrie a rencontrées auprès de la main d'oeuvre jusqu'au milieu de I920. Depuis lors le calme et la bonne harmonie semblent rétablis dans les usines, et nous sommes convaincus que si l'institution des délégiés d'ateliers devenait obligatoire, tous les inconvénients que nous venons de signaler se développeraient rapidement et bientôt les usines françaises, désorganisées par ces conseils, tomberaient dans l'anarchie.

Cette institution ne répondait en aucune manière ici à des traditions anciennes auxquelles la population ouvrière fut attachée et elle n'a pas eu un caractère de spontanéité, n'ayant été réalisée là où elle l'a été, que sur l'initiative et l'invitation pressante du ministère de l'armement, et en dehors de toute sollicitation du personnel ouvrier.

La nécessité de s'en imposait point et ne s'impose pas mieux à l'heure actuelle, car il n'y avait alors et il n'y a pas davantage aujourd'hui dans les rapports des ouvriers avec la direction des usines un

Source : BIU Cujas

besoin nouveau qui dût exiger un organe nouveau. Aussi bien dans les usines à faible effectif que dans les établissements occupant un très nombreux personnel, les ouvriers sont, en fait, en contact constant avec la direction et ils ont avec elle, le plus régulièrement et le plus aisément, les relations directes que comportent la bonne entente et qui, seules, peuvent la rendre possible. La Direction des usines, en effet, visite chaque jour chacun des ateliers dont elle se compose, et reçoit directement, au cours de ces visites, les réclamations personnelles que les ouvriers peuvent avoir à lui soumettre, individuellement ou collectivement et qu'ils formulent très librement.

Cela est si vrai que, partout où il en avait été créé, les délégués d'atelier n'ont pas vu renouveler leur mandat, au terme de la guerre, et cela en raison de l'indifférence et du détachement manifestés à l'égard de ces organismes, par une grande part de la masse des ouvriers qui en avaient reconnu l'inutilité et compris que ces délégués n'avaient joué qu'un rôle stérile, et trop souvent funeste.

Mais, par contre, on n'aperçoit que trop bien, à la leçon de l'expérience les effets très préjudiciables à la paix et au bon ordre dans les usines que déterminerait inévitablement une institution légale de délégués d'ateliers permanents et officiels.

Nous avons pu constater que nulle part le choix des délégués d'ateliers n'a été judicieusement inspiré par l'intérêt effectif du personnel ouvrier et de l'entente avec la Direction des usines. Les ouvriers sérieux, laborieux et consciencieux, qui auraient, en raison de la pondération de leur caractère et de leur valeur professionnelle, pu être les représentants les mieux qualifiés des ateliers se sont montrés en général assez peu disposés à accepter des fonctions dont ils entrevoyaient tous les inconvénients, et ils ont d'ailleurs été systématiquement écartés par les dirigeants des syndicats, qui redoutaient de voir leur rôle et leur action compromis, s'ils laissaient aller une part de leur autorité sur la masse ouvrière aux mains des délégués d'ateliers, qui n'aueient pas été d'abord et avant tout les délégués mêmes des syndicats, et qui auraient échappé au contrôle de ces organisations.

Aussi, contrairement aux instructions répétées de M. le Minsitre de l'Armement, les syndicats sont intervenus très activement dans les élections des délégués, sans qu'il ait été possible d'éviter cette immixtion. Partout, ils ont désigné à ces fonctions et pu imposer à la faiblesse à l'inertie ou à l'indifférence du plus grand nombre, les agents lesplus zélés, les plus

Source : BIU Cujas

violents et les plus bruyants de leur politique de lutte de classes, sachant qu'ils n'étaient qu'une émanation directe des syndicats, les délégués ainsi élus sont, en toutes circonstances et pour toutes questions, par une méconnaissance complète de la conception qui avait présidé à leur institution allés chercher auprès des syndicats leurs directives ; ils en ont été les agents dociles, et ne se sont pas fait scrupule de rendre compte à ces organisations de leur action dans les usines, au lieu de ne s'assigner d'autre but que d'exercer cette action dans l'enceinte de l'usine seulement et dans un unique souci d'indépendance, d'impartialité et d'équité".

Certains patrons encouragèrent l'institution des délégués d'ateliers

Par contre, ailleurs, assez vite les avantages de cette organisation furent reconnus. Les délégués furent acceptés et même encouragés par une attitude libérale et généreuse de certains patrons. La maison Schneider, qui avait inscrit, dès 1899, dans son règlement du Creusot, la création des délégués d'atelier, institua dès le mois de mars 1917, une délégation ouvrière dans ses ateliers de Paris, où 1300 femmes étaient occupées à la vérification des éléments de fusée. Cette délégation était reçue régulièrement deux fois par mois par la Direction, et un local spécial était mis à sa disposition pour présenter ses réclamations en dehors de la présence des contremaitres. Un règlement intérieur avait été établi d'accord avec elle, et la délégation intervenait même dans les questions de renvoi des ouvrières qui ne donnaient pas entièrement satisfaction par leur assiduité ou leur travail. Dans l'Est, l'usine de Neuves Maisons consent, à ce moment aussi, à la création d'une délégation ouvrière qu'elle consulte sur l'application du nouveau tarif de salaires. A la société Métallurgique du Périgord à Fumel, l'association ouvrière entretient des relations constantes avec la Direction de l'usine. Dans la région de Nantes, d'où le mouvement est parti, en mars 1917, des délégations de personnel fonctionnent dans 27 établissements importants. La circulaire de septembre 1917 leur donne un regain de vigueur. Dans la région lyonnaise, en particulier, un mouvement marqué du personnel ouvrier, appuyé par le Contrôle de la main d'oeuvre et une initiative de certains patrons libéraux à raison de la résistance des réfractaires. La plupart des maisons, comme les établissements Esnault-Pelterie, Caudron, Hotschkiss, les Aciéries du Rhône, élaborent des règlements pleins d'esprit de conciliation sur l'élection des délégués. Ils mettent un local à la disposition des délégués et payent à ceux-ci les salaires du temps passé à recevoir les réclamations des ouvriers.

Source : BIU Cujas

L'action des délégués d'atelier

L'action des délégués fut, selon les cas, perturbatrice ou pacificatrice, mais le plus souvent, calmante. A Toulouse, par exemple en septembre 1917 les délégués se groupent, prennent l'initiative des réclamations collectives à la suite de réunions qu'ils avaient provoquées, et il s'en suit la première grève de mobilisés, enregistrée depuis la guerre. Ailleurs, à l'exemple des Comités d'usines russes, les délégués des divers ateliers d'une grande usine se réunissent et se déclarent constitués en comités exécutifs, cette pratique, promptement réprimée, est fréquente à la fin de l'année 1917, mais on en trouve quelques cas isolés, signalés dans les rapports mensuels du Contrôle de la main d'oeuvre jusqu'à la fin des hostilités. Enfin, parfois loin de se poser en conciliateurs des incidents portés à leur connaissance les délégués élus pour leur turbulence, s'érigent en agitateurs et provoquent les incidents dépassant leur compétence. Le cas se produit au Havre par exemple.

En revanche, en d'autres circonstances, leur intervention est des plus heureuses. Leur influence conciliatrice se produit surtout à l'occasion de l'élaboration des tarifs de salaires, comme le constate le Ministre dans sa circulaire du 17 Mars 1917. Ainsi, dans la région de Nantes et de Saint-Nazaire, le mois de Juillet 1917 avait été marqué par une vive agitation, motivée par le retard apporté dans le règlement des salaires, conformément à un accord intervenu le 23 Juin. Le chômage avait atteint l'ensemble des établissements métallurgiques de la ville de Nantes, occupant 8.000 ouvriers, ainsi que les Chantiers de la Loire, les Chantiers de Saint-Denis, la Société d'Energie électrique, les Fonderies, les Forges de l'Ouest, les Chantiers de l'Atlantique à St-Nazaire et l'Usine métallurgique de la Basse-Loire à Dignac. Les délégués ouvriers exercèrent au cours du conflit une action modératrice. Ils permirent par leur intermédiaire aux contrôleurs de la main d'oeuvre d'assurer la continuité de leur action sur les patrons et les ouvriers. Grâce à eux, même pendant les brèves journées d'abandon de travail, les négociations ne furent jamais interrompues et le conflit ne perdit jamais son caractère corporatif.

Le développement de l'institution des délégués d'atelier

Au total toutes les usines travaillant pour la défense nationale, furent cependant, malgré ces quelques résultats heureux loin d'avoir eu des délégués permanents et élus. L'institution de délégués ouvriers ne se développa point également partout. Tandis qu'ils se multipliaient en certaines localités ou régions, ils restaient parfois ignorés en des localités et régions

Source : BIU Cujas

toutes voisines. L'intervention plus ou moins active des contrôleurs de la main d'oeuvre, les résistances plus ou moins grandes des milieux patronaux et ouvriers furent avec l'influence de l'exemple, les principales causes de cet état de choses. Dans les établissements où il en fut institué, les délégués ouvriers furent souvent acceptés par seule déférence pour le désir exprimé par le Ministre. Considérée comme n'étant pas viable, et même comme étant nuisible, l'institution disparut parfois dès sa création et, lorsqu'elle subsista pendant la durée des hostilités, elle fut loin de remplir toujours et partout le rôle qui lui avait été assigné.

Dans la région parisienne la plupart des établissements très importants instituèrent des délégués ouvriers ou tout au moins les tolèrèrent. Les suggestions du Ministre de l'Armement furent également à peu près suivies au moins par les établissements importants dans I4 départements.

Ces délégués furent institués dans une partie des usines de guerre de 11 départements.

Au contraire, les instructions du Ministre de l'Armement furent négligées dans la majorité des autres départements.

Aussi bien dans certaines régions, notamment dans le Pas-de-Calais, la Loire-Inférieure, le Maine et Loire, beaucoup de chefs d'entreprise préféraient aux délégués ouvriers, recommandés par le Ministère de l'Armement, diverses autres institutions dont ils avaient l'habitude; délégations temporaires, délégations syndicales, accords intersyndicaux, commissions mixtes, etc.

En résumé, 3I7 établissements instituèrent des délégués ouvriers au cours de la guerre. Presque tous appartenaient aux industries travaillant pour la défense nationale, 32 seulement y étaient étrangers. Ces derniers étaient principalement des succursales de certains établissements de crédit de la région de Calais ou des ateliers de couture de la région normande. Au reste ces diverses délégations n'eurent aucune activité et la plupart disparurent avec la guerre.

Parmi les 3I5 établissements travaillant pour la défense nationale, 290 appartenaient aux industries des métaux I4 aux industries chimiques, 11 aux autres industries. Les délégués ouvriers furent beaucoup plus rares dans les petites entreprises que dans les moyennes, et dans les grands établissements. En effet, dans les établissements où le personnel ne dépassait pas 50 travailleurs, on n'en comptait que 7 où la création de délégués ait été notée. Les délégations ne furent encore qu'au nombre de 40 pour l'ensemble des établissements

Source : BIU Cujas

n'ayant pas plus de 100 ouvriers, tandis qu'elles atteignaient 272 pour ceux occupant plus de 100 personnes et s'y répartissaient ainsi: 153 dans les établissements comptant de 101 à 500 ouvriers, 61 dans ceux occupant de 501 à 1.000 travailleurs, et 58 dans ceux ayant un personnel supérieur à 1.000 salariés. L'institution était d'ailleurs appelée à disparaitre ou presque avec la guerre. La proportion des délégations existant en 1921, était à peine 1/6 de celles créées pendant les hostilités, puisqu'il n'en restait que 52 sur 315 . Néanmoins ici encore, la proportion demeurait plus élevée pour les grands établissements que pour les petits; sur 58 délégations créées pendant la guerre, 14 soit 1/4 environ, survivaient en 1921.

Chapitre II

LES INSTITUTIONS DE CONCILIATION ET d'ARBITRAGE DANS LES USINES DE GUERRE

a conciliation t l'argitra- e avant la uerre de 1914

La conciliation et l'arbitrage avant guerre se trouvaient compromis, nous l'avons montré: 1°) par leur caractère purement facultatif, tant en ce qui concerne l'obligation d'y recourir qu'en ce qui concerne les sentences rendues ; 2°) par l'absence d'un organe permanent pret à connaitre de tous les litiges nés du travail et susceptible par sa nature et sa composition de donner toute garantie non seulement d'impartialité car le juge de paix de la loi de 1892 n'en manquait point, mais encore de compétence. La guerre pourvut les grandes branches d'activité dont l'arrêt ou le ralentissement était susceptible de mettre en péril la défense nationale, à savoir les usines de guerre, la marine marchande et les mines d'organismes conçus sur la base paritaire et destinés à tenter la conciliation des conflits, avant qu'ils ne prissent naissance et à préparer, en quelque sorte, les sentences arbitrales éventuelles.

I

Les contrôleurs e la main d' euvre agents

Dès sa crétionn le Sous-Secrétaire d'Etat de l' Artillerie et des Munitions s'était préoccupé de four-

« Les Cours de Droit »
Source : Bibliothèque Cujas Sorbonne, 3
Répétitions écrites et orales
Reproduction Interdite

de conciliation.

nir aux ouvriers relevant de lui un conciliateur des mille et une difficultés quotidiennes de l'usine en la personne du contrôleur de la main d'oeuvre, et l'action de cet agent avait été des plus fécondes tant que les litiges même collectifs étaient localisés à un établissement ou à une catégorie de travailleurs. Jusqu'à la fin de la guerre, d'ailleurs, cette haute mission devait leur être constamment rappelée: "Il importe disait le Ministre de l'Armement, dans sa circulaire du 24 aout 1917, que les Comités permanents de conciliation et d'arbitrage n'interviennent que dans les cas où il vous a été impossible d'obtenir un accord. Vous devez donc préalablement à toute intervention du comité, faire tous vos efforts pour concilier vous-mêmes les parties". Et quoique aucune publicité n'ait été donnée aux efforts des contrôleurs et à leurs résultats, nous pouvons attester, pour les avoir suivis de près, qu'ils furent tout à la fois continus, et la plupart du temps heureux; à en juger ne fût-ce que par les conflits terminés par leur intermédiaire et qui, déjà avaient pris un caractère de gravité particulière.

II

Création en 1917 d'une juridiction pour le réglement des conflits du travail dans les établissements travaillant aux fabrications de guerre

Mais un jour devait venir où ces agents si zélés qu'ils fussent allaient se montrer impuissants à faire face à un mouvement grandissant de revendications collectives, dont l'importance dépassait leur compétence, et qui requéraient pour leur solution une véritable juridiction. Le mouvement gréviste de la fin de 1916 et du début de 1917 en hata la création. Celle-ci participa de la politique ouvrière, alors poursuivie par le ministre de l'armement. Dans le même temps qu'en vertu de sa tutelle, sur le personnel des usines de guerre, il améliorait, stabilisait, unifiait et réglementait leurs salaires et leurs conditions du travail il posait en principe l'interdiction de recourir à la cessation collective du travail comme moyen de faire aboutir des revendications collectives et imposait le recours obligatoire à la tentative de conciliation et, en cas d'échec de celle-ci, à l'arbitrage. La garantie d'un salaire minimum avait pour contrepartie le travail obligatoire ou tout au moins la suspension du droit de grève. Les différends à prévoir du fait des discussions de tarifs de salaires devaient, pouvoir être réglés sans interruption du travail. Mesures intimement unies, complémentaires, et dont la simultanéité n'était pas due à une simple coincidence. Aussi, à la décision du 16 Janvier 1917 portant fixation et réglementation des tarifs de salaires dans la

Source : BIU Cujas

région parisienne correspondit le lendemain même le décret du 17 janvier 1917 "relatif au règlement des différends collectifs entre patrons et ouvriers libres de toute obligation militaire, dans les établissements, usines et explcitations privés travaillant à la fabrication des armements, munitions et matériel de guerre".

III

Les caractères de la procédure obligatoire de conciliation et d'arbitrage

Tout en ramenant à leur juste portée les suspensions collectives de travail dans les usines de guerre de la région parisienne et en justifiant en quelque mesure le mécontentement ouvrier par la lassitude d'un travail prolongé de jour et de nuit et par le coût grandissant de la vie, atteignant plus durement ce personnel sorti de ses conditions antérieures de famille et d'existence, le ministre n'en jugeait pas moins inacceptable une grève même limitée car elle avait toujours pour effet de ne pas porter au maximum le rendement des usines. Aussi n'hésitait-il pas à imposer aux deux parties en cause au nom de l'intérêt national et de la continuité nécessaire des productions de guerre, une procédure obligatoire de conciliation et d'arbitrage dont les trois caractères étaient les suivants: 1°) interdiction formelle des grèves et locks-out; 2°) recours obligatoire à la conciliation ou à l'arbitrage devant des juridictions mixtes spécialement instituées à cet effet: 3°) exécution obligatoire sous peine de sanctions particulièrement énergiques des sentences arbitrales revêtues par le ministre de la formule exécutoire.

1°) Interdiction formelle des grèves et locks outs

1°.- Interdiction de faire grève ou de prononcer un lock out: aux termes de l'art. 1er du décret, lorsqu'un différend d'ordre collectif, portant sur les conditions du travail se produit entre patrons et ouvriers ou employés des usines de guerre, ceux-ci ne peuvent, ni rompre le contrat de travail, ni arrêter ou cesser le travail avant d'avoir soumis les questions qui les divisent à la conciliation et à l'arbitrage officiels. L'existence d'un différend collectif se constate, par la déclaration qu'en fait au contrôleur de la main d'oeuvre, soit le patron, ou son représentant, soit un ouvrier porteur d'une procuration sur papier libre, signée par au moins 20 ouvriers (art.3). Dès qu'un contrôleur de la main d'oeuvre est saisi d'une déclaration de différend collectif, il en donne immédiatement avis à l'autorité militaire régionale. Aussitôt et par les soins de cette autorité militaire, tout le personnel dirigeant administratif et ouvrier de l'établissement

Source : BIU Cujas

industriel est, à partir de la déclaration du différend et jusqu'à l'affichage de la sentence arbitrale, mis en état de réquisition pour maintenir l'ordre et assurer, la continuité de la production. En d'autres termes, en vertu des pouvoirs que lui donne la loi du 3 Juillet 1877, modifiée par les lois des 5 Mars 1890, 17 Juillet 1890, 17 avril 1901, 27 mars 1906 et 23 Juillet 1911, l'autorité militaire notifie collectivement au personnel, par voie d'affiches apposées dans l'établissement, l'état de réquisition. Le personnel est alors réputé individuellement requis et passible à ce titre d'un emprisonnement de 6 jours à 5 ans, s'il refuse ou abandonne sans motif légitime le service ou le travail qui lui est assigné.

2) recours obligatoire à la conciliation ou à l'arbitrage.

2°) Recours obligatoire à la conciliation ou à l'arbitrage. Le décret prévoit que, dans chacune des régions fixées par lui à cet effet, le Ministre de l'Armement instituera un comité permanent de conciliation et d'arbitrage composé en nombre égal d'au moins deux représentants des patrons et deux représentants des ouvriers, les uns et les autres non mobilisables.

Les comités permanents de conciliation et d'arbitrage

Le premier créé fut le comité permanent de conciliation et d'arbitrage de la métallurgie de la Seine: institué par décision du 2 Février 1917 et qui comprenait 10 membres: 5 patrons et 5 ouvriers; puis le comité de la métallurgie de l'arrondissement du Havre, organisé le 22 Mars 1917; le comité de la métallurgie de la Loire Inférieure, créé le 30 Mars 1917 et le Comité desproduits chimiques de la Seine du 13 avril 1917. Le mouvement créateur s'accentua ensuite. Au mois d'avril 1918, il en existait 62, savoir: 55 dans la métallurgie, 3 dans les produits chimiques, 1 dans l'industrie du bois, 1 dans le bois et le batiment, 1 dans le batiment, et 1 dans la confection du cuir. La composition en était variable. Ils comptaient de 4 à 12 membres. Un arrêté interministériel du 6 Janvier 1918 du président du conseil, ministre de la guerre et du ministre de l'Armement et des fabrications de guerre, décida que leur compétence serait étendue aux différends collectifs intéressent les ouvriers travaillant pour les services du ministre de la Guerre et exécutant des travaux rentrant dans la juridiction de ces comités.

La procédure devant les comités permanents de conciliation et d'arbitrage

Devant ces comités, la procédure s'inspire de celle de la loi de 1892. Aussitôt saisi de la déclaration de conflit collectif, le contrôleur de la main d'oeuvre saisit le comité de conciliation et d'arbitrage et avertit le ministre de l'armement, qui désigne son représentant auprès de ce comité pour l'affaire. En général ce représentant est le contrôleur de la main

Source : BIU Cujas

d'oeuvre lui-meme. Il a un rôle permanent consultatif il assure le respect des règlements, fournit toutes les indications utiles aux membres du comité et pose, le cas échéant, avec l'autorisation du président, des questions aux parties. Pour siéger valablement, le comité doit comprendre au moins 2 membres patrons et 2 membres ouvriers. Dans les affaires importantes, il se réunit au complet. Le comité désigne lui-même un secrétaire permanent parmi ses membres. La présidence est confiée à tour de rôle à un membre patron et à un membre ouvrier, suivant un roulement par rang d'âge. Le comité se réunit à la mairie de la localité dans le plus bref délai. Il entend les parties une ou plusieurs fois et s'efforce de les concilier. Sa composition paritaire et sa compétence professionnelle lui facilitent cette tâche de pacification et de persuasion. "C'est dans la mesure où ils réussiront à régler les affaires par voie de conciliation que les comités acquerront dans les milieux industriels une autorité morale suffisante pour que leur intervention suffise, dans des moments difficiles, à éviter des conflits" dit la circulaire du 24 aout 1917. Quand un accord intervient le comité en prend acte; cet accord est signé par les intéressés et conservé dans les archives du comité permanent de conciliation et d'arbitrage.

Si l'accord ne peut s'établir, le comité prononce dans les 24 heures après la dernière audition des parties, une sentence arbitrale, consignée dans un procès-verbal signé de tous les arbitres c'est-à-dire de tous les membres du comité au cas où les arbitres ne peuvent s'entendre sur la teneur de la sentence, ils désignent un ou plusieurs arbitres départiteurs, et, s'ils ne peuvent se mettre d'accord pour cette désignation le ministre de l'Armement le désigne d'office ou évoque l'affaire devant lui. L'arbitre ou les arbitres départiteurs convoqués sans délai par le contrôleur de la main d'oeuvre, entendent les arbitres et les parties. Ils ont 24 heures à partir de cette audition pour consigner leur sentence dans un procès-verbal. La décision arbitrale ou le décision du ministre dans les cas où ce dernier a évoqué l'affaire, devient exécutoire aussitôt qu'elle a été homologuée par les soins, ou par ordre du Ministre de l'Armement, ou prise par lui. Elle est affichée dans les ateliers par les soins du patron, ou à son défaut par les soins du contrôleur de la main d'oeuvre aux frais du patron.

3-Caractère obligatoire de la sentence arbitrale.

3°.- Caractère obligatoire de la sentence arbitrale. La sentence dument rendue, homologuée et déclarée exécutoire par le ministre est obligatoire pour les parties: patrons et ouvriers. Si le patron refuse de

Source : BIU Cujas

s'y conformer, l'établissement est mis en état de réquisition avec toutes les conséquencesjuridiques et pénales que comporte cet état. Si la sentence arbitrale porte uniquement sur les salariés et si elle ordonne le paiement aux ouvriers par application du décret du IO août I899, des sommes quelconques à titre de supplément de salaires ou autrement, et si le patron refuse de s'y conformer le personnel administratif de l'établissement industriel et intéressé est mis en réquisition à l'effet d'effectuer les versements nécessaires. Les sommes à verser sont avancées par les soins du Ministère de l'Armement pour être ensuite retenues sur les sommes dues aux patrons par l'Etat. Si le refus d'obtempérer à la décision arbitrale émane des ouvriers, ceux-ci sont également en état de réquisition et s'exposent, en cas de résistance, à une peine d'emprisonnement.

Extension de la portée des décisions arbitrales

La décision arbitrale rendue pour un ou plusieurs établissements ou pour une ou plusieurs catégories ouvrières pouvait par décision du Mihistre de l'Armement être rendue applicable dans la même région à tout ou partie des autres établissements ou des autres catégories professionnelles, qui se trouveraient dans des conditions comparables. C'était étendre considérablement la portée des sentences arbitrales et faire des comités permanents de véritables tribunaux de salaires En fait, ce fut leur principale mission et ils agirent ainsi qu'il a été montré plus haut comme organes consultatifs dans la fixation des tarifs de salaires.

IV

L'accueil fait à cette procédure obligatoire de conciliation et d'arbitrage

L'accueil fait à cette innovation par l'opinion publique, les milieux patronaux et ouvriers, fut assez varié. Sans doute se réjouit-on de voir le gouvernement intervenir vigoureusement pour mettre fin aux grèves, contre lesquelles entendait enfin réagir la double mesure de la tarification officielle des salaires minima et la conciliation et l'arbitrage obligatoires inspirées d'un objectif commun. L'apaisement immédiat et momentané qui s'ensuivit, la fin du mouvement gréviste dans la métallurgie, coincidant avec la promulgation du décret du I7 Janvier I9I7 lui parut de bon augure. Certains cercles ouvriers, même hostiles à leur principe durent reconnaître que les grévistes y trouvaient avantage. Ainsi dans le "Petit Parisien" du I9 Janvier I9I7, M. Paradis, du syndicat des outilleurs, exprimait le regret que l'on se fut occupé si tard de la question des salaires pour aboutir à une solution si peu efficace mais il déclarait, non sans contradiction que la situ-

Source : BIU Cujas

tion des ouvriers s'en trouverait relevée . De son côté, M. Merrheim secrétaire de la Fédération des Métaux tout en maintenant son opposition de principe à l'arbitrage obligatoire et en déclarant qu'à ses yeux le décret n'allait apporter aucune amélioration à la situation des ouvriers, devait reconnaitre que les grévistes étaient satisfaits, signe indiscutable de l'effet pacificateur de la décision et du décret.

La double opposition contre l'arbitrage obligatoire et la réquisition civile

, Néanmoins une double opposition émanant des milieux attachés au libéralisme classique et des milieux ouvriers syndicalistes se dessine immédiatement contre l'arbitrage obligatoire et la réquisition civile, qui en était la conséquence et la sanction: le "Temps" fidèle à son individualisme traditionnel, s'éleva contre l'obligation de l'intervention de l'Etat dans le régime des transactions et des contrats qui devait être celui de la liberté. Il protesta contre la réquisition, reprenant d'ailleurs ses critiques déjà formulées antérieurement à l'encontre de la réquisition de la Compagnie des transports parisiens. Le projet de mise en réquisition générale de la population civile et des forces de production et le rapport de M. Béranger au Sénat lui en fournirent l'occasion et il est assez piquant de le voir, à ce moment, s'élever contre l'idée des décrets-lois appliqués aux mesures d'exécution de cette réquisition. De son côté la classe ouvrière et ses journaux corporatifs, le "Bataille", le "Journal du Peuple", l'"Union des métaux" renouvelaient contre l'arbitrage obligatoire les condamnations prononcées par les congrès syndicaux et ajcutaient que cette mesure serait pendant la paix une des plus grandes menaces contre la classe ouvrière. Aussi bien, pour le moment leur apparaissait-elle comme illégale, contraire au droit de grève inapplicable et inefficace.

On accusait la réquisition civile d'être illégale, contraire au droit de grève et inapplicable

Illégale, elle l'était, disaient-ils, car le gouvernement excédait ses pouvoirs, d'une part, en utilisant la procédure des décrets pour instituer l'arbitrage obligatoire, d'autre part, en édifiant la réquisition comme sanction d'une procédure d'arbitrage obligatoire particulièrement intolérable à l'égard des femmes. Elle n'eût eu de valeur réelle que si elle avait été absolument générale et n'avait comporté aucune exception.

Contraire au droit de grève; telle était l'accusation principale. Ce droit de grève, un des biens les plus précieux de la classe ouvrière, qu'elle avait acquis avec le plus de peine et auquel elle tenait le plus, elle n'acceptait point qu'il subit la plus légère limitation, la plus petite atteinte ou le moindre suspension.

Source : BIU Cujas

Inapplicable la réquisition ne pouvait pas être mise en pratique sur une aussi vaste échelle qu'on l'imaginait. De plus, la gravité même des peines édictées, pouvant aller jusqu'à 5 ans de prison, la juridiction compétente pour connaitre des infractions à la réquisition, à savoir le conseil de guerre empêchait pratiquement qu'on ypût recourir contre le personnel civil et surtout, féminin. La réquisition était donc un véritable épouvantail sans portée. Quant à l'inefficacité du décret, elle ressortait du fait qu'il ne pouvait, par un acte de volonté supérieure, faire disparaitre les causes profondes des grèves, qui tiennent aux conditions du travail, et en particulier à celles de la rémunération du travail, lesquelles dépendent elles-mêmes de la production et de l'économie nationale. La collaboration des ouvriers à la fixation des salaires, la nomination de délégués ouvriers appelés à en connaitre dès le début et à en atténuer la virulence apparaissent aux syndicalistes comme la condition préalable d'un règlement juridictionnel des conflits.

Une note officieuse du Ministère de l'Armement, largement répandue au Parlement et dans la presse, vint réfuter cette argumentation et développer les idées maitresses auxquelles avaient répondu les deux mesures intimement liées. C'est un document de premier ordre et qui mérite quelque attention, car il exprime l'opinion dominante des auteurs de la décision du I6 Janvier et du décret du I7 Janvier I917 et en constitue comme l'exposé des motifs détaillé et rétroactif.

La situation de ces mesures dans la politique ouvrière du Ministère

Cette note commence par situer ces mesures dans l'ensemble de la politique ouvrière du Ministère. Sans doute dit-elle (p.6) le décret a été pris pour répondre à une situation de fait bien déterminée et il est à ce titre oeuvre de circonstance plutôt que de principe. Mais bien qu'il ait pour objet d'apporter une solution définie à des difficultés définies, il procède d'une inspiration générale qu'il importe de ne pas oublier, si on prétend le juger avec exactitude et impartialité. Le décret du I7 Janvier est la contrepartie d'un acte, un et double, de réglementation, dont le premier temps est constitué par la tarification des salaires. Cette tarification, le ministre l'établit à un double titre: comme arbitre entre les intérêts nationaux et les intérêts ouvriers parfois antagonistes, et comme tuteur légal des ouvriers, surtout des mobilisés et mobilisables, incapables de discuter librement leurs salaires. Or, toute tutelle en créant des obligations au tuteur lui confère l'autorité nécessaire à sa gestion. Ici, elle doit lui garantir de la part des

Source : BIU Cujas

ouvriers, non seulement l'effort de production, dicté moins par la discipline militaire que par la notion d'un devoir patriotique et civique, mais aussi l'acceptation d'une discipline civile et ouvrière à laquelle fait appel le décret et qu'il implique et réglemente. Et la note ajoute: "Tel est le principe. Au droit ouvrier, reconnu et soutenu par l'impartiale autorité du Ministre de l'Armement, le décret du 17 Janvier fait correspondre une pure obligation d'ordre et de règle et il n'astreint qu'à une procédure de conciliation et d'arbitrage".

Réponse aux objections. Réponse à l'objection d'illégalité

Elle répond ensuite aux objections. Celle d'illégalité d'abord peut être écartée par cette simple observation que le décret se contente de faire l'application des lois sur les réquisitions militaires, d'un sens et d'une portée incontestés à une situation militaire et sociale nouvelle, qui réclamait un acte d'interprétation et d'application. Les termes extrêmement compréhensifs de la loi se prêtent à une extension indéfinie. A un moment où la nation doit pouvoir disposer constamment de toutes ses forces, le gouvernement est autorisé à utiliser à plein toutes les armes législatives dont il dispose, et l'illégalité apparente de certaines mesures tient simplement à ce que la rareté du recours à ces mesures n'y a pas encore accoutumé l'opinion publique . Au reste, par son silence le Parlement gardien et organe de la légalité, a montré qu'il reconnaissait celle du décret et de la décision de Janvier 1917 et les a validés tacitement.

Réponse à l'argument tiré de l'atteinte au droit de grève

La réfutation de l'objection tirée de l'atteinte au droit de grève est plus laborieuse. La note ne conteste point que l'arbitrage obligatoire ait pour effet sinon la suppression ou la suspension du "droit de grève" tout au moins sa limitation et sa réglementation, Mais ces dernières sont amplement justifiées par l'état de guerre et les nécessités de la défense nationale, dont est le meilleur juge le pouvoir exécutif, appuyé par l'assentiment de l'opinion et du Parlement. Le droit de grève n'est pas, en effet, un droit supérieur aux limitations et aux réglementations. Néanmoins, si ces dernières s'appliquent bien au "droit de grève" le droit même qui se manifeste et s'exprime dans la grève, n'est ni supprimé, ni même suspendu par le décret sur l'arbitrage obligatoire. Que signifie la grève, sinon que par une volonté commune et concertée, les ouvriers cessent le travail pour imposer au patronat cette volonté? Et ce qui importe aux ouvriers dans la grève c'est moins la forme qu'elle prend que la volonté qui l'anime. La valeur de la grève pour eux,

« Les Cours de Droit »
3, Place de la Sorbonne, 3
Répétitions écrites et orales
Reproduction Interdite
Source : BIU Cujas
Z

est d'être une manifestation de leur pensée ,une affirmation génératrice d'action et réellement efficace. Or, loin de supprimer le droit ouvrier d'expression de sa volonté, le décret sur l'arbitrage obligatoire l'organise en imposant à un pouvoir arbitral l'obligation de recevoir cette réclamation et de lui faire suivre une procédure au bout de laquelle ce droit sera judiciairement reconnu et proclamé en ce qu'il a de légitime. Enfin, ajoute spécieusement la note, l'idée chère aux ouvriers que la grève ne rompt pas le contrat de travail se retrouve dans l'inspiration même du décret, qui proclame dès son article Ier, la continuité du contrat de travail, du travail lui-même et de l'ordre industriel.

Réponse au reproche d'inapplicabilité et d'inefficacité

L'inapplicabilité et l'inefficacité du décret font ensuite l'objet de deux ordres de réponses. C'est en invoquant l'impossibilité d'appliquer sur une vaste échelle le système de la réquisition que les adversaires ont fondé leur critique. Elle dénote de leur part la méconnaissance du texte. La réquisition n'y est qu'un pis aller, la dernière cartouche, l'ultima ratio qui n'entre en jeu que quand toutes les autres voies de droit ont échoué. Tout d'abord le litige doit être soumis à la tentative de conciliation et dans la majorité des cas, lorsqu'on s'y est pris à temps et que les délégués chargés de la conciliation ont su montrer de l'autorité, la tentative s'est terminée par une réussite. Le premier stade, qui est calculé pour être aussi le dernier, est donc un stade de pure conciliation, et ce caractère initial, dont on ne saurait trop exagérer l'importance, donne sa marque au décret tout entier qui est en effet essentiellement un décret de conciliation. Si la conciliation échoue le décret prévoit alors une procédure telle que toutes les garanties d'équité sont offertes aux parties et que tous les moyens d'exposer pleinement leurs griefs leur sont fournis. Leministre surveille, par un délégué direct toutes ces phases du litige; au lieu de faire élire un surarbitre, procédure souvent difficile, il a le droit d'en désigner un d'office, ou d'évoquer le conflit. C'est ce qu'en pratique, il devait faire souvent (cf.infra) et sa décision a toujours été acceptée sans objection. Il faudrait donc supposer une rébellion des parties contre la décision rendue, pour que la réquisition entrat en jeu. Pour ce qui est du patron ou de son personnel administratif, la réquisition ne souffrirait pas de difficulté puisqu'elle porterait sur l'établissement lui-même que l'autorité militaire exploiterait à sa place et que, de plus, elle s'opèrerait selon des moyens connus et souvent employés. Pour ce qui est des ouvriers,

Source : BIU Cujas

deux cas doivent être distingués: ou il s'agirait de quelques réfractaires isolés et la sanction s'appliquerait aisément; ou il s'agirait d'un refus collectif, obstiné et durable, et c'est alors seulement que les sanctions deviendraient impossibles. Mais outre que ce systématique refus est peu vraisemblable après une procédure présentant de telles garanties, il faut reconnaitre comme l'observe M. Roger Picard, que cette attitude serait l'équivalent d'"une véritable révolte, "indice d'un malaise social profond et en présence des "troubles dont un tel refus serait vraisemblablement le "prodrome immédiat, la solution d'un conflit industriel deviendrait bien peu de chose". Il n'est que juste de remarquer que cet optimisme devait être pleinement justifié par les évènements et que jamais la réquisition ne fut employée à l'égard du personnel d'un Etablissement. La simple menace de l'employer suffit à calmer le plus grave conflit, celui de l'aviation en septembre 1917.

Quant à l'inefficacité prétendue du décret, l'auteur de la note commence par relever avec une juste ironie la contradiction de ceux qui l'accusent en même temps de porter atteinte au droit de grève, d'introduire un redoutable socialisme d'Etat ou d'établir un véritable esclavage et d'être inefficace. Le décret serait donc une machine dangereuse et incapable de fonctionner Mais son efficacité se mesure d'abord à l'apaisement profond qui l'a immédiatement suivi. De plus, s'il est juste qu'il ne supprime pas les causes de conflit, il supprime les conditions dans lesquelles les conflits naissent et se développent, et en évite par là même les conséquences funestes. "En empêchant l'effervescence et l'agitation, qui peuvent sortir de discussions "minimes et même de malentendus obscurs, le décret sur "la conciliation et l'arbitrage obligatoire met les in-"térets particuliers eux mêmes à l'abri des effets dé-"sastreux que pourraient avoir, en temps de guerre, les "dissensions, même limitées, même passagères, entre "citoyens. Il les sert, tout en les pliant à l'intérêt "général" (page 18).

V

Efficacité du décret du 27 janvier

A l'oeuvre, le décret du 17 Janvier manifeste sa pleine efficacité. Sans doute, la principale arme dont disposait le Ministre à l'égard d'une fraction importante du personnel des usines de guerre, à savoir les mobilisés n'a-t-elle pas été étrangère durant toute la guerre à l'absence presque totale de grèves durables dans ces établissements, à part quelques soubresauts

Source : BIU Cujas

vite apaisés. Mais il serait injuste de négliger l'effet de la conciliation, instituée en permanence, et l'oeuvre obscure et modeste des comités de conciliation, tant pour la conciliation proprement dite des différends que pour leur solution juridictionnelle tout à fait exceptionnelle d'ailleurs, puisqu'il n'a été enregistré qu'un cas d'arbitrage proprement dit d'un comité.

Le conflit de l'aviation en Septembre 1917

Le seul conflit véritablement important dans lequel intervint un arbitrage fut celui de l'aviation en Septembre 1917, mais la sentence provoqua la grève au lieu de la régler. Une sentence du comité permanent de conciliation d'arbitrage de la Seine, rendue le 20 Septembre 1917 ayant laissé sans solution un certain nombre de points litigieux, fut froidement accueillie et une grève générale éclata dans 62 établissements de la région parisienne, occupant environ 50.000 ouvriers employés aux fabrications d'aviation. Ceux-ci quittèrent simultanément le travail le 26 Septembre 1917, à l'instigation de leurs délégués d'ateliers. Au cours d'une entrevue, qui eut lieu le 26 Septembre au Ministère de l'Armement, entre les délégués des grévistes, des patrons, et le ministre Loucheur, celui-ci obtint la reprise immédiate du travail en prenant une double mesure, motivée par la justice des revendications des ouvriers; il menaça de réquisitionner les usines et les stocks des patrons et enjoignit aux ouvriers de reprendre leur travail avant d'examiner les modalités d'application de la sentence arbitrale. Le travail reprit aussitôt. La plupart des règlements ayant été opérés par le ministre lui-même en vertu de son droit d'évocation et de conciliation au second degré. Aussi bien, est-ce surtout au rapprochement des ouvriers et des employeurs au sein de ces comités qu'est due l'absence à peu près complète de conflits profonds et durables dans la métallurgie, ainsi que l'établissement rapide, cohérent et pacifique de tarifs de salaires élaborés par voie d'accords paritaires homologués par le Ministre et librement acceptés et appliqués. Quand des grèves de quelque étendue se produisirent, comme celles de la Loire en 1918, leur but extra-économique rendait évidemment inopérant la conciliation ou l'arbitrage tout comme la guerre se joue parfois des obstacles juridiques ou juridictionnels qu'on prétend lui opposer. Mais on se trouvait alors dans un de ces cas de violence sociale dont la solution dépend beaucoup plus d'une lutte de forces que d'une libre discussion d'intérêts.

Source : BIU Cujas

xtension du rincipe de la onciliation de l'arbitra- obligatoire

Limité d'abord aux ouvriers travaillant à des fabrications relevant directement du Ministère de l' Armement, le principe de la conciliation et d'arbitrage obligatoire devait être étendu par la suite à toutes les entreprises travaillant pour le Ministre de la Guerre. De même que ce dernier avait déclaré applicables à ces établissements les tarifs de salaires fixés par le Ministre de l'armement, de même par un décret du I8 Septembre I9I7 il leur faisait application libérale de la procédure de conciliation et d'arbitrage du décret du I7 Janvier I9I7, dont il reprenait presque textuellement les termes. Désormais, tout le personnel travaillant pour la défense nationale terrestre était soumis à un régime uniforme.

Chapitre III

LA CONCILIATION ET L'ARBITRAGE DANS LA MARINE MARCHANDE ET DANS LES MINES

écessité de sures en vue la solution s différends llectifs dans marine mar- nde

De toutes les branches de l'activité nationale la marine marchande était la seule qui eût été dotée dès le temps de paix, d'une organisation d'arbitrage. Le décret de I9I0 avait, en effet, institué un système de solution amiable ou juridictionnel de conflits intéressant les gens de mer. Mais cette organisation compliquée et lente, comportant de nombreuses opérations électorales, s'accommodait mal de l'état de guerre. Du reste, par suite du refus de la majorité des intéressés de participer aux élections, l'organisme prévu par la loi et le règlement n'avait jamais pu fonctionner. Néanmoins, il importait de prévenir les grèves maritimes, plus dangereuses encore en temps de guerre, où le ravitaillement du pays en vivres, en combustible, en matières premières et en munitions, dépendait en grande partie de l'étranger. Selon l'expression du Ministre dans son exposé des motifs, c'était un devoir impérieux de prendre les mesures nécessaires pour qu' aucun différend d'ordre collectif, concernant les salaires ou autres conditions d'engagement des gens de mer, ne vint interrompre fut-ce un instant le service. Aussi, un nouvel organisme plus expéditif fut créé. Certes, les conflits étaient peu vraisemblables, en raison des révisions et des élévations fréquentes des salaires

Source : BIU Cujas

"Mais comme l'élévation croissante du coût de la vie "pesait lourdement sur les gens de mer pendant les "intervalles compris entre les embarquements, et sur "leurs familles d'une manière continue, les causes de "mécontentement et de malaise étaient loin d'avoir "disparu. De plus, outre cette raison, valable pour l' "ensemble des travailleurs, d'autres étaient plus pro- "pres aux gens de mer. Les conflits y sont souvent provo "qués par la rudesse particulière du métier et par les "inégalités trop fréquentes de salaires dans les diver- "ses circonscriptions maritimes. Enfin, les clauses du "contrat d'engagement des gens de mer manquaient d'une "législation neuve et vraiment moderne, qui fixât au "moins sur les points essentiels les droits et les "devoirs respectifs des armateurs et des navigateurs".

Procédure de conciliation pour la solution des différends collectifs entre compagnies de navigation et leurs équipages

Aussi, une série d'arrêtés du Sous-Secrétaire d'Etat et du Commissaire des transports maritimes et de la marine marchande des 22 Décembre 1917, 17 avril 1918 et 11 Juin 1918 établirent-ils une procédure de conciliation et instituèrent-ils d'abord une commission, puis une commission supérieure, puis trois commissions supérieures d'arbitrage pour la solution des différends collectifs entre les compagnies de navigation maritime et leurs équipages. Cette procédure s'inspire visiblement de celle du Ministère de l'Armement. Aussitôt que dans un port l'administrateur ou le directeur de l'inscription maritime a connaissance d'un différend collectif, par ses propres moyens d'information ou par une déclaration signée d'un armateur ou de dix capitaines ou officiers du pont ou de la machine, il invite immédiatement les intéressés à se réunir devant lui, dans les 24 heures au moins et les trois jours au plus en comité de conciliation. Le silence est considéré comme un refus de comparaitre. Si les parties se présentent, l'administrateur s'efforce de les concilier, et s'il y parvient dresse un procès-verbal des conditions de l'accord, signé de lui et des parties. Si l'accord ne s'établit pas, l'administrateur avise d'urgence le commissaire des transports maritimes.

La procédure d'arbitrage devant les commissions supérieures, instituées en 1917-1918

En présence d'un échec de la conciliation, celui-ci met en branle la procédure d'arbitrage. Il soumet le différend à l'une des trois commissions supérieures, instituées auprès de lui pour chacune des grandes catégories de personnel, officiers, capitaines, ou officiers de pont au long cours; capitaines, ou officiers de pont au cabotage; officiers mécaniciens et inscrits, maritimes. Chacune de ces commissions, présidée par le commissaire lui-même, comprend en outre 8 membres savoir 3 armateurs et 3 représentants de la catégorie intéressée, désignés par leurs syndicats nationaux respectifs

Source : BIU Cujas

et deux personnes choisies par ces représentants eux-mêmes, parmi des magistrats ou professeurs de la Faculté de Droit de Paris (en souvenir sans doute des arbitrages antérieurs). Chacune des commissions ne peut délibérer valablement qu'au nombre de 6 membres au moins dont 2 représentant les armateurs, 2 le personnel et les deux arbitres non professionnels. En tout cas, le nombre d'arbitres de chacune des parties doit être égal. La sentence est rendue à l'unanimité. Si un accord unanime ne peut se produire, le commissaire des transports maritimes remplit les fonctions d'arbitre départiteur. Les sentences arbitrales sont publiées par voie d'affiches et insérées au Recueil des actes officiels de la marine marchande.

Les caractères de cette procédure d'arbitrage.

Cette procédure se caractérisait donc encore par son absence de sanctions répressives, comme la réquisition envisagée pour les usines de guerre et leur personnel. Il est vrai qu'à défaut d'une loi spéciale sur la réquisition civile, la mesure eût pu paraitre manquer de fondement légal. De plus, le commissaire semblait faire plus de fond - comme aussi bien d'ailleurs dans la réalité véritable, le Ministre de l'Armement - sur l'organisation syndicale, le contact continu et la conciliation que sur la contrainte, et de même que le Ministre du Travail, c'était dans l'organisation de bureaux paritaires de placement maritime, qu'il avait cherché la continuité de contact nécessaire à la bonne harmonie des armateurs et des marins.

Quelle a été l'utilité et l'activité de ces commissions supérieures de conciliation et d'arbitrage.

Durant la guerre qui ne devait pas se prolonger longtemps, au-delà de leur création les commissions supérieures d'arbitrage de la marine n'eurent guère l'occasion de décisions fréquentes. Contribuèrent-elles à maintenir la marine en état de calme relatif, puisque les statistiques officielles n'ont enregistré aucune grève d'équipages analogue à celles si fréquentes constatées avant et après les hostilités? Il est difficile de le déterminer, puisque de 1914 à 1918, il n'a été relevé aucun conflit de cette nature ayant dégénéré en grève et que les différends réglés sans grève antérieurement à l'arrêté de 1918, n'ont pas été enregistrés. Néanmoins, on peut signaler que, dès leur organisation les commissions eurent à connaitre de litiges qu'elles réglèrent démontrant ainsi leur utilité. En voici quelques exemples: le 29 avril 1918 la commission d'arbitrage condamna plusieurs sociétés de transport ("les Abeilles, les Electrolyses, la Société anonyme des transports) à payer à leur personnel outre le salaire prévu par le comité des armateurs de France, les indemnités de nourriture stipulées par ce dernier et qu'elles se refusaient à leur allouer. Le même jour elle dé-

Source : BIU Cujas

boutait d'une demande tendant à obtenir les salaires fixés pour les marins par le Comité, le personnel de la Compagnie normande de navigation, en raison de la prédominance dans leurs occupations de travaux non maritimes: brièveté des voyages durée des séjours à terre, etc...Elle se contenta de leur accorder des primes de cherté de vie.

Au total en 1918 et 1919, 56 conflits furent réglés par voie de conciliation et d'arbitrage par ces comités, 28 furent conciliés grâce à un accord des parties dont 3 différends d'ordre général entre le comité central des armateurs de France et la Fédération des Syndicats des capitaines au cabotage et la Fédération nationale des syndicats maritimes 28 furent arbitrés; un concernait les capitaines et lieutenants au long cours. Il donna lieu à deux tentatives de conciliation, une sentence de la commission supérieure et une sentence arbitrale; 3 interessaient les capitaines au cabotage et officiers de la marine marchande; 3 les officiers mécaniciens, 13 le personnel subalterne, 1 les officiers mécaniciens et 6 le personnel subalterne des marines de pêche.

L'arbitrage et la conciliation dans les mines. Les commissions mixtes.

Les projets et propositions de lois relatifs à la création de comités miniers permanents

L'industrie des mines a toujours été une de celles qui a le plus attiré l'attention des pouvoirs publics et dans laquelle ils se sont toujours efforcés de réduire au minimum les conflits. Nombreuses en sont les raisons: caractère d'industrie, clef au premier chef de la production houillère, dont dépendent toutes les autres industries nationales; homogenéité et relativement forte organisation régionale et nationale de la corporation ouvrière et des exploitants qui donnent immédiatement à leur conflit une gravité particulière et dont les résultats retentissent sur toute la vie nationale; conditions nécessairement collectives de l'organisation du travail; impersonnalité du patron; habitude des accords collectifs etc...aussi, depuis longtemps, propositions et projets de lois avaient été déposés, sans aboutir en vue d'assurer la continuité des rapports et la solution des conflits par la création de comités miniers permanents de conciliation. Pour ne citer que les derniers avant-guerre, le Ministre du Travail de l'époque, M. René Viviani, avait déposé, le 12 Mars 1908 un projet à cet effet. Un rapport fut déposé le 28 Février 1910, au nom de la commission des mines mais ne put venir en discussion devant le Parlement avant la fin de la législature, et de ce fait devint caduc, malgré sa reprise non suivie de discussion le 17 Juin 1910.

La guerre allait réveiller son intérêt. Le 18 septembre 1917 M. Bouveri député déposait une proposition

Source : BIU Cujas

tendant à l'organisation de commissions mixtes ouvrières et patronales dans les bassins miniers de houilles, métalliques et ardoisières. Il voulait, en somme étendre les attributions des commissions mixtes, chargées du contrôle de l'affectation aux mines de travailleurs mobilisés (loi Dalbiez et loi Mourier) en leur donnant compétence pour tout ce qui concerne l'organisation du travail, l'hygiène, la discipline, à l'exclusion de ce qui concernait la gestion. Le 4 Décembre 1917 le gouvernement, sous la signature de M. Colliard, Ministre du Travail, et Loucheur ministre de l'Armement, reprenait textuellement le projet Viviani précité, visant à la création de commissions permanentes mixtes de conciliation, sans pouvoir juridictionnel. Aux termes de ce projet; il devait être créé un comité par exploitation minière. Des délegués provisoires, élus au nombre de 12 pour chacune des deux parties, devaient se réunir sous la présidence du juge de paix, pour discuter et fixer le mode d'organisation, la procédure, le fonctionnement du comité et pour enumérer les différends qui pourraient lui être soumis en dehors de ce que prévoyait la loi. Si les délégués n'arrivaient pas à se mettre d'accord, le Ministre chargé d'approuver leur décision, constituait alors le comité par décret. En somme, le projet attribuait au comité le rôle confié par la loi de 1892 au comité de conciliation, mais, d'une part, il assurait la permanence de ces organismes et d'autre part, il rendait obligatoire la tentative de conciliation. De plus, toutes les modifications aux conventions collectives devaient leur être soumises pour approbation. Enfin, ces comités avaient le droit de nommer des arbitres et des experts pour régler les litiges sur la solution desquels il y aurait désaccord dans leur sein.

Aucun de ces projets n'aboutit. La proposition Bouveri donna lieu, au nom de la commission des mines à un rapport déposé le 6 décembre 1917 et concluant à ne donner au comité mixte aucun pouvoir de juridiction et pour des raisons rappelant l'hostilité du monde ouvrier et patronal à l'égard de l'arbitrage obligatoire "Votre commission, dit-il (Documents parlementaires N° 4026 page 2) a été unanime à 'écarter le prin-"cipe qui tend à faire de la commission mixte un organe "juridique dont les décisions seraient par conséquent, "obligatoires pour l'exploitant et pour les ouvriers. "Elle estime, en effet, qu'en l'état actuel de la lé-"gislation, sur le droit de propriété, aucune person-"ne, aucune collectivité en dehors des représentants "de l'exploitant délégués par lui à cet effet ne pou-"vait s'ingérer dans l'administration de la mine pour

Source : BIU Cujas
Reproduction interdite

imposer une direction, une solution quelconque. Elle "a pensé dans un ordre d'idées analogue, que si le "propriétaire de la mine revendique, en vertu de la "loi, la plénitude de son droit de propriété, dans "l'exploitation du gisement, qui lui a été concédé, "les ouvriers ne peuvent à leur tour, admettre que la commission mixte devienne un tribunal, dont les sen- "tences à leur égard aboutiraient en fait à la sup- "pression de leur liberté de travail, avec celle du "droit de coalition qui en est la conséquence". La commission mixte ne pourra donc émettre que des avis, elle n'aura qu'un rôle consultatif. Mais telles quelles l'Etat a le droit, en sa qualité de concédant des mines, de les créer, il en a le droit car ces commissions seront de vrais comités techniques, propres à prévenir bien des dangers à l'intérieur de la mine, quelques erreurs dans l'orientation des travaux et beaucoup de conflits dans le domaine des salaires et sur le terrain de la discipline. "Elles seront beaucoup plus effica- "ces pour préparer la solution des conflits en pers- "pective que l'isolement de l'exploitant dans sa con- "ception parfois autoritaire de son droit de proprié- "taire et l'isolement des salariés dans l'unique at- "mosphère de leurs revendications".

Procédure de la fixation des salaires des ouvriers mineurs mobilisés.

Cet échec législatif des tentatives de création de commissions mixtes minières n'avait point arrêté l'activité administrative. Le Ministre du travail, associé au ministre de l'armement, duquel dépendaient hiérarchiquement les ouvriers mineurs mobilisés, intervenait à maintes reprises dans la fixation des salaires des ouvriers mineurs, question la plus irritante et la plus pressante et s'efforçait d'en faciliter la solution, par l'institution de commissions mixtes. Le principe du droit et du mode d'intervention des pouvoirs publics en la matière, se trouvait dans l'art. 6 de la loi du I7 août I9I5, attribuant aux ouvriers mineurs mobilisés, détachés dans les exploitations minières, le droit au salaire normal et courant dans la région constaté par des commissions mixtes d'exploitants et d'ouvriers. C'est donc, à des commissions mixtes présidées par le préfet ou son représentant et composées de délégués patrons et de délégués d'ouvriers désignés par lui, après avis des organisations intéressées, qu'était confiée la fixation des salaires. Cette procédure déjà esquissée par la circulaire interministérielle des ministres des Travaux publics et du Travail en date du 2I Juin I9I7 et relative à l'ouverture de négociations entre délégués patronaux et ouvriers de l'industrie minière pour la fixation d'une indemnité de vie chère, devait être précisée par les circulaires

Source : BIU Cujas

suivantes des 5 Février 1918, 11 Février 1918, 4 Mars 1918, et surtout par celle du 24 Septembre 1918. Le principe dominant y était que dans le cas où les commissions mixtes n'aboutiraient pas à un accord, la fixation des salaires devait être confiée d'un commun accord à l'arbitrage des pouvoirs publics. Cette procédure s'apparentait donc bien ainsi à la conciliation et à l'arbitrage.

Commissions mixtes d'exploitants et d'ouvriers pour l'établissement de bordereaux de salaires.

Le 15 Juin 1917, à la suite d'un mouvement né dans la corporation minière, à l'effet d'obtenir l'allocation aux ouvriers mineurs d'une indemnité de cherté de vie, s'ajoutant aux divers avantages pécuniaires déjà consentis à leur personnel par des exploitants de mines, et à la suite de l'échec des transactions directes entre les syndicats et la Fédération nationale des travailleurs du sous-sol, une proposition de résolution, déposée à la Chambre, invitait entre autres objets, le gouvernement à assurer à tous les salariés de la mine une indemnité de cherté de vie journalière de 1 fr.50 avec rappel à dater du 1er avril 1917. Immédiatement, d'accord avec le Comité central des Houillères de France, organisation centrale patronale et la Fédération nationale, organisme ouvrier, le gouvernement, pour éviter les conflits susceptibles de compromettre la productivité des exploitations minières, invitait les préfets à provoquer d'urgence l'ouverture de négociations, entre délégués patronaux et ouvriers de chaque département, convoqués par leurs soins, pour la fixation de cette indemnité: le 5 Février 1918 pour mettre un terme à une agitation motivée par une élévation nouvelle des prix et qui avait provoqué la réunion du Conseil national et d'un Congrès de la Fédération des travailleurs du sous-sol, à Paris, le 10 Février 1918, le gouvernement communiquait aux préfets le texte d'une proposition transactionnelle, présentée aux délégués mineurs le 31 Janvier et que ceux-ci s'étaient engagés à défendre devant le Congrès.

Au premier rang de ces propositions figurait, sous le N° 11, une clause ainsi libellée; "Les bordereaux "de salaires fixant les salaires de base par catégories "d'ouvriers et par mines seront établis sous la pré- "sidence du préfet ou de son représentant par les "commissions mixtes d'exploitants et d'ouvriers". Et le Gouvernement demandait aux préfets de lui donner immédiatement un commencement d'exécution, en composant ces commissions, en y faisant entrer des délégués qualifiés des syndicats intéressés, et en les convoquant sans délai et si possible avant la réunion du Congrès du 10 Février. Le 11 Février 1918, le Ministre notifiait aux préfets l'adhésion de la Fédération

Source : BIU Cujas

à ces propositions transactionnelles et les pressait de réaliser et de "pousser à fond, sans perdre de temps, la création de commissions mixtes". Le 4 Mars 1918 une circulaire interministérielle dressait, à l'usage des commissions mixtes, une sorte de guide "sans caractère impératif," pour l'établissement des salaires but essentiel de leur activité et qui se résumait ainsi: 1°) la révision des salaires et l'établissement des bordereaux devaient être discutés par mine, en tenant le plus grand compte des circonstances locales des conditions du travail dans chaque mine, du coût de la vie dans la région et des comparaisons possibles avec les autres industries voisines. 2°) il y avait lieu de distinguer les salaires et les primes, mais en englobant dans les premiers toute somme excédant 3 francs d'indemnité, chiffre déjà admis pour d'autres industries et groupements corporatifs, en maintenant les primes pour familles nombreuses et les primes d'assiduité. 3°) pour le salaire proprement dit, la circulaire recommandait de distinguer bien entendu le salaire au temps et le salaire à la tâche de les établir par catégorie selon la nature du travail, en fixant plusieurs classes, selon l'habileté professionnelle de l'ouvrier, de prévoir des garanties contre l'abaissement des salaires moyens par la fixation d'un salaire minimum moyen correspondant à un rendement donné et maintenu; enfin d'assurer aux travailleurs à la tâche un salaire minimum journalier correspondant à celui d'une classe déterminée de travailleurs à salaire fixe, tout en conservant, bien entendu, entre le salaire moyen à la tache et le salaire garanti un écart propre à conserver au premier son caractère de prime à la production.

Le gouvernement décide la création de deux ordres de commissions mixtes

L'expérience ainsi faites des commissions mixtes fut assez heureuse pour que le gouvernement, à la demande des grandes organisations patronales et ouvrières et à la suite de nombreuses conférences avec elles, songeât à la généraliser et à l'organiser en la perfectionnant. La circulaire interministérielle du 24 septembre 1918 décida donc la création de deux ordres de commissions mixtes: 1°) les commissions régionales: 2°) les commissions locales sur l'institution desquelles les ministres avaient obtenu l'agrément des ouvriers le 26 aout et du comité des houillères, le 5 Septembre.

Les commissions régionales. Leur objet. Leur composition

Les commissions régionales étaient créées au nombre de 25. Elles étaient peu nombreuses. car elles n'avaient pas pour objet d'entrer dans le détail de chaque exploitation, mais seulement de déterminer un minimum de salaire régional applicable aux ouvriers sans

Source : BIU Cujas

spécialité, eu égard au coût de la vie dans la région. Le coût de la vie est, en effet, beaucoup moins variable que les conditions individuelles d'exploitation des mines d'une même région. Il tend à s'uniformiser par grandes régions. Les commissions régionales devaient être formées et leurs travaux dirigés par le préfet ou son représentant. Si le groupement régional de mines couvrait plusieurs départements, c'était le préfet du département comprenant les plus importantes des exploitations, qui devait assumer cette mission. S'il n'en était pas ainsi c'était le préfet de la localité la plus commode et la moins couteuse d'accès qui la remplissait. La commission devait être composée de 7 à 11 membres, patrons et ouvriers en nombre égal 3 à 5 patron, 3 à 5 ouvriers, le préfet ou son représentant. Les membres patrons et ouvriers devaient être choisis parmi les personnes jouissant de la confiance de la corporation, c'est-à-dire normalement les personnes désignées par les associations ouvrières et patronales ou les élus de la corporation désignés par le préfet d'accord avec les intéressés: délégués mineurs, délégués aux caisses de secours, prud'hommes, mineurs, etc...Dans le cas où les syndiqués étaient nettement en minorité, la circulaire recommandait de répartir les mandats entre délégués des syndicats ou autres élus ou hommes de confiance de la corporation.

Le fonctionnement des commissions régionales

Le préfet ou son représentant devait présider les séances, assisté des ingénieurs et contrôleurs des mines pour l'appréciation des questions techniques. Il avait le droit de voter, mais ne devait le faire qu'à la dernière extrémité . Son rôle, son effort constant était, en effet de persuader de concilier , d'amener l'accord général sans toutefois perdre de vue à aucun moment l'intérêt général et les nécessités de la défense nationale. Dans le cas où les patrons opinaient d'un côté et les ouvriers de l'autre, il ne devait voter pour les questions importantes que si les deux parties paraissaient d'accord pour s'en remettre à cet espèce d'abitrage.

La mission des commissions régionales

L'objet des délibérations de la commission régionale était limité, mais des plus importants. Ce n'était pas un tribunal arbitral ou un organe de conciliation. C'était une sorte de tribunal des salaires, chargé d'établir des bordereaux de salaire d'application générale, c'est-à-dire ceux qui concernaient les ouvriers non qualifiés et les mineurs non spécialisés. Pour cette catégorie d'ouvriers elle devait établir le taux du salaire à la journée en tenant compte du coût de la vie et en distinguant les hommes de plus de 18 ans, les femmes de plus de 21 ans, et les enfants de moins de

Source : BIU Cujas

16 ans. Ces opérations étaient donc relativement simples, elles ne comportaient qu'un petit nombre de chiffres. Elles étaient également importantes, car les salaires qu'elles avaient déterminés étaient les salaires minima de diverses catégories d'ouvriers mineurs envisagés par les commissions locales. En effet, les autres ouvriers à la journée; ouvriers qualifiés et manoeuvres spécialisés ne pouvaient avoir de taux de journée inférieurs à ceux des ouvriers non qualifiés et manoeuvres non spécialisés. et de même les ouvriers à la tache devaient être payés à des tarifs calculés de telle sorte qu'ils ne donnassent point, pour un travail normal, des gains inférieurs à ce minimum.

Comme les commissions régionales avaient pour mission essentielle de fixer les salaire minimum de principe de la région, leurs opérations étaient les premières et elles avaient pour les guider dans leur tâche délicate, d'une part, les travaux des premières commissions mixtes, dont la plupart avaient fixé le salaire du manoeuvre au 1er Février 1918, et d'autre part, les études sur le coût de la vie, poursuivies à la fois par les syndicats patronaux et ouvriers, la statistique générale de la France, les services des préfectures etc.....

Les commissions locales. Leur objet.

Les commissions locales, organisées en principe par mine ou exploitation, avaient pour objet de discuter les questions relatives aux salaires des manoeuvres spécialiséset des catégories d'ouvriers qualifiés et des catégories d'ouvriers à la tache en fonction du salaire minimum fixé par les commissions régionales en tenant le plus grand compte des circonstances locales, des conditions du travail propres à chaque mine, du cout de la vie dans la région et des comparaisons possibles avec les industries voisines. Bien entendu si exploitants et ouvriers étaient d'accord, la décision pouvait s'appliquer à plusieurs mines. Composées d'après les mêmes méthodes que les commissions régionales sur la base paritaire, mais avec un personnel restreint, les commissions pouvaient s'inspirer dans la détermination des tarifs, des suggestions antérieurement formulées: on devait distinguer le salaire fixe et le salaire à la tache. Pour chaque nature de salaire fixe, il pouvait y avoir plusieurs classes selon l'habileté professionnelle de l'ouvrier. Les bordereaux devaient contenir, d'autre part, les salaires moyens des ouvriers à la tache de chaque catégorie. Le chiffre était, en effet le seul, disait la circulaire, qui pût servir à comparer les rétributions de deux groupes d'ouvriers employés à des travaux différents ou du même groupe à des époques différentes et faire fo

Source : BIU Cujas

d'un quantum déterminé et garanti d'augmentation de salaire. Toutefois, et pour répondre aux préoccupations des ouvriers en matière de salaire moyen et à leur crainte de voir le salaire des ouvriers à la tache exagérément réduit par des circonstances accidentelles indépendantes de leur volonté, il devait être stipulé qu'il leur serait toujours assuré un salaire au moins égal à celui de telle ou telle classe ou catégorie à salaire fixe, en observant dans l'établissement de cette corrélation une différence suffisante entre le salaire moyen à la tache et le salaire fixe garanti pour assurer l'efficacité de la prime à la production, essentielle surtout dans l'industrie minière pour maintenir l'intensité du travail si nécessaire à la vie nationale.

Maintien de certaines primes distinctes du salaire

Enfin, renouvelant leurs observations antérieures, les Ministres insistaient sur la nécessité de sacrifier les tarifs de salaires à formules trop compliquées, sans négliger cependant l'utilité des primes par enfants vivants et des primes d'assiduité au travail, qui devaient être maintenues distinctes du salaire. Aussi bien, pour les premières ont-elles pour effet de compenser la lourdeur du coût de la vie, particulièrement sensible aux familles nombreuses, et, pour les secondes contribuent-elles au développement de la production, indispensable en un pays où la consommation de la houille dépasse autant l'extraction. Quant aux indemnités de cherté de vie, la question de leur incorporation aux salaires était plus délicate, en raison des arguments dans l'un et l'autre sens, susceptibles d'être invoqués. En tout cas, tout comme le salaire minimum, ce devait être un chiffre clair et net; le total à toucher pour faire face au coût de la vie. Les commissions devaient formuler leurs accords avec netteté et donner séparément à côté des salaires, les bases précises des indemnités qui n'auraient pas été incorporées.

L'établissement des commissions mixtes régionales et locales.

Cette circulaire, qui donnait ainsi leur charte aux commissions mixtes, fut le point de départ de la création immédiate et presque simultanée de commissions mixtes régionales partout où il en était prévu. Sur 25 régions minières 23 reçurent une commission régionale. Mais dans la plupart des cas l'accord ne s'établit pas directement entre les parties et les Ministres procédèrent à des fixations par voie d'arbitrage. Il y eut, en effet, accord direct dans 6 régions seulement. Dans 19 régions, soit plus des 3/4, l'accord n'ayant pu se faire au sein de la commission régionale, une sentence arbitrale fut prononcée par les Ministres du Travail et de l'Armement. Quant aux commissions locales, la création ne souleva de difficultés que dans 3 localités; aux mi-

Source : BIU Cujas

nes d'Albi où les mineurs contestèrent avoir été régulièrement représentés; aux mines de la Machine (Nièvre) où le syndicat des mineurs s'opposa à l'admission des délégués ouvriers, non syndiqués et où les salaires furent fixés par une sentence arbitrale ministérielle; aux mines d'Autun (Saone et Loire) où le syndicat ouvrier demandait que fussent admis à la commission deux délégués ouvriers n'appartenant pas à la mine.

Efficacité et opportunité des mesures prises en matière de fixation des salaires, de conciliation et d'arbitrage

En somme, l'industrie minière qui, des grandes industries vitales du pays fut la dernière à bénéficier d'un mode de fixation officielle des salaires minima profita en quelque manière de l'expérience de la guerre. Ce retard s'explique par les avantages que les exploitants avaient accordés bénévolement aux mineurs. Mais un jour devait venir où cette générosité fut tarie ou devint impossible. sans répercussion grave sur le prix du charbon. Ce jour là le gouvernement intervint. Il le fit avec quelque timidité confiant aux intéressés le soin de négocier des accords directs en exposant ses préférences pour les commissions mixtes. Peu à peu, lentement, l'organisation se dessina et prit corps et quand les esprits s'y furent convertis l'Etat leur fournit le cadre d'une division géographique, la présidence d'un de ses hauts fonctionnaires et l'arbitrage éventuel de ses ministres. Du coup l'institution prit toute sa portée. Aussi bien, si elle n'avait que la tache restreinte en apparence de la fixation des salaires et si, à l'encontre des comités permanents de conciliation et d'arbitrage les autres causes de différends lui échappaient il faut reconnaitre que, d'une part, vu l'importance des questions de salaires, y limiter leur compétence était, en fait, leur donner un rôle immense et que, d'autre part, en cette matière elles avaient un pouvoir très supérieur à celui des anciennes commissions mixtes, puisqu'elles n'avaient pas seulement à constater mais à fixer le salaire, en prenant comme élément essentiel d'appréciation le coût de la vie.

Il n'est donc pas exagéré de dire que les commissions mixtes des mines résumèrent et synthétisèrent toute la politique ouvrière du Ministère de l'Armement et du Ministère du Travail pendant la guerre. La double signature, placée au bas des circulaires qui, progressivement les firent passer de la forme embryonnaire au début -simple organe de conversation - à la forme perfectionnée de septembre 1918 avec leurs deux degrès et leurs attributions précises en matière de tarifs est aussi comme le symbole de la communauté d'idées et d'action, qui animait les deux principaux ministères, chargés de veiller au bien être de la main d'oeuvre et aux rapports harmonieux des employeurs et des travailleurs

Source : BIU Cujas

Leur exemple avait d'ailleurs porté ses fruits, puisque le Ministère de la Guerre et les Ministères de la Marine dans les établissements relevant d'eux, et le commissaire aux transports maritimes dans la marine marchande s'étaient inspirés exactement de leurs principes et de leurs méthodes. Le calme qui ne cessa de régner dans les mines, le fait que pendant toute la durée de la guerre, 13 grèves à peine et 3094 grévistes seulement y interrompirent le travail, la production houillère sans cesse accrue, malgré les difficultés considérables de tout ordre, témoignent assez, à la fois de l'opportunité et de l'efficacité des mesures prises en matière de fixation du salaire, de conciliation et d'arbitrage.

CONCLUSION

LA POLITIQUE OUVRIERE ET SOCIALE, OFFICIELLE ET PATRONALE D'APRES GUERRE

Dans l'enthousiasme de la paix revenue et dans le souffle généreux de l'après guerre, d'aucuns imaginaient volontiers et tous souhaitaient ardemment voir se perpétuer entre pouvoirs publics, employeurs et et salariés, l'harmonieuse collaboration du temps de guerre à peine troublée par les conflits, dont nous avons marqué la juste et restreinte portée. L'esprit de la partie XIII du Traité de versailles animait tout le monde du travail. Malheureusement, l'évènement ne leur donna raison qu'en partie. Sans doute, certaines mesures que la guerre avait d'ailleurs beaucoup plus accélérées que provoquées devaient-elles constituer des conquêtes définitives de notre droit ouvrier. Mais l'oeuvre du Ministre de l'Armement, et surtout celle de son premier titulaire, résista plus mal au retour à l'état de paix. Il n'en restait cependant pas moins dans l'esprit des ouvriers comme un résidu qui, en y faisant disparaitre certaines préventions, et en y faisant adopter certaines innovations, modifiait assez profondément leurs conceptions du salaire, de sa nature, de ses éléments et des relations entre employeurs et salariés. Rien ne le montrera mieux qu'un

Reproduction interdite
Source : BIU Cujas

bref aperçu des mesures législatives et réglementaires prises ou consolidées depuis 1918 ou des faits sociaux correspondant à ceux examinée au cours de notre enseignement; salaires et tarifs, grèves et conventions collectives, relations entre employeurs et salariés préventions, conciliation et arbitrage des conflits.

§. I - Le salaire et ses compléments.

I - Les tarifs officiels

I - La principale innovation de la guerre en matière de salaires, est beaucoup moins la garantie d'un salaire minimum aux ouvrières à domicile de l'industrie du vêtement que la généralisation du salaire minimum à tous les ouvriers, même adultes, travaillant à un titre quelconque, dans les industries de tout genre intéressant la défense nationale, ou dans les usines salaire déterminé, par voie de constatation et d'accord entre employeurs et salariés provoqués et homologués par les pouvoirs publics A cet égard la décision du 16 Janvier 1917 du Ministre de l'Armement, étendue à toutes les industries travaillant pour les services du Ministère de la Guerre et aux mines par les circulaires interministérielles de 1917-1918 est le plus typiqu et le plus hardi des documents de guerre. Evidemment, sa portée est singulièrement diminuée par la fin des hostilités, la cessation des commandes de l'Etat et le retour à l'exécution des commandes privées de l'activit des principaux producteurs de guerre. Mais il lui reste encore un champ assez vaste. Le ministère de la Reconstitution Industrielle remplace le ministère de l'Armement. C'est d'ailleurs, un simple changement de titre. Le titulaire du portefeuille en reste longtemps le même.Or, la remise en état des régions libérées implique la conclusion de marchés de travaux de fournitures, l'exécution de nombreux travaux pour le compte de l'Etat, le recrutement, la répartition et l'emploi d'une masse importante de main d'oeuvre placée par les soins des offices publics de placement ou amenée de l'étranger. Les pouvoirs publics pourvoyeurs ou transporteurs et contrôleurs de main d'oeuvre, en subordonnent donc la fourniture, ou l'autorisation d'introduction et d'emploi à l'observation rigoureuse de tarifs de salaires professionnels et régionaux, établis par des commissions mixtes et paritaires, en vertu des décrets du 10 aout 1899. Sans être assortie des sanctions théoriques rigoureuses de la décision de 1917 puisque le droit de réquisition est incompatible avec la démobilisation, l'administration n'en continue pas moins à s'ef-

Source : BIU Cujas

forcer de provoquer, en vertu de ces décrets l'établissement ou la révision de tarifs de salaires.

II - L'échelle mobile des salaires

Aussi bien les fluctuations du coût de la vie ne prennent pas fin avec la guerre elle-même et l'adaptation du salaire au niveau des prix conserve toute son importance, et dès lors la méthode qui a fait ses preuves pendant la guerre trouve une nouvelle occasion d'application. D'autant plus qu'avec la fin de la guerre l'enregistrement des données statistiques sur le coût de la vie prend une forme plus rationnelle, et sinon plus scientifique tout au moins plus pratique et plus accessible aux intéressés. C'est, en effet, dans des commissions régionales paritaires, composées partie de patrons, d'ouvriers, de consommateurs et de spécialistes des questions économiques, qu'on eût établi le niveau moyen en tenant compte non plus seulement du prix des denrées alimentaires et des articles de chauffage, mais des autres articles ou éléments principaux des dépenses ouvrières et notamment du logement et du vêtement. Dès lors, un assez grand nombre d'ouvriers, munis d'une sorte de baromètre du coût de la vie, demandent et obtiennent, à la faveur de l'expérience des primes de cherté de vie faite pendant la guerre l'adoption d'une échelle mobile. C'est, on le sait, d'un salaire variant en fonction du coût de la vie ou tout au moins comportant deux parties, une partie fixe, l'autre mobile, variable en hausse et en baisse, selon les variations concomittantes du niveau moyen des prix ou du cout de la vie, avec référence soit à l'indice des commissions régionales du cout de la vie, qui, pour certains, a l'inconvénient d'une périodicité simplement trimestrielle, soit à l'indice plus fréquent de certains offices statistiques régionaux ou locaux, comme l'Office de statistique, d'Alsace-Lorraine, ou le Bureau municipal de statistique de la Ville de Strasbourg, Nombreux sont les contrats collectifs qui contiennent cette clause après guerre.

III - L'oeuvre patronale.

I) les allocations familiales

Mais il faut attendre les accords Matignon et les lois de Juin 1936 pour voir généraliser à l'ensemble des ouvriers les salaires minima par leur stipulation obligatoire dans toutes les conventions collectives de travail dont la pratique se répand de plus en plus.

De leur côté, les industriels, tant dans un but de repopulation favorable à leurs intérêts que dans le dessein de stabiliser et de retenir la main d'oeuvre nationale ou étrangère, poursuivaient leur oeuvre sociale de guerre, concernant le salaire, ses compléments et ses succédanés; logement, alimentation, etc...Les indemnités de cherté de vie sont reprises et incorporées au salaire, et surtout les allocations familiales se

Source : BIU Cujas

généralisent et se consolident. Elles arrivent à former une institution essentielle de la vie ouvrière et sociale de la France, dont le statut s'unifie et dont les principes s'affirment. Sous l'action bénévole et coordonnée des patrons, ou dans certains cas, sous l'action impérative de l'Etat et du législateur, applicables au personnel des administrations publiques et privées, comme aux ouvriers, et employés de l'industrie, du commerce et de l'agriculture, les allocations familiales constituent aujourd'hui un rouage important de l'organisation sociale en France.

Les données suivantes fournissent une idée de la progression remarquable de l'institution.

Dates	Nombre de caisses	Etablissements adhérents	Effectif du personnel employé	Familles allocataires	Enfants bénéficiaires	Montant des allocations annuellement versées
Ier Janv. I920..	6	230	50.000	II.500	20.000	4.000.000
Ier Janv. I922	75	5.200	665.000	I53.000	364.000	70.000.000
Ier Janv. I925	I60	I0.000	II50.000	266.000	465.000	I42.000.000
I927	2I0	I6.200	I470.000	-	-	230.000.000

Si on ajoute à ces bénéficiaires des caisses de compensation, le personnel de l'Etat, des départements des communes, des grandes administrations privées chemins de fer, etc...qui touchent des allocations pour charges de famille, le nombre des salariés y ayant droit s'élève à 3.700.000 se partageant près de I.300 millions d" allocations par an.

Non seulement les caisses augmentent le nombre de leurs adhérents, mais elles élargissent de plus en plus le champ de leur activité. Tandis qu'au début, elles se bornaient en général à verser des allocations familiales proprement dites (allocations dont les taux primitifs ont été dans beaucoup de caisses, sensiblements relevés) à l'heure actuelle un grand nombre ont pris toute une série de mesures tendant à la protection de la famille et de l'enfance. Elles ont étendu les allocations à d'autres personnes que les enfants (conjoints ou enfants de tout age, infirmes, frères, soeurs, orphelins recueillis, ascendants incapables de travailler) Elles ont institué des primes de nais-

Source : BIU Cujas

sance et à l'allaitement. Elles ont créé des services d'hygiène de l'enfance, de consultations de nourrissons, d'infirmières visiteuses. Quelquefois même, elles ont organisé des colonies de vacances et des établissements de cure. Enfin, fait très caractéristique, le mouvement limité à l'origine à l'industrie et au commerce s'est étendu à l'agriculture.

Le patronat français et en particulier le "syndicalisme patronal" peut légitimement s'enorgueillir de cette admirable mouvement et de ces résultats. On comprend qu'il désire conserver le bénéfice moral d'une telle initiative et qu'il s'oppose à toute tentative pour l'en déposséder. Mais se son côté, le législateur, instruit par une expérience aussi heureuse et de tendance aussi véritablement nationale, pour enlever à l'institution ce qu'elle peut encore avoir de "paternaliste" et vaincre ainsi certaines résistances ouvrières et syndicalistes de moins en moins nombreuses d'ailleurs s'efforce de généraliser la pratique des allocations familiales en les rendant obligatoires.

La réforme s'est faite en trois étapes:

I°.- La loi du I9 Décembre pour éviter que la concurrence entre soumissionnaires à des adjudications de travaux publics ou à des marchés de fournitures ne se fasse au détriment des ouvriers et par non-cotisation à des Caisses de compensation, a prescrit l'affiliation obligatoire des soumissionnaires.

2°.- La loi du 11 Mars I932 a rendu l'affiliation obligatoire à tous les employeurs.

3°.- Le code de la Famille mis en application le Ier avril I940 a prescrit l'attribution d'allocations familiales à tous les chefs de famille, quelle que fut leur profession, ayant un revenu inférieur à un certain minimum.

IV - Les salaires à la productivité

Enfin, quant aux ouvriers, la guerre a pour résultat, en les garantissant, à l'aide de conventions collectives, d'une fixation réglementaire du salaire, d'un contrôle et d'une répression des abus de révision trop fréquents et d'abaissements arbitraires des devis, de les rallier à l'idée du salaire aux pièces et des modes modernes d'organisation et de rémunération du travail. Ce n'en est pas une des conséquences les moins curieuses. Déjà des formules comme celle de M. Jouhaux qui devait avoir une certaine fortune "le maximum de production dans le minimum de temps pour le maximum de salaire " sont toutes imprégnées de l'idée de la productivité. Mais elle pouvait être tenue pour l'expression d'une opinion personnelle. La conclusion des grandes conventions de I9I9 le fait passer dans le domaine de l'application pratique.

Source : BIU Cujas

La clause la plus typique à cet égard est celle contenue dans l'accord intervenu le I7 avril I9I9 entre les représentants de l'Union des industries métallurgiques et minières de la construction mécanique, électrique et métallurgique et des industries qui s'y rattachent et des représentants de la Fédération des ouvriers des métaux de France (reproduite dans la convention interfédérale du 5 Mai I9I9 des industries du tannage, corroyage, mégisserie, vernissage et dans celle de l'industrie du vêtement de la région parisienne) Elle constitue une véritable déclaration de principe dans le libellé de laquelle se trouve l'écho de toute la pratique de guerre et le désir d'en conserver le bénéfice à l'aide d'une obligation contractuelle syndicale du moment que l'autorité publique n'est plus là pour en garantir l'exécution par voie coercitive. "Etant donné, dit-elle, que le travail aux piè-"ces à la prime ou aux bonifications est indispensa-"ble au maintien, et au développement de la production "les représentants de la Fédération des métaux, après "avoir exposé que l'hostilité et l'opposition rencon-"trées dans ce genre de travail largement appliqué ac-"tuellement en France, étaient surtout provoquées par "l'absence de règles et de contrôle dans l'élaboration "des tarifs ont demandé que les industriels donnent à "leurs ouvriers, travaillant aux pièces, des garanties "sérieuses, telle que la garantie d'un taux d'affutage, "la possibilité pour l'ouvrier travaillant consciencieusement de s'assurer une majoration de gain, ré-"pondant légitimement à l'activité et aux efforts qu'il "consent, et que, les tarifs, une fois établis, les ou-"vriers aient la certitude que leur production inten-"sifiée n'aura pas pour conséquence successive des do-"minutions qui découragent l'effort et se retournent "contre les méthodes d'intensification de la produc-"tion".

Les représentants de l'Union se sont déclarés d'accord et prêts à intervenir dans ce sens, si besoin est, auprès de leurs adhérents.

L'organisation scientifique du travail.

Plus récemment encore, à l'occasion des progrès américains de l'organisation scientifique du travail, la Confédération Générale du Travail a été amenée à formuler sa doctrine sur la matière et ce lui a été une occasion de préciser son attitude, qui n'est que le développement des principes rappelés ci-dessus "Pour "la classe ouvrière française comme pour celle des "autres grands pays industriels se pose le problème "de l'organisation scientifique du travail...Sur ce "point, l'attitude de la Confédération est claire et a été maintes fois formulée. Elle écarte la thèse démagogi-

Source : BIU Cujas

que et simpliste de ceux pour qui une intensifica-
"tion de la production conduit au chomage. Il n'est pas
"vrai, les faits le prouvent, que l'augmentation du
"rendement individuel de l'ouvrier entraine de manière
"fatale une restriction de la main d'oeuvre. Tout au
"contraire, à la condition d'être appliquée à l'abais-
"sement des prix de revient et d'avoir pour contre-
"partie une augmentation de la rémunération ouvrière,
"elle augmente la capacité de consommation, provoque un
"élargissement des débouchés, une plus grande demande
"de produits, et se traduit par suite, par un accrois -
"sement des possibilités du travail. Mais la C.G.T.
"tout en se déclarant ainsi favorable à l'organisation
"scientifique du travail ne saurait ignorer que ses
"applications présentes comportent très souvent de
"lourds inconvénients pour les travailleurs. De multi-
"ples abus ont été et sont commis en ce qui concerne
"par exemple, les révisions des taux d'affutage et des
primes dans les systèmes de travail à la tache, parfois
"les employeurs s'efforcent de maintenir au niveau le
"plus bas la rémunération des salaires, malgré l'ac-
"croissement du rendement...L'arbitraire des employeurs,
"en éliminant les travailleurs fatigués ou épuisés con-
"tribue à accroitre la défiance des salariés, qui sen-
"tent toujours peser une menace sur leur emploi et
"leurs moyens d'existence. L'organisation scientifique
"du travail doit donc entrainer l'institution du con-
"trôle ouvrier. La fixation des salaires, par suite l'
"établissement ou la révision des contrats collectifs,
"appelle l'intervention des organisations professionnel-
"les. L'expérience montre qu'il est toujours possible
"dans ce système de trouver un emploi pour chacun. La
"même question d'aptitude intervient d'ailleurs dans
"les différents régimes de salaires aux pièces de leur
"forme la plus simple que mesure mathématiquement la ré-
"munération au rendement, à leurs formes plus compli-
"quées, ainsi, par exemple, le système Rowan. La né-
"cessité d'une entente entre les employeurs et les ou-
"vriers pour la fixation des taux d'affutage apparait
"donc plus grande encore. On a signalé plus haut l'abus
"des employeurs qui abaissent arbitrairement ces taux à
"mesure que le rendement s'accroit. Il ne pourrait être
'question de dire que les taux, une fois fixés doivent
"demeurer invariables. Une invention nouvelle une mo-
"dification des procédés suivis, ou bien une précision
"dans les calculs ayant servi à les établir, peuvent
"la légitimer. Mais il est essentiel qu'elle soit en-
"tourée de garanties que l'ouvrier soit assuré d'être
"traité équitablement, d'avoir une juste part dans la
"production à laquelle il participe. Dans ce cas, quel-

Source : BIU Cujas

"autre moyen en concevoir que celui d'une participation "des ouvriers, représentés par leurs délégués dans des "commissions mixtes décidant en toute connaissance". Le simple rapprochement de ces quelques formules avec celles employées sur les mêmes points, par les instructions circulaires ou décisions ministérielles de l'Armement démontrent à l'évidence l'influence que ces dernières ont eue sur les syndicalistes réalistes placés à la tête de la Confédération Générale du Travail. Confrontées avec les formules d'avant-guerre, violemment et systématiquement hostiles aux salaires aux pièces, ces déclatations démontrent toute l'étendue du chemin parcouru en un peu plus d'une décade, grâce à l'expérience et du mouvement d'idées provoquées par la guerre.

§. 2 - Les relations entre employeurs et salariés

Les conventions collectives

L'immédiate après guerre vit à la fois la convention collective consacrée, définie, sanctionnée et légitimée, légalement érigée au rang de facteur secondaire de la législation ouvrière en matière d'application de la loi de 8 heures et largement utilisée pour la fixation des bordereaux de salaires dans les régions libérées et ailleurs. Elle acquit de la sorte un champ d'application accru, que mesure le nombre et surtout l'étendue territoriale d'application des conventions collectives. Dans le même temps par une extension naturelle de ce mode particulièrement souple d'innovation ou de révision législative ou réglementaire, la loi du 31 Décembre 1923 vient conférer aux accords collectifs locaux entre employeurs de certaines branches commerciales une véritable pouvoir de législation privée locale.

Mais c'est depuis les accords Matignon et la loi du 24 Juin 1936 que la convention collective a conquis droit de cité en France. Non seulement elle régit aujourd'hui pratiquement la totalité des salariés de l'industrie et du commerce, mais encore elle est devenue dans certains cas une institution quasi-publique. Elle peut, en effet, par arrêté du Ministre du Travail, être étendue à des personnes ou à des groupes qui n'y étaient point définitivement parties. La convention collective devient ainsi vraiment la loi privée de la profession.

Les délégués ouvriers

La recrudescende après guerre des conflits du travail et la persistance même après la soudaine montée de 1919-1920 d'un nombre de grévistes supérieur à la moyen

Source : BIU Cujas

d'avant guerre et pour le territoire de la France de 1914 seulement, témoigne de l'insuffisance ou de l'abandon des moyens de prévention ou de conciliation, institués pendant la durée des hostilits. Aussi bien, dès après la guerre, les délégués ouvriers disparaissent sauf dans les établissements qui les possédaient avant la guerre. L'hostilité patronale, contenue pendant la guerre éclate, surtout après les tentatives de grèves à caractère jugé révolutionnaire de 1919-1920. Le groupe des industries métallurgiques de la région parisienne conseille à ses membres de ne point répondre au questionnaire du Ministère du Travail les concernant et d'éviter toute appréciation sur le rôle et l'utilité des délégués ouvriers. Les syndicats ouvriers, qui y ont toujours vu plus ou moins de dangereux rivaux, ne font rien pour les restaurer,

Ainsi qu'il a été rappelé sur 317 délégations créées pendant la guerre, dans les usines travaillant pour la défense nationale, 52 seulement survivaient trois ans après la fin des hostilités. C'est-à-dire 265 ou les 5/6 d'entre elles avaient disparu. Dans 183 cas on a pu déterminer la date des suppressions, quelques-unes (12) se produisirent pendant la guerre même, 99 eurent lieu dès l'armistice ou l'arrêt des fabrications de guerre. Le reste s'échelonne ainsi: 36 suppressions en 1919, 30 en 1920, 6 en 1921. Dans quelques usines sans être formellement supprimées, les délégations ne manifestaient plus aucune activité. - l'institution avait cessé en fait de fonctionner parfois dès sa création.

Raisons de la disparition de ces institutions.

Les raisons de cette disparition sont variables. Souvent c'était l'effet du règlement qui limitait à la période de la guerre la durée de la délégation. Il en fut ainsi dans une quarantaine d'usines. Affranchis même moralement du contrôle de la pression du Ministre de l'Armement, ou même de leur simple déférence envers lui, les chefs d'entreprises donnèrent libre cours à leurs véritables sentiments, pour une institution qu'ils jugeaient inutile ou même nuisible à leurs intérêts à la discipline des ateliers et à leurs bons rapports avec leur personnel. L'indifférence des travailleurs facilita ces décisions patronales. Dans 25 cas, l'inaction de la délégation et l'insignifiance de ses résultats entraînèrent sa fin. Le personnel s'abstenait de participer aux élections des délégués; il désavouait ses représentants et se refusait à observer les accords conclus par eux avec leurs employeurs. Parfois, les délégués étaient accusés d'être trop conciliants ou de pactiser avec les patrons. Les démissions se multiplièrent les candidatures se raréfièrent. La fonction était

Source : BIU Cujas
" Les Cours de Droit "
3, Place de la Sorbonne, 3
Z
Répétitions Ecrites et Orales
Reproduction interdite

jugée trop délicate, trop ingrate. Dans 30 usines, le départ des ouvriers mobilisés eut le même effet. Ils formaient la masse des délégués et eux partis, le personnel renouvelé et les fabrications transformées, nul ne songea à les remplacer. Les évènements économiques ajoutèrent leur effet à cette désaffection. La crise de 1921, en licenciant de nombreux ouvriers, disloqua les délégations. La grève de 1920 produisit le même résultat. Tantôt en effet les délégués avaient pris la tête du mouvement et possé leurs camarades à abandonner le travail d'où leur suppression. Tantôt les délégués avaient été dès le début du conflit supplantés par les comités de grève, choisis en dehors d'eux d'où la ruine de leur autorité auprès de leurs camarades. L'influence des syndicats ouvriers se fit également sentir. Si certains syndicats s'étaient montrés favorables aux délégations par contre d'autres n'avaient jamais vu en elles qu'un empiètement sur leurs attributions. Ils s'employèrent et réussirent parfois à obtenir leur suppression et même leur remplacement par des délégations syndicales.

Objections auxquelles se heurtait l'institution des délégués ouvriers.

Voici à ce sujet quelques opinions mixtes de patrons et de syndicats ouvriers sur ce point: "Les délégués doivent être désignés par le syndicat, être soumis à sa direction et à son contrôle...La délégation ouvrière ne saurait être constituée en dehors du syndicat sans être vouée à l'impuissance...le syndicat considère que le principe de délégation permanente est contraire au principe du syndicalisme de lutte de classe et déclarent être partisans des délégations ouvrières chargées de rendre compte à l'organisation du résultat de leur mission...La délégation est inutile, le syndicat intervient, quand cela est nécessaire auprès de la direction...le syndicat préfère discuter seul avec la direction". (Enquête du ministère du Travail, Pages 85 et 86).

Il est curieux de constater que certains industriels partagent cette opinion. Certains, en effet, non seulement ne craignent pas l'intervention des syndicats ouvriers, mais admettent l'institution de délégations ouvrières obligatoires. C'est ainsi, que la direction d'une usine occupant 1500 ouvriers a déclaré que les délégués devraient toujours être choisis par les membres du syndicat chaque fois que celui-ci existe. autrement, le chef de l'établissement serait exposé à avoir affaire à deux organisations différentes pour la même question. La direction d'une autre usine, employant également plus de 1.000 ouvriers juge que les délégués peuvent être choisis sans inconvénient dans le syndicat à condition qu'ils présentent une garantie nécessaire

Source : BIU Cujas

d'ancienneté et d'expérience.

C'étaient là du reste il faut le reconnaitre, des opinions contraires à celles de l'ensemble des organisations patronales (enquête page 79).

En somme, tout en rencontrant des partisans et des adversaires parmi les patrons et les ouvriers, les délégations ouvrières se heurtèrent à deux objections principales. Du côté patronal la crainte d'une diminution de l'autorité du chef d'entreprise, du côté ouvrier, d'une diminuation de l'autorité des syndicats. Les patrons voulaient rester maitres chez eux, les syndicats voulaient contrôler au moins l'application des conditions du travail. Au fond, c'est donc une question de contrôle ouvrier, qui motiva l'opposition aux délégations permanentes élues, aussi bien de ceux qui repoussaient ce contrôle que de ceux qui désiraient l'instaurer.

Institution de guerre imposée beaucoup plus que suggérée, tolérée et acceptée beaucoup plus par résignation ou calcul, elle était vouée à disparaitre aussitôt disparues, les causes et les circonstances, qui l'avaient fait naitre. Néanmoins, sa disparition ne fut pas complète. Il en fut des délégués ouvriers comme de tous les organes de conciliation qui, non seulement résistent, mais s'adaptent et renaissent.

En 1936, elles devaient reprendre une presque actualité et, à la faveur du grand mouvement social qui se produisit alors, les délégations ouvrières devinrent obligatoires et furent réglementées dans les établissements importants.

Si les délégations ouvrières artificiellement multipliées, pendant la guerre, manifestent un pareil déclin, dès la paix revenue, d'assez nombreuses commissions mixtes d'arbitrage sont prévues dans les conventions collectives, comme en témoignent les données statistiques ci-dessus reproduites. Il en est ainsi notamment, en 1919 et 1920 dans les mines. Mais elles n'empêchent pas les mouvements puissants de grève quand ceux-ci sont provoqués par un entrainement général. Elles retrouvent au contraire, leur efficacité quand la situation économique se stabilise ou quand l'agitation politique ou syndicaliste se calme. Ainsi s'explique que, depuis 1921 tout en demeurant important par ses effectifs et les jours de chômage, ce qui peut et doit s'expliquer en partie par l'industrialisation et la concentration économique croissante en France le mouvement gréviste considéré dans le nombre des conflits, soit en recul sensible par rapport à 1909-1913.

La conciliation et l'arbitrage

Néanmoins, il est une idée qui sans peine - malgré l'expérience de guerre - ne parvient pas à s'acclima-

Source : BIU Cujas

ter de façon définitive en France c'est celle de l'arbitrage obligatoire, même réduit aux entreprises chargées d'un service public. L'échec du projet de loi du 9 Mars I920 ou tout au moins le silence fait autour de lui, le prouve, de même que le caractère facultatif que conserve dans sa dernière incarnation, l'arbitrage dans la marine marchande. Aussi bien, la plupart de ces textes et projets ont toujours une portée d'actualité. Déposés ou présentés au moment où des conflits menacent ou se multiplient, ils ont été abandonnés ou oubliés dès que revient le calme, sauf à voir de nouveau le jour en période d'agitation. Ici encore il a fallu attendre I936, avec l'entente ouvrière rétablie, un gouvernement dit "populaire" au pouvoir, un mouvement de grèves sans précédent, une agitation persistante, des perturbations économiques profondes pour faire renaître et se développer la tentative de conciliation et l'arbitrage obligatoire (loi du 3I Décembre I936 et 4 Mars I938).

Si nous voulons résumer d'un mot nos explications, nous dirons que la guerre en investissant le gouvernement de pouvoirs quasi dictatoriaux d'organisation et de réglementation du travail dans les usines, ateliers et établissements travaillant pour son compte, et en concentrant l'attention des pouvoirs publics sur le rôle éminent de l'industrie et de la main d'oeuvre dans la conduite d'une entreprise nationale aussi vaste que la défense du pays a, dans le domaine social comme dans le domaine économique, en général, accentué et accéléré un mouvement déjà contenu en germe dans les aspirations ouvrières et réalisé certaines des vues les plus optimistes des philanthropes et des "sociaux" d'avant guerre. Le salaire minimum conquiert droit de cité dans la législation et dans la réglementation. Le caractère social ou vital du salaire, fondé sur les besoins du travailleur et de sa famille, et non pas seulement sur sa productivité technique s'accentue. Les allocations familiales en sont la meilleure expression. Et lorsque la loi vient décider la réduction à 8 heures de la journée de travail, puis celle de la semaine de 40 heures elle stipule que le salaire quotidien ou hebdomadaire ne devra pas s'en trouverréduit, ce qui pratiquement, aboutit pour l'ensemble de la population ouvrière française à lui garantir momentanément le gain journalier alors acquis.

La convention collective autrefois sporadique et isolée, issue d'une grève et conclue entre quelques entrepreneurs et leur personnel est érigée en un facteur législatif secondaire. En I9I5 c'était à des com-

Source : BIU Cujas

missions paritaires qu'était réservée la mission de déterminer le salaire minimum des ouvrières à domicile Lors de la fixation des salaires de guerre, c'était à des accords paritaires que le Ministre de l'armement confiait le soin de lui fournir les éléments de ses tarifs. C'est aussi à des ententes patronales et ouvrières que la loi de 1917 se réfère pour l'application du repos du samedi après midi dans l'industrie du vêtement. C'est enfin, à des accords de cette nature que la loi du 23 avril 1919 donne en quelque sorte mandat d'aménager à l'intérieur des limites légales, d'ailleurs très larges, les modalités d'application de la durée du travail amoindrie. Désormais, ce mode de législation fait d'un partage d'attributions entre le législateur parlementaire et le législateur au second degré, technicien et professionnel, administratif ou juriste, simple expédient au début devient d'une application courante et méthodique comme le démontre la loi du 24 Décembre 1923 sur la fermeture du dimanche.

Il y a mieux. La collaboration des éléments syndicaux, patronaux et ouvriers devient le moyen ordinaire d'étude des questions ouvrières et économiques les plus vastes, nationales ou internationales. Au Conseil Supérieur du Travail, de constitution ancienne, se superposent le Conseil National Economique et le Comité national de la main d'oeuvre. Le premier a pour objet l'examen de l'organisation économique générale du pays le second a pour attribution l'organisation et l'équilibre du marché national du travail dans ses rapports avec l'activité industrielle et l'immigration. Au-dessus des organismes nationaux, l'organisation internationale du travail à base tripartite, gouvernementale patronale et ouvrière, élève les divers facteurs de la production, agissant en collaboration à la dignité de législateurs internationaux.

A la faveur du rapprochement ainsi imposé par l'autorité, la loi ou les traités aux parties intéressées, bien des préventions tombent. L'habitude de relations pacifiques, cordiales, "sympathiques" même à l'occasion des conditions du travail se contracte. Réunis pour examiner les modalités d'application de la loi de 8 heures, patrons et ouvriers en profitent pour régler d'un commun accord nombre d'autres questions "constitutionnalisant" ainsi le règlement d'atelier et atténuant, du même coup, l'hostilité que professait le monde du travail pour certaines pratiques, telles que le salaire aux pièces, tant qu'elles étaient uniquement d'initiative patronale. La lutte desclasses fait place à la "collaboration "au moins partielle de classe. Le Secré-

Source : BIU Cujas

taire de la Fédération des Travailleurs du sous-sol en a affirmé la nécessité en ces termes: "Il n'y a qu'une manière de ne plus collaborer dans la société actuelle, c'est d'entrer dans le néant. Mais tant que l'on demeure dans cette société à un titre quelconque obligatoirement, on collabore avec l'ensemble. Il s'agit donc d'établir cette collaboration, de faire qu'elle ne soit plus à notre désavantage, qu'elle se fasse dans les meilleures conditions. Nous ne pouvons le faire, si paradoxal que cela puisse paraitre qu'en l'intensifiant et en l'améliorant.

"C'est ainsi que nous serons plus forts pour poursuivre et rendre efficace la lutte des classes jusqu'à la disparition totale de celles-ci, c'est-à-dire jusqu'à la suppression définitive du patronat et du salariat " (art. de la "Clairière" cité par M. Keufer; loc cit.p. 85).

Aussi bien, cet état d'esprit et les institutions à forme paritaire qui s'en inspirent ne sont-ils pas étrangers à l'apaisement de relations sociales qui suit la brusque et éphémère explosion des grèves d'après-guerre. De 1922 à 1925 , le nombre des conflits et des grévistes diminue sans cesse. On compte, en effet, 1181 conflits et 260.776 grévistes en 1923, 1246 grèves et 242.585 chômeurs volontaires en 1924, 904 conflits et 117.370 participants en 1925. Comme la population salariée française actuelle dans les 87 départements d'avant-guerre seuls, dépasse de 10 % environ celle de 1906 (10.967.330 en 1921 contre 10024.446 en 1906) comme l'industrialisation du pays s'est accentuée, cet abaissement du nombre des grèves et des grévistes, lesquels ne forment en 1925 que 50 % de la moyenne 1909-1913 est des plus caractéristiques. Le calme dont jouit la France d'après guerre, contraste favorablement avec l'agitation ouvrière, le chômage et les grèves qui sévissent chez ses voisins. Certes, les causes en sont multiples. De nombreux facteurs économiques, tour à tour adverses et favorables facilitent les relations ouvrières et patronales et l'adaptation pacifique et contractuelle des salaires aux prix. En 1921, l'insuffisance de la main d'oeuvre, l'absence de chômage, permettent de traverser la crise; par la suite, la prospérité industrielle et commerciale due au change diminue la résistance aux demandes d'augmentation de salaires. Mais sans prétendre attribuer l'amélioration des relations entre patrons et ouvriers à une cause unique, il serait également injuste de ne pas tenir compte d'un facteur moral et psychologique puissant; la mentalité réaliste de la classe ouvrière et de ses chefs syndicaux;ainsi s'explique le demi-sommeil dans lequel sont plongées, depuis 1920, dernière année de grèves

Source : BIU Cujas

importantes et simultanées les propositions de conciliation et d'arbitrage obligatoire. Sans doute, est-ce en période de paix qu'il faut s'armer, pour les guerres futures; sans doute, par conséquent, est-ce en période de paix sociale qu'il faudrait préparer les organes propres à la préserver, en prévenant, en atténuant ou en réglant les conflits, mais l'homme est ainsi fait que la nécessité seule le pousse à agir, et que dans les intervalles de calme, il prolonge à l'infini le temps de la méditation et de la réflexion, et nul indice n'exprime et ne mesure mieux que ce demi-sommeil l'étiage de la paix sociale française de 1921 à 1936.

La preuve en est, le brusque réveil à la fois de l'agitation sociale et de la législation ouvrière à partir de Juin 1936. Mais, à ce moment aussi, l'influence de la politique sociale de guerre se fait sentir. C'est dans les précédents de 1914-1918 que les dirigeants gouvermentaux et syndicaux vont chercher la solution aux problèmes qui les préoccupent. L'efflorescence des textes qui s'ajoutent alors au Code du Travail sont une véritable transposition de ceux que nous avons étudiés. La preuve en est aussi la nécessité où la nouvelle guerre, imposée à la France en Septembre 1939, met les gouvermants d'apporter aux questions que cette guerre ramène avec elle des solutions directement inspirées de l'expérience des cinq années 1914-1918.

F I N

Cours terminé d'imprimer le 10 Mai 1940

Source : BIU Cujas