

# LES CARACTÉRISTIQUES MOSELLANES DE L'APPLICATION DE LA LOI SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL AU TEMPS DU FRONT POPULAIRE.

Union des Syndicats  
des Ouvriers Métallurgistes de la Moselle - C. G. T.



## Convention Collective de Travail

## Kollektivvertrag

En 1922, suite au vote de la loi du 25 mars 1919 sur les conventions collectives de travail (1), l'Action Populaire, mouvement catholique inspiré par la doctrine sociale de l'Eglise et animé par le Père Desbuquois, voit dans celles-ci le « facteur normal et pacifique des relations futures de travail et du capital » (2). Elle fonde en effet de véritables espoirs sur ce que la généralisation de cette technique contractuelle pourrait permettre de réaliser : la paix sociale.

Cependant, l'adhésion des acteurs sociaux à cette idée généreuse n'est pas des plus aisées à obtenir. Si le patronat, dans son ensemble, reste hostile à ce désir de négociation collective qui parcourt la société française depuis la fin de la Première Guerre mondiale, l'unanimité à son propos est loin d'être acquise même parmi les syndicats ouvriers où s'engage un âpre débat.

En effet, alors que la CFTC décide très tôt de former ses militants à la technique contractuelle, montrant ainsi quelles sont ses préférences en matière d'action syndicale, la CGT - la scission de 1921 et l'apparition de la CGT-Unifiée entretenant la dispute - est parcourue de controverses mémorables entre les tenants d'« une possibilité de résistance » (3) ouvrière que représente le contrat collectif et ceux qui n'y voient qu'une détestable compromission avec les entrepreneurs.

Finalement, à l'orée des années 1930, pour le monde ouvrier en ses diverses tendances, la négociation collective doit devenir la règle du fonctionnement des relations sociales dans l'entreprise, le bureau, les ateliers et les magasins.

Cependant, la marque par trop libérale des dispositions de la loi de 1919 n'a pas permis que cette pratique fasse souche et se développe en France de manière autonome. Il lui aurait fallu alors pour cela tout l'appui et la force incitative des pouvoirs publics afin de lui permettre de trouver un large écho dans les entreprises.

Juin 1936 marque à cet égard une étape décisive et le Front populaire, parvenu aux affaires à la faveur des élections législatives des 26 avril et 3 mai 1936, aborde les relations patronat-ouvriers avec une volonté différente de celle qui a conduit à l'élaboration de la première loi.

Promulguée dès le 24 juin (4), la nouvelle loi sur les conventions collectives, dans une version plus volontariste, porte donc en elle l'espoir de voir définitivement s'améliorer les conditions de vie au travail des ouvriers par le jeu des droits et devoirs librement et paritairement discutés avec un patronat qu'on espère conscient de sa nouvelle mission sociale.

Ainsi, son rapporteur à la Chambre, le député communiste Ambroise Croizat assure que : « désormais, dans tous les secteurs, les institutions nouvelles mettront un terme définitif à la sacro-sainteté des décisions patronales et au bon vouloir des industriels. Aux traditions orales qui réglaient les rapports entre patrons et ouvriers, se substituera une codification écrite des conditions de travail, établie avec l'assentiment des organisations ouvrières, et qui ne pourra être transgressée. C'est un pas décisif vers le respect et la dignité » (5).

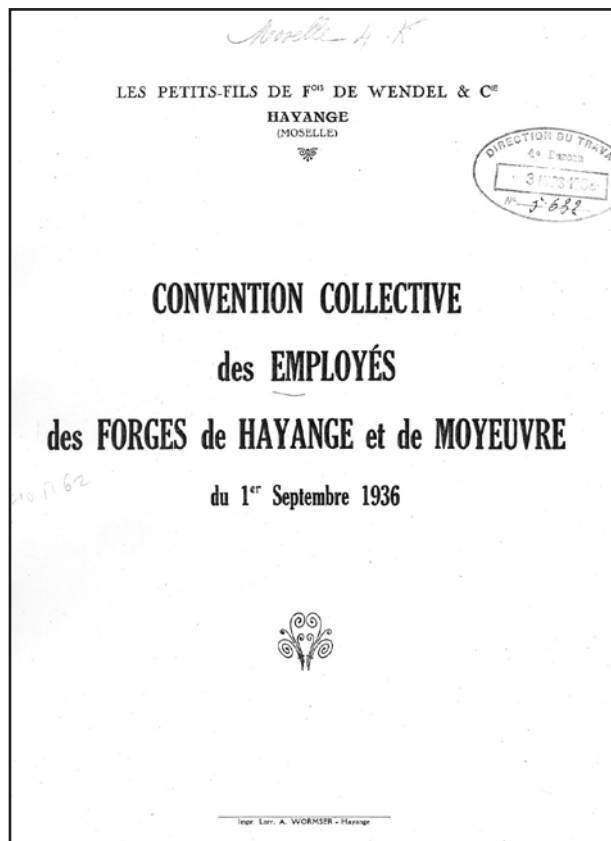
(1) – « Accord entre un employeur (ou un groupement d'employeurs) et une (ou plusieurs) organisation syndicale représentative des salariés pour fixer les conditions d'emploi, de travail, de salaire et de garanties sociales ». ÉCHAUDEMAISON Claude-Danièle, (dir.), *DICTIONNAIRE D'ÉCONOMIE ET DE SCIENCES SOCIALES*, Paris, Nathan, 1992, p.74

(2) – Action Populaire, *LE SYNDICALISME, SON ORIGINE, SON ORGANISATION, SON BUT, SON RÔLE SOCIAL*, Paris, 1922, pages 52 et 53.

(3) – COLIN Nathalie, *CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS DE DROIT SOCIAL À L'ÉPREUVE DU TEMPS*, Paris, L'Harmattan, 2000, p. 15.

(4) – Loi modifiant et complétant le chapitre IV bis du titre II du livre 1<sup>er</sup> du Code du travail : « De la convention collective de travail » du 24 juin 1936, *JOURNAL OFFICIEL* du 26 juin 1936, pages 6698 et 6699.

(5) – ÉTIEVENT Michel, *AMBROISE CROIZAT OU L'INVENTION SOCIALE*, La Ravoire, Editions GAP, 1999, p 56.



« Une ère nouvelle » (6) doit donc s'ouvrir en France dans l'histoire des rapports sociaux par l'application de la loi du 24 juin 1936. Et à ce titre la Moselle ne doit pas faire exception même si elle est majoritairement hostile au Front populaire.

Cet article s'attachera par conséquent à dessiner les principaux contours de cette application dans le département afin de mieux en saisir les enjeux institutionnels et sociaux.

## I – LA NÉGOCIATION COLLECTIVE REPREND SES DROITS.

### 1A – UNE VIE CONVENTIONNELLE INTENSE

Tandis que les Mosellans, en octroyant huit des 9 sièges à pourvoir à la droite classique, manifestent par les urnes lors des élections législatives d'avril-mai 1936 leur refus de voir leur département céder au Front populaire, l'appel d'air créé par l'accord général du 7 juin 1936 engendre en Moselle la conclusion de 64 conventions collectives sur 2 336 conventions, ou accords réputés comme tels, conclus dans le pays de mai à décembre 1936. Singulier contraste avec 1935 où étaient seulement recensées 29 conventions en France et aucune pour la Moselle (7)!

Fin 1938, sur un total de 5 159 contrats signés pour l'ensemble du territoire français selon le ministère du Travail (8), plus de 128 conventions collectives concernent la Moselle.

C'est souligner ainsi la première réussite du gouvernement Blum que d'avoir fait renaître la pratique de la négociation collective dans le pays. Et la Moselle, à cet égard, en prend toute sa part.

À telle enseigne que de mai 1936 à la chute du Front populaire, en avril 1938, 17 branches du commerce et de l'industrie mosellanes sont couvertes par la signature d'une convention collective.

Ce sont par exemple les branches de la métallurgie, de la sidérurgie, des houillères, de la chimie et du bâtiment ou encore du transport, mais moins le textile, dans l'industrie, et l'alimentation et la distribution pour le commerce, qui sont les secteurs phares du conventionnement mosellan. À l'inverse, les banques n'ont, semble-t-il, pas été amenées en Moselle à jouer ce rôle pilote dans les services qu'elles ont pu avoir, notamment dans la région parisienne.

En ce qui concerne le taux de couverture, et si nous ne prenons que les branches les plus caractéristiques du tissu industriel et commercial mosellan, il ressort que près de 87 % des employés et ouvriers mosellans des établissements les plus importants du département sont couverts par une convention collective. Les fractions les plus nombreuses se trouvent sans surprise dans l'industrie d'extraction et de transformation lourde. L'intensité de cette vie conventionnelle traduit alors une forte volonté de contracter des parties et, surtout, la convention collective reste l'outil privilégié de concertation de l'industrie lourde.

À qui en revient le plus souvent l'initiative ? Le résultat est sans appel en faveur des syndicats ouvriers : sur les 67 conventions dont on peut déterminer avec précision qu'elles ont été conclues sur une initiative manifeste d'une des deux parties, 94 % l'ont été sur demande ouvrière contre 6 % seulement pour le patronat (9).

Mais que sont ces accords ?

## 1B – UN MAQUIS CONVENTIONNEL.

Si la vague de conclusion d'accords de toutes sortes qui prend vie dans tout le pays répond aux vœux du gouvernement en place qui cherche à susciter le rapprochement des points de vue des acteurs sociaux en matière d'organisation du travail, ces contrats ne sont pas tous forcément des conventions collectives au sens où le ministère du Travail l'entend formellement.

En effet, le désir conventionnel du monde ouvrier est tel que l'on « conventionne » pour tout et n'importe comment. Toutefois, la nature des accords évolue au fil du temps sous la pression des pouvoirs publics et permet alors de distinguer deux époques.

Tout accord est, dans l'esprit des dirigeants d'entreprises, des militants syndicaux et de la préfecture, une convention collective. Cela se fait donc sans méthode, et parfois dans une totale improvisation. Cette manière de voir est surtout valable en 1936, et partiellement en 1937.

C'est ainsi que l'accord d'entreprise (10) reste majoritairement la forme privilégiée de la négociation jusqu'en 1938 (50 % des accords conclus). On reste fortement attaché, en Moselle, à négocier dans le cadre de l'usine ou du magasin sans rechercher, pour les patrons comme pour les syndicats, à s'agréger à un ensemble plus vaste qui donnerait la dimension collective de leur contrat.

Ce qui importe alors aux parties en pourparler, c'est de conclure de manière rapide un accord concernant l'établissement seul, afin d'éviter ou d'apaiser le conflit qui risquerait de paralyser l'activité.

Par exemple, la convention signée le 7 juillet 1936, suite à une grève de quelques jours entre la Manufacture de porcelaine Mapotec de Bitche et les délégués des ouvriers, se résume alors à un simple bordereau de salaires minima nominatif.

(6) – Circulaire du 17 août 1936, *JOURNAL OFFICIEL* du 3 septembre 1936, p. 9392.

(7) – DOLLEANS Édouard, *HISTOIRE DU MOUVEMENT OUVRIER*, 1871-1936, tome 2, Paris, A. Colin, 1948, p 386. Ces chiffres, repris par l'auteur, sont tirés du *BULLETTIN OFFICIEL* du Ministère du Travail de 1936, p. 505.

(8) – *BULLETTIN OFFICIEL* du Ministère du Travail de 1938.

(9) – MOUSNIER Laurent, « UNE ÈRE NOUVELLE », *PRATIQUES ET EXPÉRIENCES MOSELLANES DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL AU TEMPS DU FRONT POPULAIRE (1936-1938)*, mémoire de maîtrise, Université de Metz, septembre 2005.

(10) – Contrat collectif passé « entre un employeur et le personnel de son entreprise ». DESPAX Michel, *ENCYCLOPAEDIA UNIVERSALIS*, « Accords d'entreprise », « conventions collectives », vol 6, p 405-411.

Ou encore, le personnel en grève de l'Usine de granit et marbre de Sarreguemines signe avec la direction, le 1<sup>er</sup> juillet 1936, un accord rédigé en allemand qui fixe uniquement les augmentations de salaires.

Ces cas reflètent bien à eux seuls la première époque qui est celle de considérer tout accord comme convention collective de droit. L'esprit de la loi du 24 juin n'est pas encore passé.

Une convention collective de branche est un accord conclu dans les formes préconisées par la loi de juin 1936. La législation va au bout du compte contribuer à normaliser les résultats des négociations dans des formes et des termes appropriés (1937-1938).

Ainsi, les aspects concurrentiels qui découlent des accords d'entreprises ne laissent pas de sensibiliser le patronat sur la nécessité de coalition de ses membres. L'absence de vision de branche entraîne des disparités entre entreprises du même secteur pour ce qui est des conditions de travail et salariales conclues par établissement.

D'où l'importance, pour la vie économique locale, d'établir des conventions élargies à toute une profession, uniformisant ainsi les droits et devoirs consentis de tous les salariés des différentes entreprises signataires. Par exemple, la convention de la petite et moyenne industrie des métaux de l'arrondissement de Metz, conclue par le syndicat patronal de ce secteur et la CGT le 24 mars 1937, regroupe sous la signature patronale pas moins de 24 chefs d'entreprises.

Les années 1937 et 1938 sont celles où se développe le plus grand nombre de conventions collectives du type « loi du 24 juin » qui permet d'identifier une seconde époque où le contrat collectif est désormais plus souvent l'affaire d'une branche industrielle ou commerciale qu'un accord d'entreprise.

Par conséquent, si le nombre des conventions conclues en Moselle donne un rôle de premier plan aux accords d'entreprise, l'augmentation sur les trois années des conventions collectives de branche conclues sous l'égide des pouvoirs publics (40,62 % des conventions signées, 65,21 % pour la seule année 1938) montre la réussite certaine des cabinets successifs de Front populaire à faire admettre aux acteurs sociaux l'institutionnalisation de leurs rapports professionnels sous une forme réglementaire par l'intermédiaire de la loi de 1936.





## 1C – LA QUERELLE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ.

L'application de la nouvelle loi sur les conventions collectives va trouver cependant son premier point d'achoppement dans la définition même de l'habilitation du signataire, contenue dans le premier article de la loi. En effet, le caractère représentatif des organisations susceptibles d'apposer leur paraphe au bas de la convention va donner lieu à une lutte juridique basée sur l'interprétation de la représentativité du signataire. Qu'en dit la loi ?

C'est tout le problème, car le fait est que celle-ci n'éclaire pas grand-chose à ce sujet, pas plus que la circulaire du 17 août 1936 censée l'expliquer.

Loin d'être réglée, cette question va donc traverser toute la période et susciter des débats nombreux. Les députés chrétiens de l'Est, tels que Henri Meck, député du Bas-Rhin et Robert Schuman, député de la Moselle, soutiens parlementaires du syndicalisme d'obédience catholique en Moselle, n'ont de cesse de dénier à la CGT son caractère représentatif institutionnel que lui ont conféré les accords Matignon. C'est tout bonnement une question de survie syndicale pour la CFTC.

Ainsi, dans le cas du différend relatif à la discussion du projet de convention collective des houillères mosellanes, début 1937, c'est le caractère représentatif de la CFTC mineurs qui fait débat. La CGT conteste au syndicat chrétien la possibilité de négocier la convention en cours. Au contraire, du côté patronal, Seillière, administrateur délégué de la société des Houillères de Petite-Rosselle, dans une lettre au préfet Marc Chevalier, indique, pour sa part que « les Houillères ne voient pas la possibilité de signer seulement avec la CGT » (11).

En tant que secrétaire général des syndicats chrétiens de mineurs, Henri Meck monte alors au créneau pour faire reconnaître aux yeux du pouvoir la CFTC comme organisation représentative et finalement, le 10 mars 1937, la convention collective de travail est signée par les deux syndicats des mineurs des houillères mosellanes, reconnus ensemble comme représentatifs.

(11) – Arch. Dép. Moselle 310 M 72.

Ainsi, au fur et à mesure que les syndicats ouvriers prennent conscience qu'ils détiennent, par le biais de la convention, un médium d'influence non négligeable par lequel ils peuvent faire passer, non seulement au sein de l'usine, mais sur tout un secteur d'activité, leur volonté de faire coïncider la dimension politique et la dimension économique de leur syndicat, la question de la reconnaissance par les pouvoirs publics de leur représentativité devient rapidement un enjeu de pouvoir, un outil de persuasion des masses ouvrières, une arme politique et exacerbe la rivalité entre syndicats ouvriers pour l'hégémonie sociale dans le département.

## II – CONVENTIONS COLLECTIVES ET MOUVEMENT SYNDICAL.

### 2A – LA DIVISION OUVRIÈRE OU LA COURSE À L'HÉGÉMONIE.

Entre la CFTC et la CGT en Moselle, il s'agit déjà d'une vieille histoire de rancœur qui prend peut-être sa source dans le conflit des houillères de 1923 (12). Depuis lors, les relations entre les deux mouvements ouvriers ne sont pas bonnes. Elles deviennent franchement mauvaises dès que les accords Matignon écartent délibérément le syndicat chrétien de ses conclusions.

Pour s'en convaincre, l'étude des signataires ouvriers des conventions collectives suffit à révéler la vigueur de leur rivalité et permet en outre de mesurer leur influence respective.

Ainsi, sur les 17 secteurs conventionnés, la CGT est présente dans 13 branches. Elle est prépondérante sur 6, notamment le bâtiment, la chimie, l'électricité, l'imprimerie, la sidérurgie et la petite et moyenne industrie métallurgique. Une certaine compétition se livre dans le commerce avec l'Association des Employés Privés de la Moselle (AEPM) pour s'attirer la catégorie des employés.

(12) – SCHILL Pierre, «Entre France et Allemagne : grèves et mouvement ouvrier mosellans (1918-1923)», *CAHIERS D'HISTOIRE*, revue d'histoire critique, n° 92, octobre 2004, p. 123.

(13) – Émanation syndicale du Parti Social Français, anciennement Croix de Feu.

(14) – Arch. Dép. Moselle 310 M 85.

#### TRAVAILLEURS DES CHEMINS DE FER FRANÇAIS

##### OUVRIERS, EMPLOYÉS, TECHNICIENS

Elire un Délégué, est un acte gros de conséquences. Les Délégués doivent être les défenseurs des intérêts matériels et moraux de leurs camarades de Travail. Ils sont les mandataires de TOUS les travailleurs et non d'un CLAN.

La douloureuse grève d'Avril dans la Métallurgie nous a prouvé que pour ne pas trahir leur mission, les délégués doivent :

Faire preuve d'impartialité  
Refuser la grève politique  
Ne pas quêter pour l'étranger

##### CEUX QUE VOUS AVIEZ ELUS ONT-ILS SATISFAIT A CES CONDITIONS ?

Le compte-rendu décevant du dernier Congrès des Cheminots (C.G.T.) vous donne-t-il satisfaction ?

OUI : renouvez leur votre confiance.  
NON : libérez-vous des fossyeurs de la liberté.  
Signifiez votre volonté de travailler en paix  
Éliminez les gréviculteurs, les agitateurs sociaux

Pour vous assurer une Représentation Impartiale, Sincère, PROFESSIONNELLE  
Pour la défense de vos droits dans la légalité

Pour la sauvegarde de vos intérêts professionnels intimement liés au sort de vos professions.

## VOTEZ S. P. F.

##### SEULEMENT ATTENTION ! ELECTEURS CHEMINOTS ! NE FAITES PAS DE CONFUSION !

A la suite de la dénomination de : « Fédération Nationale des Travailleurs des Chemins de Fer de France » il y a lieu de lire les 3 lettres connues : « C. G. T. ». C'est sans doute par suite d'une erreur que cette indication n'a pas été portée sur la liste officielle des candidatures ; mais pour éviter toute erreur involontaire de la part de nos camarades Electeurs, nous appelons leur attention sur ce fait que :

LA FEDERATION NATIONALE en question, c'est la C. G. T. et IL NE FAUT PAS VOTER POUR LA C. G. T. MAIS POUR LES SYNDICATS PROFESSIONNELS FRANÇAIS.

Nous ne présentons pas nos Candidats ici par CATEGORIES avec un Grand K K mais bien par CATEGORIES bien FRANÇAISES.

La CFTC est présente dans 7 branches, quasiment moitié moins que sa concurrente confédérée, et est autant prépondérante que cette dernière dans les secteurs traditionnels de son audience, tels que la faïencerie, les houillères et, dans une moindre mesure, la sidérurgie.

Quant aux Syndicats Professionnels Français (13), nouveaux venus dans la lutte fin 1936, ils sont représentés dans 3 branches, mais surtout dans le bois et l'alimentation où ils tiennent la dragée haute à la CGT en s'affirmant comme un frein sérieux à son aura.

Enfin, l'AEPM est le syndicat incontournable des employés. Il est représentatif dans la plupart des secteurs importants, 7 sur 17.

En outre, les secteurs traditionnels de l'économie mosellane comme le bois, les houillères et la faïencerie voient tout de même la majorité de leurs contrats collectifs être signés collégalement par la CGT et la CFTC.

La CGT est donc de loin la signataire de la plupart des conventions collectives qui sont négociées dans le département sous le Front populaire. Grâce, notamment, à une mutation à la fois de sa pratique et de ses conceptions.

## 2B – UNE PRATIQUE MILITANTE RENOUVELÉE.

Telles qu'elles apparaissent dans les attitudes des négociateurs des conventions collectives, les pratiques militantes sont indissociables d'une évolution nécessaire et d'une éducation des responsables syndicaux face aux exigences de la technique juridique et de la « morale » de la vie conventionnelle.

En effet, si la CFTC a l'habitude de la technique de la convention collective, cette éducation fait défaut dans un premier temps aux militants CGT lors de négociations. En 1937, les dirigeants mosellans de la CGT reconnaissent que l'objectif de former efficacement les militants n'est pas totalement atteint.

Pourtant, l'impulsion vers un net progrès en la matière est donnée notamment par les métallurgistes CGT. Leur organe de presse, *Le Métallurgiste*, se fend d'une rubrique de conseil juridique à partir de janvier 1938 où est expliquée la jurisprudence relative aux clauses de conventions collectives qui ont posé problème lors de conflits en France.

Un cours d'éducation syndicale est créé en 1936 et un deuxième est en préparation au cours de l'année 1937. Enfin, l'édition d'un guide de négociation conventionnelle fait par et pour les militants confédérés, et destiné à leur donner toutes les indications utiles sur les lois et décrets en vigueur, couronne les efforts de la centrale en matière d'éducation des délégués.

De plus, dans le cadre de certaines négociations assez difficiles à mener, les militants s'adjoignent les services de spécialistes nationaux de la branche en question, et la présence auprès des syndicats d'avocats spécialisés dans le droit du travail est également maintes fois attestée lors de plusieurs pourparlers.

Mais quand, sur le terrain des négociations, la résistance patronale ne permet pas d'emporter une décision franche et massive, le militant doit alors savoir faire des concessions et percevoir la vertu du compromis.

Lors du conflit opposant les usines de cartonnerie ADT de Forbach à la CGT et à la CFTC par exemple, le sous-préfet de Sarreguemines, dans un rapport de mai 1938 au préfet, souligne l'esprit agressif du syndicat confessionnel pendant les négociations. Selon les avis qu'il recueille au sein du patronat local, ce dernier « est de plus en plus convaincu que l'esprit de conciliation est en général moins accusé chez les militants des syndicats chrétiens que chez ceux de la CGT (14) ».

C'est un cocasse retournement de mentalité de la part du patronat mosellan auquel nous assistons ici lorsque nous songeons qu'en 1936-1937, il n'était pas de mise dans ce milieu d'envisager une quelconque négociation avec les confédérés mais plutôt de privilégier des rapports plus complets avec la centrale chrétienne.



du Syndicat Professionnel Indépendant des Ouvriers et Employés  
Le numéro 0.25 des USINES BATA à HELLOCOURT (Moselle) Ab. un an 6 frs.

## NOS CANDIDATS aux élections des délégués

### Choix et fonctions des délégués-ouvriers.

Le délégué a été créé pour les entreprises où le patron, le directeur de l'entreprise, l'homme qui a l'autorité et la décision, ne se trouve pas en contact direct avec les ouvriers.

On a estimé nécessaire, que ce patron soit tout de même en contact direct avec au moins un des ouvriers travaillant dans l'entreprise, que l'un et l'autre, face à face, puissent causer, expliquer leurs difficultés et chercher à les résoudre d'un commun accord pour le bien des deux parties.

Le délégué est donc le représentant ou le défenseur de ces individus qui lui sont soumis pour ses mandats de travail.

Il ne représente pas un parti politique ou même un groupement syndical extérieur à l'usine.

Ce sont les délégués qui seront appelés à discuter la nouvelle convention collective et il est nécessaire pour cela qu'ils connaissent parfaitement l'entreprise et son fonctionnement.

Cette expérience indispensable est souvent le fruit de plusieurs années de présence à l'usine. Ces conditions doivent donc être prises en compte dans le choix de votre délégué.

### Liste des candidats

présentés par le Syndicat Professionnel Indépendant  
des Ouvriers et Employés des Usines Bata.

#### 1) Employés Administratifs.

ARMBRUST Ernest, Achat, marié, 3 enfants, Bataville  
BILZ Alfred, Dépôt, marié, 1 enfant, Bataville  
BREVARD Maurice, Vente, célibataire, Bataville  
EDUARD Marcel, Vente, célibataire, Bataville  
HENRION André, Magasinier, marié, 2 enfants, Dieuze  
KEUER Armand, Magasinier, marié, 2 enfants, Bataville  
SERFEN René, Vente, marié, Bataville

#### 2) Employés Fabrication.

GARDON Roger, Coutchoue, marié, 1 enfant, Bataville  
GRELIN Hilare, Cuir, marié, 1 enfant, Bataville  
LAGASSE Aloyse, Cuir, marié, Bataville  
MEYER Charles, Services auxiliaires, marié, Bataville  
BOYER Fernand, Cuir, marié, 3 enfants, Bataville  
SELYA, Coutchoue, marié, 1 enfant, Bataville  
DILLESCHNEIDER, marié, 2 enfants, Bataville  
HURTH Henri, marié, 1 enfant, Bataville

#### 3) Ouvriers Services Auxiliaires.

RAWOLLE ALBERT, Magasinier, caoutchouc, marié, 2 enf. Gondrexange  
GRANDJEAN René, Garage, marié, 1 enfant, Nouvel-Avrincourt  
4) Services 309 Manipulation.  
CASSET Emil, marié, 3 enfants, Avricourt  
KUNTZ Georges, marié, 4 enfants, Avricourt  
PROJAHN Fris, marié, 2 enfants, Thilliny  
5) Service 326/330 Fabrication.  
KAAS Pierre, marié, Monzey  
FAUCONNIER Joseph, marié, Monzey  
célibataire, Bourdonnay

En 1938, les griffes de la combative CGT semblent donc bien limées à la fois par la nécessaire discipline d'une organisation faisant partie des soutiens au Front populaire, mais aussi et surtout, par la rationalité juridique des passations des conventions collectives qui l'oblige à modérer le comportement de ses militants.

Quant au patronat, il recherche dans le syndicalisme le moyen de s'adapter à l'ère nouvelle.

## 2C – LE PATRONAT MOSELLAN S'ORGANISE.

Dans la bataille sociale qui fait rage, alors que de grands secteurs industriels, comme les mines de fer ou de charbon ou encore la sidérurgie, ont leur propre organisation de défense de leurs intérêts, telles que l'Association minière d'Alsace-Lorraine et l'Association des maîtres de forges, la chambre consulaire de la Moselle se veut être un fédérateur des ressources patronales, un « nouveau facteur d'ordre (15) », capable d'organiser une certaine résistance aux conditions nouvelles qui s'imposent aux petits et moyens entrepreneurs et commerçants locaux après « la capitulation du 7 juin (16) ». Et pour cela, elle doit aussi faire comprendre à ses propres membres la nécessité de s'organiser. C'est ainsi qu'à sa séance plénière du 25 juillet 1936, elle communique un appel au patronat de province à l'organisation de ses ressources vives, appel émanant de l'Assemblée des présidents de chambre de commerce et d'industrie.

Le résultat ne s'en fait pas attendre. Dans un rapport adressé par la préfecture de la Moselle au Ministère du Travail, élaboré sur la base de recensements effectués par les inspecteurs du travail, est révélé qu'au 1<sup>er</sup> janvier 1937, le nombre des syndicats patronaux, de 15 au 1<sup>er</sup> janvier 1936, passent à 56, soit une augmentation en un an de 73 %.

La finalité essentielle de leur formation n'est motivée que par la défense de leurs intérêts lors de la passation des contrats collectifs. Il s'agit clairement d'aider les membres du syndicat à appliquer dans les meilleures conditions possibles, c'est-à-dire conformes à leurs intérêts, la loi sur les conventions collectives. Mathiez, le président du Syndicat patronal de Metz, le confirme en ces termes : « Le syndicat a pris naissance à propos de l'établissement des conventions collectives de travail pour essayer d'en réaliser l'unification dans l'arrondissement de Metz, de manière à faire disparaître la concurrence basée sur l'exploitation des bas salaires et éviter de prolonger indéfiniment les périodes de trouble et malaise social, si possible (17) ».

Le souci premier de toute organisation patronale est alors d'informer ses affiliés sur l'étendue du problème qui se livre à eux. La Chambre de commerce montre l'exemple. Elle publie dans ses communications des notices relatives aux questions soulevées par l'application de la législation sociale et commerciale qui intéresse directement les patrons.

Les organisations de branche, quant à elles, informent sans relâche par courrier ou circulaire des conduites à tenir face à des points délicats de procédure ou des clauses de convention collective.

Devenant aussi un moyen de formation, l'Union des syndicats patronaux de la petite et moyenne industrie de la Moselle adresse à ses adhérents en août 1936 des « règles à adopter pour la discussion des contrats collectifs de travail » (18). Elle dresse alors le portrait type du négociateur patronal qui doit remplir les conditions suivantes :

- « Pas de nerfs
- habile à contredire
- pas d'éclats de voix
- une forte volonté »

Le patronat développe également certaines tactiques pour faire sentir aux syndicats ouvriers qu'il entend rester maître dans ses entreprises.

Dans l'ordre juridique notamment, il compte tirer profit des dispositions légales pour ne pas négocier. Ainsi, le Syndicat de la petite et moyenne industrie de Metz demande au Ministère du Travail l'extension de la convention collective de la sidérurgie du 2 juillet 1936 à toute l'industrie des métaux de l'arrondissement de Metz. Or, le contrat collectif susdit prévoit des salaires inférieurs à ceux qui sont fixés par la convention de la petite et moyenne industrie métallurgique de Thionville, et mêmes inférieurs aux salaires effectivement payés dans les établissements de cette catégorie dans l'arrondissement de Metz. Habile manière de se servir de la loi du 24 juin 1936 afin d'éviter une nouvelle négociation avec les syndicats ouvriers et d'appliquer des salaires en dessous des revendications ouvrières. Mais le Ministre du Travail n'est pas dupe. Obligés de négocier, les patrons se munissent également de conseillers spécialistes du droit du travail et, souvent par l'obstruction ou le ralentissement intentionnel des pourparlers, espèrent alors profiter d'une conjoncture politique plus favorable à ses intérêts. C'est ce qu'exprime clairement le commissaire spécial de Thionville dans un rapport de mars 1938 pour expliquer au préfet le mécontentement progressif des ouvriers de la sidérurgie lié au retard que prennent les négociations inhérentes au renouvellement du contrat collectif de cette branche (19). Par conséquent, la plus spectaculaire conséquence de la promulgation de la loi sur les conventions collectives est la manifestation d'un hiatus entre une époque d'isolement patronal désormais révolue et l'après 1936, caractérisé par la nécessaire et primordiale unité patronale. Se met toutefois en place un syndicalisme uniquement basé sur la défense et non sur des propositions, des projets. Favorise-t-il néanmoins la paix sociale ?

(15) – KOLBOOM Ingo, *LA REVANCHE DES PATRONS, LE PATRONAT FACE AU FRONT POPULAIRE*, Paris, Flammarion, 1986, p. 174.

(16) – KOLBOOM Ingo, *ouv. cit. .*, p. 111.

(17) – Arch. Dép. Moselle 310 M 98.

(18) – Arch. Dép. Moselle 25 Z 49.

(19) – Arch. Dép. Moselle 310 M 83.

## 2D – VERS LA PAIX SOCIALE ?

Par l'article 31vc, le sixième alinéa plus précisément, la loi du 24 juin 1936 pose le principe que toute convention collective doit manifester en toutes lettres dans ses dispositions sa volonté de parvenir à résoudre les éventuels conflits liés aux difficultés d'application de celle-ci par la description d'une procédure de règlement des différends (20). La circulaire du 23 septembre 1936 adressée aux préfets et émanant de Paul Faure (21), Ministre du Travail par intérim, est là pour le rappeler : « Chaque fois que vous aurez connaissance de la naissance d'un différend susceptible de donner lieu à une cessation de travail ou à une fermeture d'établissement, vous ne devrez pas manquer de rappeler aux intéressés l'obligation qui s'impose à eux d'observer exactement la procédure inscrite à cet effet dans la convention collective qui les lie. Lors de négociations soit de nouvelles conventions collectives, soit d'avenants à des conventions qui ne contiendraient pas une telle clause, vous ne devrez pas manquer d'inviter les parties à l'y inscrire ». Le ministre ajoute : « Vous leur ferez remarquer, en particulier, que l'article 31vc du Livre Ier du Code du Travail leur en fait une obligation formelle » (22).

L'ambition du gouvernement est de toujours susciter la collaboration « spontanée » entre les acteurs sociaux. C'est pourquoi la prise de contact entre les signataires des conventions collectives doit être rendue possible et maintenue par l'intermédiaire contractuel.

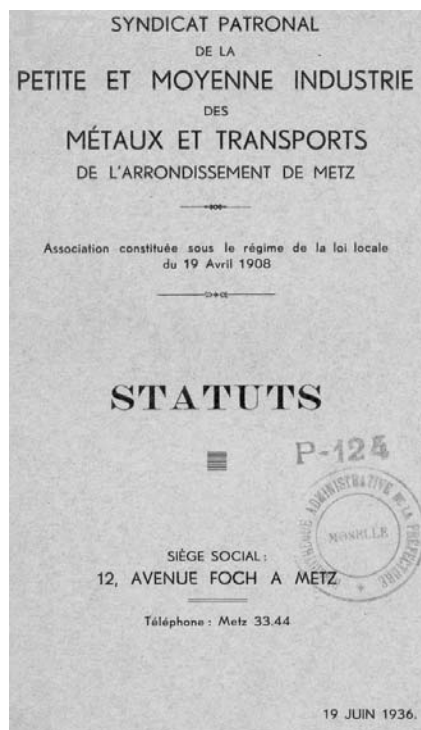
Et cela fonctionne, comme le reconnaît l'inspecteur divisionnaire du travail qui écrit dans son rapport pour l'activité de son service en 1938 :

« L'évolution de la législation des conventions collectives de travail consacrée par la Loi du 4 mars 1938, [a] eu pour effet de hâter l'élaboration des conventions collectives de travail dans la 7ème section [d'inspection du travail]. (...) Le premier résultat tangible de ces modifications insérées dans les contrats collectifs s'est ensuite manifesté par le fait qu'aucun différend n'a plus été soumis dans l'année à la Commission départementale de conciliation en provenance de la 7ème section » (23).

L'essentiel semble ainsi avoir été obtenu en Moselle. En effet, selon le Ministère du Travail, plus aucune grève d'importance, depuis celles qui s'achèvent dans les confins boisés du pays de Sarrebourg en août 1936 jusqu'en novembre 1938, n'a cours dans le département. Et pendant que 60 000 métallurgistes parisiens sont en lutte contre leurs directions en avril 1938, la Moselle est calme et préfère discuter.

Les conventions collectives sont donc on ne peut mieux adaptées à créer le dialogue social propice à atténuer les antagonismes car elles envisagent une porte de sortie de crise à ses contractants, d'abord par ses propres dispositions internes favorisant la réunion rapide des signataires, puis par la mention d'une procédure légale de conciliation née des lois de décembre 1936 et mars 1938.

Mais, au-delà de la dimension institutionnelle et de ses enjeux que nous venons d'évoquer, il est intéressant de s'interroger maintenant sur ce que veulent et peuvent les conventions collectives pour ceux qu'elles intéressent au quotidien.



### III – « UNE EMBELLIE DANS DES VIES DIFFICILES ET OBSCURES » ? (LÉON BLUM)

Loin des batailles juridiques et parlementaires sur des points de droit ou des querelles syndicales qui n'intéressent que médiocrement les ouvriers et employés accrochés à l'espoir de mieux travailler et en meilleure sécurité, les conventions collectives nous font toucher du doigt des usages et des valeurs d'un univers que le Front populaire a tenté d'humaniser, de sécuriser et de démocratiser par de nouveaux droits concédés aux travailleurs.

#### 3A – DES AMÉLIORATIONS INDÉNIABLES

Les conventions collectives, par leur puissance contractuelle, font évoluer les conditions de travail et salariales en Moselle.

L'examen des bordereaux de salaires minima compris dans toute convention nous rend sensible la progression des salaires horaires à cette époque, suite à la signature des accords Matignon. En effet, malgré les critiques et avertissements patronaux, nous assistons pendant toute la période à une revalorisation des salaires au fur et à mesure que les conventions collectives se renouvellent. C'est ainsi qu'en comparant les bordereaux des conventions de branche négociées entre 1936 et 1938 nous pouvons constater la hausse constante des rémunérations en réponse, toutefois insuffisante, à l'augmentation rapide du coût de la vie durant cette période.

Par exemple, les salaires dans le commerce augmentent en moyenne de 15 % au cours des trois années de Front populaire. Les métallurgistes, quant à eux, obtiennent un relèvement de 16 % par l'accord Matignon, 12 % supplémentaires en 1937 et 9 % à l'issue de la signature de la convention collective du 6 mai 1938.

Au total, les travailleurs mosellans bénéficient en moyenne d'un relèvement des salaires compris entre 17 et 20 % (30 % dans le bâtiment !), ce qui constitue un véritable succès des organisations ouvrières et qui prouve l'efficacité de leur négociation.

Bémol d'importance toutefois, la situation pécuniaire faite aux femmes. Bien que les travailleuses profitent aussi de la progression ascendante et générale des tarifs, à fonction égale entre un homme et une femme dans une entreprise mosellane, des écarts flagrants de traitement apparaissent dans les conventions. Ainsi, la convention collective conclue par la Société des Petits-fils de François de Wendel et Compagnie et l'Association professionnelle des employés des forges d'Hayange et de Moyeuivre du 1<sup>er</sup> septembre 1936 indique en effet que « le relèvement du salaire minimum en fonction de l'âge et de l'ancienneté n'est pas applicable aux dames » (24).

Cette discrimination salariale sans fondement qui est pratiquée à l'endroit des salariées mosellanes ne doit pas faire oublier que l'hygiène et la sécurité au travail est un autre domaine qui s'améliore. À telle enseigne que la convention collective signée le 1<sup>er</sup> avril 1937 entre la Brasserie de Sarrebourg et le Syndicat chrétien de l'alimentation indique, dans son article 27, que la direction met à disposition du personnel un réfectoire, des lavabos et des toilettes. Cet article souligne à sa manière le caractère « spartiate » des conditions de travail dans l'usine avant 1937, en laissant supposer que cet établissement n'était en rien doté de tout cela avant la conclusion de l'accord.

(20) – JOURNAL OFFICIEL du 26 juin 1936, p. 6699.

(21) – Faure P. (1878-1960) député-maire du Creusot, secrétaire général du parti socialiste SFIO de 1920 à 1940, ministre d'État dans les cabinets Blum et Chautemps.

(22) – Arch. Dép. Moselle 310 M 75.

(23) – Rapports et délibérations du Conseil Général de la Moselle, 1938, p 55.

(24) – Arch. Dép. Moselle 310 M 71.

Une fois ces exigences formulées et reconnues par le patronat, la protection du travailleur semble trouver par la suite un début de concrétisation rapide dans les entreprises. Les conventions collectives des années 1937 et 1938, en répercutant de moins en moins en détail l'aménagement des conditions de travail, voire en les passant sous silence comme si cela allait désormais de soi, permettent en effet de penser que l'hygiène et la sécurité progressent sensiblement dans la période et qu'une prise de conscience patronale s'opère. Ainsi, dans le texte de la convention de la sidérurgie du 6 mai 1938, il est stipulé que pour des raisons de sécurité, les délégués ouvriers peuvent demander à être reçus à tout moment par la direction et non pas d'attendre les heures de réception fixées mensuellement par le patron (25).

### 3B – LA DÉMOCRATIE DANS L'ENTREPRISE : LES DÉLÉGUÉS.

Fors les Hommes de confiance désignés dans les mines mosellanes par leurs pairs, de manière générale jusqu'en 1936, il n'existait guère de représentation élue des ouvriers afin de veiller à l'application des lois sociales au sein des entreprises et habilitée à discuter avec leurs dirigeants. Les accords Matignon, en même temps qu'ils font reconnaître par le patronat le fait syndical, jettent les bases de cette représentation en rendant obligatoire, dans les usines de plus de 10 ouvriers, l'élection d'un ou plusieurs délégués. La capacité de désigner les délégués d'usines et de briguer les suffrages est reconnue également aux travailleuses. La loi sur les conventions collectives légalise et généralise par la suite l'institution de ces délégués. Devant l'indigence des effectifs de l'inspection du travail (26), leur incombe alors la tâche de faire respecter, de part et d'autre, les dispositions du Code du travail et l'exercice du droit syndical.

L'élection des représentants des ouvriers revêt une importance capitale pour les organisations ouvrières. En effet, elle permet d'octroyer la représentativité à un syndicat qui compte le plus grand nombre de délégués. Sa participation à la négociation de la convention collective en découlera. Par exemple, lors du renouvellement des charges représentatives à la Manufacture Lorraine de cuirs de Saint-Julien-lès-Metz, en 1938, les SPF de la tannerie remportent tous les sièges à pourvoir au détriment d'une CGT qui a pourtant signé la convention du 1<sup>er</sup> décembre 1936. Déclarés alors organisations les plus représentatives par l'inspecteur du travail, les SPF détrônent la CGT d'un de ses bastions traditionnels en Moselle.

Le délégué n'a en principe qualité que pour présenter des réclamations individuelles à sa direction afin « d'éviter tout empiètement sur les attributions du syndicat, organe normal des revendications collectives » (27). Toutefois, après les élections, revient aux délégués institués un pouvoir exorbitant. En effet, la loi octroie à des femmes et des hommes qui n'ont pas la moindre formation militante et juridique pour répondre de manière efficace et dépassionnée à ce genre de tâche, des possibilités d'agir sur l'économique jamais connues jusque-là. Les délégués usurpent de fait les fonctions proprement syndicales et en arrivent même à supplanter l'organisation au sein de l'entreprise au risque de se voir retourner contre eux les dispositions spécifiques au droit syndical de la convention par les directions. Et à cet égard, pour ces derniers, il s'agit non pas de saboter les lois sociales mais plutôt de bien s'en servir. En janvier 1938, un délégué des établissements Silix de Longeville-lès-Metz est renvoyé de l'usine après avoir tenu des réunions à l'intérieur de l'entreprise mais en dehors des heures de travail. Il aurait incité ses camarades à renoncer au travail aux pièces pour réclamer en échange un salaire horaire plus avantageux.



(25) – Arch. Dép. Moselle BA 2589 : Convention collective de travail de l'industrie sidérurgique de la Moselle du 6 mai 1938, Association des maîtres de forges de Lorraine. Metz.1938.

(26) – Trois inspecteurs pour le département jusqu'en 1940.

(27) – LAROQUE Pierre, *LES RAPPORTS ENTRE PATRONS ET OUVRIERS*, Paris, Editions Montaigne, 1938, p. 379.

La direction prend prétexte de son intervention pour lui signifier qu'elle est contraire à l'article 3 des accords Matignon compris dans toute convention : « l'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois ». Jugeant ce renvoi sévère, l'inspection du travail ne peut que toutefois se rendre à la décision prise par la direction puisque le rôle du délégué devait se borner à intervenir auprès de la direction pour des revendications individuelles comme le stipulent les dispositions de l'article 31vc de la loi du 24 juin 1936.

La loi du 24 juin 1936 introduit donc, malgré les conflits, par le moyen de l'élection des délégués d'usines, de véritables relais des revendications ouvrières auprès des directions. La démocratie, par ce biais, prend pied dans l'entreprise et organise un espace d'opposition légale au patronat, avancée considérable dans le domaine des idées sociales de ce siècle malgré l'incapacité juridique des travailleurs étrangers à se faire élire.

Nous le constatons donc avec l'exemple mosellan, assurer la paix sociale pour les gouvernements de Front populaire c'est d'abord institutionnaliser les rapports sociaux. Le résultat du dialogue social mis en place par la loi du 24 juin 1936, malgré les difficultés en majorité vite aplanies, est bon. 128 conventions collectives conclues, environ 87 % d'ouvriers et employés mosellans couverts par de nouveaux droits, une volonté manifeste de contracter marquée par des épisodes singuliers, soulignent la vigueur de la vie conventionnelle mosellane. Et cette vision est assez bien faite pour légitimer le succès de cette réforme sociale dans le département.

C'est également sous leur égide que la démocratie économique va réussir à faire son entrée dans des milieux auparavant soumis à la seule volonté de leurs dirigeants. Notamment par l'intermédiaire de l'amélioration des conditions d'hygiène et sécurité et de l'élection des délégués d'entreprises la citoyenneté s'installe, non sans heurts mais avec profit pour les travailleurs, dans la vie économique mosellane.

Cependant, les femmes restent toujours dans un rapport d'inégalité face aux hommes et les étrangers toujours sous la menace, malgré les conventions collectives qui les protègent au niveau salarial, des dispositions des lois dites de protection de la main d'œuvre nationale.

Il n'en reste pas moins, que dans le département, la convention collective est bien un instrument de la paix sociale à une époque singulièrement clivée dans les domaines sociaux et politiques.