



# BULLETIN SYNDICAL

## D'INFORMATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

Édité par la CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL UNITAIRE



Rédaction et administration : **33, Rue de la Grange-aux-Belles, Paris-10°** - Téléph. : **Botzaris 83-37**  
 C. C. Postal : Paris 1057-58. RACAMOND Julien, 33, Rue de la Grange-aux-Belles, Paris-10°

Abonnement annuel : **18 francs**



# Documents pour la préparation du VIII<sup>e</sup> Congrès Confédéral

## S O M M A I R E :

- I. Historique.
  - Les contrats collectifs avant 1914.
  - Les contrats collectifs pendant la guerre mondiale.
  - Le statut légal de la convention collective en 1919.
  - Les contrats collectifs après la guerre.
- II. La pratique actuelle des contrats collectifs.
  - Les contrats collectifs dans l'industrie et le commerce.
  - L'étendue des contrats collectifs.
  - Le contenu des contrats collectifs.
  - Les contrats collectifs dans l'agriculture.
- III. Le patronat et les contrats collectifs.
  - Les adversaires des contrats collectifs.
  - Les partisans du contrat collectif à la mode fasciste.
- IV. La position de la C.G.T.
- V. La position et le programme de la C.G.T.U.



# Les contrats collectifs en France

Les contrats collectifs constituent un des points essentiels du programme revendicatif de la C.G.T.U.

Librement conclus, soumis au contrôle des travailleurs, les contrats collectifs permettent aux ouvriers d'imposer au patronat certaines conditions, d'affirmer leurs victoires, de préserver les avantages acquis.

Puissant lien de solidarité entre les ouvriers, la convention collective les tire de leur isolement, les rapproche les uns des autres, éveille leur conscience de classe, élève le degré d'organisation. Relativement peu développé en France, le système des contrats collectifs doit donc être élargi dans l'intérêt des travailleurs.

Mais cet élargissement ne pourra être obtenu que par une puissante action de la classe ouvrière qui inscrira la conquête de la convention collective dans son programme de lutte contre le patronat ; la pratique actuelle ainsi que les expériences du passé en témoignent assez éloquemment.

Dans ce Bulletin, nous avons essayé de retracer brièvement l'histoire des conventions collectives en France, d'analyser celles qui existent, d'indiquer la position du patronat, celle de la C.G.T. et de poser les principes essentiels qui doivent guider les travailleurs dans leur action de classe pour les contrats collectifs.

## I. Historique

### Les contrats collectifs avant 1914

Avant la guerre, dans la période où les contrats collectifs englobaient, en Angleterre ou en Allemagne, des millions de travailleurs, en France, leur champ d'application était fort restreint.

A la base de cette inégalité des conditions sociales se trouvait l'inégalité du développement économique entre ces divers pays.

En Angleterre, pays d'un vieux capitalisme, très industrialisé, ou en Allemagne, dont le développement économique a été d'une rapidité et d'une puissance étonnantes, la classe ouvrière a atteint un degré de force et d'organisation qui faisait à l'époque défaut au prolétariat de France, pays économiquement plus

arriéré, moins industrialisé, aux agglomérations moins concentrées.

Plus fort, mieux organisé, le prolétariat de ces grands pays capitalistes a su imposer des revendications que la classe ouvrière des autres pays n'a pu connaître que plus tard.

Cependant, en France, dans les industries comme la typographie ou les mines, où l'organisation syndicale a été relativement forte, les conventions collectives étaient bien parvenues à s'imposer et à triompher de la résistance patronale dès la fin du XIX<sup>e</sup> siècle.

L'industrie du bâtiment s'y était ralliée au début du XX<sup>e</sup> siècle. Quelques conventions existaient également avant 1914 dans les industries textiles, chez les dockers et dans l'agriculture. Mais, en dehors des industries du livre et des mines, où les conventions collectives avaient une portée régionale, elles revêtaient presque partout la forme d'accords

fragmentaires, n'intéressant le plus souvent qu'un établissement ou, bien plus rarement, une localité ; aucune n'était comparable aux grandes conventions allemandes stipulant pour l'ensemble du pays.

Dans les années qui avaient précédé la guerre, 252 conventions collectives ont été signalées à l'Office du Travail en 1910, 202 en 1911, 104 en 1912, 67 en 1913.

### Les contrats collectifs pendant la guerre mondiale

Pendant toute la durée de la guerre, en raison de la hausse ininterrompue du coût de la vie et de fréquentes baisses du taux des salaires, les salaires réels restèrent bien inférieurs à ce qu'ils étaient en 1914, et dès 1915 une forte effervescence commença à se manifester au sein de la classe ouvrière. Dans l'habillement et la couture, dans les bassins miniers, chez les cheminots, chez les ouvriers de l'Etat et dans les usines de guerre, de puissants mouvements revendicatifs se succédèrent presque sans interruption. La plupart de ces mouvements avaient surtout comme objectif le relèvement des salaires et les indemnités de vie chère, mais les revendications concernant la durée et la réglementation du travail avaient été de plus en plus formulées.

On comptait, d'après les statistiques officielles, 98 grèves avec environ 9.000 participants en 1915, 314 grèves et plus de 40.000 grévistes en 1916, 696 mouvements et près de 300.000 participants en 1917. Ces chiffres démontrent suffisamment l'ampleur de la vague gréviste et la rapidité avec laquelle elle se propageait à travers le pays. Sous la pression de cette effervescence grandissante, le patronat a été obligé de faire aux ouvriers d'importantes concessions.

Après les grèves, soucieux de s'assurer la garantie des avantages acquis, les ouvriers arrachèrent dans plusieurs branches d'industrie la signature de contrats collectifs.

Des lois sociales, que la classe ouvrière venait d'acquiescer de haute lutte (1), favorisaient dans une certaine mesure la conclusion des conventions collectives, car le règlement des modalités d'application de certaines lois était souvent confié à l'administration publique qui devait se référer, dans le cas où ils existaient, aux accords intervenus entre les groupements ouvriers et patronaux.

Le gouvernement essayait d'ailleurs fréquemment d'encourager la conclusion des contrats collectifs, afin de les faire signer sous son contrôle, dans l'espoir de canaliser le mécontentement et d'empêcher le rebondissement des luttes ouvrières.

(1) La loi du 10 juillet 1915 prévoit la fixation de salaires minima pour les ouvrières à domicile. La loi du 11 juin 1917, survenue à la suite d'une grève des ouvrières de la couture introduit la semaine anglaise dans l'industrie du vêtement.

C'est dans ce but également que le gouvernement a créé des commissions permanentes de conciliation et d'arbitrage, auxquelles le recours en cas de conflit était obligatoire, ce qui constituait un attentat le plus authentique au droit de grève.

Mais, conscients de leurs buts et de leurs revendications légitimes, les ouvriers ne se laissaient ni intimider ni corrompre et chaque fois que les patrons violaient leurs engagements et retiraient les avantages accordés, le mouvement gréviste rebondissait avec force.

De 1914 à 1918, 135 conventions collectives ont été conclues en France pour l'ensemble des industries, dont presque toutes en 1917, année où le mouvement gréviste s'est révélé le plus puissant.

L'industrie du vêtement en compte 66, la métallurgie 24, l'industrie minière 29.

En 1918, le mouvement gagne en ampleur avec 257 conventions conclues, dont 49 dans le vêtement, 88 dans les mines, 43 dans la métallurgie.

L'expérience de la guerre a clairement démontré que les conventions collectives, assurant aux ouvriers de véritables avantages, ne peuvent être obtenues que par la lutte. Même les historiens bourgeois de la période de guerre sont unanimes à reconnaître que la conclusion fréquente des contrats collectifs a été à cette époque le résultat des batailles ouvrières.

### Le statut légal de la convention collective

C'est en 1919 que la loi a doté la convention collective d'un statut qui lui faisait jusque-là défaut.

La loi du 25 mars 1919, modifiée par la loi du 25 juin 1919, a été codifiée. Elle est incluse dans le livre 1<sup>er</sup> du Code du Travail.

Qu'est-ce que la convention collective du travail ?

C'est un contrat relatif aux conditions de travail, conclu entre les représentants d'un syndicat professionnel ou tout autre groupement d'employés ou d'ouvriers, d'une part, et les représentants d'un syndicat professionnel ou tout autre groupement d'employeurs, ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel, ou même un seul employeur, d'autre part.

Il apparaît que seule une organisation d'ouvriers a le droit et le pouvoir de conclure une convention collective, alors qu'un employeur peut contracter avec un groupement ouvrier, à titre personnel.

Pour que la convention soit valable, il faut que les représentants des syndicats professionnels ou autres groupements soient mandatés soit par des stipulations statutaires du groupement ; soit d'une délibération spéciale de ce groupement ; soit de mandats spéciaux et écrits donnés par chaque adhérent individuellement. En tout cas, une convention pourra

être valable si elle a fait l'objet d'une délibération spéciale du groupement contractant. Il n'y a pas de mode spécial de délibération, les groupements les déterminent eux-mêmes.

La convention collective de travail doit être écrite, à peine de nullité. Elle ne sera applicable qu'à partir du jour qui suivra celui de son dépôt. Ce dépôt doit être effectué au secrétariat du Conseil des Prud'hommes du lieu, et, à défaut de Conseil des Prud'hommes, ou encore si les parties le stipulent, au Greffe de la Justice de Paix de ce lieu. Le dépôt peut être effectué également à tous autres secrétariats de Conseils de Prud'hommes ou Greffes de Justice de Paix si cela a été convenu entre les parties contractantes.

La convention fixe les endroits où elle sera applicable et en principe le dépôt doit être effectué comme on indique ci-dessus en tous lieux où elle doit être appliquée.

Quelle sera la durée d'une convention ?

Tout dépendra de la façon dont elle aura été conclue. Elle peut être conclue :

Sans détermination de durée ;

Pour une durée déterminée ;

Pour la durée d'une entreprise déterminée.

La convention conclue à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties contractantes, à la condition de respecter certaines formes ; la convention à durée déterminée ne peut être supérieure à 5 années ; la convention conclue pour la durée d'une entreprise cesse avec la fin de l'entreprise sans pouvoir excéder 5 années si l'entreprise n'était pas encore terminée.

### Adhésions et renonciations à la convention

Lorsqu'une convention est conclue entre deux parties, d'autres parties peuvent y adhérer ultérieurement, il faut pour cela qu'ils aient le consentement des deux premières parties contractantes. Les parties qui peuvent adhérer par la suite sont : les syndicats professionnels ou autres groupements d'employés ou d'employeurs, ou tout employeur non groupé. L'adhésion sera valable du jour de sa notification et de celle du consentement des parties aux endroits où le dépôt de la convention a été effectué.

De même tout groupement d'employés ou d'employeurs, tout employeur non groupé adhérant à une convention collective peut à toute époque se dégager de cette convention en notifiant sa renonciation :

1° A toutes les autres parties liées à la convention ;

2° Au secrétariat ou greffe où le dépôt a été effectué.

Mais cette notification doit en règle générale et sauf stipulation contraire être faite un mois à l'avance.

D'autre part, tout membre d'un groupement d'employés ou d'employeurs peut se dégager de la convention collective en se retirant du groupement lié par la convention. Il doit no-

tifier au secrétariat ou greffe où le dépôt a été effectué qu'il s'est dégagé de la convention. Là encore le délai est en règle générale un mois à l'avance.

(Tout ceci n'a de valeur que pour une convention à durée indéterminée.)

Qui est lié à la convention ?

Ce sont :

1° Les employés et employeurs signataires, et ceux qui leur ont donné mandat de traiter en leur nom ;

2° Ceux qui étaient membres d'un groupement au moment où la convention a été conclue avec ce groupement si, dans un délai de 8 jours francs à dater du dépôt de la convention, ils n'ont pas donné la démission de ce groupement ou si, ayant donné leur démission, ils ne l'ont pas notifiée dans les formes indiquées ci-dessus. Ce délai est réduit à trois jours si la convention avait pour but de faire cesser une grève ou un lock-out ;

3° Tous ceux qui sont membres d'un groupement qui adhérerait ultérieurement à la convention, à moins qu'ils ne se retirent de ce groupement dans la huitaine de l'adhésion ;

4° Également tous ceux qui entrent dans un groupement lié par une convention postérieurement à la conclusion et le dépôt de cette convention ;

5° Enfin les employeurs isolés qui voudront adhérer à la convention.

### Convention conclue pour la durée d'une entreprise

Y sont liés :

1° Les groupements parties à cette convention, soit signataires, soit qu'ils y adhèrent ultérieurement ;

2° Les employés et employeurs nominativement désignés ;

3° Les employés et employeurs membres des syndicats professionnels ou autres groupements parties à la convention.

### Effets de la convention

Lorsqu'un contrat de travail est conclu entre un employé (ouvrier) et un employeur qui doivent être considérés comme soumis l'un et l'autre aux obligations d'une convention collective, les règles déterminées dans cette convention s'imposent aux rapports nés de ce contrat de travail.

Lorsqu'il n'y a qu'une seule des parties au contrat de travail liée par les clauses d'une convention collective, ces clauses sont présumées s'appliquer aux rapports nés du contrat de travail.

La convention doit stipuler les engagements pris par chacune des parties envers l'autre partie ou envers des tiers. De ce fait, le tiers se trouve lié à la convention du moment qu'il a accepté et pourrait être actionné civilement s'il n'assume pas l'exécution des obligations.

Les groupements capables d'ester en justice, liés par une convention collective, peuvent,

en leur nom propre, intenter une action en dommages-intérêts aux autres groupements, aux membres de ces groupements, à leurs propres membres, ou à toutes personnes liées par la convention qui violeraient les engagements contractés (c'est l'esprit de l'article 31 T).

De même que les personnes liées par une convention peuvent intenter une action en dommages-intérêts aux autres personnes liées par la même convention qui violeraient à leur égard les engagements contractés.

De même encore que les groupements capables d'ester en justice, parties à la convention, peuvent exercer toutes actions en faveur de chacun de leurs membres et ceci sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé. Sauf si celui-ci déclarait s'y opposer.

Lorsqu'une action de ce genre est intentée en justice, tous les autres membres liés par la convention peuvent toujours intervenir dans l'instance.

En conclusion, les syndicats ouvriers peuvent soit se porter partie civile, soit réclamer des dommages-intérêts pour leurs membres devant les tribunaux civils et les ouvriers, pris séparément, peuvent toujours attaquer devant les Prud'hommes (ou juge de paix) pour faire respecter la convention ou réclamer des dommages-intérêts s'ils prouvent (et ce sera facile) qu'ils ont été lésés.

Les Conseils de Prud'hommes, à qui ont été effectués les dépôts des conventions, seront les meilleurs juges. C'est pourquoi il faut lier intimement l'action syndicale pour la conclusion des contrats collectifs à l'action prud'homale et surtout aux élections prud'homales.

Les sanctions résultant de la violation des contrats collectifs étant cependant, d'après le statut, peu importantes, seule, une organisation syndicale forte et combative, peut véritablement assurer le respect des conventions collectives et mettre en échec les tentatives de violation des engagements assumés par les patrons.

## Les contrats collectifs après la guerre

Marquée par un très puissant mouvement syndical et par une grande vague de grèves (2.206 mouvements avec 1.161.000 participants), l'année 1919 continue la période des progrès des conventions collectives.

Au cours de cette année, 557 contrats ont été conclus, dont 110 dans le textile et le vêtement, 68 dans le bâtiment, 64 dans l'alimentation, 61 dans les métaux, 60 dans le bois, 31 dans les mines.

Près de la moitié de ces contrats ont été conclus entre des syndicats ouvriers et patronaux, et près de la moitié sans intervention extérieure (ministérielle, préfectorale, etc.).

Après 1919, le nombre des conventions collectives est nettement en régression, comme en témoignent les chiffres fournis par le Ministère du Travail. Ces statistiques ont une portée relative, quant à leur valeur absolue, car elles font abstraction des conventions renouvelées.

Nombre de conventions collectives :

1919	557
1920	345
1921	159
1922	196
1923	144
1924	177
1925	126
1926	238
1927	58
1928	99
1929	112
1930	72
1931	17
1932	23
1933	20

## II. La pratique actuelle des conventions collectives

Pour apprécier l'importance que revêtent actuellement les conventions collectives, il est indispensable d'examiner de près leur répartition par catégories professionnelles et par leur contenu.

### Les contrats collectifs dans l'industrie et le commerce

Le tableau suivant indique la répartition des conventions par catégories professionnelles. Le nombre des établissements et des sala-

riés qui y figurent sont ceux du recensement de 1926, publiés par la *Statistique Générale de la France*. Le nombre des salariés intéressés par les conventions sont ceux indiqués par la Confédération Générale de la Production Française.

Si approximatifs soient-ils aujourd'hui, ces chiffres donnent une idée de la *faible étendue* des conventions collectives d'une part, et, d'autre part, de leur *répartition très inégale suivant les professions*.

# CONVENTIONS COLLECTIVES

en vigueur dans le commerce et l'industrie au 15 Octobre 1933

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	NOMBRE TOTAL des établisse- ments de la catégorie	NOMBRE TOTAL des salariés de la catégorie	NOMBRE des salariés intéressés par les conventions collectives	PROPOR- TION des salariés intéressés par rapport au nombre total de salariés  %
Alimentation :				
Industries .....	87.451	344.220	102.000	14,5
Commerces .....	203.701	339.309		
Bâtiment .....	128.580	631.807	22.350	3,5
Matériaux de construction, carrières, céramique, verrerie .....	7.029	263.459	200	0,08
Cuir et peaux .....	31.400	186.239	12.100	6,6
Textiles .....	33.180	833.829	16.500	2
Vêtement, tissus .....	118.583	478.715	15.000	3
Industries chimiques .....	7.071	267.986	500	0,2
Industries extractives .....	388	368.824	188.000	51
Métaux .....	103.440	1.337.971	18.000	1,4
Bois, ameublement .....	33.158	271.033	500	0,2
Luxe et précision .....	18.144	42.258	0	»
Papier et livre .....	11.141	214.038	30.000	14
Navigation intérieure .....	4.587	8.625	0	»
Transports maritimes, ports .....	12.133	69.934	50.000	64
Banques et crédit, assurances .....	11.085	189.135	0	»
Voyage, tourisme, industrie hôtelière...	57.088	157.564	750	0,5
TOTAUX .....	970.159	6.004.946	448.900	7,5

Ces chiffres n'englobent pas tous les salariés en France, dont le nombre total, abstraction faite de l'agriculture, est de l'ordre de 10 millions.

Ils comprennent seulement la majeure partie des salariés des entreprises industrielles et commerciales.

Il existe encore, à part celles indiquées dans le tableau, quelques conventions éparées dans l'industrie du spectacle, chez les clercs de notaires et dans les services publics industriels.

Dans les tramways urbains et départementaux, 80.000 agents, d'après les indications données par la Fédération des Transports confédérée, sont soumis à des conventions.

En ce qui concerne l'industrie privée, le système des conventions est relativement fort dans la boulangerie, dont les salariés bénéficiant des contrats collectifs sont évalués à 100.000 par la Confédération Générale de la Production Française, dans les mines de houille. Or, les ouvriers du bassin du Nord, du Pas-de-Calais et d'Anzin sont régis par une convention unique et applicable à l'ensemble des ouvriers du bassin, représentant 65 % de l'effectif total des houillères françaises. Dans l'imprimerie, le régime de la convention collective du travail intéresse encore 25 à 30.000 ouvriers, soit le quart du personnel de l'ensemble des industries du livre. Dans les transports maritimes une convention générale a été conclue entre le Comité Central des Armateurs et la Fédération des Syndicats Maritimes. Dans l'industrie de la pêche subsistent des contrats collectifs ayant une portée générale.

Dans les ports, malgré une forte régression, les conventions collectives intéressent encore actuellement environ 15.000 dockers, c'est-à-dire un peu plus de la moitié des effectifs totaux de ce personnel.

Dans d'autres branches, à part les cuirs et peaux et la boulangerie, les conventions collectives sont à peu près inexistantes.

### L'étendue des contrats collectifs

Le champ d'application des conventions collectives de travail varie suivant les catégories professionnelles.

Exceptées les chartes de la grande pêche, il n'y a plus aujourd'hui de conventions nationales. Des conventions de ce type conclues en 1919 et en 1920, aucune n'est plus en vigueur. Il n'y a même plus de conventions régionales et départementales; la plus remarquable est celle qui est appliquée dans le bassin houiller du Nord, du Pas-de-Calais et d'Anzin. Dans l'industrie du bâtiment, des conventions régionales ont été conclues, l'une pour le Nord de la France, l'autre pour l'Ouest, toutes deux encore en vigueur; elles se bornent d'ailleurs à un rappel de principes dans le cadre desquels pouvaient être passés des accords locaux. Les conventions dans l'imprimerie ont également aujourd'hui un caractè-

rière départemental. La grande majorité des conventions en vigueur sont des conventions locales, n'excédant pas le cadre d'une ville ou même d'une entreprise.

### Le contenu des contrats collectifs

Il existe très peu de conventions complètes, réglementant l'ensemble des conditions du travail : salaires, durée, repos, congés, embauche, licenciement, etc.

Seules répondent à ce type, à des degrés divers, les conventions conclues dans les industries du livre et, en général, dans la boulangerie. La plupart des conventions sont des conventions partielles. C'est également le cas pour la convention des mines de houille qui vise à peu près uniquement les salaires. En dehors des salaires, les questions qui ont fait le plus souvent l'objet de conventions collectives, au cours des quinze dernières années, sont celles relatives à la durée du travail.

Voici une statistique intéressante concernant la répartition des contrats conclus entre 1919 et 1925 (un même contrat pouvant, bien entendu, contenir plusieurs de ces stipulations) :

Allocations familiales .....	1
Salaires, minimum et aux pièces, primes à la production .....	882
Modalités d'application de la journée de huit heures .....	737
Organisation de l'apprentissage .....	47
Réglementation du délai-congé .....	69
Placement, recrutement du personnel..	11
Date de paiement des salaires.....	8
Congés et vacances .....	5
Modalités d'application du travail de nuit .....	16
Fermeture du dimanche .....	24
Participation aux bénéfices .....	5

La proportion des conventions collectives conclues à la suite des grèves va en augmentant. Elle passe de 14 % de l'ensemble en 1919 à près de 40 % en 1925.

### Les contrats collectifs dans l'agriculture

Il résulte de la documentation fournie par l'Office central de la main-d'œuvre agricole que la portée des conventions collectives dans cette branche d'activité est très réduite. Il n'y a de conventions collectives que pour certaines catégories de travailleurs agricoles spécialisés : ouvriers viticoles du Midi, métayers, résiniers, bûcherons, jardiniers et maraîchers; elles n'intéressent donc pas la grande masse des travailleurs agricoles.

Toutes ces conventions ont un caractère purement local, souvent même n'excédant pas le cadre d'une commune rurale. Elles ne concernent, en général, que les salaires et la durée du travail, parfois même les salaires uniquement.

Dans l'agriculture également, les contrats sont conclus surtout à la suite des grèves.

En raison de la faiblesse des organisations

syndicales, ces conventions ont une portée pratique peu importante. Une preuve éloquente de cette faiblesse, c'est que dans le

volume consacré par le B.I.T. en 1933 aux conventions collectives dans l'agriculture, la France n'occupe aucune place.

### III. Le patronat et les contrats collectifs

#### Les adversaires des contrats collectifs

« Que le patronat soit, d'une manière générale, hostile aux conventions collectives, le fait est certain », constate le rapport sur les conventions collectives au Conseil National Economique (*Journal officiel*, 3-1-1935).

Le patronat veut être libre d'exploiter les ouvriers à sa guise, leur dicter ses conditions, les maintenir sous son entière dépendance, éviter tout ce qui facilite l'entente et l'action revendicative. Il est hostile aux contrats collectifs, lesquels ont précisément pour but de limiter l'arbitraire patronal, de défendre et d'élargir tout ce que les travailleurs ont acquis par la lutte, d'empêcher les attaques, de restreindre les possibilités des manœuvres patronales.

Arraché au patronat par la lutte, le contrat collectif rend les ouvriers plus conscients de leur intérêt de classe, renforce leur sens de solidarité et, en cas d'attaque, facilite l'organisation d'une lutte commune.

Au contraire, l'absence du contrat collectif facilite énormément les attaques morcelées, éparses, appliquées à une entreprise, à un atelier, à une équipe, ainsi que des attaques individuelles auxquelles il est infiniment plus difficile de riposter.

L'hostilité patronale aux contrats collectifs se manifeste surtout par ce fait indéniable que la plupart des contrats aient été arrachés par la grève. Elle se manifeste également dans les assemblées des grandes organisations patronales chaque fois que la question y vient en délibération.

Voici, par exemple, la conclusion du rapport sur les conventions collectives présenté au Conseil National Economique par le délégué de la Confédération Générale de la Production Française, qui a été approuvée par les plus grandes organisations patronales en France :

« L'étude des conventions collectives montre qu'elles comportent les risques suivants : pour les ouvriers, une tendance au nivellement des situations individuelles au détriment des plus qualifiés ;

« Pour les entreprises qui ne sont pas favorisées à d'autres titres, un handicap d'autant plus grave que la convention est générale et uniforme. En raison des conditions d'exploitation différentes, des variétés de production, les conventions collectives créent souvent entre industriels similaires des inégalités économiques, ou nuisent au fonctionnement même des entreprises ;

« Pour l'économie et les rapports sociaux, la probabilité de revendications périodiques et de conflits généralisés entraînant l'intervention de l'Etat. »

(Compte rendu de l'Assemblée de la Confédération Générale de la Production Française du 29-3-35.)

Et voici une opinion extraite du rapport présenté à l'assemblée générale de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières :

« Examinant chaque branche de profession, les représentants patronaux firent valoir, en particulier, que dans presque tous les centres, depuis la guerre, des expériences de conventions collectives avaient été faites, et que, presque toujours, celles-ci avaient échoué, les accords n'ayant été observés que s'ils apportaient des avantages aux ouvriers. » (Supplément du *Bulletin Quotidien* du 26-2-35.)

Il résulte de ces citations que le patronat redoute le plus des conventions « générales et uniformes » qui sont précisément les plus avantageuses pour les ouvriers et qu'il considère les contrats collectifs comme une arme de lutte entre les mains des travailleurs.

#### Les partisans du contrat collectif à la mode fasciste

Cependant, l'attitude du patronat à l'égard des contrats collectifs n'est pas aussi homogène qu'il le paraît au premier abord.

Contrairement à l'hostilité de ceux qui revendiquent le droit patronal à la réglementation arbitraire des conditions de travail, la partie « éclairée » du patronat se déclare partisan des conventions collectives. Elle considère que ces contrats pourraient dans certaines conditions, devenir un moyen de canaliser le mouvement ouvrier et une arme puissante de collaboration de classe. C'est dans ce sens-là que le Conseil National Economique s'est prononcé, dans ses conclusions, pour la pratique des conventions collectives. Le passage suivant le fait clairement saisir :

« Il serait normal que la jurisprudence admit la thèse consacrée par la jurisprudence allemande, à savoir que la signature par un syndicat d'une convention collective valait engagement de maintenir la paix du travail, de s'abstenir de l'emploi de tout procédé de combat, lock-out ou grève, sauf pour résister à une violation de la convention collective ou pour motifs économiques graves. Il y a là une construction qui est donc la logique même de la convention collective du travail. » (Rapport au Conseil National Economique, *Journal officiel* du 3-1-35.)



Et voici une opinion bien caractéristique, extraite du livre de MM. Oualid et Picquénard (1) : « Salaires et tarifs, conventions collectives et grèves » :

« La collaboration des éléments syndicaux, patronaux et ouvriers forme le moyen ordinaire d'étude des questions ouvrières et économiques les plus vastes... A la faveur du rapprochement... 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 huit heures, patrons et ouvriers en profitent pour rejeter 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 des classes fait place à la « collaboration » au moins partielle de classe. »

Le rapport adopté au Conseil National Economique conclut, dans le même sens, que « le meilleur moyen de parvenir à une organisation satisfaisante des relations sociales est d'inciter les divers groupements professionnels de patrons, de techniciens, d'employés, d'ouvriers à se rapprocher les uns des autres. » (Journal Officiel du 3-1-35.)

Autrefois la collaboration des classes a été préconisée, en premier lieu, par la bourgeoisie libérale, désireuse d'empêcher, dans le cadre du régime démocratique et de ses institutions, le progrès des divergences et des luttes sociales.

Cette « collaboration » aboutit à la suppression du droit et des possibilités des travailleurs de défendre leurs intérêts distincts de ceux du capital. En régime de démocratie bourgeoise, la bourgeoisie s'efforce d'amener le mouvement ouvrier à cette collaboration par des moyens plus ou moins détournés. Le fascisme procède par la force. Il enserré le mouvement ouvrier dans des syndicats fascistes dont l'Etat fasciste se réserve le monopole au profit du grand capital. On comprend dès lors les dangers de toute idée d'organisation étatique de la collaboration des classes.

En Italie, par exemple, les syndicats fascistes, seuls reconnus par l'Etat, ont le droit exclusif de négocier des contrats collectifs, qui ont force obligatoire pour tous les ouvriers, adhérents ou non aux syndicats.

Mais, en fait de négociation, c'est l'arbitraire patronal qui y règne en maître. En général, les contrats fixent pour toutes les catégories de travailleurs des salaires minima, mais les représentants syndicaux n'y ont aucun droit de regard. C'est le ministre des corpora-

tions (1) qui dicte simplement ces minima, après entente préalable avec les patrons.

En définitive, les contrats collectifs sanctionnent des baisses continuelles de salaires, les licenciements, la rationalisation à outrance, le travail à la tâche, les paiements en nature, toutes les mesures qui vont à l'encontre des intérêts des travailleurs. Libre ainsi de dicter ses conditions aux ouvriers, le patronat bénéficie, grâce aux contrats collectifs qu'il peut pratiquement modifier à tout moment, d'un soi-disant consentement des ouvriers, obligés de se soumettre, sous peine de sanctions très sévères, livrés au système de l'arbitrage obligatoire, privés du droit de grève.

La bourgeoisie française qui préconise aujourd'hui la collaboration des classes sur la base du contrat collectif, poursuit le même objectif que celui réalisé en Italie : aidée par des syndicats dociles, investis du monopole des contrats collectifs obligatoires, elle voudrait rejeter brutalement les frais de la crise sur le dos des travailleurs, appliquer des diminutions massives de salaires, sans avoir à subir le contre-coup de ces mesures sous forme de mouvements revendicatifs.

Dès aujourd'hui certaines organisations patronales se prononcent sans équivoque pour le régime corporatiste à la mode italienne.

Voici l'ordre du jour voté au Congrès de l'Union des Intérêts Economiques en novembre 1934 :

« Le Congrès de l'U.I.E. estime que la réforme de l'Etat doit prévoir une réorganisation professionnelle, basée sur la reconnaissance légale d'une seule Fédération de syndicats par corporation, de façon à supprimer la multiplicité des organismes représentatifs dans une même corporation.

« Il demande que ces Fédérations de syndicats soient obligatoirement consultées par les pouvoirs publics avant l'examen par les Chambres de toutes lois ayant une répercussion économique.

« Il déclare que le Conseil National Economique doit, à côté des Fédérations syndicales et sans se confondre avec elles, incarner les grands intérêts matériels du pays... »

Le Comité de Salut Economique a élaboré en 1934 un projet relatif à l'organisation corporative qui a été soumis à l'examen de la sous-commission de la réforme de l'Etat.

L'article 54 de ce projet stipule :

« Les contrats collectifs de travail... sont établis par les corporations régionales et, s'il y a lieu, par les corporations centrales d'après les règles édictées par décret du Conseil d'Etat. Ils sont approuvés par le délégué du gouvernement. »

(1) D. Oualid, ancien sous-chef du cabinet du ministre de l'Armement. Picquénard, directeur du Travail au ministère du Travail.

(1) La corporation réunit les employeur et les travailleurs d'une grande branche d'activité, elle est créée par décret du chef du gouvernement. officiel du 3.1.35.)

L'article 56 dit :

« Le tribunal du travail statue sur les différends collectifs nés de l'application des contrats collectifs. »

Et l'article 58 précise :

« Le lock-out et la grève sont interdits, sous peine d'une amende de 1.000 à 20.000 francs, sans préjudice de tels dommages-intérêts que de droit au profit des parties lésées. L'amende et les dommages-intérêts sont prononcés par le tribunal du travail en première instance, et, en appel, par la cour supérieure d'arbitrage économique. »

Des projets pareils, plus ou moins détaillés, sont inscrits dans le programme de toutes les ligues fascistes, par les Francistes, par la Solidarité Française, par l'Action Française, par les Jeunesses Patriotes, dans leur Charte Sociale du Travail, etc.

A cette conception nettement fasciste du contrat collectif, la classe ouvrière oppose celle d'un contrat librement conclu, garantissant la liberté de grève et tous les droits syndicaux, contrôlé par des délégués d'usine librement élus par les travailleurs.

## IV. La position de la C.G.T.

Nous avons montré dans quel sens s'était prononcé le Conseil National Economique à l'égard des contrats collectifs. La direction de la C.G.T. a adopté en entier ses conclusions.

Voici la déclaration de Jouhaux au Conseil National Economique du 30 novembre 1934, telle que la rapporte *le Peuple* du 1<sup>er</sup> décembre 1934 :

« Les conventions collectives marquent l'effort tenté par les patrons et les ouvriers, par l'intermédiaire des organisations professionnelles, en vue d'établir une stabilité plus grande, non seulement dans leurs relations, mais encore dans l'organisation économique tout entière. Par leur généralisation s'établira une confiance réciproque, qui implique des rapports d'égalité et une permanence des conditions du travail.

« Par là aussi pourra s'asseoir plus fortement la confiance générale, condition indispensable du redressement économique. »

Cette attitude est-elle susceptible de mettre

la classe ouvrière en garde contre le danger qui la menace, de préserver son indépendance à l'égard du gouvernement et du patronat, de l'inciter à la lutte pour de véritables contrats collectifs, arme de classe et résultat de victoire sur le patronat ?

D'après la conception de certains dirigeants de la C. G. T., le contrat collectif est conclu entre les représentants des syndicats et des organisations patronales, sans qu'il y ait question du contrôle de ceux qui sont directement visés par la convention, condition élémentaire de la démocratie ouvrière.

Plus particulièrement en France d'aujourd'hui où 10 % à peine de salariés adhèrent aux organisations syndicales, d'ailleurs divisées et dont aucune, même la plus forte, ne peut prétendre à représenter l'ensemble de la classe ouvrière française, le contrôle des délégués ouvriers s'avère indispensable pour assurer le respect des contrats collectifs conformément aux intérêts de tous les travailleurs.

## V. La position et le programme de la C.G.T.U.

Réfutons tout d'abord l'opinion complètement erronée qu'avance le Conseil National Economique au sujet de l'attitude de la C.G.T.U. à l'égard des contrats collectifs.

Dans le rapport du C.N.E., que nous avons déjà mentionné plusieurs fois, il est dit textuellement : « La Confédération Générale du Travail Unitaire est en fait hostile à ces conventions. »

Nous retrouvons cette phrase fidèlement reproduite dans le *Bulletin du Ministère du Travail* qui donne, dans le numéro janvier-février-mars 1935 de larges extraits du rapport sur les contrats collectifs, ainsi que dans la *Revue du B.I.T.* (mai 1935) qui a fait paraître un résumé fort détaillé du rapport en question.

Il est facile de prouver, aussi bien par des textes de ses résolutions et de son programme que par des exemples de son activité que la

C.G.T.U. est un défenseur ardent des contrats collectifs de classe.

Le programme revendicatif formulé au VI<sup>e</sup> Congrès de la C.G.T.U. en 1931 contient le point suivant :

« Exiger la signature des contrats collectifs comme la ratification de la victoire ouvrière sur le patronat. »

Et dans un alinéa spécial consacré aux ouvriers agricoles, la revendication suivante est formulée : « Elaboration et application de contrats collectifs de travail à court terme. »

Au VII<sup>e</sup> Congrès, de 1933, la résolution générale insiste encore sur la nécessité de lutte pour les contrats collectifs :

« L'attaque contre les salaires est en général morcelée, appliquée dans une industrie, dans une entreprise, et même dans un atelier et

une équipe, sous des formes individuelles. Cette forme de diminution est favorisée souvent par l'absence de contrats collectifs.

« Les syndicats unitaires doivent mener une lutte acharnée contre les tentatives du patronat de détruire les contrats collectifs existants et s'attacher à garantir les revendications arrachées par la signature de nouveaux contrats. »

Et le programme des revendications énumère : « Suppression de tout contrat individuel de travail... Pour des contrats collectifs pour tous les travailleurs, tels que les préconisent les syndicats unitaires... »

Les revendications concernant le libre droit de grève et la lutte contre l'arbitrage obligatoire complètent la position de la C.G.T.U. au sujet des conventions collectives.

La charte des travailleurs élaborée par le VI<sup>e</sup> Congrès proclame :

« Lutte contre la répression et les préparatifs fascistes. Contre l'arbitrage obligatoire, pour le droit de grève... »

Au VII<sup>e</sup> Congrès, le programme revendicatif contient : « ... La lutte pour la défense des libertés syndicales, du droit de grève... »

Les principes formulés par la C.G.T.U. pour la conclusion des contrats collectifs peuvent se résumer en quelques points essentiels :

1° Les conventions collectives de travail, conclues dans toutes les corporations, auront pour objet la détermination et la garantie du salaire, des conditions d'hygiène et de sécurité, de toutes les lois sociales et, d'une façon générale, de toutes les conditions de travail ;

2° Les contrats seront de préférence de courte durée (3 mois, 6 mois, un an au maximum) ; ils devront englober le plus grand nombre d'ouvriers possible, avoir dans la mesure du possible une portée nationale ou, au moins, régionale ;

3° L'introduction générale des conventions collectives s'entend dans le maintien de toutes les libertés syndicales et, en premier lieu, du droit de grève ;

4° La conclusion, le contrôle, la révision des contrats collectifs doivent être assurés par la participation directe des travailleurs intéressés, au moyen de délégués élus et révocables par eux-mêmes, à l'exclusion de délégués nommés par le gouvernement (ou par une organisation syndicale bénéficiant, par mesure gouvernementale, du monopole de la représentation des travailleurs).

Mais la C.G.T.U. ne se borne pas à énoncer des principes. Plusieurs conventions collec-

tives avaient été effectivement conclues par des syndicats unitaires.

Mentionnons, à titre d'exemples, celle signée cette année par le Syndicat unitaire de l'Habillement et la Maison Lévy (après la dernière grève des midinettes) ; celle conclue entre le Syndicat général des Travailleurs de l'Habillement de la Seine (section de la confection pour hommes) et le Syndicat des Entrepreneurs de la Confection du Vêtement ; de cette année également plusieurs contrats signés dans l'agriculture, dont le dernier en date est celui de Mitry-Mory du mois de juin dernier.

Citons encore le contrat intervenu en 1929 entre le Syndicat unitaire des Ouvriers Dockers et les employeurs de Port-Saint-Louis-du-Rhône ; ceux du bâtiment signés à Boutigny en 1934, à Salagnac en 1933, les conventions collectives du livre à Annecy en 1930, à Nice en 1928, le contrat dans les cuirs et peaux de Saint-Junien en 1926, etc.

Tous ces contrats sont encore relativement très peu nombreux, peu importants quant à leur étendue. Il est certain que dans ce domaine tout reste encore à faire et c'est précisément pour cette raison que la C.G.T.U. insiste fortement sur l'importance de l'action à mener pour de véritables contrats collectifs.

La C.G.T.U. réclame la signature des conventions collectives dans l'industrie privée, dans le commerce, dans l'agriculture et dans les travaux organisés par l'Etat ou les administrations. Pour les ouvriers ayant à effectuer des travaux publics, comme la construction de routes, de sanas, d'hôpitaux, d'écoles, les reboisements, l'aménagement des fleuves, l'installation d'une exposition universelle, la C.G.T.U. demande dès maintenant des contrats collectifs garantissant leurs conditions de travail. Exercée à l'occasion de grands travaux publics, cette action peut s'étendre à toutes les branches d'industrie, si les ouvriers revendiquent et agissent directement à l'entreprise, dans la localité, et, partant, à l'échelle régionale et nationale.

Il est incontestable que la faiblesse numérique et la division des forces syndicales en France sont la raison primordiale du faible développement du système des contrats collectifs.

Une puissante organisation syndicale de lutte de classes, investie d'une autorité que lui confèrera la confiance des travailleurs, sera seule capable (avec le soutien de tous les travailleurs) d'obliger le patronat à signer des contrats, à respecter leurs clauses, à maintenir les contrats existants.