

## Le mouvement syndical

Depuis que les hommes travaillent, ceux d'entre eux exerçant le même métier se sentent liés par des intérêts communs et depuis longtemps ils ont éprouvé le besoin de former des associations. Après les collèges romains, les confréries du Moyen-Age, les corporations de l'Ancien Régime et le compagnonnage, le syndicalisme est la forme la plus récente et la plus évoluée d'un groupement de défense des intérêts des travailleurs correspondant à une situation économique donnée. La Révolution industrielle se concentrant sur un même lieu de travail des hommes de plus en plus nombreux, les a amenés à s'associer afin de défendre leurs intérêts.

Le syndicalisme procède d'un double sentiment : une insurrection qui peut être menée dans le calme d'ailleurs, contre les injustices sociales si cruelles jadis, si nombreuses actuellement, la « volonté d'établir une société équilibrée et harmonieuse où chacun dispose de sa part de mieux-être »



Or la voie du syndicalisme n'a pas été si facilement tracée, l'ampleur de ses multiples activités n'a pas été explorée d'un coup.

« Quel monde sépare ce qu'était le syndicaliste de jadis (du début de ce siècle) sorte de visionnaire, militant responsable, réprouvé par la société, tenu en marge par elle et parfois même suspect de ses propres compagnons et le syndicaliste qui, de nos jours, est partout admis et considéré, qui discute librement avec le patronat et le pouvoir, assurant officiellement la représentation des intérêts ouvriers »

Nous n'osons pas penser à une condition ouvrière sans législation sociale, sans garantie d'emploi, sans convention, sans réglementation de la durée du travail, sans retraite aux vieux, sans sécurité sociale, ni code de la famille, ni congés payés bien sûr, sans même de règle pour l'apprentissage du métier ? « Le salarié seul et nu devant l'entreprise et la société ».

Quelles sont les conquêtes du syndicat dont jouissent en ce moment tous les ouvriers de France, donc ceux de l'usine Benoist-Berthiot ?

La première victoire du syndicalisme s'inscrit dans la loi, celle qui, le 21 mars 1884, lui donne une existence légale. L'une des dernières en date s'inscrit aussi dans la loi, celle du 28 décembre 1959, « tendant à favoriser la formation économique et sociale des travailleurs appelés à exercer des responsabilités syndicales ».

### **De 1884 à 1914**

Pendant cette période, l'action du mouvement syndical concentre son objectif dans le souci d'améliorer les conditions de travail et notamment dans celui d'obtenir une réglementation du travail des enfants et des femmes.

- *La loi du 8 juillet 1890* : établissement des délégués mineurs à la sécurité. Ces délégués sont élus par les travailleurs eux-mêmes.
- *La loi du 2 novembre 1892* sur le travail des enfants, des filles mineures et des femmes dans les établissements industriels,
- *La loi du 9 décembre 1900*, fixant les conditions de travail des femmes employées dans les magasins, boutiques et autres locaux en dépendant,
- *Le décret du 21 mars 1914* concernant la liste des travaux considéré comme insalubres et dangereux pour les enfants, les filles mineures et les femmes.

Une législation naît pour assurer la protection des salariées et mères de famille :

- *La loi du 13 septembre 1907* relatives à la libre disposition de son salaire par la femme mariée ;
- *La loi du 17 juin 1913* sur le repos des femmes en couches

Ultérieurement d'autres textes législatifs et de nombreuses clauses de conventions collectives viendront compléter ces dispositions.

Le syndicalisme obtient une réglementation prévoyant des mesures particulières d'hygiène et de sécurité dans certaines industries (intoxication, saturnisme, infection charbonneuse...) par les décrets du 1<sup>er</sup> octobre 1913

Mais sa plus grande victoire il l'obtient dans le domaine de la réduction de la durée du travail par la loi du 13 juillet 1906, relative au repos hebdomadaire.

### **De 1914 à 1927**

Au lendemain de la guerre, le mouvement syndical accentue ses interventions auprès du législatif et inscrit à son actif deux nouvelles grandes victoires :

- La journée de 8 heures réclamée depuis 1886 est reconnue par la loi du 23 avril 1919
- La loi du 25 mars 1919 institue la procédure des conventions collectives de travail qui fera l'objet d'aménagements en 1936 et 1950

Pendant ce temps, l'État sous la pression des organisations syndicales, se préoccupe de la réglementation de l'emploi de la main d'œuvre, la loi du 26 avril 1924 assurant l'emploi obligatoire des mutilés, la loi du 2 février 1925 instituant les offices départementaux de placement.

En 1919, le mouvement syndical appuie les efforts des pouvoirs publics pour organiser un véritable enseignement technique, industriel et commercial, grâce à la loi Astier (25 juillet 1919)

### **De 1928 à 1936**

Les préoccupations sociales du mouvement syndical font naître les Assurances Sociales (lois du 5 avril 1928, du 5 août 1929 et du 30 avril 1930) qui apportent aux travailleurs une garantie contre le risque maladie et la vieillesse. Conçues au départ comme un système volontaire, les Assurances sociales sont rendues obligatoires en 1935 (décrets des 28 et 30 octobre 1935)

Le 11 mars 1922, une loi est créée : les Allocations familiales.

### **1936**

Le grand mouvement populaire aboutit aux Accords Matignon, que prolongent plusieurs textes de lois :

- La loi du 20 juin sur les congés payés annuels
- La loi du 21 juin instituant la semaine de 40 heures
- La loi du 24 juin sur les conventions collectives de travail

A partir de 1936 et jusqu'à la guerre, on met provisoirement en place le cadre de la réglementation du travail qui est encore en vigueur aujourd'hui.

### **1940 à 1944**

De cette sombre période au cours de laquelle les syndicalistes usèrent d'autres moyens d'action que ceux qui procurent la législation, il faut simplement retenir divers textes relatifs à la protection médicale du travail (loi du 31 décembre 1941) et à l'organisation des services médicaux et sociaux du travail (loi du 28 juillet 1942)

### **1945 à 1949**

Après la Libération, en même temps que se décident les premières nationalisations, le mouvement syndical se préoccupe des problèmes de gestion d'entreprise et réclame pour les salariés un droit de regard sur la marche des entreprises. L'ordonnance du 27 février 1945 institue les comités d'entreprise, organismes dotés d'attributions à titre consultatif dans le domaine économique et de pouvoirs réels dans le domaine social.

Attaché au principe de la défense des salariés par les salariés, le mouvement syndical obtient un statut pour les délégués du personnel (loi du 16 avril 1946). Des textes ultérieurs préciseront les conditions dans lesquelles sont protégées ces fonctions et celles des membres des comités d'entreprise.

Approuvé par référendum, la Constitution de 1946 reconnaît le droit de grève.

### **Après 1950**

Depuis 1950, les relations professionnelles s'inscrivent dans le cadre d'une nouvelle loi sur les Conventions collectives de travail (11 février 1950), allant au-delà des dispositions édictées en 1919 et en 1936.

Posant le principe de la liberté des salaires (bloqués par la volonté des pouvoirs publics depuis 1945) le texte de 1950 apporte les innovations suivantes :

- Création de la Commission supérieure des Conventions collectives chargée de veiller sur le respect de la loi ;
- Institution du salaire national minimum interprofessionnel garanti (SMIG)
- Institution d'une procédure de conciliation, d'arbitrage et de médiation.

D'autres textes intéressent les travailleurs à domicile et les salariés appelés ou maintenus sous les drapeaux.

C'est enfin à partir de 1957 que s'élabore la législation concernant la formation économique et sociale des travailleurs grâce à la loi du 23 juillet 1957, accordant des congés non rémunérés aux travailleurs en vue de favoriser l'éducation ouvrière et à la loi du 28 décembre 1959, tendant à favoriser la formation économique et sociale des travailleurs appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Un grand nombre de conventions collectives ayant reconnu les trois semaines de congés payés, la loi du 27 mars 1956 en étend le bénéfice à l'ensemble des travailleurs.

Sur un plan interprofessionnel, deux importantes réalisations récentes sont aussi à porter à l'actif du mouvement syndical :

- L'extension à des catégories de salariés de plus en plus nombreuses des régimes de retraite complémentaire (UNIRS, bâtiment, etc.)
- L'institution de l'assurance chômage (ASSEDIC et UNEDIC)

J'ai cru nécessaire de retracer rapidement ces acquisitions syndicales de 1884 à nos jours parce que l'ouvrier, le prolétaire de 1962 est le résultat, la cristallisation de toutes ces victoires, non une fin, puisque le mouvement syndical continue toujours son combat pour qu'au niveau de l'entreprise, les travailleurs bénéficient de conditions sans cesse meilleures.

Si nous revenons à notre étude sociale de la condition ouvrière de l'usine Benoist-Berthiot, nous pouvons dire là aussi qu'elle est le fruit de toutes les luttes syndicales passées.

L'usine d'Optique de Sézanne accorde aux syndicats une part active et très importante. Ceux-ci groupent les deux tiers du personnel, en majeure partie syndicat CGT-FO

Le comité d'Entreprise a un rôle considérable. Il est formé par des délégués du syndicat CGT, Force ouvrière et de délégués du personnel. Il possède le droit de contrôle sur l'organisation de l'usine ; d'après un inventaire fourni par la direction, il émet des suggestions, apportant son concours à toute évolution. C'est un conseil technique, dont l'existence est légale à dater du 22 février 1945 et dont le patron est obligé de tenir compte. Il possède donc un droit de regard sur l'entreprise, et tous les ans, il fait un bilan avant de le communiquer aux actionnaires.

Il est naturel qu'il doive être dirigé par des ouvriers ou même des contre-maîtres compétents. Cependant, le rôle des Comités d'entreprise se limite à des conseils, mais il est à noter que la Direction est rarement en désaccord avec celui de l'usine. La fonction qu'il remplit est surtout d'ordre moral, économique et social.

Je me suis renseignée auprès des délégués syndicaux, membre du comité d'entreprise sur l'historique du mouvement syndical de l'usine même. Ils m'ont donc communiqué les dates des grèves et les revendications qu'elles exprimaient et m'on fait un rapide compte-rendu des combats syndicaux passés à l'usine.

### ***Chronologie des grèves lancées par les délégués syndicaux à l'usine d'optique.***

- La première éclate en 1936, date de l'arrivée du Front Populaire. Elle a été provoquée par la misère et la colère du peuple. Produite à l'usine elle n'a duré cependant que 48 heures. Elle a déclenché un coup d'épée à l'emprise systématique de la direction.
- En 1938, un arrêt de travail est ordonné par le syndicat afin de faire pression sur le gouvernement et tenter de montrer leur détermination pour maintenir la semaine de quarante heures. Mais ce fut un échec, la grève a été très mal suivie. En effet, les ouvriers, peu suffisamment informés, ont succombé à l'appât du gain que représentait pour eux la possibilité de faire des heures supplémentaires payées plus cher.
- Pendant la période de la guerre, les syndicats sont en sommeil (officiellement). Les organisations syndicales entrent dans la clandestinité et dans la Résistance.
- Le mouvement se réveille en 1944. Les militants sont beaucoup plus conscients du droit important de la Nation. Un grand changement s'est opéré dans la manière de diriger le syndicat. Avant la guerre de 1939-1945, il était nécessaire qu'il fût conduit par des « militants » enthousiastes, galvanisant les foules, qui ont contribué pour une large part au succès du syndicalisme. Après la guerre, le syndicalisme se développe largement, il s'organise rationnellement.
- Le 11 avril 1945, les syndiqués opticiens arrêtent le travail pour soutenir la délégation ouvrière partie à Paris pour discuter des classifications professionnelles. Cette grève

a pleinement réussi et a permis à l'usine de paraître sur le journal officiel et d'avoir une classification professionnelle et des salaires à l'échelle nationale.

- En 1947-1948, des grèves ont lieu à l'occasion de la 3<sup>e</sup> scission à l'intérieur de la CGT, qui se concrétise par la tenue en avril 1948 du congrès constitutif de la CGT-Force ouvrière.
- Des luttes incessantes ont été menées surtout depuis l'arrêt de travail de décembre 1949. Il revendiquait l'application des Conventions Collectives de la Métallurgie parisienne à l'Usine d'optique de Sézanne. En effet, il existe une similitude des phases de fabrication entre les deux. Les Conventions collectives présentent de nombreux avantages : elles règlent de façon définitive les rapports et les conditions de travail, garantissent les droits des délégués syndicaux et des avantages sociaux tels que le paiement des jours fériés, enfin, une classification au niveau national. Elles donnent de nombreux droits au syndicat, en particulier la gestion des œuvres sociales.

La direction doit être prévenue la veille en cas de grève et au contraire, le Directeur doit informer le syndicat d'une fermeture éventuelle de l'usine. Si un syndiqué ou un membre de la direction veut s'aviser de changer certaines règles de ces conventions, il doit avertir au moins 1 an à l'avance et apporter les nouvelles codifications éventuelles constructives qui sont adoptées ou non par tous.

Les conventions collectives seront appliquées à partir du 11 février 1950, date effective d'une libre discussion sur les salaires avec la Direction. C'est la dernière grève importante décidée par les délégués syndicaux de l'usine, celles qui suivirent se firent par pure discipline syndicale.

Il faut dire que les délégués syndicaux préfèrent une discussion plus féconde avec le patronat à une grève qui, risquant de se prolonger, appauvrit les ouvriers. Toutefois, il est à noter que s'ils n'obtiennent pas gain de cause par la discussion, ils n'hésitent pas à employer ce droit des salariés qu'est la grève.

Je crois nécessaire la remarque suivante : la grève générale du 12 février 1962 (d'une heure) contre l'OAS a été très largement suivie. Cela prouve leur intérêt pour l'actualité, ils n'y sont pas indifférents du tout.

Cette étude sur le syndicat nous a permis de mettre à jour une certaine forme de « mentalité » de l'ouvrier opticien ainsi que les droits sociaux qui sont en sa possession.

Une étude plus approfondie sur les autres organismes à l'usine nous permettra de conclure sur l'autorité du Comité d'Entreprise. Je n'ai pas voulu oublier un détail qui m'a paru important : lorsqu'il y a dans le monde un fléau social, les ouvriers donnent bénévolement une demi-heure de travail et la direction double la somme qui est versée à la Croix Rouge