

ASPECTS DU MOUVEMENT SYNDICAL FRANÇAIS

par Georges VIDALENC

Publié en 1951 par la:

Confédération Générales du Travail - Force ouvrière

pour la:

Confédération internationale des Syndicats libres (C.I.S.L.)

Première partie:

HISTOIRE DU MOUVEMENT SYNDICAL FRANÇAIS

A- LA NAISSANCE DE LA GRANDE INDUSTRIE ET LES PREMIÈRES ORGANISATIONS OUVRIÈRES

1- L'artisan médiéval

Dès le Moyen Age, il y a eu en France une organisation et des problèmes du travail. Les relations entre employeurs et employés, entre maîtres et compagnons comme on disait alors, n'ont jamais eu ce caractère idyllique que certains historiens et économistes mal informés se plaisent à évoquer, le plus souvent d'ailleurs avec une arrière-pensée politique. On aurait donc tort de croire que la vie économique se poursuivait alors sans incidents ni difficultés dans une permanente atmosphère d'harmonie et de concorde. Mais les conflits qui pouvaient naître, dus à des incompatibilités d'humeur ou à propos des conditions de salaires et de travail, étaient des conflits personnels, à petite échelle, qui n'intéressaient que quelques individus et ne pouvaient avoir grand retentissement. Certes ils étaient dramatiques et douloureux, il a toujours été pénible pour un artisan de perdre son gagne-pain, de voir diminuer sa capacité de travail ou de vivre sous la dépendance d'un maître quinteux ou avare, mais ces difficultés restaient des problèmes personnels, que nul ne connaissait en dehors des quelques individus en cause et du cercle étroit de leurs relations.

Mais aux temps modernes, à partir du 16^{ème} siècle, vont apparaître et se développer assez rapidement des formes nouvelles d'entreprises comme la manufacture, la fabrique, le grand commerce, qui se substitueront à l'atelier-boutique artisanal et réuniront un plus grand nombre de salariés, parfois des centaines et même des milliers, tandis que parallèlement les maîtres utiliseront de plus en plus à leur profit le statut de la corporation dont ils feront une société mutuelle d'intérêts, à domaine réservé où ils occuperont une situation privilégiée et qu'ils défendront jalousement.

A la même époque, l'importance croissante du capital dans l'industrie et le commerce bouleverse l'ancienne hiérarchie économique et les salariés ne tarderont pas à comprendre le changement qui intervient dans leur condition, ils se rendront compte que l'ascension traditionnelle d'apprenti à compagnon, puis de compagnon à maître, suivant les valeurs uniquement professionnelles, devient désormais impossible dans la plupart des métiers, sauf dans les moins productifs. Ils savent maintenant que le compagnon, même habile, même consciencieux, même économe, n'a plus guère de chance de devenir patron, qu'il restera toute

sa vie dans une situation dépendante et que ses enfants à leur tour ne pourront espérer autre chose qu'un état de salariés.

A mesure que grandissent les entreprises, le climat du travail se modifie, le temps n'est plus où maîtres et compagnons travaillaient ensemble par petits groupes dans le même atelier, mangeaient ensemble, se divertissaient ensemble, et avaient, malgré les différences de tempéraments et la hiérarchie professionnelle, des relations d'homme à homme, des sentiments réciproques d'estime et de sympathie, sinon de cordialité et d'amitié. Maintenant les rapports deviennent plus lointains, plus impersonnels; des intermédiaires: surveillants, intendants et contremaîtres interviennent, dont le zèle intéressé peut être maladroit ou tyrannique et une opposition d'intérêts très nette apparaît entre employeurs et employés.

2- La formation des compagnonnages

C'est la raison pour laquelle la plupart des salariés vont se désintéresser des vieux groupements: corporations ou confréries, qui ne correspondent plus aux modalités et aux exigences de la nouvelle économie, pour créer des associations distinctes, formées des seuls compagnons. Ce sont les compagnonnages, qui apparaissent dès le 16^{ème} siècle et qui affirment la nécessité de l'entraide et de la défense contre les abus de pouvoir et les exigences des patrons. Comme on pouvait s'y attendre, les corporations existantes et les pouvoirs publics, toujours soupçonneux à l'égard des innovations, regardaient sans bienveillance aucune ces groupements nouveaux et leurs prétentions d'indépendance; ils voyaient, non sans quelque raison peut-être, une menace pour leurs bénéfices, une gêne pour l'exercice traditionnel de la profession, une atteinte à leur autorité jusqu'alors indiscutée, une possibilité de troubles contre l'ordre public. Pouvoirs économiques et pouvoirs publics se dressèrent donc contre les compagnonnages, les accusant de provoquer des grèves qui pesaient sur les salaires et des troubles et séditions que les autorités ne pouvaient tolérer.

Aussi la liste est-elle fort longue des arrêts, édits, ordonnances, règlements, par lesquels les gouvernements «*interdisent expressément*» ou «*font défense absolue*» aux compagnons de tous métiers de se réunir, de s'assembler pour débattre de leurs «*prétendus intérêts*» ou de se concerter pour obtenir des augmentations de salaires et, à plus forte raison, pour cesser collectivement le travail.

Mais le seul fait que ces défenses aient été fréquemment renouvelées nous montre assez qu'elles n'étaient guère respectées, ni obéies, et que malgré les interdictions et les poursuites, malgré les emprisonnements et les condamnations, quelquefois aux galères ou à la potence, les compagnonnages continuaient à exister comme à agir. Tout au plus leurs adhérents prenaient-ils des précautions supplémentaires pour se réunir et se concerter; leurs groupements avaient un caractère clandestin et mystérieux, ils utilisaient un rituel compliqué qui écartait les indésirables, leurs initiations étaient douloureuses ou humiliantes pour éprouver les courages et les volontés, leur propagande se faisait discrètement de bouche à oreille, ce qui était d'ailleurs la seule forme efficace à une époque où la plupart des travailleurs manuels ne savaient ni lire, ni écrire. Leur action se manifestait par des arrêts collectifs de travail (grèves), par des «*damnations*», véritable boycottage, par lesquelles ils interdisaient de s'embaucher chez des patrons qui payaient mal ou dont l'humeur se traduisait par des exigences inacceptables (1).

3- La loi Le Chapelier

La Révolution de 1789 qui bouleversa considérablement l'organisation politique du pays et les modalités de pensée de la population, en laissa subsister, dans bien des cas, les structures économiques. On travailla le bois, les métaux, le cuir ou les textiles après la Révolution, comme on les avait travaillés avant, l'outillage comme les procédés de fabrication, étaient peu modifiés et la machine à vapeur ne se répandit que très lentement. Toutefois, la loi Le Chapelier (juin 1791) détruisit la vieille organisation des jurandes et maîtrises, mit fin aux manufactures royales ou privilégiées, supprima le statut professionnel du Moyen Age et de Colbert pour établir ce qu'on appelle le libéralisme économique, c'est-à-dire la liberté pour chacun, à ses risques et périls, d'entreprendre et de poursuivre une activité industrielle ou commerciale dans quelque métier que ce soit, la liberté pour l'ouvrier et l'employeur de débattre entre eux et sans intervention extérieure les conditions du travail et du salaire. Théoriquement nul obstacle ne s'opposait plus à ce que le compagnon devînt maître, puisque disparaissaient les obligations du chef-d'œuvre et les frais et droits de la réception, mais dans la pratique, les exigences financières de l'industrie nouvelle le lui interdisaient le plus souvent; le capital est désormais un élément essentiel de toute activité économique de quelque ampleur et son importance ne va cesser de s'accroître. L'artisan a bien la liberté de s'établir à son compte, mais il n'en a plus la possibilité.

(1) Pour tout ce qui concerne le compagnonnage, voir l'étude «*Compagnonnage*» de Raoul Dautry, Paris, Plon, 1951.

4- Les débuts de la grande industrie

C'est au 19^{ème} siècle que la grande industrie se développe en France, surtout à partir de 1830. Elle est caractérisée par l'emploi de plus en plus abondant des machines et par la concentration: concentration financière parce que les capitaux nécessaires sont de plus en plus considérables, concentration ouvrière aussi qui réunit dans certaines entreprises et certaines régions des masses de travailleurs prolétariés, ne possédant que leur force et capacité de travail et obligés de les louer pour vivre. Les salariés, ouvriers ou manœuvres, sont le plus souvent inorganisés et doivent subir les conditions de salaires et de travail que le patronat leur impose et ils doivent aussi perdre tout espoir d'échapper jamais à leur situation subalterne. C'est le moment où se développent notamment les entreprises minières, les industries textiles mécanisées et les premières usines métallurgiques qui, toutes, mais particulièrement les filatures et les tissages, pour assurer leur fonctionnement, recrutent à la fois des hommes, des femmes et des enfants. Elles le font, parce que la main-d'œuvre masculine, malgré l'apport constant de populations rurales que la misère ou le surpeuplement poussent vers les villes, demeure insuffisante et qu'en outre, femmes et enfants fournissent des travailleurs généralement plus dociles, plus maniables et surtout à moindre prix.

Durant toute la première moitié du siècle, la société française demeure nettement hiérarchisée suivant des données traditionnelles millénaires. Sous la Restauration (1815-1830) et la Monarchie de Juillet (1830-1848), les classes qui détiennent le pouvoir se recrutent presque uniquement parmi les grands propriétaires fonciers et les patrons de l'industrie, du commerce et de la banque. Ce sont vraiment les classes possédantes, formées de nobles et de bourgeois, et elles ne mettent en doute ni leur droit à diriger, ni leur compétence, car elles sont pratiquement les seules classes instruites et les seules pourvues de capitaux; aussi, considèrent-elles la masse déjà considérable des travailleurs manuels industriels comme une classe inférieure par essence, que l'on utilise au mieux des intérêts des possédants, que l'on traite peut-être avec bienveillance, mais que l'on doit diriger d'une main ferme et naturellement, sans la consulter. Ces dirigeants ne sont pas systématiquement obtus, malveillants ou cruels, et l'on trouve parmi eux des esprits distingués, des intelligences averties, des âmes généreuses ou compatissantes, mais presque tous sont pénétrés du complexe de supériorité, ils sont bien persuadés que leur droit de propriété, quelle qu'en soit l'origine, est absolu, que les problèmes économiques ne sont pas du ressort de l'État ni du salarié et qu'ils dépendent de lois inéluctables. Surtout, ils croient fermement que leur autorité doit demeurer entière et intangible et n'admettent aucun partage de responsabilités. Casimir Périer, un d'entre eux, et des plus notables, représentant assez bien un état d'esprit général quand il déclarait en 1831: *«Il faut que les ouvriers sachent bien qu'il n'y a d'autre remède pour eux que la patience et la résignation»*. Tout un programme!

A la même époque le publiciste Saint-Marc Girardin qui se disait et se croyait alors avancé, mais qui deviendra académicien et ultra-conservateur, écrivait dans le *Journal des Débats*: *«Les barbares qui menacent la Société ne sont point du Caucase ni dans les steppes de la Tartarie, ils sont dans les faubourgs de nos villes industrielles»* (8 décembre 1831).
