



# Des accords Matignon aux lois Auroux

50 ans de dialogue social



Cahier n° 10

Actes de la conférence-débat  
du 18 novembre 2013 à Paris

1936

## Les accords Matignon

Ministre du Travail : Jean-Baptiste LEBAS

**21 juin 1936** : loi instituant la **semaine de 40 heures** dans les établissements industriels et commerciaux et fixant la durée du travail dans les mines souterraines.

**1936 –1938** : décrets d'application de la **loi de 40 heures**

**26 juin 1936** : loi instituant **un congé annuel payé** dans l'industrie, le commerce, les professions libérales, les services domestiques et l'agriculture.

**24 juin 1936** : loi modifiant la loi du 25 mars 1919 relative aux **conventions collectives**

**31 décembre 1936** : loi relative aux procédures de **conciliation et d'arbitrage** dans les conflits du travail

## Les lois Auroux

1982

Ministre du Travail : Jean AUROUX

**4 août 1982** : loi relative aux **droits et libertés des travailleurs** dans l'entreprise.

**28 octobre 1982** : loi relative au **développement des institutions représentatives du personnel**.

**13 novembre 1982** : loi relative à la **négociation collective** et au **règlement des conflits collectifs** du travail.

**23 décembre 1982** : loi relative aux **comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**.

# Sommaire

## Introduction 4

Bernard **LAURENÇON** 4  
Président de séance

## Allocution d'ouverture 5

Cheick **LO** 5  
Secrétaire général du CHATEFP

## Interventions 6

Claude **DIDRY** (Directeur de recherche au CNRS-IDHE) 6  
Les grammaires du dialogue social, 1936-1968

Jacques **LE GOFF** (Professeur émérite de droit public, ancien inspecteur du travail) 11  
Du Grenelle (1968) aux lois Auroux (1982)

Jean **AUROUX** (Ancien ministre du Travail) 17  
Grand témoin

## Allocution de clôture 25

Pascal **APPREDERISSE** (DIRECCTE Île-de-France) 25  
Chef du Pôle Travail

## Conclusion 26

Bernard **LAURENÇON** 26  
Président de séance

## Bernard Laurençon

### Président de séance

### Introduction



Bernard Laurençon

**J**e remercie Cheikh Lo, secrétaire général du CHATEFP, qui a remplacé Michel Lucas, son président, empêché par des ennuis de santé et qui vient d'être distingué, tout récemment, en tant que Grand Officier dans l'Ordre du Mérite. Je le remercie pour ces paroles d'encouragement incitant notre Groupe d'histoire à poursuivre son travail pour mieux faire connaître notre histoire sociale et plus particulièrement celle qui a impacté le ministère du travail et auquel l'ensemble de ses agents a apporté sa contribution. Je tiens aussi à remercier le CHATEFP et la DIRECCTE qui nous ont apporté leur concours et leur soutien sans faille, tout au long de l'année, pour le bon déroulement de cette manifestation.

Aujourd'hui nous avons choisi, pour notre douzième conférence, de revenir sur les années qui ont marqué véritablement l'émergence du social au sein de notre société, période qui a influencé notre culture, notre économie, notre vie « à la française », avec ses congés payés, son temps de travail et ses heures supplémentaires, sa protection sociale, ses cotisations retraites... etc.

Oui notre vie de tous les jours est profondément marquée par toute une série de rythmes, de droits élémentaires, de rapports sociaux qui nous semblent tout naturels, évidents, même si aujourd'hui on peut s'interroger parfois sur le maintien actuel de tel ou tel avantage social déconnecté de son contexte historique....

Notre propos sera de remettre dans leur contexte historique ces différentes évolutions sociales, d'identifier les grands courants de pensées qui ont contribué à faire évoluer la société française.

Pour traiter ce thème nous avons fait appel à Claude Didry, Directeur de Recherche au CNRS à l'IDHE de Cachan, spécialiste des Conventions collectives, qui traitera la première partie de 1936 à la fin des années 60.

Puis Jacques Le Goff, ancien collègue inspecteur du travail, Professeur émérite à

l'Université de Brest, spécialiste des Lois Auroux couvrira la seconde partie, de 1970 à 1982.

Nous avons demandé à Jean Auroux d'être notre Grand Témoin, lui qui, tout jeune ministre du Travail en 1981, a laissé son nom à cette série de textes de lois. Il nous donnera son sentiment sur cette période et sur les attentes rencontrées chez les partenaires sociaux et les politiques de l'époque.

Je tiens à souligner que la DIRECCTE nous permet de publier le compte rendu intégral de ces débats sous la forme d'un cahier spécial .Ce sera le cahier N°10.

Notre conférence se déroulera comme suit :

**Claude Didry** nous présentera la période 1936 -1969, qui inclut le grand mouvement du Front Populaire, suivi des années sombres de la guerre, puis le réveil qui se fait jour avec le Programme du CNR, et son épanouissement avec la période de la Libération, malgré les grèves et les contraintes économiques de l'époque. Il nous mènera du début des Trente Glorieuses aux « événements de Mai Juin 1968 » et leurs conséquences sociales.

**Jacques Le Goff** reprendra à partir de 1970 avec l'apparition du SMIC et du concept de mensualisation et, au fil des ans, avec les améliorations des lois existantes, l'éclosion du concept de « Nouvelle société », cher à Jacques Chaban-Delmas, jusqu'à 1982 où les quatre lois Auroux, vont infléchir notre conception du dialogue social.

**Jean Auroux** ensuite nous apportera son regard de Grand Témoin, moins sur les faits que sur les impressions et les attentes des partenaires sociaux et celles aussi des « politiques » qu'il a ressenties à cette période.

**Pascal Appréderisse** représentant Laurent Vilboeuf ,DIRECCTE d'Ile-de-France, retenu par une réunion chez le Préfet, conclura cette conférence-débat.

Nous pourrions nous retrouver ensuite autour d'un verre de l'amitié pour poursuivre nos échanges avec les intervenants.

« Notre propos sera de remettre dans leur contexte historique ces différentes évolutions sociales, d'identifier les grands courants de pensée qui ont contribué à faire évoluer la société française .»

Nous vous avons distribué, à l'entrée, un 4 pages qui retrace les grandes dates des principales lois sociales de cette période précisant le nom du ministre qui était en charge du travail au moment de la publication de la loi.

Pour introduire notre conférence, nous vous proposons de suivre un petit film, monté par notre collègue Dominique Guyot à partir d'archives de l'INA, qui nous fera re-

vivre, à travers différents témoignages de leaders syndicaux salariés et patronaux, 1936 et les accords Matignon.

Nous ferons également défiler, entre les interventions, les visages et les noms des ministres chargés du travail qui ont occupé ce poste tout au long de ces 50 années, exercice de mémoire pour les plus anciens, exercice de découverte pour les plus jeunes...

Place à la rétrospective.

## Cheikh Lo

### Secrétaire général du CHATEFP Allocution d'ouverture

**M**onsieur le Ministre, Mesdames, Messieurs, je suis heureux d'ouvrir ce colloque à la demande de Monsieur Lucas, dont l'état de santé lui empêche de vous accueillir ce jour pour notre colloque annuel, consacré à l'histoire du dialogue social.

Ce colloque annuel, organisé par le Groupe régional d'Ile-de-France, fait désormais partie des traditions de notre Comité d'histoire. Il exprime les liens qui unissent le Comité et le Groupe régional d'Ile-de-France. Il matérialise l'intention du Comité de nouer des relations avec l'Université et les Organismes de recherche.

Si le dialogue social n'est pas juridiquement défini, il est possible de le désigner comme l'ensemble des éléments du système des relations du travail dans l'Entreprise ou l'Administration.

Participations, consultations, débats, négociations, hiérarchie des normes, accords dérogatoires, droit d'opposition, représentation des salariés, droit des syndicats de parler au nom de ces derniers, de signer ou non des accords... Toutes ces questions sont regroupées sous le terme de dialogue social et intéressent la démocratie sociale, voire la démocratie tout court.

Le droit du travail français n'a pas consacré la notion de dialogue social, si ce n'est dans l'intitulé de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Son empreinte dans la fonction publique est historiquement datée. Il n'existe officiellement que depuis 1946. La loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social lui est consacrée.

Le dialogue social s'inscrit dans un *corpus* en constante évolution. Son histoire est ponctuée de ruptures et de continuité. Il possède ses propres armes.

Le préambule de la Constitution de 1946 formule le principe de participation des salariés : « *Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.* »

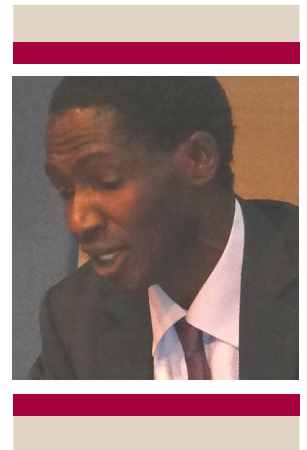
Le projet de loi constitutionnelle adopté le 13 mars 2013 en Conseil des ministres entend élargir le champ de la loi Larcher. Il prévoit que les partenaires sociaux devront négocier préalablement à tout projet de loi, comme c'était déjà le cas, mais également préalablement à tout projet d'ordonnance ou à toute proposition de loi. Dans cette perspective, un nouveau titre 5 bis serait inscrit dans la Constitution et intitulé « Du dialogue social préalable à la loi ».

Le Code du travail reconnaît par ailleurs aux salariés un droit à la négociation collective pour tout sujet intéressant leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail (article L. 2221-1 du Code du travail).

L'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose pour sa part que les organisations syndicales de fonctionnaires « *ont qualité pour participer au niveau national à des négociations relatives à l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics...* ».

Le tribunal est également une arme du dialogue social. Il convient enfin de mentionner la grève et l'Inspection du travail.

Les instances du dialogue social sont nom-



Cheikh Lo

**« Le dialogue social s'inscrit dans un corpus en constante évolution. Son histoire est ponctuée de ruptures et de continuité. Il possède ses propres armes. »**

« Par leur rayonnement politique et institutionnel, ces deux grands moments ont profondément bouleversé la société française. »

breuses et parfois éclatées : Haut conseil du dialogue social, Haute autorité, Conseil national, Commission supérieure, Conseil supérieur, Conseil d'orientation, etc. Une centaine d'instances sont à dénombrer. Il convient d'y ajouter les clubs où se réunissent en catimini quelques « têtes de gondoles » de la République.

Depuis de nombreuses années, un diagnostic de crispation du dialogue social est dressé régulièrement par les partenaires sociaux. Ces diagnostics ne sont cependant suivis d'aucun effet. Le rapport Michel de Virville pour un Code du travail plus efficace, en date de juillet 2004, a été précédé par le rapport Yves Robineau, consacré à la loi et à la négociation collective (15 mars 1997) et par le rapport de l'IGAS de juillet 2003 consacré à l'information sur les conventions collectives en France. Il a été suivi par le rapport de Dominique-Jean Chertier pour la modernisation du dialogue social (31 mars 2006) et par celui de Ra-

phaël Hadas-Lebel pour un dialogue social efficace et légitime. Il convient également de signaler le rapport de Jean-Denis Combrexelle sur la représentativité patronale.

De nombreuses questions demeurent en suspens.

La question de la constitutionnalisation du dialogue social ne fait d'abord pas l'unanimité. Celle du financement des organisations syndicales n'est pas résolue. Celle de la présence des salariés aux Conseils d'administration est posée. La représentativité patronale est également en débat.

Je souhaite que cette journée soit le prélude à d'autres manifestations qui se tiendront en 2014. Le Comité d'histoire y apportera son concours, tant il est désireux de participer au développement du patrimoine historique des ministères sociaux.



Claude Didry

## Claude Didry

Directeur de recherche au CNRS-IDHE

### Les grammaires du dialogue social 1936-1968

En considérant le demi-siècle qui mène du Front Populaire aux lois Auroux, on pourrait imaginer que le dialogue social tire sa substance de ces grandes explosions que constituent 36 et 68. Par leur rayonnement politique et institutionnel, ces deux grands moments ont profondément bouleversé la société française. Mais il me semble que leur portée ne tient pas simplement à la rupture qu'ils introduisent. En un sens, ils expriment un changement dans la manière dont on appréhende le travail, les positions sociales, voire les classes sociales. A ce titre, ils me paraissent être l'expression de nouvelles « grammaires sociales » qui se préparent dans le silence de la vie courante, avant de se projeter au grand jour et de produire tous leurs effets. Je voudrais donc revenir sur cette grammaire sociale, cette nouvelle lecture de la société dont est porteur, me semble-t-il, le Front Populaire, mais aussi saisir au cœur des années 1960 cette nouvelle grammaire émergente qui se fait jour à travers les premières grandes restructurations qu'engage le gaullisme.

Au cours de cette période 1936-1968, la notion de dialogue social n'était pas en-

core d'un usage courant : un certain attachement à la lutte des classes aurait pu conduire à y voir une forme d'euphémisation. Il faut attendre la victoire de l'Union de la Gauche, au lendemain du mémorable 10 mai 1981, pour que le dialogue social entre dans les pratiques. Le ministre du travail, Jean Auroux fait ici figure de pionnier, en tentant de nouer un dialogue qui, malgré les réticences de certains, conduit à l'accord du 17 juillet fixant l'horizon des 39 heures et de la cinquième semaine de congés payés<sup>1</sup>.

Pour autant, cette notion de dialogue social ne me paraît pas inadéquate pour désigner cette séquence, dans une conception du dialogue qui n'exclut pas les conflits, comme le montre ce moment inaugural que représente pour mon propos, les grandes grèves du Front Populaire et les innombrables négociations qui s'en sont suivies. On a parlé d'une « explosion sociale », par laquelle la classe ouvrière s'inviterait à la table des négociations dressée par Léon Blum. Il y a du vrai, mais il n'y a pas que cela.

Il y a au préalable la gauche qui se rassemble, en tirant les enseignements de la

1. « On ne passe pas impunément du jour au lendemain d'une période de non-dialogue à une période de dialogue social » déclare le jeune ministre dans un entretien publié par le *Nouvel Observateur* du 12 décembre 1981.

catastrophe allemande et après la manifestation du 6 février 1934. Cette « explosion sociale », comme le montre Georges Lefranc<sup>2</sup>, ne part donc pas de rien et représente également un sursaut républicain. Elle se fonde sur une stratégie nouvelle d'implantation syndicale, préparée par un long travail d'enquête des militants, notamment dans ces usines d'armement, dont la catastrophe allemande a relancé les activités. Elle se manifeste non pas par des cortèges au cœur de l'espace public, mais par l'occupation festive du lieu de travail<sup>3</sup>. Tout se passe comme si les travailleurs se réappropriaient leur travail et leurs usines, après une période de rationalisation intense et de crise aiguë où l'on a découvert un chômage de masse. Mais le temps n'est pas à la Révolution, il est à la réforme et c'est la clarté des revendications qui prime dans ce dialogue social improvisé aboutissant, au soir du 8 juin, à l'accord Matignon, en fixant la feuille de route d'un gouvernement qui entend le message du peuple.

De ce point de vue, la notion de « dialogue social » présente l'intérêt de désigner une participation des partenaires sociaux à la rédaction de la loi, en relation avec le pouvoir politique, ce que le Front Populaire a inauguré avec cet accord du 8 juin 1936. Le droit apparaît ici tout à la fois comme le produit du dialogue social, mais aussi selon une sorte de dialectique, le cadre qui en fixe les positions, les acteurs et les modes de fonctionnement.

A cet égard, 36 ne part pas de rien. Il renoue avec les avancées de la République qui ont été synthétisées dans ce Code du travail adopté en 1927, au terme d'un long accouchement législatif<sup>4</sup>. Dans cet ensemble, il prend appui plus spécifiquement sur la loi du 24 mars 1919 qui définit pour la première fois la « convention collective », à l'issue d'un riche débat sur le contrat de travail dans la première décennie du siècle<sup>5</sup>. Il devient de plus en plus évident, pour les travailleurs eux-mêmes, de concevoir le « contrat de travail » comme le cadre juridique qui lie tout autant les ouvriers que les employés et les ingénieurs à un même employeur. Mais le monde de l'atelier ne connaît encore, du monde des bureaux, que le diktat de la rationalisation imposé par l'imagination des ingénieurs. Par son œuvre juridique, conçue sur la base de ce premier héritage que symbolise

le Code du travail, les avancées du Front Populaire bouleverseront la manière dont le travail se projette dans la société française au moins jusque dans les années 1960. Elles conforteront notamment une vision commune de l'établissement, autour de la classification des catégories professionnelles qui le constituent et de l'institution d'une représentation élue des salariés. Je voudrais m'attacher, dans un premier temps, à montrer cette continuité forte qui unit le Front Populaire à ce que l'on a nommé les Trente Glorieuses, autour de cette grammaire de la classification du personnel dans l'établissement. Je reviendrai dans un second temps sur ce qui se dessine dans les années 1960, de l'ordre, me semble-t-il d'une nouvelle grammaire sociale à travers les premières grandes restructurations du gaullisme, dont émerge le culte de l'« entreprise » saisie sous les traits des premiers « champions nationaux ».

### **1. Le Front Populaire, un changement profond de grammaire pour la société française.**

Pour caractériser de manière simple ce changement profond qu'introduit 1936, on peut mettre en avant deux éléments : le premier est l'insistance sur l'établissement industriel, comme lieu d'une vision rationnelle du travail par rapport à laquelle le métier se transforme en qualification, le second complémentaire du premier est la grande classification des activités professionnelles qui s'opère au niveau des conventions de branche. On passe donc radicalement du métier à la branche ou à l'industrie, en tranchant un long débat dans le syndicalisme, avec cette visée de régulation des salaires et des conditions de travail dans l'établissement, selon cette figure du « contrôle ouvrier » bien analysé par Gérard Dehove en 1937<sup>6</sup>. Cette opération de classification au niveau de l'établissement industriel a pour effet de saisir le travail de manière très large, au-delà du monde ouvrier, en le concevant comme une activité de création de richesse à laquelle prennent part l'ensemble des catégories professionnelles. Dans le même temps, la représentation du monde social sort de la polarité entre l'atelier, purement ouvrier, et les bureaux, pour se diffracter dans un ensemble de positions sociales désormais visibles par tout le monde et pouvant représenter les échelons d'une

« **Mais le monde de l'atelier ne connaît encore, du monde des bureaux, que le diktat de la rationalisation imposé par l'imagination des ingénieurs.** »

2. Georges Lefranc, *Juin 36, "l'explosion sociale" du Front Populaire*, Paris, Julliard, 1966.

3. « Indépendamment des revendications, cette grève est en elle-même une joie. Une joie pure. Une joie sans mélange. » (Simone WEIL, *La condition ouvrière*, Paris, Gallimard, 2002 [1951], p. 275).

4. Cf. Francis Hordern, « Le Code du travail et de la prévoyance sociale. Premier code : 1901-1927 », *Cahiers de l'Institut Régional du Travail*, n°14 « Histoire du Code du travail », 2006, p. 21-49.

5. Claude Didry, *Naissance de la convention collective, débats juridiques et luttes sociales en France au début du XXe siècle*, Paris, Editions de l'EHESS, 2002.

6. Gérard Dehove, *Le contrôle ouvrier en France, l'élaboration de sa notion, ses conceptions*, préface de René Hubert, Paris, Librairie du Recueil Sirey, 1937.



Claude Didry

7. Pierre Bourdieu, « Espace social et genèse des « classes », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 52-53, p. 3-14.

8. En une du *Métallurgiste* (organe de la Fédération unitaire des métaux) de juin 1935, avec en vis-à-vis un article intitulé « contrats collectifs » de Benoît Frachon.

9. Sur l'engagement de la CFTC dans ce conflit qui devient emblématique tant pour les chrétiens que pour les unitaires, voir Pierre Trimouille, « Les syndicats chrétiens dans la métallurgie française, 1935-1939 », *Le Mouvement Social*, n°62, 1968, p. 27-48.

10. Cf. Jean-Pierre Le Crom, *L'introuvable démocratie salariale, le droit de la représentation du personnel dans l'entreprise (1890-2002)*, Paris, Syllepse, 2003.

11. En amendant sans l'abroger, la loi de 1919, voir Claude DIDRY, « La nouvelle jeunesse des conventions collectives : la loi du 24 juin 1936 », in Le Crom J.P. (ed), *Deux siècles de droit du travail*, Paris, Editions de l'Atelier, 1998, p. 129-142.

12. Jean Saglio, « Hiérarchies salariales et négociations de classifications, France, 1900-1950 », *Travail et emploi*, n°27, mars, p. 7-19.

carrière sur la base d'une formation professionnelle. Comme le montre Pierre Bourdieu<sup>7</sup>, cela implique de prendre en compte cette catégorisation sociale comme la base d'une représentation plus ou moins partagée du champ social, dans laquelle les classes sociales prennent leur sens subjectif, ce qui transforme les conditions d'éventuelles mobilisations collectives.

### 1.1. La régulation de l'établissement, un effet du Front Populaire ?

Venons-en maintenant à cette première grande innovation que constitue la régulation de l'établissement.

Les grandes grèves de 1936 peuvent être vues comme la première réalisation de cet horizon de la « grève générale » qui a animé le syndicalisme de la Belle Epoque. Mais, d'une certaine manière, c'est précisément en abandonnant ce « mythe » so-rélien de la grève générale, pour se centrer sur le lieu de travail et l'établissement, que les grèves sont devenues quasi-générales.

Du côté des syndicalistes communistes, l'établissement est un objet d'investissement de longue date, avec des sections d'entreprise en relation avec les cellules du Parti. La grande innovation tient moins ici à cet investissement de l'établissement ou de l'usine, qu'au souci de le consolider sous la forme de « comités d'usine » revendiqué par Croizat dans un article de 1935<sup>8</sup>, au cœur du grand mouvement de Rassemblement Populaire.

Du côté de la CFTC, l'usine est également un objet d'investissement mais avec le souci dans les années 1930 de se démarquer d'un alignement avec le patronat.

A cet égard, le conflit de novembre 1935 à Saint-Chamond est emblématique de la rencontre de ces deux orientations, avec une implication au plus haut niveau des deux centrales dans l'occupation de cet établissement des Forges de la Marine et Homécourt<sup>9</sup>. On voit se dessiner la grande innovation des grèves du Front Populaire, l'occupation du lieu de travail, qui contraste avec le classique cortège ouvrier.

La reconnaissance timide de délégués du personnel très ébranlée par les licenciements qui seront soumis à la procédure de conciliation et d'arbitrage obligatoire introduite en décembre 1936, ne devait donc logiquement marquer qu'une étape avant les grandes avancées de la Libération.

Certes, le comité d'entreprise n'est pas le « conseil de contrôle » prévu par le Conseil National de la Résistance. Mais il marque la réalisation d'une espérance portée par 36. Le travail y apparaît comme la source de cette création de valeur essentielle pour la Reconstruction, sous la forme de la fameuse « Bataille de la production » lancée par la CGT et, plus tard, pour la croissance du Produit National. Les résistances patronales réduiront bien vite le comité d'entreprise à une activité de gestion des œuvres sociales. Mais, cette institution demeure et retrouvera sa dimension économique dans le courant des années 1960, avant que les lois Auroux ne consacrent sa fonction essentielle dans la démocratisation de l'entreprise<sup>10</sup>.

### 1.2. La grande classification

L'autre grande innovation du Front Populaire se situe dans ces conventions de branche susceptibles d'extension par décret du ministre, que crée la loi du 24 juin 1936<sup>11</sup>. Dans ce cadre, ce qui été bien mis en évidence par Jean Saglio<sup>12</sup>, c'est l'obligation de la convention, pour pouvoir prétendre à une extension, de présenter une classification des salariés.

Cette classification apparaît dans la convention de la métallurgie parisienne signée le 12 juin 36, à partir du couple ouvrier qualifié-ouvrier spécialisé.

Mais à cela, il faut ajouter la prévision, par cette même convention de la métallurgie parisienne, d'une seconde convention pour les catégorie ETAM et ingénieurs qui viendra ensuite. Le mouvement se retrouve dans d'autres secteurs, comme la chimie, les pétroles... Ainsi, la branche entend réguler les conditions de travail de toutes les catégories de personnel que l'on rencontre dans les établissements industriels et commerciaux.

Dans cette activité de classification, toutes les forces sociales et administratives sont impliquées, des inspecteurs du travail au ministère, alors dirigé par un connaisseur de la négociation collective (comme membre du Conseil Supérieur du Travail) et authentique républicain (il s'est opposé aux dérives fascistes des « néo-socialistes »), Jean-Baptiste Lebas, qui figurera au rang des premiers martyrs de la Résistance.

De ce point de vue, la Libération prolonge également l'œuvre entreprise par le Front



Populaire, à travers les arrêtés Parodi, qu'il reviendra à Ambroise Croizat de mettre en œuvre. Cette tâche absorbe une activité considérable de la part du ministre Croizat, qui y voit une de ses actions prioritaires dans un contexte de contrôle des salaires. Son but est de soutenir non pas directement une revalorisation des salaires qui se heurte au contrôle du ministère des finances, mais de pratiquer une « remise en ordre » des grilles salariales<sup>13</sup>. L'action du ministre rejoint l'action du militant syndical qui a lancé le grand mouvement de mai-juin 36 dans la métallurgie et celle du député, rapporteur de la loi du 24 juin 1936.

La loi de décembre 1946 si décriée pour avoir entériné la soustraction du salaire à la négociation, pourrait être interprétée comme un de ces moments où rendait la flamme du Front Populaire, autour de l'initiative d'un ministre socialiste, Daniel Mayer. Elle suscite l'adhésion des députés communistes par sa promotion de conventions nationales, qui prolonge le souci de mise en ordre des hiérarchies professionnelles.

Il n'en sera pas de même en décembre 1949, dans la discussion du projet de loi présenté par cet autre ministre socialiste du travail, Pierre Ségelle, qui est vivement contesté sur sa gauche pour avoir prévu une procédure de conciliation et d'arbitrage préalable au déclenchement de la grève et un salaire minimum vu comme reposant sur un souci de modération salariale. C'est finalement le ministre MRP Paul Bacon qui en tirera la reconnaissance historique, pour avoir, en 1950, signé la promulgation de la loi et mis en application le SMIG. Mais les débats législatifs autour de cette loi, dont on ne retient que la libération des salaires, sont riches et font apparaître des questions comme celle de la représentativité syndicale ou celle du caractère spécifique des cadres,

appelée à un bel avenir si l'on suit le grand livre de Luc Boltanski<sup>14</sup>.

On pourrait ajouter à cette dynamique qui s'engage autour de la classification des salariés dans les conventions collectives, la création par l'INSEE, en 1954, de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles, qui emprunte beaucoup aux conventions collectives comme l'ont montré Alain Desrosières et Laurent Thévenot<sup>15</sup>.

### 1.3. Les Trente Glorieuses entre euphorie et reproduction sociale

C'est dans cette société, où les différences sociales se lisent à partir de la classification socio-professionnelle, que s'accomplissent les grandes promesses du Front Populaire, celle du pouvoir d'achat et des loisirs.

Le pouvoir d'achat en 1936 est certes au centre des revendications portées par les grèves de mai-juin, qui se renouvelleront jusqu'à la grande déroute de 1938. Mais les dévaluations et la hausse des prix le rendent très incertain, toujours à reconquérir<sup>16</sup>. On le découvre véritablement à partir des années 1950, par une abondance qui touche toutes les catégories sociales et qui ouvre la voie à la société de consommation, que symbolise la voiture ou encore cet électroménager qui, avec Moulinex, industrialise la basse Normandie et libère la femme.

Les loisirs se profilent avec les congés payés en ce fameux été 36. Mais avec la troisième semaine de congé payé qu'apportent les années 1950, puis la quatrième dans les années 1960, c'est une véritable civilisation des loisirs qui s'annonce selon Joffre-Dumazedier. L'exigence culturelle et sportive y tient une place importante dès 1936, sous l'impulsion du sous-secrétaire d'Etat aux Sports et à l'organisation des Loisirs, Léo Lagrange, et celle d'un prometteur ministre de l'éducation et des beaux arts fauché par les exactions de la Milice, Jean Zay. Elle se précise sous l'impulsion des comités d'entreprise qui entendent encourager l'accès à la culture et au monde des arts, en mettant les ouvriers au contact des vedettes, en accompagnant l'épopée du TNP.

Les évolutions du travail confortent cet horizon du loisir, avec certes sa déshumanisation que diagnostique Georges Friedmann<sup>17</sup>, mais aussi les grandes étapes que fixe Touraine<sup>18</sup> en analysant les usines

« On voit se dessiner la grande innovation des grèves du Front Populaire, l'occupation du lieu de travail, qui contraste avec le classique cortège ouvrier. »

13. Comme le montre Annie Lacroix-Riz, « Un ministre communiste face à la question des salaires : l'action d'Ambroise Croizat de novembre 1945 à mai 1947 », *Le Mouvement Social*, n° 123, p. 3-44.

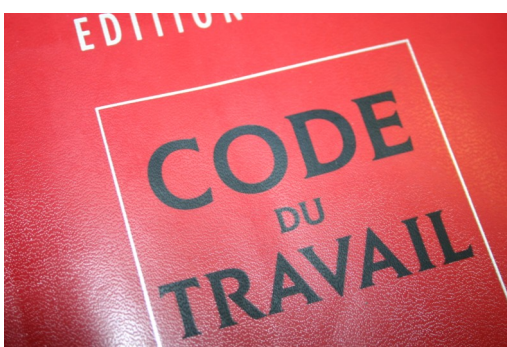
14. Luc Boltanski, *Les cadres, formation d'un groupe social*, Paris, Minuit, 1982.

15. Alain Desrosières et Laurent Thévenot, *Les catégories socioprofessionnelles*, Paris, La Découverte, 1988.

16. Cet aspect est bien mis en lumière par Laure Machu, *Les conventions collectives du Front Populaire. Construction et pratiques du système français de relations professionnelles*, thèse pour le doctorat d'histoire, 2011, Université de Nanterre.

17. Georges Friedmann, *Le travail en miettes*, Paris, Gallimard, 1956.

18. Alain Touraine, *L'évolution du travail aux usines Renault*, Paris, CNRS, 1955.



« A cette époque, la fin du travail est heureuse, elle fait la part belle aux cadres et notamment à ces ingénieurs que la promotion interne encourage. »



Regards, n°134,  
16 juillet 1936

18. Alain Touraine, *L'évolution du travail aux usines Renault*, Paris, CNRS, 1955.

19. Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron, *La reproduction. Éléments pour une théorie du système d'enseignement*, Paris, Minuit, 1970.

20. Pierre Bourdieu, *La distinction, critique sociale du jugement*, Paris, Minuit, 1979.

21. Maurice Combe, *L'alibi. Vingt ans d'un comité central d'entreprise*, Paris, Gallimard, 1969.

22. Robert Salas, Nicolas Berverez et Bénédicte Reynaud, *L'invention du chômage*, Paris, PUF, 1986.

Renault, et qui mènent de l'ouvrier artisanal à l'automatisation. A cette époque, la fin du travail est heureuse, elle fait la part belle aux cadres et notamment à ces ingénieurs que la promotion interne encourage. La suite est moins idyllique, avec cette découverte d'une reproduction sociale par Bourdieu et Passeron<sup>19</sup>, en dépit des promesses de l'école républicaine, et le rejet croissant de la société de consommation, où cependant les catégories socioprofessionnelles supérieures maintiennent leur « distinction »<sup>20</sup>.

## 2. Le tournant silencieux des années 1960

Au vu de l'intense activité législative des années 1940-1950, il reste à se demander ce que signifie le silence apparent du législateur dans les années 1960.

Ce silence marque-t-il un fonctionnement plus souterrain, moins exposé aux lumières de la législation précisément parce que celle-ci a mis sur les rails un dialogue social qui se poursuit au niveau des branches ?

Ou bien marque-t-il le souci gaullien de donner toute sa place à la reconquête libérale engagée par un de ses conseillers économiques les plus influents, Jacques Rueff, ou à la rigueur du plan de stabilisation mené par le ministre des finances Valéry Giscard d'Estaing ?

La situation me paraît moins tranchée, en évoquant, pour soutenir mon propos, des évolutions sociales et institutionnelles qui passent moins par le Parlement, Vème République oblige, et qui se placent sur un terrain nouveau, celui du chômage et de l'emploi. C'est en cela que la grammaire du Front Populaire se trouve ébranlée, par cette grammaire nouvelle de l'« entreprise » dans le contexte des premières grandes restructurations visant à la constitution de « champions nationaux » dans une économie ouverte à l'échelle du Marché Commun.

### 2.1. Le temps des champions nationaux

Les années 1960 sont les années d'une croissance qui connaît un rythme inédit, autour de 5 % par an. Mais sous ce rythme effréné, de grandes transformations interviennent. Le mouvement des mineurs en 1963 fait apparaître les premières craintes sur l'avenir de l'activité minière en France. Les opérations de fusion-acquisition prennent une intensité elle-même inédite. Avec le regroupement des entreprises à une

échelle nationale, c'est l'élimination des sureffectifs, nommés alors « double emploi », qui se profile par la recherche de complémentarité voire la mise en concurrence des établissements. On passe de la productivité centrale pour la reconstruction, à la compétitivité (mot que le *Petit Robert* date de 1960) cruciale dans le Marché commun. Le travail devient un coût, face notamment à des pays tels que l'Italie.

Pour illustrer ce mouvement qui sera officialisé par le Cinquième Plan fixant comme objectif la constitution de « champions nationaux », on peut faire référence au conflit majeur de Neyrpic à Grenoble en 1963 qui résulte du rachat de l'entreprise par Alsthom : l'accord très innovant de 1962, créant une échelle mobile des salaires, est immédiatement dénoncé, suscitant une mobilisation de l'ensemble du personnel pendant plusieurs mois à laquelle s'associe la communauté universitaire grenobloise. Ce sera le point de départ d'une longue série de suppressions d'emplois touchant Neyrpic, devenue aujourd'hui Alstom Power Hydro.

On peut aussi relire *L'alibi* écrit par Maurice Combe<sup>21</sup>, un prêtre ouvrier stéphanois, secrétaire du comité central d'une entreprise fermée en 1964 dans le cadre des grandes opérations financières qui conduisent à la constitution de Creusot-Loire. Un des intérêts de cet ouvrage est de montrer une revitalisation du comité d'entreprise, au moment précis où il s'agit de fermer l'entreprise, pour discuter de ce qui est présenté à l'époque par la direction comme les « aspects humains » de cette opération.

### 2.2. Un terrain nouveau, l'emploi dans l'entreprise

Ces grandes manœuvres industrielles ont des effets sur l'emploi qui prennent une proportion telle que l'on commence à s'interroger, dès les discussions sur le Sixième Plan, en 1967, sur la possibilité d'un chômage de masse qui ressort des projections démographiques de l'INSEE, en semant le trouble dans le monde social avant d'opportunes corrections<sup>22</sup>. Tout est prêt cependant pour affronter et enregistrer la montée du chômage.

L'accord UNEDIC de 1958 a été étendu dès 1959, en créant un régime général d'indemnisation du chômage.

Le Fonds National pour l'Emploi est créé en

1963 et permet de faire face aux sureffectifs, par un dispositif de retraite anticipée. L'ANPE est créée en 1967 par un jeune secrétaire d'Etat à l'Emploi, Jacques Chirac.

Entretemps, la question de l'« entreprise » a pris une dimension nouvelle, dont témoigne le succès de l'ouvrage que François Bloch-Lainé inspiré par les milieux chrétiens, publie en 1963 sous le titre « Pour une réforme de l'entreprise »<sup>23</sup>. Le gaullisme de gauche dont se revendiquent les ministres du travail de l'époque conforte cette analyse en promouvant le développement de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise. Sur cette base, les comités d'entreprise retrouvent une nouvelle vie à travers la mise en place de cette participation en 1967, ainsi que par les consultations auxquelles donnent lieu les restructurations. Une loi de 1966 fixe ainsi une obligation de les consulter en cas de décisions économiques de nature à affecter l'emploi.<sup>24</sup>

Au niveau du dialogue social, l'accord interprofessionnel de février 1969 sur la sécurité de l'emploi traduit un point d'aboutissement, voire de retournement. Les négociations s'engagent un an plus tôt, avant les événements de mai et le « constat de Grenelle », en aboutissant à un texte important qui précise la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise en cas de licenciement collectif et fixe le « reclassement » comme objectif à l'action des partenaires sociaux. En mordant un peu le trait sur la période qui m'est assignée, je crois que les années 1960 inaugurent une préoccupation pour l'emploi appelée à prendre une ampleur croissante.

En conclusion, on pourra s'interroger sur les rapports entre mouvement social, évolution législative et dialogue social.

## Jacques Le Goff

Professeur émérite de droit public, ancien inspecteur du travail  
Du Grenelle (1968) aux lois Auroux

Tout commence dans cette seconde période par Grenelle, le Grenelle des 25-26 mai 1968, à la fois événement-phare de l'histoire sociale, à l'égal du Matignon de 1936, et mythe fondateur de la politique contractuelle.

Le Front Populaire donne l'impression que la dynamique du dialogue social tient du moteur à « explosion », ce que confirmerait mai 1968.

Il me semble cependant que ces explosions ne doivent pas masquer une activité plus longue et moins visible de reconfiguration des enjeux sociaux, dans laquelle le politique, la loi et le juridique jouent un rôle.

Dans le cas du Front Populaire, j'avancerais l'hypothèse d'une reconfiguration de l'activité productive, mais aussi du sens du travail et de l'action syndicale, autour de l'établissement qui se profile au cours de l'entre-deux-guerres. 1936 représente un moment de cristallisation de ces grands enjeux qui se nouent autour de la régulation de l'établissement industriel (et commercial), par l'institution d'une représentation des travailleurs et la mise en place d'une démarche de classification à l'échelle de la branche, voire au-delà.

De là une grammaire sociale reposant sur le « classement » des salariés, ouvrant à la fois une interrogation sur le périmètre des classes sociales et une ambition de promotion sociale.

Les années 1960 se situent en partie sur la lancée antérieure, mais la constitution de grandes entreprises introduit une échelle nouvelle, portée par le rapprochement et la recherche de complémentarités entre les établissements, où se joue la question de l'emploi. Le travail y devient un coût, dans une recherche nouvelle de compétitivité. Une autre grammaire se dessine, celle de l'identification à cette grande entreprise qui peut conforter la promesse de promotion sociale par la formation professionnelle, mais aussi celle de l'incertitude sur l'emploi qui fait passer des « luttes de classement » à la lutte pour le « reclassement ».

L'événement, c'est la négociation au sommet qui se déroule au Ministère des affaires sociales entre tous les syndicats sous l'égide de l'Etat représenté par Jean-Marcel Jeanneney et Jacques Chirac, à l'origine d'avancées significatives



Paul Bacon  
Ministre du Travail.  
(1950-1962)

23. François Bloch-Lainé, *Pour une réforme de l'entreprise*, Paris, Seuil, 1963. Cf. également Alain CHATRIOT, « La réforme de l'entreprise : du contrôle ouvrier à l'échec du projet modernisateur », *Vingtième Siècle. Revue d'Histoire*, n°114, p. 183-197.

24. Cf. Rémi Broute, « La genèse des restructurations en France, le tournant des années 1960 », dans Didry Claude et Jobert Annette, *L'entreprise en restructuration, dynamiques institutionnelles et mobilisations collectives*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2010, p. 45-56.

(revalorisation du SMIG de 35%, hausse des salaires de 10%, 4ème semaine de congés payés et création des sections syndicales d'entreprise). Une réussite qui contribuera à détendre le climat social.

Mais Grenelle c'est aussi un mythe illustré par la substantivation du lieu (le « Grenelle ») qui deviendra un modèle de concertation Etat-Société civile : le « Grenelle » de... la santé, de l'insertion, de la formation... de l'environnement. Ce mythe naît certes de la grandeur et de l'exemplarité de l'évènement. Il procède non moins de ce que son image flatteuse et sa réputation ne coïncident pas exactement, en 1968, avec la réalité des choses. Et pour trois raisons : d'abord, parce qu'il n'y a pas eu stricto sensu d'« accord de Grenelle » mais un simple relevé de conclusions rejeté le lendemain par la base et finalement non signé. Ensuite, parce que cette rencontre n'aurait jamais eu lieu si l'Etat ne l'avait provoquée et animée tambour battant. Ce qui en fait une négociation sous assistance respiratoire très représentative du style français. Enfin, troisième raison : son contenu est en porte-à-faux avec les aspirations des nouvelles couches du salariat à la reconnaissance, à la participation y compris individuelle à l'exercice du pouvoir. En cela le Grenelle de 68 relève d'un modèle industriel dont le déclin est déjà amorcé. Il clôt une histoire plus qu'il n'ouvre sur l'avenir.

Car on est entré à partir de ces années, non seulement dans une nouvelle période mais, comme aurait dit Péguy, dans une nouvelle « époque » où s'inscriront les lois Auroux. Certains, dont Alain Touraine, évoquent dès 1969 le passage à la « société post-industrielle<sup>1</sup> » ce que confirme la décennie 70, charnière entre deux mondes. On s'évertue à parler indéfiniment de « crise », de « sortie prochaine du tunnel » pour se rassurer face à ce qui deviendra l'évidence d'une nouvelle révolution qui, dira plus tard T. Gaudin, « changeait tout »<sup>2</sup>.

Il faut prendre en compte cette reconfiguration radicale de la société pour comprendre les évolutions du dialogue social au cours de la petite quinzaine d'années précédant les lois Auroux qui intégreront dans leur volet le plus modernisateur trois

des grandes aspirations émergentes : l'aspiration au statut d'acteur individuel dans l'entreprise via l'exercice de parole (I), le droit au droit dans l'entreprise, soit donc l'intégration de l'entreprise dans l'état de droit (II), l'autonomie de la société face à l'Etat (III). De l'individu à la société globale en passant par les espaces productifs, tous ces changements vont induire des déplacements d'objets et de style du dialogue social à tous les niveaux.

Et c'est ce que je voudrais souligner sous l'horizon des lois Auroux dans une approche qui sera moins celle de l'historien ou du juriste, que celle du sociologue et du politiste qui cherche à saisir comment l'esprit du dialogue vient aux... lois.

### I - Le « retour de l'acteur »

L'expression est d'Alain Touraine qui vise ainsi l'affirmation de l'individu comme sujet aspirant à la maîtrise de sa propre existence et à la participation personnelle au jeu social. Gilles Lipovestki discernera, quant à lui, un « bond en avant de la logique individualiste » incarnée dans les « valeurs d'accomplissement personnel », de « respect de la singularité subjective », du « droit d'être soi-même ».

Les événements de 1968 vont être le moment où, pour la première fois de manière aussi massive, ce nouvel état d'esprit affleure au grand jour à travers ce que Michel de Certeau nommera dans un petit essai *La prise de parole*<sup>3</sup>. « Cachée jusque là, une parole a explosé dans les relations qui l'ont permise ou qu'elle s'est donnée, avec la joie ou le sérieux de compartimentations brisées et de camaraderies imprévisibles. On s'est mis à discuter enfin de choses essentielles, de la société, du bonheur, du savoir, de l'art, de la politique. [...]. Cette expérience a été, qui changeait le face à face en dialogue. Elle est *imprenable*<sup>4</sup> ». Il faut entendre ici la parole dans son sens de révélateur anthropologique du statut plénier de l'homme au travail comme ailleurs.

Cette irruption va transformer en profond, au fil de la décennie suivante, les conditions de déploiement et la tonalité du dialogue social.



Jacques Le Goff

« Grenelle c'est aussi un mythe illustré par la substantivation du lieu (le « Grenelle ») qui deviendra un modèle de concertation Etat - Société civile. »

1. *La société post-industrielle. Naissance d'une société*, Denoël, 1969.

2. *2100, odyssée de l'espace*, Payot, 1993, p. 63.

3. Seuil, 1968.

4. *Ibid.*, p. 31.

1) D'abord par modification du rapport à l'institution syndicale qui justement fait, à Grenelle, son entrée officielle dans l'entreprise. Au rapport identitaire avec l'institution succède un rapport utilitaire avec des appareils désormais identifiés à des « agences » (Rosanvallon) chargées de la gestion du social au niveau national et bientôt européen. Ce qui a pour effet d'amplifier l'ébranlement du modèle, dominant depuis plus d'un siècle, le modèle durkheimien d'un social transcendant la société et dans lequel venaient se fondre les particularités au profit de la masse. « l'acteur-masse » s'efface devant « l'acteur-sujet<sup>5</sup> ».

Conséquence : le rapport au syndicat, de militant tend à devenir de clientèle en attente de droits sociaux de plus en plus perçus sur le mode de garanties individuelles. On assiste à une individualisation des droits sociaux sur fond de demande de reconnaissance de la dimension personnelle des droits au travail.

2) C'est dans les années 70 qu'émerge nettement la question de l'intégration de l'individu dans les catégories du droit du travail. On peut bien sûr considérer qu'il n'en a jamais été absent en tant que destinataire de la normativité collective sous forme de droits individuels. Mais désormais les salariés veulent plus que la reconnaissance pour eux-mêmes de ce qui revient à tous. Ils veulent que soient prises en compte leurs attentes singulières dans le travail, ils veulent avoir la possibilité de les formuler dans un cadre qui y fasse droit. Et l'on voit progressivement se cristalliser la

problématique de l'acteur individuel jusqu'alors étrangère au droit du travail mais déjà présente dans le management social qui surfe allègrement sur cette vague.

Avec le recul, on peut y voir un signe fort du basculement amorcé de la société industrielle vers quelque chose de nouveau et encore mal identifié. « Société post-industrielle » dit Touraine en 1969 ; société informatique ; société de la connaissance... en tout cas un nouveau modèle productif porteur d'un nouveau modèle social fondé sur des réseaux d'individus.

Je crois que l'on peut dater assez précisément le moment de basculement, de la loi du 4 janvier 1974 instituant les horaires variables et bientôt, le « travail à temps choisi »<sup>6</sup>. Une réforme lourde de portée qui marque discrètement une complète re-composition des rapports entre le dedans et le dehors, entre la vie privée et la vie de travail. Pour Y. Lichtenberger « il s'agit là de la reconnaissance du salarié comme personne, avec ses caractéristiques propres et pas seulement comme facteur de production [...] ... résultat d'un compromis que chaque patron a été obligé de passer pour disposer de cette main-d'œuvre porteuse d'exigences différentes<sup>7</sup> ». La grande majorité des salariés accueille favorablement cet assouplissement. Ce qui n'est pas le cas de la plupart des syndicats qui craignent, non sans raison, la « fragmentation du collectif de travail<sup>8</sup> ».

Et nous touchons à l'un des défis que doivent affronter les partenaires sociaux et les pouvoirs publics : comment faire place aux salariés en qualité d'acteurs d'un dialogue

5. Comme l'écrit C. Thuderoz, « après l'acteur professionnel (action fondée sur le métier et la stricte observance des règles communautaires), après l'acteur-masse (ou l'ouvrier-masse...) voici donc l'acteur-sujet, acteur de soi et de son devenir, qui envahit la scène des rapports sociaux » (CFDT *Aujourd'hui*, n°108, p.51).

6. Titre de la Section 2 du Chapitre 1er du Livre II du Code du travail (L 212-4-1).

7. *CFDT Aujourd'hui*, mars 1981.

8. « Le syndicalisme à l'épreuve des expériences d'aménagement du temps de travail », *Revue française des affaires sociales*, avril 1984, p. 35.



Lors des accords de Grenelle le 27 mai 1968. Georges Pompidou, Jacques Chirac et Georges Séguy, secrétaire de la CGT.

social élargi sans provoquer la ruine du dispositif patiemment édifié depuis la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle ?

Non seulement la réforme Auroux ne l'élude pas mais, au contraire, tout son effort vise à le relever :

D'abord, en accueillant le désir d'acteur individuel et lui donnant forme dans le dialogue social et de deux manières : il devient objet de négociation dans l'entreprise en vue de la mise en place de groupes de parole et cela conduit à une redéfinition du périmètre du dialogue social qui désormais intègre l'intervention directe des salariés. On passe dans l'entreprise, comme dans l'espace politique, à un régime mixte à la fois représentatif et de « démocratie » directe.

Et c'est précisément pour tenir compte de cette mixité nécessaire et éviter la déstabilisation des Institutions représentatives du personnel (IRP) que Jean Auroux se gardera de parler de droit individuel en préférant le vocable de droit d'expression « directe et collective ». Une formule très prudente trahissant l'inquiétude de voir l'individuel provoquer l'explosion du collectif. Mais la réalité est celle d'un droit en effet individuel et les archives personnelles de Jean Auroux en témoignent.

Enfin, tout donne à penser que Jean Auroux a eu le pressentiment pour ne pas dire la conviction de l'urgence de faire advenir ce que j'ai appelé un « néo-social » c'est à dire un social réconciliant, dans la tradition du socialisme français, le collectif et l'individuel dans son fonctionnement même et selon une équation toujours inconnue. Bref, pour parler comme Gurvitch et Mounier, un social trans-personnel dont on a eu l'esquisse balbutiante dans les coordinations d'infirmières et d'assistantes sociales des années 90, et tel qu'il transparaît dans la loi du 4 août.

Mais pour que ces nouveaux droits puissent prendre consistance, encore fallait-il qu'ils soient reçus, à défaut d'être accueillis, dans leur espace d'exercice : l'entreprise.

## II - L'entreprise dans l'état de droit

On ne peut comprendre la réforme Auroux si l'on perd de vue qu'elle s'inscrit, en

l'amplifiant, dans un vaste processus d'intégration progressive et souvent incertaine de l'entreprise dans l'espace sociétal et, de proche en proche, dans son droit commun<sup>10</sup>. C'en est fini, du moins dans les représentations, de l'ilotisme de l'entreprise comme enclave, encore largement soustraite à l'état de droit, autorisant G. Courtieu à titrer en 1975 L'entreprise société féodale<sup>9</sup>.

Trois phénomènes vont y contribuer :

### 1) L'intensification du processus d'intégration sociétale

Lors de mes recherches historiques, j'ai été très frappé de l'intérêt porté dans les années 1950 1960 au phénomène de socialisation entendu dans son sens le plus large d'homogénéisation de l'espace commun. On est entré dans le temps de la complexité alliée au maintien de l'unité. Et l'un de ceux qui vont le mieux exprimer cette transformation est Pierre Sudreau dans son beau rapport de 1975 sur La réforme de l'entreprise. « La justification d'une réforme de l'entreprise [ et du dialogue social ] doit être recherchée moins dans une déficience de son fonctionnement que dans le mouvement de la société elle-même : c'est parce qu'il y a mutation rapide de notre société qu'il faut accélérer la mutation dans l'entreprise. Celle-ci n'est en effet qu'un sous-ensemble du système économique et social. Elle ne peut échapper à la logique générale de celui-ci [...]. L'entreprise n'est pas une unité fermée sur elle-même. Elle dépend du système économique et social dans lequel elle s'insère. C'est dans ce contexte que se pose le problème de l'insertion des finalités de l'entreprise dans celles de la société<sup>11</sup> ». L'entreprise se trouve prise dans un mouvement spontané d'encastrement au système socio-politique, à sa dynamique et ses problématiques.

### 2) La crise de l'autorité patronale

Et c'est ce qui fait qu'elle se trouve confrontée à une crise d'autorité qui n'est certes pas nouvelle mais qui s'aggrave dans le cyclone de 1968 du fait du divorce flagrant entre l'espace public de citoyenneté et les espaces privés productifs où continue de prévaloir un sentiment d'incitoyenneté. Dès 1963, François Bloch-Lainé avait pourtant, dans son grand rap-



Maurice Schuman  
Ministre du Travail.  
(1968-1969)

9. Seuil.

10. Cf. par exemple La semaine sociale de Grenoble « Socialisation et personne humaine », *Chronique sociale de France*, 1960.

11. P. Sudreau, *La réforme de l'entreprise*, 10-18, 1975.

port « Pour une réforme de l'entreprise », sonnait l'alarme : « On ne peut demander aux travailleurs d'avoir la même attitude à l'égard des institutions où ils sont traités comme des adultes et à l'égard de celles où ils sont traités comme des mineurs. La participation des travailleurs dans l'entreprise ne pourra pas toujours se limiter à la gestion des œuvres sociales [...]. Il est anormal que les travailleurs soient appelés, à travers leurs mandataires, à formuler des avis, donc à prendre des responsabilités, aux niveaux national et régional, tandis qu'ils demeurent sans contrôle sur les organes de base que sont les entreprises »<sup>12</sup>. Il ne fait pas de doute à ses yeux que « l'option est d'ordre politique et il faudra bien la résoudre un jour »<sup>13</sup>. Conclusion : seuls un véritable dialogue social en ces espaces et l'invention d'un nouveau mode de gouvernement<sup>14</sup> permettront la réconciliation des salariés avec leur lieu de travail car, comme le soulignera fortement P. Sudreau onze ans plus tard, « il n'est plus admis sans réserve que le pouvoir des dirigeants trouve sa légitimité dans la seule propriété du capital ou dans la désignation par celui-ci [...]. Se manifeste également une aspiration croissante au partage de l'information et du contrôle »<sup>15</sup>. Et P. Sudreau ira assez loin sur la voie du partage du pouvoir où ne le suivront ni José Bidegain, le bouillant patron proche de Jacques Delors, partie prenante de l'aventure Lip, exclu du CNPF pour avoir trop prôné le dialogue social, selon qui « Les enquêtes menées montrent que les deux tiers des salariés souhaitent être associés à des décisions qui concernent leur propre travail dans leur atelier ou dans leur bureau, mais que 15% seulement souhaitent être associés à des décisions qui orientent l'entreprise »<sup>16</sup>, ni Jean Auroux qui n'aura de cesse de rappeler que le dialogue social et la participation trouvent leur butoir dans le principe de « l'unité de direction ».

### 3) La « percolation » dans l'entreprise de thématiques sociétales

C'est le signe le plus manifeste de l'immersion de l'entreprise dans son environnement. Ses frontières qui furent celles des « forteresses ouvrières » deviennent poreuses. De toutes parts l'investissent les aspirations, les nouvelles mœurs, les changements sociaux et culturels à travers des

conflits d'un style nouveau portant les revendications des femmes (conflits Samex à Millau, Nouvelles Galeries à Thionville, SPLI et Coframaille à Fougères ...), des immigrés (grève Pennaroya à Lyon en 1972 et chez Renault-Le Mans en 1973), ou les questions d'environnement...<sup>17</sup>

Et le droit du travail renforce cette évolution à partir de 1970 avec l'institution du SMIC qui rattache l'évolution des bas salaires à la création générale de richesses, avec la formation conçue par J. Delors comme « école de la deuxième chance », avec les conditions de travail qui manifestent l'extension de l'aspiration au bien-être.

Par le jeu de la loi, des accords-cadres et accords d'entreprise qui authentifient la compétence négociatrice du délégué syndical, par ce jeu se rétablit un certain équilibre osmotique entre le dedans et le dehors. Tout n'est pas réglé, tant s'en faut. Mais le mouvement général est de citoyennisation des esprits avant celle des espaces. Là encore on peut dire que cette décennie 70 crée un appel à généralisation du mouvement, à prolongement du processus d'encastrement de l'entreprise dans l'espace public. Ce sera la tâche principale des lois Auroux du 4 août sur l'expression et le droit disciplinaire et du 28 octobre sur les institutions représentatives du personnel.

### III - La société civile redécouverte

Et c'est parce que la citoyenneté est indissociable du statut d'acteur que va se poser la question de la réactivation du social et de sa mise en effervescence à tous les niveaux : regain des IRP, mise en place des groupes d'expression, stimulation de la négociation collective dans l'entreprise comme ailleurs. Les lois Auroux innovent tout en prolongeant un mouvement déjà en cours qui vise à libérer la société de l'emprise étatique, à créer une dynamique de la négociation collective et à susciter une nouvelle culture du conflit.

1) Le projet de restaurer la créativité de la société face à l'Etat ne date pas de cette époque. Il vient du XIXe siècle, de Proudhon, de l'anarcho-syndicalisme et de cette « gauche libérale »<sup>18</sup> (J. Julliard) qui souhaite avec Maurice Hauriou en

« Cette décennie 70 crée un appel à généralisation du mouvement, à prolongement du processus d'encastrement de l'entreprise dans l'espace public. »

12. Intervention à la Semaine sociale de Lyon, 1964 p. 271.

13. H. Lesire-Ogrel, *Semaine sociale de Lyon*, 1964, p. 288.

14. C'est à tous les niveaux, estime Stanley Hoffmann, que « la question qui se pose est la suivante : comment réintroduire peu à peu dans la communauté politique française des mesures et des habitudes qui non seulement changeront le style d'autorité mais encore rendront possible une participation constructive ». « Paradoxes de la communauté politique française », in *A la recherche de la France*, Seuil, 1963. Repris dans *Sur la France*, Points-Seuil, 1976, p. 161.

15. Rapport Sudreau, *La réforme de l'entreprise*, 10-18, 1975, p. 24.

16. « L'entreprise contestée », *Chronique sociale de France*, 4/5 1975, p. 60.

17. Cf. « Les syndicats face aux nouveaux problèmes de l'environnement et de la qualité de vie », in Kesselman (dir), *ibid.*, p. 179sq.

18. *Les gauches françaises*, Flammarion, 2013.

19. « La limitation de l'Etat », *Revue politique et parlementaire*, 1896, p. 556.

20. Parmi les très nombreux ouvrages à l'époque représentatifs de ce courant on peut citer Daniel Chauvey, *Autogestion* (Seuil, 1970), Yvon Bourdet, *Pour l'autogestion* (Anthropos, 1974), Maire et Julliard, *La CFDT aujourd'hui* (Seuil, 1975), Rosanvallon, *L'âge de l'autogestion* (Seuil, 1976), Rosanvallon et Viveret, *Pour une nouvelle culture politique* (Seuil, 1977). Pour une vue générale de l'« idéologie » soixante-huitarde, cf. Jean Michel Palmier, *Marcuse et la nouvelle gauche*, Belfond, 1973. Cf. également le récent ouvrage de J.-M. Helvig, *Edmond Maire. Une histoire de la CFDT*, Seuil, 2013. Et sur les clubs, cf. en particulier l'étude de Claire Andrieu, *Pour l'amour de la République : le Club Jean-Moulin : 1958-1970*, Fayard, 2002.

21. Et spécialement le Club Jean Moulin avec en 1961 l'ouvrage à succès *L'Etat et le citoyen*, Seuil et, en 1963, celui de la revue France-Forum, *La démocratie à refaire*, Editions ouvrières. Sur le Club Jean Moulin, cf. l'étude de Claire Andrieu, *Pour l'amour de la République : le Club Jean-Moulin : 1958-1970*, Fayard, 2002.

22. *L'âge de l'autogestion*, Seuil, 1976, p. 46.

23. J. Delors, « Vivre ensemble », *Le Monde*, 24 mai 1977.

24. J. Chaban-Delmas, *Discours de politique générale*, 16 septembre 1969, Débats A.N. p. 2251 et 2254.

25. Rapport A.N., n° 1704, p. 326. *Changer, op. cit.*, p. 191. Cette idée que les conflits loin d'être des contradictions provisoires préparant la grande harmonie de la société future, sont au contraire créateurs de rapports sociaux et de signification, se retrouve également chez Touraine (cf. en particulier, *La voix et le regard*, Seuil, 1978 ; *Un désir d'histoire*, Stock, 1977) et Castoriadis, *L'institution imaginaire de la société*, Seuil, 1975.

1897 « une organisation collective de la société positive, une séparation suffisante entre cette société et l'Etat et une intervention simultanée et combinée de ces deux pouvoirs [...]. En somme, partage de l'administration économique entre l'Etat et les organisations de la société positive<sup>19</sup> ».

A partir des années 1960, ce thème devient l'un des flambeaux de la « deuxième gauche » à visée autogestionnaire<sup>20</sup> après avoir été remis au goût du jour par les clubs des années 1960<sup>21</sup>. Selon Rosanvallon, « la tâche du projet socialiste autogestionnaire est [...] de permettre que se reconstitue une véritable société civile dans un monde écrasé par la bureaucratie de l'Etat et le règne de la marchandise qui défigurent les rapports sociaux [...]. C'est l'ensemble de la société civile qu'il faut faire renaître pour qu'un corps " vivant et parlant " remplace le monde plat et silencieux façonné par le capitalisme [...]. L'Etat doit rendre à la société civile ce qu'il n'a cessé de lui confisquer<sup>22</sup> ». L'idée d'usurpation par l'Etat des prérogatives de la société est au cœur du débat. Elle fait dire à Delors : « Il y a un acteur tout puissant, l'Etat. C'est à lui de tirer les premières salves, de se dépouiller des prérogatives qui encombrant et anesthésient la société, en un mot, de donner l'exemple<sup>23</sup> ». Où se retrouvent les « deux cultures » distinguées par Rocard lors du congrès socialiste de Nantes en 1977 : la jacobine qui donne le primat au politique, et la girondine privilégiant le social.

**2)** Cette volonté émancipatrice se traduit dans les faits dès le début des années 70 par le lancement de la « politique contractuelle » présentée par Delors comme « une tentative en profondeur pour changer les relations sociales » à la base du projet de « nouvelle société »<sup>24</sup> cher à J.Chaban-Delmas.

L'exposé des motifs de la loi de juillet 1971 sur la négociation est sur ce point très clair : « Ce n'est pas au seul souci juridique de transcrire dans le droit positif le fruit d'une expérience de 20 ans que répond ce projet. Il est l'expression d'une orientation politique des pouvoirs publics qui ont fait de la concertation entre les pouvoirs sociaux, la clé de voûte de la politique sociale. Il s'agit dès lors de moderniser un instrument à qui on entend demander des services ac-

crus<sup>25</sup> » et en particulier, « une intensification et un approfondissement de la politique contractuelle ». La démarche devient aussi importante que le résultat, l'essentiel étant d'obtenir des acteurs sociaux qu'ils entrent dans une œuvre commune de création juridique.

**3)** Ce qui n'est possible qu'à la condition qu'émerge une nouvelle culture du conflit caractérisée par le passage de l'antagonisme systématique au protagonisme, c'est à dire à la capacité de convertir les désaccords en sources de créativité juridique et politique. Car si, estime Delors, « les conflits sont partie intégrante de la vie [...] encore faut-il qu'ils servent à quelque chose. Combien de conflits inutiles qui auraient pu être évités et dont le résultat fut négatif pour tous, à commencer par les travailleurs dont on peut dire qu'ils ne se lancent jamais dans une grève par plaisir. Mais aussi combien de conflits ont été des révélateurs d'aspirations méconnues, de problèmes mal cernés ou d'antagonismes irréductibles. Le système de relations professionnelles tel que je le vois, est parfaitement compatible avec une société idéologiquement divisée et avec la pluralité des projets des parties en présence<sup>26</sup>... »

L'enjeu n'est rien moins que la réinvention de la démocratie dans une société qui aspire à la pacification des relations collectives sur la base d'une distinction pragmatique proposée par J.Delors entre trois domaines du champ conflictuel : le « domaine de la convergence possible » où l'on peut travailler ensemble, « sans pour autant laisser son âme ou ses convictions au vestiaire » (l'emploi, la formation permanente, les conditions d'hygiène et de sécurité et de travail) ; le domaine de la « dispute inévitable » sur le partage des fruits de l'expansion entre salariés et actionnaires ; le troisième celui du « pouvoir dans l'entreprise et dans la société » sur lequel « il n'y a aucun accord possible en France, entre le patronat et le syndicat, compte tenu qu'ils ont des projets opposés de société<sup>27</sup>... »

L'objectif est de faire sauter trois obstacles majeurs que sont la crainte du face à face, la tentation du « totalisme » qui conduit à faire de toute question de détail un prétexte à la mise en cause globale du « sys-



tème » par court-circuit entre le « domaine de la convergence possible » et celui de l'inconciliable, la réticence à entrer dans les voies du droit par des accords promis à la longue durée.

Comme je l'ai souvent dit, en matière de dialogue social nous avons en France la pratique sans la foi. La décennie 1970 s'efforcera d'y parer en suscitant une nouvelle culture et de nouvelles pratiques autorisées par la loi du 13 juillet 1971 qui, en consacrant le droit à la négociation collective s'est attachée à sa généralisation par le haut, via la promotion des accords interprofessionnels accordés à l'idée que l'on se fait de la politique contractuelle et des pactes sociaux, et, par le bas, par une reconnaissance des accords d'entreprise.

Ce « girondinisme » original, puisque d'impulsion... jacobine, se retrouve dans le projet Auroux dont l'ambition est bien de généraliser la négociation collective, de la banaliser avec pour mission principale, dans un contexte qui est déjà de crise, de rééquilibrer, tout en les articulant étroitement, l'économique et le social. « La politique contractuelle doit devenir la pratique privilégiée du progrès social [...]. Cette exigence doit devenir une réali-

## Jean Auroux

### Ancien ministre du Travail

### Grand témoin

Bonjour à tous. Je remercie le Comité d'histoire pour son invitation et l'assistance pour sa présence. Toutes deux m'honorent.

Je ressens une certaine émotion à revenir dans cet endroit particulier et à retrouver le visage connu de femmes et d'hommes qui ont œuvré sur les réformes que nous avons engagées.

Le parallèle entre les Accords Matignon de 1936 et les réformes de 1982, dressé par des intervenants conviés par un Comité d'histoire, ne peut me laisser indifférent. Les portes de l'Histoire sont souvent étroites, mais s'ouvrent parfois au profit de quelques-uns. Certains ont, dans l'Histoire, la chance de se trouver à la bonne place au bon moment. Ce constat mène à faire preuve d'une certaine modestie.

té<sup>28</sup> ».

Mission partiellement accomplie dans le prolongement de la dynamique des années 70. Les lois Auroux vont contribuer à l'acclimatation d'une culture de négociation, au déplacement des pratiques en direction du protagonisme, à l'imbrication entre l'économique et le social mais selon un équilibre dont les décennies suivantes, celles de la mondialisation et du capitalisme financier, démontreront la grande fragilité.

### Mot de conclusion

Pour conclure, une petite note d'humour qui ne déplaira pas à Jean Auroux, amateur du genre. J'ai lu ces derniers temps avec délice un petit livre de l'excellent Etienne Klein, physicien et philosophe. Il s'intitule *Anagrammes renversantes ou le sens caché du monde*<sup>29</sup>. On y découvre des anagrammes qui méritent en effet ce qualificatif. Ainsi, « la vérité » donne « relative », « Albert Einstein » : « rien n'est établi » ou encore « le docteur Guillotin » : « il en rougit du collet » ! Et j'ai eu l'idée d'en faire de même avec « Jean Auroux ministre du travail » et cela donne « Mantra<sup>30</sup> : si levait un jour nouveau »... Une promesse d'avenir qui pourrait faire croire à la prédestination !



Jean Auroux

26. *Changer*, op. cit., p. 191. Cette idée que les conflits loin d'être des contradictions provisoires préparant la grande harmonie de la société future, sont au contraire créateurs de rapports sociaux et de signification, se retrouve également chez Touraine (cf. en particulier, *La voix et le regard*, Seuil, 1978 ; *Un désir d'histoire*, Stock, 1977) et Castoriadis, *L'institution imaginaire de la société*, Seuil, 1975.

27. J. Delors, *Changer*, Stock, 1975, p. 203 et 204.

28. *Op.cit.*, p. 30.

29. Flammarion, 2011.

30. Formule magique qui, dans les religions bouddhiste et hindouiste, sert de support à la méditation.

Vous me permettrez ici de saluer un acteur trop souvent oublié de la grande Histoire sociale : Jean-Baptiste Lebas, auteur des réformes de 1936 avec Léon Blum. Lors de ma nomination, en 1981, j'ai fait le tour de mes prédécesseurs au ministère du Travail pour finalement m'arrêter sur le cas de ce dernier.

Un certain nombre de symétries singulières peuvent être identifiées entre le parcours de celui-ci et le mien.

Issu d'une famille modeste, il était en effet maire, comme je le fus, d'une ville ouvrière à dominante textile (Roubaix dans son cas). En conséquence, attentif à la condition ouvrière, il fut ministre du Travail de Léon Blum. Je l'ai été de Pierre Mauroy.

Je regrette quelque peu que les accords de Matignon aient été nommés selon le lieu de leur conclusion et non après celui de leur principal artisan. Ces travaux auraient alors revêtu une dimension plus humaine. Je fais cependant confiance aux historiens et amateurs d'histoire pour corriger progressivement cet état de fait.

Il ne vous aura pas échappé que je ne cours guère les plateaux de télévision et autres estrades médiatiques. J'apprécie en revanche de rencontrer physiquement les individus, tant cela est plus propice à l'apparition d'un véritable dialogue.

Vous me permettez, avant d'évoquer les textes, de vous livrer quelques épisodes de mon parcours personnel et professionnel.

Je signalerai d'abord que j'ai pu œuvrer utilement au profit du monde du travail sans être juriste. Il n'est pas nécessaire de détenir une licence en droit pour contribuer au progrès social par son engagement.

Les confidences que je vais vous livrer donneront un peu d'épaisseur à celui qui vous parle. Je ne souhaite en effet pas être réduit aux textes qui ont été adoptés alors que j'étais ministre, même si ceux-ci sont reconnus pour leurs qualités.

Le parcours qui a été le mien, et que je souhaite à d'autres, a mené un homme de terrain jusqu'au ministère du Travail. L'arrivée d'un enseignant socialiste, barbu, chevelu, provincial et inconnu, accompagné de sa seule attachée parlementaire et entrant à pied rue de Grenelle ne manqua pas, en mai 1981, de créer la surprise parmi les fonctionnaires de la maison. Mon aimable prédécesseur, Monsieur Mattéoli, me reçut avec la plus grande courtoisie. Il me laissa un bureau bien vide, que je pouvais ainsi remplir de projets de lois et de programmes.

Je suis né dans une commune du département du Rhône, dans le même canton que celui où habitaient les grands-parents d'Yvon Chotard. Celui-ci fut mon partenaire lors des débats. Lors de ma première rencontre avec les partenaires sociaux, Yvon Chotard, qui intervenait pour le CNPF, a commencé l'entretien en me disant qu'il croyait m'avoir connu alors que je portais des culottes courtes. « Ma grand-mère habite dans un village à cinq kilomètres du

vôtre » me dit-il. Il croyait reconnaître en ma personne le garnement en culottes courtes qui aurait tenté à plusieurs reprises, alors qu'il traversait mon village à bicyclette, de le faire chuter. Tout à ma surprise, j'ai réfléchi avant de lui répondre : « Cela me revient. Déjà vous roulez trop à droite ».

Dans mon même village est également né Michel Mercier, qui fut garde des Sceaux. Mon père, modeste agriculteur, était maire de ce village. Il m'a sensibilisé aux grandeurs et servitudes propres à la vie municipale, à l'engagement syndical agricole – tout vrai syndicaliste devait selon lui avoir brûlé des pneus devant une sous-préfecture –, et à la vie politique même si d'une manière plus vague, par sa proximité avec la pensée de Marc Sangnier. Ce dernier était une figure de la démocratie chrétienne et du milieu agricole des années 1940 et 1950.

L'économie sociale a également fait, très tôt, partie de mon paysage. J'ai très jeune assisté à la création d'une Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole (CUMA) dont les membres entendaient acheter un tracteur et du matériel de battage. J'ai alors compris ce que signifiait l'esprit coopérateur. Je garderai toujours le souvenir de la grande boîte de biscuits dans laquelle les coopérateurs déposaient des billets pour constituer le capital de lancement. Il ne s'agissait ni plus ni moins de ce que les éminents économistes (un économiste est toujours éminent) d'aujourd'hui dénomment désormais le « crowd funding » : la constitution d'un capital populaire. Le tracteur acheté par ces coopérateurs était de la marque « Société Française ». Cet outillage a été fabriqué à Vierzon, dans une usine d'armement reconvertie. La boucle était bouclée.



Gilbert GRANDVAL  
Ministre du Travail.  
(1962-1968)

Mon enfance et mon adolescence, plutôt studieuses, ont été marquées par quelque chose qui tend à être perdu de nos jours : la connaissance vécue et concrète de l'acte de travail. Il était possible, à cette époque, d'observer les individus en situation de travail, avec l'effort, et, parfois, la souffrance qui l'accompagne.

La proximité de Lyon et de son industrie textile avait facilité l'apparition dans nos campagnes de paysans façonniers : paysans aux beaux jours et façonniers pendant l'hiver. Le tissage dépendait des donneurs d'ordre lyonnais. Le sérieux du travail de ces paysans, un certain esprit d'entreprise et la qualité d'une eau peu calcaire, propre à la teinture et aux apprêts a permis aux artisans de cette « montagne manufacturière » de devenir de petits industriels du textile qui ont bénéficié des colonies et de l'export généré par celles-ci.

Au pied de ma ferme natale, on dénombrait ainsi cinq usines textiles. Les industriels ont financé à cette époque, à titre privé, une ligne de chemin de fer longue de trente kilomètres (ponts et tunnels compris). Je n'oserais évoquer la situation actuelle de l'industrie textile. Il reste que la synthèse entre la nature, le hasard économique et la volonté humaine a contribué à transformer ce Haut Beaujolais, qui demeure un univers essentiellement industriel.

J'ai donc eu la chance de connaître le travail d'abord au travers de la réalité vécue par les travailleurs plutôt qu'au travers des chiffres, statistiques et commentaires. Les conditions de travail qui prévalaient à l'époque en usine m'imposent de relativiser le sens de l'appellation « Trente Glorieuses ». Il est cependant exact que tout le monde trouvait alors à être employé. Je n'ai jamais pu effacer de ma mémoire l'image des tisseuses qui avaient élaboré des étoffes pour le marché colonial et qui sortaient de l'usine maculées des couleurs vives utilisées pour réaliser pagnes et boubous. Ces teinturiers portaient ainsi sur le visage les traces de leur activité. Nous ne disposions alors pas des teintures « grand teint » et celles utilisées tâchaient fortement. Les conditions de travail de ces salariés n'ont pas été étrangères à la création des

CHSCT. Certes, les Comités d'Hygiène et de Sécurité existaient déjà, mais la question de l'amélioration des conditions de travail, celle de la qualité de travail et celle de la qualité de vie au travail se sont inscrites dans mon esprit comme importantes grâce à ces souvenirs.

Ces épisodes m'ont en quelque sorte préparé à mes fonctions ministérielles.

J'ai d'abord enseigné pendant quinze ans, après une licence de lettres modernes. Le hasard a voulu que je sois affecté au plus grand lycée technique de Roanne. Cela m'a permis de connaître le monde du travail et de l'atelier. Ce lycée était une véritable pépinière d'entrepreneurs. Les jeunes préparaient leur diplôme (CAP, baccalauréat technique ou BTS), exerçaient comme cadres durant quelques années, mais avaient pour finalité de « monter leur boîte ».

Cet esprit entrepreneurial, j'aimerais parfois le rencontrer davantage aujourd'hui, y compris dans les rangs de nos grandes écoles, qui forment nos cadres économiques et techniques. Ceux-ci, malgré leur formation, ne semblent pas toujours prêts à apporter à la société ce que celle-ci peut légitimement attendre d'eux.

Mon engagement syndical remonte également à cette période où j'enseignais. Nous réclamions alors l'égalité de salaire entre les professeurs d'atelier et les professeurs d'enseignement général. Les professeurs d'atelier étaient moins bien rémunérés alors qu'ils enseignaient aux mêmes élèves. Il s'agissait en somme de la question de la gratification du travail manuel, qui n'est à l'heure actuelle pas encore réglée de manière satisfaisante.

Mon engagement politique a complété mon parcours.

J'ai adhéré au Parti socialiste en 1972 et ait été élu en 1976 au conseil général de la Loire. L'élu sortant était Alain Terrenoire, par ailleurs député et fils de Louis Terrenoire. Les socialistes étaient derrière les communistes et personne ne voulait aller « à l'abattoir ». Le parti socialiste a donc recherché un volontaire sur le terrain. Jean Baboulène, directeur de Témoignage Chrétien, a su trouver les mots



Michel Durafour  
Ministre du Travail.  
(1974-1976)

« Pour que ces nouveaux droits puissent prendre consistance, encore fallait-il qu'ils soient reçus, à défaut d'être accueillis, dans leur espace d'exercice : l'entreprise. »

pour susciter mon engagement. J'ai donc été élu conseiller général de la Loire, dans une institution présidée par Antoine Pinay, de cinquante ans mon aîné et dont je ne partageais pas toutes les opinions.

Lors des élections municipales de 1977, j'ai naturellement été proposé comme tête de liste. Compte tenu de la dérogation que cela constituait à l'accord national alors en vigueur, mon premier adjoint devait être communiste.

En 1978, alors que le cumul des mandats ne soulevait pas de véritable questionnement, j'ai été proposé pour les législatives. J'ai alors été élu à la place d'Alain Terrenoire comme député de la Loire.

En 1981, François Mitterrand m'a demandé de participer à son gouvernement.

Maire et député, intervenant dans un contexte contraint par la crise du textile et par l'affaissement du budget de l'armement (Roanne et ses 50 000 habitants comptaient 3 000 salariés employés par cette industrie), je n'ai eu d'autre choix que de plonger dans la réalité sociale, économique et technologique du tissu industriel local, avec son cortège de conflits et manifestations. Les sollicitations n'ont pas manqué.

Je me rappellerai toujours une réunion intervenue au sein d'une entreprise en conflit (les Ateliers Roannais de Confection Textile, qui ont disparu lorsque le brevet qui avait fait leur fortune est tombé dans le domaine public). François Mitterrand, candidat à la Présidence de la République pour la seconde fois, s'était déplacé. Peut-être est-ce en cette occasion, je ne serai jamais fixé sur ce point, qu'il m'a identifié comme un futur ministre du Travail potentiel ?

Ces épisodes m'ont tous sensibilisé au monde du travail.

J'ajouterai que, en tant que professeur, j'ai toujours été attentif à la question de l'expression. Je disposais, en plus de ceux imposés par les programmes, de 23 sortes d'exercices d'expression (individuelle ou collective, écrite, orale, audiovisuelle, etc.). Je m'attachais à préparer mes élèves à s'exprimer de différentes manières.

Le 10 mai 1981, François Mitterrand était élu face à Valéry Giscard d'Estaing. Sans

appartenir au premier cercle du nouveau Président, j'avais participé à la campagne, en qualité de chargé du logement. Cela s'expliquait par ma passion pour l'architecture et l'urbanisme et par le fait que je présidais un office d'HLM. L'élection faite, j'étais largement occupé par ma ville et ne disposais a priori d'aucune perspective ministérielle. Je souhaitais plutôt poursuivre mes travaux de recherche pédagogique et préparais le concours d'inspecteur. J'ai même quitté la France le lendemain de la victoire pour me rendre dans la ville jumelle de Roanne : Guadalajara en Castille, qui venait de passer à gauche. La fraternité socialiste se mettait en place. J'étais donc au cœur de l'Espagne lorsque Pierre Bérégovoy, alors secrétaire général de l'Elysée, m'a annoncé que François Mitterrand souhaitait me recevoir le jour de sa prise de fonctions.

Lors de mon entretien d'embauche, si j'ose dire, François Mitterrand, qui avait dû me faire rechercher au fin fond de l'Europe, m'a indiqué que, suite à son élection, un grand nombre de nos camarades n'avaient pas bougé de chez eux pour ne pas s'éloigner de leur téléphone.

Nous sommes alors entrés dans des considérations plus sérieuses. Ma surprise fut totale lorsqu'il m'a proposé le ministère du Travail. Tout au plus pensais-je au secrétariat au logement. Les différents partis de gauche comportaient des personnalités installées. Mon objection immédiate à sa proposition consista à lui rappeler que je n'étais pas juriste de formation, tandis que la mise en œuvre de ses propositions supposait de réformer le Code du travail. Il me répondit « Justement, je ne veux pas un juriste. Je veux un homme du terrain. Vous êtes maire d'une ville ouvrière. Vous connaissez vos partenaires sociaux. Vous trouverez les juristes, ça ne manque pas, mais c'est vous qui conduirez les réformes. » Il ajouta « Je vous aiderai pour l'agenda parlementaire ». Un grand nombre de réformes étaient alors en cours. Il me précisa que « ce qu'on ne fait pas au cours de la première année ou des 18 premiers mois, on ne le fait jamais. » Voilà comment le grand chantier a été engagé.

Le premier décret que nous avons mis au point avec Jacques Delors, peu avant la dissolution et le renouvellement du Parle-



Jean Auroux

ment, a consisté à augmenter le SMIC de 10 % avec un effet de 50 % sur les charges sociales.

Puis, en juin 1981, en plein Conseil des ministres, le Président m'a commandé un rapport sur les nouveaux droits des travailleurs. Cette demande m'a pris par surprise. Généralement alors, la réalisation des rapports était, comme elle l'est encore aujourd'hui, sous-traitée à un parlementaire, à un expert ou à un haut fonctionnaire, qui servait du même coup de fusible. Il s'agissait d'un exercice extrêmement périlleux. Nous nous sommes donc attelés à la tâche en nous fondant sur le programme commun et sur des rapports précédents. J'étais surtout tenu par les 110 propositions de François Mitterrand.

Le rapport a été remis à l'Élysée le 8 octobre 1981. Le 4 novembre suivant, l'ensemble des orientations de ce rapport était approuvé en Conseil des ministres.

S'il appartient aux ministres de procéder aux arbitrages, il me revient néanmoins de rendre hommage à l'ensemble des partenaires qui ont fait œuvre commune pour réaliser ce rapport. Les partenaires syndicaux se sont particulièrement impliqués.

Henri Krasucki, pour la CGT, est arrivé avec une imposante liasse de documents en me précisant qu'il s'agissait de la somme de « 23 ans de revendications ». Il convient de garder à l'esprit que nous venions de traverser une période de 23 années dépourvues d'alternance politique. Mon visage a dû trahir une certaine surprise, à tel point que mon interlocuteur a ajouté que je devrai « trier quand même un peu ».

Venaient en plus Messieurs Edmond Maire pour la CFDT, André Bergeron pour FO, Jean Bornard pour la CFTC et Paul Marchelli pour la CGC.

Du côté patronal, sont intervenus Messieurs Yvon Chotard et Patrick Bernasconi. Les partis politiques étaient également représentés. L'équipe du Parti communiste était placée sous l'autorité de Georges Marchais. La composition de la délégation socialiste traduisait la complexité du jeu politique. L'Élysée était représenté par Jeannette Laot. Matignon était représenté par Bernard Brunhes et son équipe. Le Parti socialiste avait dépêché Lionel Jospin, le groupe socialiste à

l'assemblée était représenté par Pierre Joxe. Les Groupes Socialistes d'Entreprise (GSE) étaient également présents. Je précise d'ailleurs que je suis parvenu à réunir 3 000 membres de ces GSE dans la patinoire de Roanne pour prendre le pouls du mouvement.

Des universitaires, des avocats, des directeurs de service et les équipes de la direction du Travail et de l'Emploi ont également participé aux travaux.

Les différents échanges m'ont rappelé mes études de latin : le mot « concertation » vient du latin certamen, qui signifie « combat ».

J'ai eu la chance de conduire ces travaux avec Martine Aubry et Pierre-Louis Rémy, deux des rares énarques acceptant de se déplacer dans le très pauvre ministère qu'était alors celui du Travail. En effet, j'ai eu l'occasion, en différentes occasions, de constater que les jeunes énarques étaient surtout soucieux, pour choisir leur affectation, de connaître le lieu, le bureau et le montant de la prime correspondante. J'ai alors compris que nous n'étions pas sur la même longueur d'onde.

Mon directeur de cabinet était alors Michel Praderie, un homme d'une très grande qualité.

J'ai également eu deux débats en tête à tête avec François Mitterrand, avec lequel j'étais en désaccord. Ses 110 propositions prévoyaient de reconnaître aux Comités d'Entreprise un droit de veto dans certaines circonstances et aux salariés un droit d'arrêt des machines.

Le veto m'apparaissait comme un outil pesant et peu à même de résoudre les difficultés qui le suscitent. Je lui ai donc proposé, ce qu'il a accepté, d'introduire plutôt un droit d'alerte au profit des Comités d'Entreprise, en même temps qu'un droit à la formation et à l'information économique et d'allouer à ces instances un budget propre leur permettant de commander des audits. Il s'agissait en somme de faire prévaloir une intervention en amont sur un veto en aval.

Le droit de retrait s'est quant à lui substitué au droit d'arrêt des machines. Les juristes m'avaient en effet expliqué



Jean-Baptiste Lebas  
Ministre du Travail  
(1936-1937)

qu'une disposition telle que cette dernière soulèverait d'épineux problèmes de responsabilité liés aux conséquences de tels arrêts.

François Mitterrand m'a fait confiance sur ces deux points.

Celui-ci a également accepté de désigner comme rapporteurs les deux hommes et deux femmes que j'avais choisis. La parité n'était pas encore à l'ordre du jour. Deux étaient issus du monde du travail : Michel Coffineau, qui travaillait à la Poste, et Jean Euler, issu d'une usine. Les femmes n'étaient autres que Ghislaine Toutain, journaliste, et Jacqueline Fraysse-Casals, membre du Parti communiste et médecin. La majorité de gauche issue des élections a soutenu et défendu mes textes. Georges Marchais et Lionel Jospin sont notamment montés à la tribune. .

Ces textes progressistes, d'ailleurs examinés par une Assemblée nombreuse, ont facilité l'émergence d'une génération de nouveaux parlementaires de droite, qui ont lancé leur carrière en s'en prenant à mes projets. Il est ainsi possible de citer François Million, François Léotard, Jacques Toubon, Philippe de Villiers et Philippe Seguin. Certains de ces jeunes gens ont en cette occasion été surpris en train de défendre des amendements écrits par le CNPF. La séparation du politique et du professionnel n'était alors pas évidente.

Au Sénat, la question préalable m'a économisé beaucoup de temps. Le sénateur centriste Daniel Hoeffel, en charge du rapport, fut plus nuancé dans ses conclusions que ses collègues de l'Assemblée.

Les ordonnances du début de 1982 mirent en place les 39 heures payées 40 au terme d'un arbitrage en Conseil des ministres et généralisèrent la cinquième semaine de congés payés. Cette avancée me laisse un

souvenir partagé. J'ai en effet reçu à ce sujet davantage de courriers de mécontentement que de courriers exprimant de la satisfaction. Ces courriers étaient le fait de salariés qui bénéficiaient déjà de la cinquième semaine et qui ne comprenaient pas qu'une semaine supplémentaire ne leur soit pas octroyée. Ces mêmes ordonnances fixèrent l'âge de la retraite à 60 ans.

Jusqu'au 23 décembre, marquée par l'adoption de la loi sur les CHSCT, l'année 1982 est apparue comme une période de nette rupture avec les périodes précédentes, même si des dispositions avaient été votées au cours des décennies antérieures. Plus que cette loi du 23 décembre, c'est celle adoptée le 4 août, relative aux libertés en entreprise, qui m'était apparue comme particulièrement importante. Ce dernier texte a été le fruit d'une véritable complicité entre le gouvernement, la Présidence et les groupes parlementaires.

Cette dynamique ne concernait pas que le ministère du Travail. A la même époque, Robert Badinter défendait l'abolition de la peine de mort, Charles Fiterman la Loi d'orientation des transports intérieurs (LOTI), Roger Quillot une loi sur le logement, Yvette Roudy le droit des femmes, Georges Fillioud la communication et Gaston Deferre la décentralisation. Le souffle démocratique était sensible.

Le dialogue social est une composante de la démocratie, mais celle-ci désigne à mes yeux le partage de l'avoir, du savoir et du pouvoir. Mais: le pouvoir économique est difficilement partageable. J'ai donc réservé mes propositions les plus volontaristes à ce dernier. J'ai proposé la cogestion aux partenaires syndicaux, y compris patronaux – même si je connaissais leur position –, qui m'ont répondu qu'il ne s'agissait pas pour eux d'un sujet prioritaire.

« Les conditions de travail qui prévalaient à l'époque en usine m'imposent de relativiser le sens de l'appellation « Trente Glorieuses ».



Il m'a été demandé de demeurer dans le champ de l'histoire, mais il me semblerait néanmoins utile d'assurer la représentation des salariés aux conseils de surveillance, tandis que le directoire assumerait le pouvoir décisionnel quotidien. Cette formule m'apparaît comme la plus équilibrée qui puisse être trouvée.

J'en viens au fond des réformes.

Le choc de l'arrivée de la gauche au pouvoir, avec la nomination de ministres communistes, était porteur d'espoirs pour les uns et d'inquiétudes pour les autres. Selon une certaine presse, « des chars russes » menaçaient de déferler sur les Champs-Élysées et j'étais quant à moi sur le point d'installer des soviets dans les entreprises.

J'ai cependant à la même époque découvert que la France était un pays légaliste. J'ai pu observer que même le patronat le plus dur – j'étais alors confronté aux représentants de l'Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie – était attaché à respecter la loi. Chacun défendait son point de vue, mais tout le monde acceptait de respecter la loi.

Certains défendaient des revendications maximalistes. D'autres étaient plutôt minimalistes – ceux qui jugeaient l'Etat trop présent et pesant dans ses interventions. Globalement, le respect républicain de la loi a permis aux textes d'être adoptés et appliqués.

Au terme des échanges, j'ai dû opérer la synthèse entre les engagements présidentiels et les attentes du monde du travail – j'étais un des ministres les plus envahis – dans le souci de ménager un progrès véritable et réaliste. En effet, une loi généreuse, si elle n'est pas appliquée, n'offre qu'une satisfaction intellectuelle.

Compte tenu de l'apport des différents partenaires, il est possible d'affirmer que ces lois ont résulté d'une « coproduction législative ». Nous emploierions aujourd'hui plutôt le terme de « co-construction ». Cela contribue à expliquer le succès que ces lois ont connu, car chacun a pu se les approprier, au moins en partie.

Ceux-ci bénéficiant alors de l'irréfragabilité, la question de représentativité des cinq syndicats en présence ne se posait pas. Il n'était pas non plus nécessaire

d'ouvrir le débat sur l'autonomie normative des partenaires sociaux ou sur la négociation « légiférante ». Il était certes demandé au politique d'écouter les partenaires, mais il revenait au bout du compte à celui-ci de prendre ses responsabilités.

A l'époque, nous étions en présence d'un patronat à dominante industrielle. Nous n'étions pas encore confrontés à la finance mondialisée, anonyme, apatride, aux exigences de profit rapide et qui cultive le plus grand mépris pour nos territoires, dont le monde a connu l'avènement depuis. En conséquence, notre débat fut essentiellement hexagonal. A cet égard, je dois évoquer mes premiers contacts avec la Communauté européenne. En juillet 1981, François Mitterrand m'a demandé de préparer un mémorandum pour l'espace social européen. J'ai donc préparé ce document que j'ai ensuite cherché à « vendre » à mes homologues européens. Ceux-ci m'opposèrent un discours poli, mais totalement négatif. Je garde de cet épisode un souvenir assez amer. J'ai pu constater que l'Europe n'a depuis pas réalisé de progrès significatif en matière sociale.

La situation était telle que la Cour européenne de justice validait par sa jurisprudence des textes plus favorables que le droit français.

L'Europe me semble avoir besoin d'harmonisation – à tout le moins de convergence – fiscale et sociale et d'un véritable budget lui conférant des ressources propres. A défaut, la rupture psychologique et politique entre les institutions deviendrait inévitable.

Je tiens à rendre hommage aux organisations syndicales et à mes services, qui ont pris en charge la réforme du Code du travail (30 % de celui-ci ont été modifiés) et en ont assuré le service après-vente. Les militants syndicaux méritent ici particulièrement d'être salués. Ceux-ci, malgré un bagage juridique souvent limité, se sont impliqués pour comprendre et faire partager ces textes.

J'avouerai cependant une lacune et une déception.



Interview de Jean Auroux,  
Ministre du Travail. 1982

© Ina.fr



Ambroise Croizat.  
Ministre du Travail.  
(1945-1947)

La lacune tout d'abord : sous la pression générale qui militait en faveur de l'adoption d'une loi unique valable pour toutes les entreprises, je n'ai sans doute pas suffisamment pris en compte les spécificités de nos PME, qui sont pourtant majoritaires dans le pays. Il est vrai que le CNPF de l'époque pesait fortement dans le débat en ce sens. La question des seuils et des crédits d'heures aurait dû être examinée sous l'angle des PME. Il aurait été nécessaire de trouver d'autres formules, plus adaptées que celles consacrées.

Ma déception est d'avoir constaté que, malgré les moyens institutionnels mis en place par ces lois, le syndicalisme ne s'est pas ensuite davantage développé. Il est vrai que l'engagement syndical comporte des risques pour la carrière et la vie familiale du salarié qui s'implique. Le développement de l'individualisme est cependant également en cause, tout comme le souci de toujours chercher à résoudre les problèmes par la loi. J'ai récemment rencontré un doctorant qui me demandait mon sentiment sur le syndicalisme et la génération Y. Je ne suis pas sûr que cette génération se précipite vers l'engagement syndical.

Un travail est à réaliser en la matière. Comme les syndicalistes ne manquent pas de me le faire remarquer, l'audience syndicale n'est pas forcément au même niveau que les adhésions.

Dans le cadre des mouvements récents, il est apparu que les organisations syndicales et politiques ne parviennent pas à intégrer et conduire les revendications, qui sont d'ailleurs souvent plus sociétales que sociales.

Je suis intéressé par le travail de certains sociologues. Peut-être connaissez-vous la Cofremca ou Alain De Vulpian ?

Ceux-ci constatent un certain rejet des corps intermédiaires (politiques, syndicaux, voire associatifs) et estiment que la parole sera à l'avenir prise en charge par les « attentes des gens ordinaires ». Il semble nécessaire de conduire une réflexion sur ce que doit être le mode de fonctionnement de la démocratie française. Convient-il de retenir un modèle « up down » ou « down up » ? Cette question me préoccupe.

Mon projet était porté par une conception humaniste de l'Entreprise. Je conçois celle-ci comme une collectivité de travail composée d'hommes et de femmes associés autour d'un projet économique et social. La notion de citoyenneté dans l'Entreprise découle de cette conception. Un citoyen doit par ailleurs être acteur du changement. J'étais frappé de constater à l'époque que certaines personnes, qui assumaient des responsabilités électives importantes, considéraient, une fois dans l'Entreprise, qu'elles n'avaient rien à apporter à la collectivité de travail.

Laissez-moi rappeler les quatre objectifs poursuivis par « mes » lois.

Celles-ci visaient d'abord à reconstituer la collectivité de travail en limitant le recours à l'intérim et aux CDD. Cela explique que je défende la notion de citoyenneté dans l'Entreprise. Compte tenu des évolutions intervenues depuis, il convient de tout reprendre de ce point de vue.

Ces lois cherchaient ensuite à établir des libertés publiques d'Entreprise, avec la création du droit disciplinaire et du droit d'expression. Je n'ai pas souhaité codifier ce dernier, qui n'a d'ailleurs pas produit les résultats escomptés. Les partenaires n'étaient d'ailleurs pas enthousiastes sur ce point. Ce droit d'expression était conçu comme induisant un devoir d'écoute à l'autre partie. Ce droit d'expression – des organisations syndicales et des psychologues semblent partager cette conviction – revêt un intérêt face au développement des risques psychosociaux et à la multiplication des cas de burn-out, de dépression et de suicide au travail. La parole devient une nécessité. Un excellent ouvrage universitaire s'intitule d'ailleurs « Du silence à la parole ». Outre qu'elle garantit la dignité de l'homme, la parole est le moyen d'exprimer sa souffrance, de la partager et éventuellement d'identifier les moyens de la réduire. Une mission a été confiée au professeur Pierre-Yves Verkindt, pour déterminer comment actualiser les missions des CHSCT. A mon sens, le droit d'expression devrait être placé en amont des travaux des CHSCT.

Ces lois sont par ailleurs venues renforcer les institutions représentatives.

Enfin, il convenait de créer les conditions nouvelles nécessaires au renforcement de la négociation et de la politique contrac-



tuelle. Les lois sont ainsi venues mettre en place les Négociations annuelles obligatoires (NAO) et encourager les politiques de convention collective. Il s'agissait ici de compléter le droit législatif par des conventions collectives adaptées au métier et à l'évolution d'un monde en perpétuel mouvement. J'ai même un temps rêvé que nous recherchions des conventions européennes par branche. Ce chantier reste à ouvrir.

Voilà pour le témoignage d'un modeste acteur de ce qui fut un moment de notre histoire : les débuts d'un septennat de franche alternance où presque tous les possibles étaient envisageables. Ce contexte a prévalu jusqu'en 1983, date à laquelle les contraintes économiques et budgétaires ont pris le dessus. Ma fierté aura été d'être parvenu à fédérer ponctuellement des énergies progressistes pour faire avancer le droit dans le monde du travail, qu'il soit manuel ou intellectuel. Notre monde, qui n'est plus immobile et linéaire, est désormais caractérisé par le changement permanent. Le changement est no-

tamment économique : les entreprises s'achètent et se vendent, salariés compris, les changements de normes tuent des marchés et en créent d'autres, les innovations technologiques induisent des évolutions. J'ai apporté ce que j'ai pu à ce moment. Je suis heureux d'avoir pu constater que ces textes ont été portés, trente ans durant, par des millions de travailleurs. Il ne me poserait pas problème que cet édifice soit maintenant actualisé.

Je terminerai par un vœu formulé devant votre Comité d'histoire : il serait bon que l'histoire sociale de notre pays soit davantage enseignée dans les écoles de celui-ci, quelles qu'elles soient. Certains acquis, de 1936, 1945 et 1946 comme de 1982, méritent d'être plus largement connus par les plus jeunes. Il convient que les citoyens aient conscience que les avancées ne sont pas intervenues spontanément par le truchement d'un miracle. Le travail à accomplir est sur ce point conséquent. Or, ce n'est qu'en connaissant le passé qu'il est possible de préparer convenablement l'avenir.

## Pascal Appréderisse

DIRECCTE Île-de-France. Chef du Pôle Travail.

### Allocution de clôture

Mesdames et Messieurs, bonsoir. Laurent Vilboeuf aurait aimé être des nôtres cet après-midi, mais cela lui était impossible compte tenu d'un impératif lié à l'actualité des DIRECCTE.

Je suis sincèrement très heureux d'avoir pu assister aux échanges de cet après-midi, rehaussés de la présence de Jean Auroux, que je remercie vivement pour le témoignage qu'il a bien voulu nous livrer. Il est rare que nous ayons ainsi l'occasion d'explorer les coulisses de l'histoire récente d'une façon aussi directe et personnelle.

Les interventions de l'après-midi ont montré à quel point l'héritage des 4 lois Auroux imprègne encore aujourd'hui le paysage législatif actuel. L'ambition portée par les lois Auroux : inscrire dans le droit et dans les faits l'extension de la citoyenneté à la sphère des entreprises, est restée sans équivalent à ce jour. Cette ambition et les legs très riches qui en ont résulté, expliquent le grand nombre d'études et de

bilans qu'ont suscités les lois Auroux, que les contributions de cette journée sont venues utilement compléter.

Vous me permettrez une digression à caractère personnel. J'ai commencé ma carrière en Lorraine, en 1983, comme inspecteur du travail. Une des premières missions confiée alors aux services de l'inspection du travail était de veiller à la mise en œuvre des lois Auroux au sein des entreprises et de s'assurer notamment de la mise en place, au sein de ces dernières, des groupes d'expression. Cette mesure, qui bousculait fortement le mode classique de fonctionnement des entreprises, était réellement en avance sur son époque et a été parfois mal comprise. J'ai cependant le souvenir de bilans de restitutions de groupes d'expression qui m'ont véritablement impressionné. Je pense que de fait, avec le recul, l'impact réel de cette mesure, l'une des plus innovantes, a été largement sous-estimé. En tout cas, nous étions avec mes collègues

« S'il appartient aux ministres de procéder aux arbitrages, il me revient néanmoins de rendre hommage à l'ensemble des partenaires qui ont fait œuvre commune pour réaliser ce rapport. »



Pascal Appréderisse

inspecteurs du travail, très fiers de porter les valeurs de cette réforme et d'en suivre les progrès.

Un certain nombre de processus mis en place par les lois Auroux sont désormais considérés comme naturels, alors qu'il n'en était rien il y a 30 ans. Je pense notamment aux négociations annuelles obligatoires. N'oublions pas que 25 000 accords en sont issus chaque année en Ile-de-France. Cette pratique s'est réellement intégrée à la vie de l'entreprise.

Il faut évoquer ici aussi les CHSCT, qui en sont arrivés à un point de maturité qui permet d'envisager une nouvelle étape de leur développement, à laquelle travaille actuellement le professeur Verkindt. Les CHSCT sont devenus les relais essentiels et incontestés pour diffuser les politiques de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

Enfin, les lois Auroux ont confié aux services du travail un rôle majeur : un certain parallèle peut être fait avec la loi du 14 juin 2013

qui a donné un rôle important de régulation sociale aux Direccte, en les dotant du pouvoir de validation des accords et d'homologation des PSE unilatéraux. Nous pouvons nous féliciter collectivement de la reconnaissance que les partenaires sociaux accordent aux services de la Direccte.

L'heure avance, je ferai par conséquent œuvre de concision, en soulignant en conclusion la qualité des travaux menés par le CHATEFP.

La DIRECCTE participe au financement et accompagne depuis plusieurs années la mise en place des journées d'étude telles que celle d'aujourd'hui. Il nous paraît en effet important de tirer les leçons du passé pour échapper à la dictature de l'urgence et de l'immédiateté.

C'est pourquoi la DIRECCTE Ile-de-France continuera en 2014 à soutenir l'action et les initiatives du CHATEFP.

Je vous remercie de votre attention et vous souhaite une bonne soirée.

## Bernard Laurençon

Président de séance

### Conclusion

Je tiens à remercier nos trois invités, dont nous avons pu apprécier les interventions. Je remercie également l'ensemble de nos collègues du Groupe d'histoire d'Ile-de-France, qui nous ont aidés à préparer et animer cette conférence.

Je remercie particulièrement Dominique Guyot, qui a consacré un temps considérable à la recherche et au montage des films d'archives qui nous ont été projetés tout à l'heure.

Je remercie encore Nicole Lejeune, du

CHATEFP, ainsi que nos collègues du service communication de la DIRECCTE qui ont assuré l'organisation pratique de cette journée. Enfin, je salue le CHATEFP, présent parmi nous.

Je vous remercie encore de votre participation.



Jean Auroux.

1936 **Les accords Matignon.**

- 1945 Arrêtés Parodi sur les salaires.  
Ordonnance instituant les comités d'entreprise.  
Ordonnance relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi.
- 1946 Loi fixant le statut des délégués du personnel dans les entreprises.  
Loi modifiant l'ordonnance du 22 février 1945 instituant le statut légal des comités d'entreprise.  
Loi relative à l'organisation des services médicaux du travail.  
Loi modifiant certaines dispositions relatives aux conventions collectives du travail.
- 1947 Décret instituant les comités d'hygiène et de sécurité.
- 1950 Loi relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits du travail et instaurant la libre négociation des salaires.  
Décret relatif au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).
- 1956 Loi instituant la troisième semaine de congés payés.
- 1967 Ordonnance relative à la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises.
- 1968 Négociation du "Constat de Grenelle".  
Loi relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.
- 1970 Loi portant création d'un salaire minimum de croissance (SMIC).
- 1971 Loi instituant la quatrième semaine de congés payés.  
Loi modifiant certaines dispositions du code du travail relatives aux conventions collectives.  
Loi portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente.  
Loi relative à la prévention des risques professionnels.
- 1972 Loi relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.
- 1973 Loi relative à la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée.  
Loi relative à l'amélioration des conditions de travail.
- 1975 Loi relative aux licenciements pour cause économique.
- 1977 Loi instituant le bilan social des entreprises.
- 1978 Loi relative à la mensualisation et aux procédures conventionnelles.
- 1981 Loi relative au travail à temps partiel.
- 1982 Ordonnance instaurant la durée du travail à 39 heures et les cinq semaines de congés payés.

1982 **Les lois Auroux.**

# Les conférences du Comité d'Histoire d'Île-de-France organisées avec la CHATEFP et l'Association pour l'étude de l'histoire de l'Inspection du Travail (AEHIT)



**2002**

L'inspection du travail au féminin, 1878-1974, actes non publiés

**2003**

Pierre Hamp, inspecteur du travail et écrivain humaniste, 1876-1962, ouvrage collectif coordonné par Dominique Guyot et publié chez L'Harmattan

**Cahier n°1**

**17 février 2005**

Les inspecteurs du travail : voltigeurs, shérifs ou urgentistes, 1848-1990

**Cahier n°2**

**30 novembre 2005**

Les précurseurs des inspecteurs du travail : le contrôle de la construction à Paris aux XVII<sup>ème</sup> et XVIII<sup>ème</sup> siècles

**Cahier n°3**

**5 décembre 2006**

Centenaire du Ministère du Travail, 1906-2006 : travail et main d'œuvre en Île-de-France

**Cahier n°4**

**29 novembre 2007**

Albert Thomas homme d'Etat, 1878-1932 : d'une politique ouvrière en temps de guerre à la naissance du BIT

**Cahier n°5**

**4 décembre 2008**

Des accords de Grenelle à la section syndicale d'entreprise : mai à décembre 1968, période clé de l'histoire du mouvement social

**Cahier n°6**

**14 octobre 2009**

De la fatalité à la prévention : hygiène, sécurité et santé au travail, plus d'un siècle d'évolution

**Cahier n°7**

**2 décembre 2010**

La rupture du contrat de travail : du contrôle du juge à son contournement?

**Cahier n°8**

**15 novembre 2011**

1906, René Viviani, 1<sup>er</sup> ministre du travail et de la prévoyance sociale : l'émergence du droit du travail à la Belle Epoque

**Cahier n°9**

**22 novembre 2012**

L'évolution de la durée du travail depuis 1841 à nos jours

**Cahier n°10**

**18 novembre 2013**

Des accords Matignon aux lois Auroux, 50 ans de dialogue social

**Direccte** Direction régionale des entreprises,  
de la concurrence, de la consommation,  
du travail et de l'emploi  
ÎLE-DE-FRANCE

[www.idf.direccte.gouv.fr](http://www.idf.direccte.gouv.fr)

19-21 rue Madeleine Vionnet  
93300 AUBERVILLIERS

Association pour l'Étude de l'Histoire  
de l'Inspection du Travail

**COMITÉ**  
*d'histoire*  
des administrations chargées du travail,  
de l'emploi et de la formation professionnelle  
Groupe régional d'Île-de-France