

Clivages au sein du monde du Travail (1820-1914)

I Un siècle sans loi?

Dans la France de l'ancien régime, les statuts des corporations constituaient une source abondante de règles juridiques auxquelles maîtres et compagnons étaient tenus de se conformer. Avec la révolution de 1789, tout ceci est balayé, sans être officiellement remplacé par d'autres règles. Cependant, si l'on croit Paul Durand (1), « il semble qu'après l'abolition de l'ancien droit, les employeurs et les salariés, brusquement privés d'une source abondante de règlementation, se soient spontanément tournés vers les règles traditionnellement observées, contenues dans les statuts des corporations et les règlements des manufactures ».

Ces anciens usages se sont progressivement transformés, d'autres se sont créés ; c'est ainsi, par exemple, que les usages ont le plus souvent déterminé le principe et la durée du délai-congé, la pratique de l'embauchage à l'essai, les dommages et intérêts en cas de rupture abusive de contrat, divers jours chômés, parfois même des éléments accessoires du salaire, etc. L'action des associations ouvrières, des sociétés de résistance, puis des chambres syndicales n'a pas été sans effet sur la transformation ou la naissance de certains usages qui, sans être codifiés, n'en ont pas moins revêtu un caractère de stabilité. Ceux qui prennent ainsi un caractère plus stable et finissent par constituer une règle communément observée, dans un milieu donné, deviennent ce que Maxime Leroy (2) a analysé comme « la coutume ouvrière » qui constitue, selon lui, les éléments d'un droit prolétarien.

Mais ce droit n'est pas unifié ; c'est généralement un droit corporatif, c'est-à-dire qu'il varie selon les professions et les industries et à l'intérieur d'une même profession, selon la qualification. En outre, d'une région à l'autre, d'une localité à l'autre on peut trouver des différences parfois très importantes.

Les usages s'instaurent surtout dans les localités où la pratique du métier a déjà une certaine anciosité, où existe une certaine tradition ; aussi pour échapper à la coutume, pour transgresser ce « droit prolétarien », certains patrons vont-ils transférer une partie de la production dans des milieux neutres.

(1) P. Durand et R. Jaussaud, « Traité de droit de travail », tome I, Dalloz, 1947, p. 137.
 (2) « La coutume ouvrière », tomes I et II, Giard, 1913.

Raisonner en termes de « segmentation du marché du travail » ou de « hors statuts » au XIX^e siècle, n'est-ce pas risquer de projeter dans le temps nos catégories actuelles qui ne sont pas forcément adéquates. Parler de « classe ouvrière éclatée » a-t-il un sens à cette époque, alors que le mouvement ouvrier commence juste à prendre conscience de lui-même, que la classe ouvrière est seulement en voie de constitution ? Délaissant donc toute tentative d'établir un parallèle avec la situation actuelle, notre propos ici sera simplement d'examiner un certain nombre de situations caractérisées par une fragmentation des groupes de travailleurs. Que celle-ci soit le fait d'une volonté patronale, dans le but évident d'en tirer un profit maximum, qu'elle soit le résultat de certaines conceptions ou pratiques ouvrières exploitées et confortées par le patronat, ou qu'elle soit enterrée par une législation naissante et balbutiante, cette fragmentation constitue une entrave à l'action des travailleurs. Aussi le mouvement ouvrier va-t-il tenter d'agir pour la réduire ou tout au moins pour en supprimer les conséquences.

Compte tenu de l'étendue de la période, nous ne pourrons faire ici qu'un survol des différents types de situation.

2 Le double jeu

Lorsqu'on analyse, comme l'a fait Yves Léquin (3), l'évolution de la rubannerie stéphanoise (les passementiers), de la soierie lyonnaise (la « Fabrique » qui fait travailler les « canuts ») ou de l'enclave cotonnière du Beaujolais, on est frappé par l'existence d'une sorte de double marché du travail. Ainsi, pour la rubannerie stéphanoise dans les années 1840, villes et campagnes se partagent les spécialités : taffetas et satin tout venant pour les métiers ruraux, bel article façonné pour les ateliers urbains. Cette répartition s'explique à la fois par la présence en ville d'ouvriers plus expérimentés et par la possibilité pour les « fabricants » de mieux surveiller des opérations souvent délicates. Mais le phénomène caractéristique, c'est que seuls les ateliers urbains bénéficient de transformations techniques ; c'est en leur sein que se concentrent les nouvelles « mécaniques », machines coûteuses qu'il convient d'amortir rapidement. Aussi, en cas de crise, c'est sur les seules campagnes, où subsistent les métiers les plus archaïques, que vont peser les fluctuations de l'emploi. La main-d'œuvre rurale joue le rôle d'amortisseur des variations conjoncturelles.

On retrouve la même situation dans la zone cotonnière beaujolaise. Lors de la « famine de coton » qui sévit en 1860 et qui déclenche une crise d'une extrême violence, de même que lors du marasme qui s'installe en 1867, on n'observe pas de transformations majeures des structures de cette industrie cotonnière, mais le mécanisme habituel de sauvegarde va jouer : on démonte les métiers campagnards jusqu'à la reprise.

Dans la soierie lyonnaise Y. Léquin constate un phénomène semblable ; ainsi, par exemple, la brève récession de 1872 est surmontée par la mise en sommeil des métiers ruraux. Mais dans ce domaine il faut constater au cours du XIX^e siècle la mise en œuvre d'une politique délibérée de « la Fabrique » tendant à transférer la production de la ville vers les campagnes. Alors qu'en 1820, 90 % des métiers sont encore localisés dans la capitale rhodanienne, dès 1840, plus de la moitié de ces métiers battent à l'extérieur, dans un rayon de 80 à 100 km autour de Lyon. L'essaimage a été encouragé par les crises successives de 1825, 1836, 1839 et amplifié par les explosions

sociales de 1831 (révolte des canuts) et de 1834. La migration va se poursuivre au cours de la seconde moitié du XIX^e siècle, même lorsque se manifeste à partir de 1878 l'essor des métiers mécaniques : dès 1880 le département de l'Isère regroupe les trois cinquième de l'équipement régional en métiers mécaniques.

Dans le but de s'assurer la croissance et la sécurité de leur profit, les soyeux lyonnais vont chercher à la campagne les bas salaires, une prétendue docilité, la souplesse d'une main-d'œuvre facile à débaucher en cas de crise et qui supporte seule le poids de celle-ci. Cet appel à un réservoir de main-d'œuvre rurale que les canuts ont du mal à mobiliser explique sans doute pour une part, le rôle restreint que cette corporation va jouer dans les luttes sociales pendant la seconde moitié du XIX^e siècle qui tranche avec la place centrale qu'elle a occupée dans les luttes des années 1830.

3 Exploitation de la famille

Mais la stratégie patronale des soyeux et des rubanniers comporte aussi un autre élément. Les « patrons » de « La Fabrique » lyonnaise (les négociants) achètent la soie brute, contrôlent les modèles, passent contrat avec des ouvriers-chefs d'atelier pour le tissage des étoffes et mettent sur le marché le produit fini. Les chefs d'atelier rémunérés par un « tarif » fixé par les négociants sont des sortes de « sous-entrepreneurs » qui possèdent leurs métiers sur lesquels travaillent la famille et à Lyon quelques compagnons ; le canut compagnon touche la moitié du prix (tarif) versé au chef d'atelier par le négociant.

Ce système permet au négociant de laisser à l'ouvrier-chef d'atelier la majeure partie des frais d'équipement (métiers, local) et d'entretien du matériel et de transférer sur lui les frais d'amortissement.

A la campagne, l'atelier n'est qu'une petite entreprise familiale avec spécialisation des femmes et des enfants dans les opérations annexes.

On retrouve dans l'enclave cotonnière beaujolaise ce même travail domestique qui n'exclut pas la division du travail. Chez le tisserand des étoffes de coton « l'homme ourdit, les enfants

(3) « Les ouvriers de la région lyonnaise 1848-1914 », tome I, 573 p. et tome II, 500 pages, Presses Universitaires Lyonnaises, 1977.

font les canettes, les femmes et les filles brodent. Toute ferme, toute métairie, est un atelier » écrit Louis Reybaud (4). C'est la mobilisation des femmes et des filles de la campagne qui a assuré l'essaimage de la Fabrique lyonnaise, notamment dans les aires qu'elle a pénétrées après 1850. Dans l'Isère, en 1872, comme en 1860, elles représentent 80 % de la main-d'œuvre.

Pour la ganterie le phénomène est analogue autour de Grenoble : tandis que les quelque 4 000 coupeurs masculins sont presque tous concentrés dans la ville, c'est dans la campagne environnante que sont dispersées les 20 000 couturières qui montent les gants préalablement coupés. Pour ces femmes comme pour beaucoup d'autres ce travail n'est qu'un entracte dans la vie agricole ; il a un caractère d'attente et d'appoint.

Les rares lois qui interviendront pour réglementer le travail des enfants ou des femmes (1841, 1874, 1892) ne concerneront nullement le type d'entreprise familiale tel qu'on le connaît chez les soyeux, les rubaniers, les ouvriers cotonniers du Beaujolais, et dans bien d'autres lieux ou professions. La loi du 2 novembre 1892, par exemple, considère que pour être réglementé le travail des femmes et des enfants doit satisfaire à une double condition : être un travail industriel (donc point de réglementation pour le commerce, les services et l'agriculture qui sont « hors la loi »), ne pas être exécuté dans un atelier de famille ; l'exploitation de la famille est libre de toute contrainte et de tout contrôle.

4 Créez des isolats

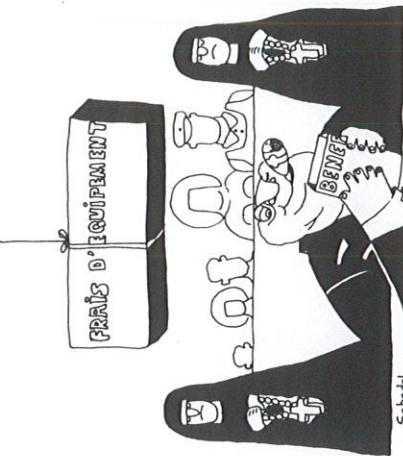
Mais l'exploitation des femmes et des enfants, payés à des tarifs bien inférieurs à ceux des hommes, peut revêtir aussi d'autres aspects, notamment celui des « usines internats ». Ainsi, chez le soyeux Bonnet, à Jujurieux dans l'Ain, ouvrent vers 1880 un millier de jeunes filles de 11 à 20 ans. Les parents ont souscrit un engagement de trois ans et demi et en cas de rupture ils doivent verser 50 centimes par jour d'où leur opposition à toute « fugue », à tout débrayage. Les ouvrières sont

(4) Cité par G. Duveau, « La vie ouvrière en France sous le second empire », Gallimard, 1946, p. 251.

logées par le patron dans des dortoirs surpeuplés, sévèrement tenus par des religieuses. Celles-ci les nourrissent chichement et les obligent à prier. Les journées sont de 13 à 16 heures pour des salaires dérisoires versés directement aux familles. Pendant la période de travail, l'ouvrière n'a d'autre horizon que la manufacture.

Ceci n'est nullement un cas isolé ; c'est l'aboutissement, écrit Yves Lequin, d'un système développé dans les années 1840 dans le moulinage ardéchois et qui va gagner le Dauphiné, le Bugey, etc. Dans la région lyonnaise, vers 1870 on estime à 40 000 le nombre des ouvrières soumises à un tel régime et le système va s'étendre à partir de 1885 avec le recrutement d'une main-d'œuvre lointaine pour les usines à soie. Il va d'ailleurs déborder la branche et on note une organisation analogue pour une partie du personnel des papeteries, dans des fabriques de lacets de la Loire, de toiles métalliques dans l'Ain...

Au sein de ces îlots la revendication est difficile ; on observera cependant quelques conflits dans les usines-internats au cours des années 1880 ; ils surgissent généralement à la suite d'initiatives patronales tendant à accroître le rendement, mais sont rapidement étouffés.



■ Lors de la révolution de 1848, canuts et passementiers vont réagir contre une autre forme d'exploitation des enfants qui leur fait une concurrence déloyale. Il s'agit des « Provinces » destinés à recueillir les enfants orphelins ou délinquants et qui sont en fait des « couvents-ateliers ». A Saint-Etienne, par exemple, tandis que la crise de 1847 touche fortement la passementerie et que la plupart des métiers restent silencieux, seuls

fonctionnent les « couvents-ateliers » auxquels les fabricants réservent leurs rares commandes.

L'opposition vis-à-vis du travail de ces communautés qui se manifeste depuis une dizaine d'années, va éclater au grand jour en 1848. A Lyon les 25-26-27 février, des bandes d'ouvriers envahissent toutes les communautés suspectes, brisent les machines, brûlent les cartons et dessins. Quinze jours plus tard, à Saint-Etienne, la foule met à sac ces « prétendus établissements de charité ».

Ce type d'établissement va cependant continuer à fonctionner et jouer parfois le rôle de briseur de grève. Ainsi en 1861-62, lors du conflit des typographes parisiens, dont la solution va être à l'origine de la loi reconnaissant le droit de grève, les patrons installent du matériel typographique dans ces communautés religieuses sous le prétexte d'apprendre le métier aux jeunes filles.

La loi du 19 mai 1874, fixant des limitations au travail des enfants et organisant l'inspection, sera considérée par la Cour de cassation comme ne s'appliquant dans les ateliers annexés à des établissements d'enseignement professionnel et de bienfaisance que lorsque ceux-ci semblent organisés « dans un but de lucratif ». La plupart de ces établissements vont donc rester exempts de tout contrôle et être considérés comme « hors du droit commun ». Il faudra attendre la loi de 1892 pour que disparaissent les priviléges dont ils bénéficiaient.

Mais au début du XX^e siècle, une lettre de l'évêque de Nancy révèle l'exploitation des orphelinages de certains établissements congréganistes, notamment dans les maisons dites « du Bon Pasteur ». Le gouvernement élabora alors un projet de loi soumettant ces établissements à un contrôle plus sévère et prescrivant la constitution d'un pécule sur la tête de chaque enfant recueilli. Le projet soumis à la Chambre en 1901 était encore en débat au Sénat en 1912, alors que de nouveaux scandales avaient éclaté au Bon Pasteur d'Ecuy et à l'orphelinat d'Ormesson.

■ La concurrence faite aux travailleurs par les tâches imposées aux prisonniers est aussi dénoncée par les militants ouvriers. Dans les années 1880, à Rennes, un patron sellier pour riposter à la grève déclenchée par ses salariés écrit au directeur de la prison en lui demandant de faire effectuer le travail par les détenus. En 1882, les cordonniers de Paris considèrent que « Monsieur le Ministre n'est ni plus ni moins qu'un patron corrompu qui fait, par le travail des prisons, une concurrence désastreuse à toute la corporation ».

5 Marchandages et « sweating system »

La « Fabrique » lyonnaise nous a offert l'exemple d'un certain type de marchandage. On peut définir celui-ci comme une politique de patrons essentiellement marchands et ayant tout souci de se débarrasser des problèmes de main-d'œuvre et d'une façon générale de production. Le marchandeur, appelé parfois tâcheron, est un sous-entrepreneur de main-d'œuvre qui, avec les matières premières et parfois le gros outillage fournis par le patron, fait exécuter des travaux, à lui confiés, soit dans l'atelier ou le chantier du patron, soit à son domicile propre, avec l'aide d'ouvriers embauchés et payés par lui.

Dans l'atelier patronal l'exemple le plus typique de marchandage nous est offert par la carrosserie. Mais les chantiers constituent le terrain prédestiné à ce type de pratique. Pour illustrer les bienfaits du marchandage, Leroy-Beaulieu prend l'exemple des chantiers du chemin de fer : l'entrepreneur qui se charge de la construction de 60 km de voies divise la tâche en un certain nombre de spécialités, puis subdivise les 60 km en fractions plus courtes constituant ainsi une multitude de petites entreprises qu'il céde à forfait. Chaque sous-traitant peut agir à son tour de la même manière en marchandant avec d'autres. Des enquêtes effectuées au début du XX^e siècle sur les chantiers du bâtiment montrent que si le marchandage connaît un certain déclin dans la charpenterie en bois (25 % seulement y recourent) et en fer (45 %), il reste généralisé dans la plomberie et la couverture.

Pour ses promoteurs le marchandage permet de répondre au marché avec le maximum de souplesse : « C'est le marché qui se subordonne la production, allant jusqu'à décourager de créer un appareil de production, un ensemble de moyens relativement stable en hommes et en matériel qui risque de devenir un embarras (5). »

Pour les économistes libéraux tel P. Leroy-Beaulieu, c'est le système le plus rationnel économiquement et celui qui « permet le maximum d'efficacité technique, puisque l'œil du maître s'est ainsi en quelque sorte subdivisé et multiplié au point d'être toujours présent dans chaque groupe ». Au lendemain de la révolution de février 1848, la Commission du Luxembourg distingue le marchandage, tel que réalisé par

(5) Bernard Mottez, « Systèmes de salaire et politiques patronales », CNRS, 1986, p. 37.

les canuts, système qu'elle ne remet pas en cause et l'autre marchandage qu'elle proscrit : « Il y a les marchandeurs ou tâcherons qui sous-entreprennent certaines parties des travaux et les font exécuter à la journée par des ouvriers, sous leurs ordres directs. Ce genre de marchandage est oppressif, pour l'ouvrier. » Répondant à la demande de suppression de ce système le gouvernement décrète le 2 mars 1848 : est aboli « l'exploitation des ouvriers par des sous-entrepreneurs ou marchandage ».

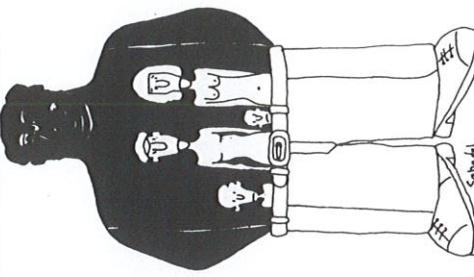
Cette abolition n'aura que peu d'effets et en 1901 la Cour de cassation considérera que le décret de 1848 ne prohibe pas tout contrat de marchandage, mais qu'il en réprime uniquement les abus.

■ Entre-temps nous sera venu d'Angleterre le « sweating system » ou « système de la sueur ». Le « sweater », nous explique Paul Pic (6), est « un intermédiaire payant ses auxiliaires à la tâche, spéculature beaucoup moins défendable que le marchandage simple puisque par ce procédé l'intermédiaire se décharge sur ses subordonnés des malfaçons dont il retient le montant sur un salaire déjà insuffisant ». Au lieu d'être un tâcheron travaillant au milieu des ouvriers qu'il dirige, le « sweater » est un simple courtier de travail, commis intéressé d'un grand magasin ou d'une maison de prêt sur marchandises, ou courtier libre qui speculate sur la main-d'œuvre et recrute à vil prix des ouvriers.

Michelle Perrot (7) en a donné de nombreux exemples ; elle écrit à ce propos : « L'esprit de catégorie est complexe, il a des fondements économiques, techniques, sublimés en jugements de valeur, en représentations sociales. Profondément mystificateur, il mine la solidarité. »

Chez les tailleurs parisiens on distingue trois catégories : l'aristocratie des coupeurs est appointée à l'année et dédaigne la catégorie des « pompiers » préposés aux retouches qui sont payés à l'heure ; tandis que le prolétariat des apieceurs travaille à domicile et est payé à la tâche. La catégorie moyenne des « pompiers » constitue le fer de lance dans les conflits.

Dans la métallurgie l'esprit de corps est aussi très développé, les manœuvres, qui le sont souvent à vie, sont les servants des compagnons, gens de métier. Comme l'écrivent en 1887 des anarchistes parisiens, « le compagnon... a la conviction intime qu'il doit se montrer le supérieur de l'homme de peine... Il en fait son larbin, lui fait porter son sac, ses outils, pendant que lui marche les mains dans les poches ; il l'oblige à faire à sa place les plus répugnantes besognes... Beaucoup de compagnons ne choquent pas leur verre contre le verre de l'homme de peine... ». Ces clivages au sein du groupe des métallos ne facilitent pas les mouvements intéressants l'ensemble des travailleurs d'une entreprise. En 1882, à Rive de Gier, la grève échoppe sur les rivalités des buriniers, ajusteurs et manœuvres, ces derniers étant, circonstance aggravante, pour la plupart des Italiens. Les grèves de métallos sont dans la majorité des cas de petits



(7) « Les ouvriers en grève : France 1871-1890 », Mouton, 2 tomes 1974 et plus particulièrement pages 312 à 407 : « Sociologie des grévistes » dans le tome I.

6 Les gens de métier et les autres

Au sein d'un même chantier ou d'une même usine, par suite du marchandage, les travailleurs peuvent donc dépendre de « patrons » différents et avoir en conséquence, des salaires et des conditions de travail différents. Mais, cette scission entre ouvriers peut être aussi le fait de l'existence d'un « esprit de catégorie » exploité par le patronat et qui se traduit par des différences de statut considérables entre travailleurs d'une même entreprise.

(6) « Traité élémentaire de législation industrielle : les lois ouvrières », A. Rousseau édit., 1912.

confits, œuvre de groupes ou d'équipes de professionnels agissant pour leur propre compte. Ainsi, puddleurs, lamineurs, mouleurs, doués d'un dynamisme remarquable, forts de leur position stratégique, agissent le plus souvent isolément. Cet épargnillement est favorisé par la constitution même des grandes unités qui sont fréquemment le résultat d'une juxtaposition d'ateliers créés au fur et à mesure des besoins, ateliers au sein desquels la division du travail se traduit par un « fourmillement de métiers » et dans chacun d'eux par un « pullulation de catégories » très hiérarchiquement agencées.

Cette situation explique qu'au tout début du XX^e siècle la CGT n'a pu encore constituer une véritable fédération d'industrie de la métallurgie ; la « république des mouleurs », celle des mécaniciens s'opposent à une telle fédération regroupant tous les métallois.

Dans d'autres branches on retrouve la même situation : c'est le cas chez les verrières et les faïenciers. Dans les verreries, par exemple, la distance est considérable entre les maîtres souffleurs, les « grands garçons » et tout au bas de l'échelle les porteurs. Ces derniers sans aucune qualification sont pour la plupart de jeunes garçons, parfois italiens ; on fait aussi appel à ce niveau à de la main-d'œuvre féminine.

Lors de la grève de Lyon en 1886, la chambre syndicale des verrières ne groupe que des professionnels et refuse de donner des secours aux manœuvres lock-outés. Ceux-ci en sont réduits à solliciter la réouverture, ce qui provoque la colère des dirigeants de la chambre syndicale. Mais le président de la Commission des manœuvres leur rétorque : « Si vous aviez eu du bon cœur et du bon sens, vous auriez dû nous faire participer aux bénéfices des souscriptions recueillies chez les commerçants. » Des mêmes faits se reproduisent en 1887 et 1888 ; on manque d'en venir aux mains.

Dans de nombreuses professions, les manœuvres aisément remplaçables constituent une zone de mollesse, voire de franchise dissidence, dans les grèves. Dans les usines à gaz ils torpillent les grèves de chauffeurs qui généralement ignorent les revendications des manœuvres.

confits, œuvre de groupes ou d'équipes de professionnels agissant pour leur propre compte. Ainsi, puddleurs, lamineurs, mouleurs, doués d'un dynamisme remarquable, forts de leur position stratégique, agissent le plus souvent isolément. Cet épargnillement est favorisé par la constitution même des grandes unités qui sont fréquemment le résultat d'une juxtaposition d'ateliers créés au fur et à mesure des besoins, ateliers au sein desquels la division du travail se traduit par un « fourmillement de métiers » et dans chacun d'eux par un « pullulation de catégories » très hiérarchiquement agencées.

Cette situation explique qu'au tout début du XX^e siècle la CGT n'a pu encore constituer une véritable fédération d'industrie de la métallurgie ; la « république des mouleurs », celle des mécaniciens s'opposent à une telle fédération regroupant tous les métallois.

Dans d'autres branches on retrouve la même situation : c'est le cas chez les verrières et les faïenciers. Dans les verreries, par exemple, la distance est considérable entre les maîtres souffleurs, les « grands garçons » et tout au bas de l'échelle les porteurs. Ces derniers sans aucune qualification sont pour la plupart de jeunes garçons, parfois italiens ; on fait aussi appel à ce niveau à de la main-d'œuvre féminine.

Lors de la grève de Lyon en 1886, la chambre syndicale des verrières ne groupe que des professionnels et refuse de donner des secours aux manœuvres lock-outés. Ceux-ci en sont réduits à solliciter la réouverture, ce qui provoque la colère des dirigeants de la chambre syndicale. Mais le président de la Commission des manœuvres leur rétorque : « Si vous aviez eu du bon cœur et du bon sens, vous auriez dû nous faire participer aux bénéfices des souscriptions recueillies chez les commerçants. » Des mêmes faits se reproduisent en 1887 et 1888 ; on manque d'en venir aux mains.

Dans de nombreuses professions, les manœuvres aisément remplaçables constituent une zone de mollesse, voire de franchise dissidence, dans les grèves. Dans les usines à gaz ils torpillent les grèves de chauffeurs qui généralement ignorent les revendications des manœuvres.

ouvrières ; mais les clivages ne concernent pas le seul groupe ouvrier.

Un fossé sépare employés et ouvriers ; le salaire mensuel est l'apanage des cadres et des employés et, selon l'expression de Michelle Perrot « il marque une frontière que l'ouvrier ne cherche pas à franchir ». Mais si l'ouvrier ne revendique pas un fixe mensuel, qui lui rappelle les gages domestiques, il proteste parfois contre les priviléges accordés aux employés. Ainsi, aux mines d'Anzin en 1878, les ouvriers réclament l'égalité des salaires « entre les ouvriers et les bureaucrates » ; ces bureaucrates qui s'habillent comme les patrons et qui font corps avec eux en cas de conflit.

A l'intérieur de la « bureaucratie » d'Etat, tous les membres ne sont pas dans la même situation. Au début du XX^e siècle, le « fonctionnaire » proprement dit, investi d'un pouvoir d'autorité, dispose de la possibilité d'utiliser du personnel qu'il rénumère lui-même. Ce personnel n'a aucune stabilité d'emploi, il n'a pas la qualité de fonctionnaire, il constitue alors le groupe des « employés ». Dans les services du Trésor, cette situation va durer jusqu'en 1919, les titulaires des emplois supérieurs ont la charge de rémunérer à leur gré leur personnel d'exécution. Mais à côté de ce personnel on trouve une autre catégorie, il s'agit des « auxiliaires » ; avant 1914, il est en effet admis que pour faire face à l'exécution de travaux exceptionnels et urgents, on puisse faire appel temporairement à une main-d'œuvre rémunérée sur des crédits globaux votés par le Parlement sans indication, ni de la nature des fonctions, ni du nombre des postes. Au lendemain de la première guerre mondiale, certains services vont d'ailleurs fonctionner presque exclusivement avec des « auxiliaires ».

Enfin à l'intérieur de cette « bureaucratie » d'Etat, chaque administration ayant, au cours des années, défini ses règles propres, la situation des « fonctionnaires » peut varier d'une administration à l'autre, qu'il s'agisse des modalités de recrutement, d'avancement, du régime disciplinaire, de la rémunération ou de la protection sociale (8).

■ Comment à partir de ces éléments fragmentés est-on « en marche » vers une certaine unification. Ce n'est pas là l'objet de cet article, c'est un sujet immense et pour le traiter il faudrait prolonger l'étude jusqu'à nos jours. Bornons-nous à quelques notations pour montrer qu'il comporte à la fois des réponses techniques, juridiques, organisationnelles, idéologiques...

(8) Voir notre article « La situation des fonctionnaires jusqu'au vote du statut de 1946 », in « Recherche-Formation », septembre-octobre 1977.

7 Autres clivages

On pourrait multiplier les exemples de ce type qui permettent au patronat d'exploiter les dissensions entre catégories

ANALYSES

La prise de conscience de la solidarité qui s'exprime notamment par des actions communes à l'ensemble d'une entreprise ou d'une industrie peut être facilitée par l'évolution même de cette industrie. Ainsi, Michelle Perrot, étudiant les usines textiles dans les années 1870-90, estime qu'une des clés de la combativité ouvrière dans ce secteur peuplé de femmes et d'enfants réside dans « une pyramide des salaires qui ne présente pas le profil étiré » de la métallurgie ou de l'imprimerie ; elle « s'écrase vers le bas en bloc compact et homogène ». Il n'y a pas de rivalités catégorielles, de mépris professionnel ; hormis quelques emplois de choix numériquement restreints, c'est « le monde de l'OS (9) ».

Avec l'apparition au début des années 1900 de « l'organisation scientifique du travail » ne va-t-on pas voir aussi disparaître certaines pratiques de marchandage, remplacées avantageusement, aux yeux des patrons, par la mise en œuvre du système Taylor ?

Dans la mesure où la loi, surtout à partir de la première guerre mondiale, vise à codifier un certain nombre d'usages, ne tend-on pas vers une certaine unification de la condition des travailleurs, une certaine uniformité ?

Il faudrait aussi examiner l'évolution du contrat collectif, depuis le contrat limité au « tarif », négocié par un petit groupe, et auquel ouvriers et patrons peuvent déroger par des contrats individuels, jusqu'à la convention susceptible d'extension, qui peut concerner l'ensemble d'une profession.

Mais, au-delà de ces éléments techniques et juridiques, c'est l'ensemble de l'action du mouvement ouvrier qu'il faudrait considérer : comment cette action, dépassant l'esprit de corps, a peu à peu permis l'émergence d'une conscience de classe à travers des organisations dont les structures se sont modifiées au cours des années. Il conviendrait à ce propos d'analyser comment au sein des diverses organisations syndicales l'évolution des structures des fédérations et de l'interprofessionnel a pu jouer dans un sens favorable ou non à l'émergence de cette conscience de classe et à la meilleure satisfaction des revendications des travailleurs.

Michel BRANCIARD

(9) M. Perrot, *op. cit.*, p. 352, tome I.