

### **3. Le marché du travail et les institutions : un espace d'intervention étatique et de négociation entre partenaires sociaux**

*Note ; de nombreux documents ci-dessous sont tirés du cours de S.E.S. de Jean-François Freu, professeur au Lycée Masséna de Nice.*

1. A partir des documents suivants, montrez comment, depuis la fin du XVIIIème siècle, l'Etat est intervenu de façon de plus en plus forte sur le marché du travail.
2. Que sont les conventions collectives ? Les négociations salariales ?
3. Pourquoi parle-t-on d' « institutionnalisation » des relations entre employés et salariés ?
4. Les syndicats ont-ils joué un rôle important dans cette évolution ?

*A faire soi-même : montrez que la situation des salariés s'est considérablement améliorée entre la fin du XIXème siècle et la fin du XXème siècle dans les domaines de la durée du travail, des salaires, des conditions de travail, de la protection contre le licenciement, et de la protection sociale, et de l'expression des revendications.*

#### **Documents 1. XIXe siècle : quand salaire rime avec misère**

Au milieu du XIXe siècle, Villermé établit une moyenne de 2 francs par jour pour les hommes, d'un franc pour les femmes, de 0,45 franc pour les enfants de 8 à 12 ans et de 0,75 franc pour les adolescents de 13 à 16 ans. Encore faut-il ajouter que l'insécurité du travail, qui est une donnée fondamentale de l'époque, ampute considérablement ces ressources. Le taux du salaire peut être brutalement réduit en cas de crise, ou le nombre des heures travaillées diminué sans compensation. Le plus souvent, le retournement de conjoncture provoque un chômage massif. A Lille, par exemple, 60% des ouvriers du textile se retrouvent à la « rue » pendant la crise de 1844-1845, les trois quarts à Rouen ! Cette insécurité est aggravée par le fait que les « contrats de travail » sont en général inexistantes. Comme le dit un ouvrier interrogé par Blanqui, à Rouen, le travail ne dure que « le temps que l'ouvrier convient au maître et le temps que les ouvriers se conviennent chez le maître ».

C'est pourquoi le moindre impondérable plonge ces travailleurs dans l'indigence : « Supposez un troisième enfant, le chômage, un mal, le manque d'économies, les habitudes ou seulement une occasion fortuite d'intempérance, et cette famille se trouve dans la plus grande gêne, dans une misère affreuse : il faut venir à son secours ». L'indigence, fortuite ou chronique, est en effet une donnée constante pour le prolétariat industriel de cette période. Assistance publique, philanthropes, dames charitables sont particulièrement mis à contribution pendant les crises. En 1830, un sixième de la population lilloise est recensé comme « indigente ». Dans un quartier de Saint-Sauveur, la proportion atteint 42% en 1849. A Paris, il y a 1 indigent pour un peu plus de 11 habitants en 1831 et encore 1 sur 17 en 1869.

Gérard Noiriel, *Les Ouvriers dans la société française*, Seuil, 1986.

#### **Règlement intérieur d'une entreprise en 1830**

Art. 5 : il est strictement interdit de parler sur le lieu de travail.

Art. 6 : notre firme met un poêle à la disposition des employés de bureau. Afin qu'ils puissent se réchauffer, il est recommandé à chaque membre du personnel d'apporter chaque jour 4 livres de charbon durant la saison froide.

Art. 7 : la journée de travail se compose de 13 heures ; les excédents seront payés aux ouvriers dans la proportion de

leur salaire et dans aucun cas ils ne pourront refuser un excédent de travail quand les circonstances l'exigeront, sous peine de 2 francs d'amende.

Art. 8 : tout ouvrier en retard de 10 minutes sera mis à une amende de 22 centimes ; s'il manque complètement, il paiera une amende de la valeur du temps d'absence.

Art. 16 : toute ouvrière qui laverait ses mains ou des effets quelconques avec le savon de la fabrique paiera 3 francs d'amende.

**Document 2. L'amélioration des conditions de travail et des conditions de vie des salariés... et l'institutionnalisation des relations salariés-patrons sous le contrôle de l'Etat**

<b>1791</b>	Loi le Chapelier = Interdiction de toute association de défense des intérêts communs
<b>1791</b>	Décret d'Allarde = Le contrat de travail est librement négocié entre le salarié et l'employeur
<b>1841</b>	Limitation de la durée du travail des enfants de moins de 8 ans
<b>1853</b>	Création des prud'hommes où siègent employeurs et salariés
<b>1864</b>	Suppression du délit de coalition, ce qui rend la grève licite
<b>1882</b>	Loi Jules Ferry : Scolarité obligatoire pour les enfants de 6 à 13 ans révolus
<b>1884</b>	Loi Waldeck-Rousseau : reconnaissance du droit syndical (fin de la loi Le Chapelier)
<b>1894</b>	Création de la CGT (confédération générale du travail)
<b>1898</b>	Loi sur l'indemnisation des accidents du travail
<b>1910</b>	Loi sur les retraites ouvrières et paysannes
<b>1919</b>	Loi sur les 8 heures par jour et reconnaissances des conventions collectives
<b>1919</b>	Création de la confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)
<b>1928</b>	Loi sur les assurances sociales en cas de maladie, d'invalidité et pour la retraite ouvrière
<b>1930</b>	Création d'un régime vieillesse obligatoire (retraites par capitalisation et par répartition)
<b>1932</b>	Création des allocations familiales
<b>1936</b>	Les conventions deviennent réglementaires, création d'un délégué du personnel...
<b>1936</b>	Loi sur les 40 heures hebdomadaires et deux semaines de congés payés, scolarité portée à 14 ans
<b>1945</b>	Création du Comité d'entreprise et de la Sécurité sociale
<b>1947</b>	Le syndicat Force ouvrière (FO) est créé à la suite d'une scission avec la CGT
<b>1950</b>	La grève n'est plus une rupture du contrat de travail, création du SMIG indexé sur les prix
<b>1956</b>	Trois semaines de congés payés et création du minimum vieillesse
<b>1958</b>	Création des allocations chômage
<b>1959</b>	Scolarité obligatoire portée de 14 à 16 ans
<b>1964</b>	Création de la confédération française démocratique du travail (CFDT) qui se sépare de la CFTC
<b>1967</b>	Création de l'agence nationale pour l'emploi (ANPE)
<b>1968</b>	Création de la section syndicale d'entreprise et augmentation du SMIG de 35%
<b>1969</b>	Quatre semaines de congés payés
<b>1970</b>	Le SMIC remplace le SMIG, il est indexé sur les prix et sur le pouvoir d'achat ouvrier
<b>1971</b>	Loi sur la mensualisation des salaires et la formation professionnelle
<b>1973</b>	Généralisation des retraites complémentaires
<b>1982</b>	Loi Auroux sur l'obligation de négocier, cinq semaines de congés payés et 39 heures par semaine
<b>1982</b>	L'âge de départ à la retraite passe de 65 à 60 ans
<b>1988</b>	Création du revenu minimum d'insertion (RMI)
<b>1998</b>	Loi sur les 35 heures pour l'an 2000 et 2002
<b>2000</b>	Création de la Couverture maladie universelle (CMU)
<b>2007</b>	Remplacement du RMI par le revenu de solidarité active (RSA)

### Document 3. Que sont les conventions collectives ?

## Convention collective

Mise à jour le 29.07.2014 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre) Service-public.fr

### Principe

La convention collective traite de l'ensemble du droit du travail à un secteur donné (contrat de travail, hygiène, congés, salaires, classification, licenciement...). Elle est conclue par les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations ou groupements d'employeurs. Son champ d'application est variable. L'employeur doit l'appliquer sous certaines conditions.

### Bénéficiaires

Lorsqu'un employeur applique une convention collective, tous les salariés de l'entreprise liés par un contrat de travail ( CDD , période d'essai, CDI ...) sont concernés. Le salarié ne peut pas renoncer aux droits qu'il tient d'une convention collective.

### Champ d'application

Les signataires de la convention collective fixent son champ d'application :

- au niveau géographique : national, régional ou départemental,
- et au niveau professionnel : interprofessionnel, branche, entreprise.

La plupart des conventions collectives sont nationales (CCN). Mais, dans certains secteurs, elles sont complétées par des conventions et accords régionaux ou départementaux.

### Contenu

La convention collective traite :

- des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail des salariés,
- et de leurs garanties sociales.

Elle adapte les dispositions du code du travail aux situations particulières du secteur d'activité concerné.

Elle comporte généralement un texte de base, souvent complété par des avenants, des accords et des annexes.

Les dispositions de la convention collective peuvent être plus favorables pour le salarié (durée du travail hebdomadaire inférieure à la durée légale de 35 heures, calcul de l'indemnité de licenciement plus favorable que celui de l'indemnité légale...).

La convention collective peut contenir des dispositions que le code du travail ne prévoit pas (prime de fin d'année, congés payés supplémentaires en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise...).

### Durée

La convention collective détermine la durée de sa validité. Elle est généralement à durée indéterminée mais peut aussi être conclue pour une durée déterminée.

Si elle est à durée déterminée, elle ne peut pas dépasser 5 ans. Toutefois, à défaut de stipulation contraire, une convention à durée déterminée qui arrive à expiration non-renouvelée continue à produire effet.

### Information du salarié sur la convention applicable

Lors de son embauche, le salarié reçoit une notice d'information sur la convention applicable.

L'intitulé de la convention doit apparaître sur son bulletin de paie. Il peut être aussi mentionné sur son contrat de travail.

Le salarié peut consulter sa convention collective dans son entreprise ou sur internet, notamment.



### Obligation d'application de l'employeur

L'employeur doit respecter les dispositions de la convention collective.

Seules les conventions ou accords conclus au niveau de l'entreprise sont d'application automatique.


Dans les autres situations, l'employeur doit appliquer la convention collective si son entreprise entre dans son champ d'application territorial et professionnel et qu'il est membre ou adhère à l'organisation patronale signataire. L'adhésion au syndicat patronal signataire n'est pas toutefois exigée lorsque la convention a été étendue par arrêté du ministère chargé du travail et publié au Journal officiel.

En cas de violation des dispositions de la convention collective, le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes.

En cas de refus de l'employeur d'appliquer la convention, les syndicats peuvent également saisir à titre collectif le tribunal de grande instance compétent.

#### Document 4. Une grille de salaires dans une convention collective récente

<u>Niveau</u>	<u>Salaire mensuel brut (euros)</u>	<u>Niveau</u>	<u>Salaire mensuel brut (euros)</u>
Niveau I	1 433,25	Niveau V	1 662,57
Niveau II	1 436,44	Niveau VI	1 758,12
Niveau III	1 449,18	Niveau VII	2 291,61
Niveau IV	1 476,25	Niveau VIII	3 081,49



Grille des salaires de la Convention collective nationale du commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire, version 2011. Source : Légifrance.

#### Document 5. Un exemple récent de négociation salariale



RANSPO

**Les partenaires sociaux sont convoqués le 26 mars 2015 pour reprendre les négociations sur les salaires conventionnels du transport routier. Suite à cette annonce, les organisations syndicales ont mis un terme au mouvement social lancé le 16 mars.**

Alain Vidalies l'a voulu, Didier Caroff l'a fait. Le président de la Commission mixte paritaire du transport routier de marchandises a convié les partenaire sociaux à une nouvelle réunion de négociations sur les salaires conventionnels. Cette réunion, demandée par le secrétaire d'État aux Transports, doit se tenir le 26 mai à 9h30.

Premier impact concret : l'intersyndicale CFDT, CGT, FO, CFTC, CFE CGC, qui menait des actions de blocages depuis le 16 mars au soir, a décidé de "mettre un terme au mouvement".

Reste maintenant à savoir quelles suites les organisations patronales et les syndicats donneront à cette invitation, et surtout avec quel mandat ils reviendront autour de la table. "Dans le cadre de ces négociations, l'unité syndicale réaffirme la nécessité d'améliorer les conditions de rémunération des salariés et du dialogue social qui à ce jour sont en panne avec la prise en compte de nos nouvelles propositions", indique le communiqué de l'intersyndicale publié le 17 mars en début d'après-midi pour annoncer l'arrêt du mouvement social.

Les syndicats demandent également aux organisations professionnelles "de ne pas avoir seulement une approche comptable, mais de prendre en compte la réalité sociale de leurs salariés dans une stratégie de rémunération constructive le jour de la négociation".

*WK-TL Le portail transport logistique*