Danièle Fraboulet, *Quand les patrons s'organisent. Stratégies et pratiques de l'Union des industries métallurgiques et minières, 1900-1950*

Odile Join-Lambert

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/1900>

DOI : 10.4000/travailemloi.1900

ISSN : 1775-416X

Éditeur

DARES - Ministère du Travail

Édition imprimée

Date de publication : 30 mars 2009

Pagination : 91-93

ISSN : 0224-4365

Référence électronique

Odile Join-Lambert, « Danièle Fraboulet, *Quand les patrons s'organisent. Stratégies et pratiques de l'Union des industries métallurgiques et minières, 1900-1950* », *Travail et Emploi* [En ligne], 117 | janvier-mars 2009, mis en ligne le 15 mars 2011, consulté le 22 septembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/1900> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/travailemloi.1900>

Ce document a été généré automatiquement le 22 septembre 2020.

© Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)

Danièle Fraboulet, *Quand les patrons s'organisent. Stratégies et pratiques de l'Union des industries métallurgiques et minières, 1900-1950*

Odile Join-Lambert

RÉFÉRENCE

Daniel Fraboulet, *Quand les patrons s'organisent. Stratégies et pratiques de l'Union des industries métallurgiques et minières, 1900-1950*, Presses du Septentrion, 2007.

- 1 L'ouvrage de Danièle Fraboulet restitue le fonctionnement de la principale organisation patronale française sur plus d'un demi-siècle, en s'interrogeant sur les fondements de l'unité de l'UIMM et le maintien de sa cohésion interne. L'ouvrage contribue ainsi à éclairer aussi la disparition en 2007 d'une puissance inégalée jusque là, avec l'arrivée à la tête du MEDEF d'une présidente non issue de l'Union et la crise ouverte par la mise à jour d'une « caisse noire » en réalité fort ancienne. L'ouvrage revient sur un des enjeux majeurs qui traversent les organisations patronales : gérer la diversité des intérêts des patrons comme fournisseurs de travail ou producteurs de biens et services, maîtriser cette hétérogénéité et définir des positions acceptables par tous. Quel fut le degré d'autonomie d'action du patronat de la métallurgie, résultant de compromis internes entre divers intérêts au sein de la branche et pas seulement de la pression des forces du marché ?
- 2 L'auteur répond à cette question en mettant à jour les quatre fonctions progressivement exercées par l'UIMM et qui correspondent alors aux attentes des industriels, sur une période qui va de sa création en 1900 (pour contrer plus efficacement l'action des syndicats ouvriers et du gouvernement Waldeck-Rousseau et plus particulièrement de son ministre Alexandre Millerand) jusqu'à la restructuration

du mouvement patronal en 1950 : fonction de régulation du marché du travail, de participation à la construction de la législation, fonction d'information interne – du local au national – et externe. Fondé essentiellement sur les archives de l'UIMM, l'ouvrage est divisé en quatre parties. Dans une première partie, il examine les conditions de la formation de l'Union et la croissance de l'organisation ; l'étude des dirigeants et de leurs réseaux permet d'appréhender son fonctionnement interne. La seconde partie concerne la politique de communication interne et externe et l'action déployée par l'Union auprès des pouvoirs publics et des organisations économiques nationales et internationales. La troisième partie est axée sur le rôle du patronat dans la régulation de la question sociale jusqu'à la Seconde Guerre mondiale, à travers la question du marché et l'organisation du travail, celle des œuvres sociales et la gestion des conflits. Enfin, la dernière partie couvre la période du deuxième conflit mondial, durant laquelle les liens entre l'Union et le gouvernement se resserrent lors de la mobilisation industrielle. La réorganisation du syndicalisme voulue par le nouveau régime ne touche ni l'UIMM ni les autres organisations patronales de la métallurgie qui participent activement à la mise en place de nouvelles structures et retrouvent rapidement leur place comme interlocuteurs privilégiés des pouvoirs publics.

- 3 L'ouvrage constitue avant tout une histoire interne de la plus grande organisation patronale française à son niveau local, régional et national. Mais il a le grand mérite de confronter, sur le secteur de la métallurgie, la structuration du syndicalisme patronal avec celles des organisations ouvrières et du ministère du Travail ¹, permettant ainsi de passer de la structuration de l'organisation patronale à son action, qui recouvre un champ beaucoup plus vaste. Ce n'est donc pas à des « révélations » mais à des éclairages inédits sur une série de questions sur le « modèle social français » que répond l'ouvrage, qui s'adresse tout autant aux historiens qu'aux politistes, sociologues, spécialistes des relations professionnelles ainsi qu'à tous les acteurs intéressés par la compréhension de ce que constituait une négociation. Plusieurs historiens confrontent désormais la structuration des organisations patronales à celle du syndicalisme ouvrier et à celle de l'État ², alors qu'elles ont longtemps constitué des historiographies séparées, éclairant ainsi les négociations en mettant à jour des jeux d'oppositions affichées et de négociations tacites. Pourquoi un accord a été là possible, a échoué ici dix ans plus tard ? Quel est le rôle de la dynamique et la durée d'une négociation qui en déplace les termes et les enjeux ? ³ Vu de l'UIMM, chacun des acteurs – ministère du Travail et organisations syndicales ouvrières – conserve une pratique très différente de la négociation collective ⁴.

- 4 L'ouvrage apporte à cet égard deux éclairages particulièrement nouveaux, d'abord sur l'interlocuteur le plus régulier de l'UIMM, le ministère du Travail, qui évoluent dans le temps. Si le travail fait par l'Union en amont auprès des commissions parlementaires semble dans un premier temps essentiel, les rapports s'intensifient ensuite avec le ministère du Travail, parallèlement à l'accroissement du rôle de ce ministère. Danièle Fraboulet montre que, comme d'autres organisations patronales, l'UIMM n'a pu éviter l'intervention de l'État, mais a joué un rôle non négligeable dans les orientations de la législation et participé sans doute plus que d'autres branches à l'élaboration de la législation du travail et à la législation sociale. Quand l'argumentation et les interventions patronales « ne peuvent plus faire reculer le vote d'une loi, la lutte autour des règlements d'application continue et la résistance s'organise sur le terrain ». Des essais de politique contractuelle, souhaitée par l'État ou choisie suite à des conflits durs, sont cependant tentés, avec des résultats mitigés. À la veille du second conflit

mondial, le changement est notable : le patronat semble avoir retrouvé une partie de sa puissance d'avant les concessions de 1936 (dérogations aux 40 heures, syndicats muselés). Interlocuteur incontournable de la défense nationale, la voix de l'UIMM est mieux entendue dans les couloirs des ministères.

- 5 L'ouvrage apporte ensuite un regard nouveau sur les organisations syndicales ouvrières telles que les perçoit l'UIMM. Comme l'explique en détail Danièle Rousselier, l'organisation interne de l'Union est une question débattue dès son origine à l'instigation de Robert Pinot, secrétaire général du syndicat du matériel ferroviaire et principal artisan de la construction de l'UIMM. Pinot est passé par le Musée social, qu'il a doté d'une structure complexe en créant sept sections s'occupant chacune de questions particulières, en ayant des correspondants à l'étranger, en offrant différents services et une publication annuelle ; il a transféré ce modèle à la chambre syndicale puis à l'UIMM. On apprend ainsi que, pour faire face à la transformation de l'organisation du travail et des rapports professionnels après la Première Guerre mondiale, au renforcement de l'élément ouvrier et aux concessions obtenues pendant la guerre, le modèle d'organisation proposé par certains membres de l'Union est celui, sur le modèle des syndicats ouvriers, d'une organisation hiérarchisée et disciplinée, même si finalement la voie retenue est celle des statuts préservant les intérêts particuliers à chaque spécialité et d'une fédération de chefs d'entreprise. De même, on apprend que les monographies de familles ouvrières établies par Le Play sont riches d'enseignement pour Pinot, qui fait de l'établissement de données chiffrées la base du travail d'une organisation patronale. Convaincu de la nécessité du rôle du patronat dans la régulation de la question sociale, Pinot oriente la politique de l'UIMM dans ce sens. En 1919, deux départements sont constitués : celui des questions ouvrières doit fournir des informations et établir des relations plus fréquentes avec les industriels ; une commission des questions ouvrières et sociales comprenant des représentants des chambres syndicales régionales et professionnelles se réunit une fois par mois. La documentation est mise à disposition des adhérents par l'intermédiaire d'une revue mensuelle et d'un manuel de législation sociale, ouvrière et fiscale. Les successeurs de Pinot suivent le chemin tracé, mais la mise en place progressive de l'État providence les oblige à se tenir constamment sur le qui-vive et à accepter des compromis entre les logiques patronales, politiques et sociales.
- 6 Dans cet éclairage sur la nature des relations entre l'État et les acteurs sociaux jusqu'en 1950, Danièle Fraboulet apporte des comparaisons avec l'Allemagne, et étudie, grâce à l'Organisation internationale du travail, des vecteurs de circulations qui contribuent à propager les expériences étrangères pour le patronat de la métallurgie. Ces aspects internationaux mériteraient des prolongements. D'autres historiens ont montré ⁵ que l'organisation du marché du travail en France et la réflexion sur les pratiques liées à l'emploi et au travail ont tenu compte pendant l'entre-deux-guerres d'apports venant de pays extérieurs, même si les phénomènes d'appropriation doivent pour chaque pays encore être mieux précisés. On peut donc se demander si les négociations évoquées dans l'ouvrage – en matière de logement, droit du travail, œuvres sociales, assurances sociales, santé, apprentissage et formation professionnelle – n'auraient pas gagné à intégrer l'observation des échanges avec un pays comme l'Angleterre. Comparer la structuration du patronat de métallurgie française avec celui d'un pays auquel on prête habituellement, dans le domaine des négociations, des caractéristiques opposées – négociations locales ou décentralisées dans le cas de l'Angleterre, négociations centralisées dans le cas français – permettrait sans doute de nuancer l'hypothèse d'une

« spécificité française » longtemps dominante par rapport à certains pays européens (le comblement par l'État de la faiblesse des corps intermédiaires, et l'intervention permanente et importante de l'État par la loi, la réglementation et les services de son ministère du Travail ⁶). Autrement dit, les métallurgistes Anglais et Français se sont-ils réciproquement observés pour répondre à une même question : trouver des latitudes d'action, même si des solutions différentes ont été apportées des deux côtés de la Manche ?

- 7 L'ouvrage, qui s'arrête lors du vote de la loi sur les conventions collectives en 1950, ouvre cependant la voie aux chercheurs qui s'intéressent à la période ultérieure et notamment à l'émergence d'institutions patronales européennes, aux rapports entre structures représentatives des patronats nationaux et transnationaux et aux formes de mobilisation collective du patronat européen – qui se distinguent des organisations nationales enracinées dans une longue histoire : affranchies de cette histoire et des formes de régulations nationales, sont-elles plus à même d'intégrer la diversité des patronats ?
- 8 Certes, une histoire de l'UIMM de 1950 à nos jours paraît hypothétique, lorsqu'on connaît comme l'auteur les difficultés d'accès aux sources de cette organisation sur les périodes plus proches de nous. Mais une voie de prolongements possibles réside dans l'histoire de grands accords sur le travail et l'emploi, signés ou non signés, de l'après Seconde Guerre mondiale, et du rôle de l'UIMM dans cette histoire. Une telle histoire est possible à partir des archives de l'ensemble des organisations syndicales et professionnelles, à même de palier la destruction d'une partie des archives de l'UIMM concernant cette période. Quel rôle les responsables des organisations patronales et ouvrières ont-ils réellement été amené à reconnaître à l'État avant et après 1968, et réciproquement ? Alors que c'est du côté patronal qu'est venu le système paritaire, on peut se demander quel fut le rôle de l'UIMM dans la promotion d'une conception du paritarisme comme capacité de gestion à surmonter les différences d'intérêts entre interlocuteurs sociaux (et concrètement dans la négociation de l'accord UNEDIC de 1958). Après 1950, sauf exception, le rapport entre la loi et les négociations de branches doit être reconstitué au cas par cas ⁷ et l'ouvrage de Danièle Rousselier en constitue un point de départ.

NOTES

1. Pour une synthèse sur les relations entre l'UIMM et le ministère du Travail, cf. Danièle Fraboulet, « Union des industries métallurgiques et minières et le ministère du Travail durant le premier XX^e siècle », in Alain Chatriot, Odile Join-Lambert, Vincent Viet (sous la direction de), *Les politiques du travail. Acteurs, institutions, réseaux*, Presses universitaires de Rennes, 2006, p. 449-462.
2. Cf. Pierre Vernus et François Robert, « L'approche locale : une autre vision de l'histoire des organisations patronales », séminaire Dares, 14 avril 2008.

3. Pour le cas de l'accord de 1975 sur les classifications dans la métallurgie, négocié pendant sept ans, cf. Éric Pezet, « Négociation collective et gouvernement des individus dans l'entreprise : la négociation des classifications dans la métallurgie (1968-1975), *Entreprise et histoire*, n° 26, 2000.
4. D'autres travaux récents sur le patronat montrent que la question n'est en rien linéaire et varie selon les secteurs d'activité et les périodes : dans le cas la soierie lyonnaise étudiée par Pierre Vernus, où il n'y avait pas de négociation collective, dans les années 1890, les patrons se mettaient d'accord collectivement pour adopter un règlement, affiché dans les usines, qui intégrait une partie des revendications ouvrières ; entre les deux guerres, ces règlements collectivement élaborés et rédigés par des responsables patronaux servaient de base à la négociation (on les retrouve aux Prud'hommes). Cf. Pierre Vernus, *Art, luxe et industrie. Bianchini-Férier, un siècle de soiries lyonnaises*, Presses universitaires de Grenoble, 2007.
5. Par exemple sur le cas de la loi des huit heures ou sur les politiques migratoires. Cf. Najib Souamaa, « La loi des 8 heures : un projet d'Europe sociale (1918-1932) ? », *Travail et emploi*, Centenaire du ministère du Travail (dossier coordonné par Odile Join-Lambert) – première partie, n° 110, avril-juin 2007, p. 27-36 ; Patrick Fridenson, « La multiplicité des processus de réduction de la durée du travail de 1814 à 1932 : négociations, luttes, textes et pratiques », in Patrick Fridenson, Bénédicte Reynaut (sous la direction de), *La France et le temps de travail (1814-2004)*, Paris, Odile Jacob, 2004, p. 55-82 ; Caroline Douki, David Feldman, Paul-André Rosental, « Pour une histoire relationnelle du ministère du Travail en France, en Italie et au Royaume-Uni dans l'entre-deux-guerres : le transnational, le bilatéral et l'interministériel en matière de politique migratoire », in Alain Chatriot, Odile Join-Lambert, Vincent Viet (sous la direction de), *op. cit.*
6. Cf. Vincent Viet, « Cent ans de relations sociales : un fil d'Ariane pour une histoire du ministère du Travail ? », *Revue française des affaires sociales*, avril-juin 2001.
7. Annette Jobert, *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Toulouse, Octarès, 2000.

AUTEURS

ODILE JOIN-LAMBERT

IRES, Institut de recherches économiques et sociales