SOMMAIRE

Intervention de l'université

- Une approche socio-antropologique du temps de travail par Jean-Pierre JARDEL

- Aperçu sur la réglementation du temps de travail à l'époque contemporaine (de la Révolution Française au Régime de Vichy) par Olivier VERNIER

- Actifs et activités dans les Alpes-Maritimes au XXe siècle par Alain RUGGIERO

- Les associations syndicales hôtelières et ouvrières. L'évolution des revendications et de l'agitation sociale à Nice par Françoise POITOU

Table ronde des branches professionnelles

- Histoire du temps de travail dans l'hôtellerie dans les Alpes-Maritimes de 1950 à 1980 par Pierre GOUIRAND

- Spécificités de la profession hôtelière par Joseph MORA

- Un nouveau contexte pour les heures d'équivalence en hôtellerie par Robert TORETTA

- Amélioration de la production et de la qualité de vie au travail par le docteur Bernard SALENGRO

- Evolution du temps de travail dans le bâtiment et les aléas de la vie économique au cours des années 1950 à 1980 par Robert QUARANTA

- La loi de 1936 et son application au sanatorium héliothérapique de Vallauris-Le Cannet par Jean Pierre BENEZET

- Notion du temps de travail au sein des agences de voyage par Emmanuel GABAS

- Souvenirs d'un chef d'entreprise par Georges BUGEAUD

- Organisation du temps de travail dans une PME et marchés étrangers par François STRIPPOLI

Intervention de l'inspection du travail

- Le temps des parfumeurs par Sandrine CURBILLIE

- Durée du travail et Inspection du Travail par Anne LE BAIL VOISIN

Les textes qui suivent associent des interventions prononcées lors d'une conférence tenue au Centre universitaire méditerranéen de Nice. Certains proviennent de travaux universitaires. D'autres sont des témoignages d'hommes et de femmes ayant surtout agi et assumé des responsabilités lors des événements sociaux de la seconde moitié du XXe siècle.

Syndicalistes et membres de chambres professionnelles, inspecteurs et inspectrices du travail, se sont tous efforcés cependant d'apporter une contribution à la mémoire des évènements qui ont fait notre droit du travail d'aujourd'hui.

Adressé à tous, cet effort de relecture des évènements sociaux est un appel, à penser l'histoire sociale au XXe siècle. Cette histoire, encore très proche, est largement à écrire. Nous tous, ainsi que les nombreux témoins, vivant à quelques années de ce siècle à peine achevé, avons un devoir de mémoire à l'égard de nos enfants et de nos successeurs sur les divers lieux de travail, dans les instances associatives, syndicales, représentatives, au sein des administrations sociales, pour faire que ces avancées sociales continuent à vivre. Le meilleur moyen est d'en laisser la trace et de permettre qu'on en fasse l'étude. Nombreux sont les historiens et les chercheurs qui sont à la recherche de documents et d'archives. Mais elles font souvent défaut.

A l'instar de plusieurs autres comités institués dans de grandes administrations, aux armées, dans de grandes entreprises, le comité d'histoire des administrations du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, a été crée en 1996 à cette fin.

A l'heure du développement de la citoyenneté depuis l'école, avec l'instruction civique, juridique et sociale, l'ensemble des habitants de ce pays, comme tous les citoyens de la planète, sont invités à participer à ce qui pourrait constituer un vaste conservatoire de la culture sociale, des institutions organisant les relations du travail, et des pratiques du monde du travail. Ceci ne pouvant se faire qu'au plus proche de l'ensemble de nos cités, des groupes de travail départementaux et régionaux permettent à tous de s'y associer. A Nice et en région Provence-Alpes-Côte d'Azur existent ainsi un comité d'histoire du travail et un comité d'histoire de la Sécurité sociale.

Parmi d'autres activités et initiatives de ce comité**,** une conférence s'est tenue le 24 novembre 2000, au centre universitaire méditerranéen sur le thème : L'histoire du temps de travail au XXe siècle dans les Alpes-Maritimes, sous l'égide de l'université Nice-Sophia-Antipolis et de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Nice

Dans le prolongement de cette conférence, une exposition a été organisée dans les locaux de la Direction départementale du travail des Alpes-Maritimes dans le courant du mois de juin 2001 retraçant à l'aide de documents et photographies empruntées aux Archives Départementales, la vie du monde du travail et ses particularités dans ce département au cours du XXe siècle.

Bruno GUERARD
Chargé de mission au Comité national d'histoire des administrations chargées du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Ouverture par Jean de CHARRY, vice-président du Comité départemental d'histoire

Afin de marquer le passage à l'an 2000 et à l'aube du XXIème siècle, sous l'impulsion du comité national d'histoire, et en aboutissement de nombreuses séances du comité départemental, nous sommes réunis cette après-midi pour jeter un regard rétrospectif sur le temps de travail au cours de ce siècle dans notre département. La manifestation d'aujourd'hui est placée sous le patronage de la présidente de l'Université de Nice Sophia-Antipolis, qui s'excuse de son absence, étant retenue par d'autres obligations, mais s'est fait représenter par M.Gaymard, vice-président de l'Université, qui a bien voulu nous honorer de sa présence. La notion de temps de travail recouvre en fait un certain nombre de paramètres dans la vie d'une entreprise. Il s'agit notamment d'un compromis entre efficacité, organisation collective, compétences des travailleurs et règles protectrices dans leur environnement de travail. De tels paramètres ont bien naturellement évolué au cours de ce siècle. Un certain nombre d'entre eux seront évoqués par des universitaires ici présents, ainsi que par des représentants des branches professionnelles et des inspectrices du travail. Bouilhol, président du comité départemental d'histoire et directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, nous dira enfin quelques mots pour clore la manifestation.

Le mot de l'université par François GAYMARD, vice-président de l'université de Nice-Sophia-Antipolis

Dans les Alpes-Maritimes, nous avons la chance d'avoir une grande université pluridisciplinaire, avec 28 000 étudiants aujourd'hui, 12 unités de formation et de recherche et 1 200 enseignants chercheurs. Cette université peut donc être présente, et effectuer des recherches sur un grand nombre de sujets, et, en particulier, sur celui qui nous préoccupe aujourd'hui. Des sociologues ou ethnologues, des historiens, des juristes, des spécialistes de la sécurité et de la santé, pour n'en citer que quelques-uns uns, peuvent apporter « une pierre » sur ce thème. Il faut, en effet, je pense, comprendre le passé pour mieux préparer l'avenir. L'avenir, pour moi, c'est la formation tout au long de la vie. Vous comprendrez facilement qu'un responsable d'université, lorsqu'il parle du « travail » traduit « formation », et, plus précisément formation permanente des travailleurs. Comme les conditions de travail, et le travail lui-même, la formation professionnelle et la formation continue évoluent aujourd'hui à une vitesse extraordinaire. On peut, en effet, obtenir des diplômes en les préparant à distance, chez soi ou éventuellement dans son entreprise. On peut aussi faire valider ses acquis personnels et professionnels, pour obtenir une partie d'un diplôme, et peut être bientôt, puisqu'une nouvelle loi sociale sera discutée au Parlement en janvier, obtenir la totalité d'un diplôme. A ce sujet, je pense qu'il y a une coopération exemplaire entre le ministère du travail (qui ne s'appelle pas « ministère du travail » !) et l'éducation nationale (qui s'appelle rarement aussi « ministère de l'éducation nationale »). Cette évolution vertigineuse devra aussi être observée pour que nous puissions la recadrer et l'améliorer au cours du temps.

UNE APPROCHE SOCIO-ANTHROPOLOGIQUE DU TEMPS DE TRAVAIL

De très nombreuses études ont porté sur le temps de travail, sur son organisation, sur sa durée et ses rythmes, car le facteur temps est d'une grande importance dans le monde de la production industrielle et de la distribution des services. « Times is money » disent les Américains depuis que Benjamin Franklin, le premier, avait explicitement fait du temps une marchandise en l'assimilant à de l'argent. Mais ces études, réalisées par des économistes ou par des spécialistes de la gestion et de la mercatique (marketing), ont rarement pris en compte le fait qu'il y avait plusieurs types de temps vécus dans les entreprises et que les individus (ouvriers, employés ou cadres) ne se comportent pas de la même manière quand ils vivent l'une ou l'autre de ces catégories de temps.

En effet, s'il existe un temps de travail dans les entreprises, et d'une manière générale dans toutes les organisations où des tâches doivent être faites contre rémunération, on peut dire qu'il existe aussi – complémentairement – deux autres types de temps : un temps social souvent cyclique et répétitif et un temps long et mythique. Ces derniers sont nécessaires au fonctionnement de ces organisations : qu'elles soient industrielles, commerciales ou administratives, qu'elles appartiennent au secteur secondaire, tertiaire ou quaternaire.

En se référant à des études réalisées par des sociologues et à des enquêtes menées par des anthropologues d'entreprise, on évoquera successivement le temps cyclique et social des hommes au travail, puis le temps du travail productif, linéaire et quantitatif, et enfin le temps long et mythique des entreprises, lequel se présente comme un temps médiateur entre le temps de l'entreprise et le temps des salariés au sein de l'entreprise. Le temps apparaîtra ici comme un phénomène à la fois qualitatif et quantitatif, cyclique et linéaire, hétérogène et homogène.

• Le temps cyclique et social des hommes au travail : des rites d'interaction et de communication.

Pendant longtemps, les populations dites « primitives », ou bien encore « traditionnelles » comme les populations paysannes, rythmaient leurs activités agro-pastorales sur les saisons et les passages réguliers de la lune et du soleil, - autrement dit sur des cycles : cycles saisonniers, cycles solaires ou lunaires. Dans ce cadre conceptuel, le temps se répète ou se déroule inlassablement sur lui-même, comme s'il était sur une roue. Ce temps cyclique, circulaire n'est pas un temps mesuré et quantitatif mais plutôt un temps qualitatif. On ne perd pas son temps puisqu'on le retrouve le lendemain. En Afrique, on palabre des heures entières, car le temps cyclique – qui était aussi celui des Egyptiens et des Romains – imprègne encore fortement les sociétés de ce continent.

Dans les entreprises qui ont été observées on s'est aperçu que le temps du travail avait besoin d'insérer dans sa temporalité des plages de temps qualitatif, cyclique et répétitif. En France, dès le début du siècle, avec les sociologues E. Durkheim[1], H. Hubert [2] et l'anthropologue Marcel Mauss[3], on a commencé à élaborer le concept de temps qualitatif, très éloigné de la conception qui réduit le temps à une simple durée mesurable. Ce temps cyclique et qualitatif est lié, entre autres, aux pauses légales et formalisées (pauses café, pause repas) qui se répètent chaque jour.

---

1 *Les formes élémentaires de la vie religieuse*, Paris, PUF, 7e édition 1985

2 « Etude sommaire de la représentation du temps dans la religion et la magie » in *Annuaire de l'Ecole Pratique des Hautes Etudes*, 1905, pp 1-39

3 *Sociologie et Anthropologie*, Paris, PUF, 1968.

D'autres travaux réalisés par la suite (P. A. Clark, R. Cavendish, P. Bouvier, entre autres)[4] ont montré l'intérêt de faire des analyses qualitatives du temps de travail et de s'intéresser aux pratiques ritualisées qui humanisent le temps linéaire de la production en établissant et en maintenant le lien social. Dire simplement bonjour et serrer la main est une pratique rituelle qui permet chaque matin de créer le lien social avec ses collègues. Le groupe attend de vous que vous prononciez ces paroles et que vous fassiez le geste, sous peine de vous marginaliser.

• Le temps de travail productif, linéaire et quantitatif : des rites pour maîtriser le temps

La religion chrétienne a imposé aux sociétés occidentales une représentation linéaire du temps qui est venu se surimposer au temps cyclique des Romains et des sociétés rurales. Le christianisme a introduit la notion de chronologie, avec la naissance du Christ comme point de référence initial, en même temps que l'idée d'aller vers un but final celui du jugement dernier. C'est cette idée de progression vers un but ultime qui a donné naissance à une conception linéaire du temps. Puis, avec le développement des activités industrielles, du progrès technique et de la diffusion des idées marxistes, entre autres, le temps linéaire occidental et chrétien a acquis une valeur marchande. Mesuré et quantifié, il a permis de verser des salaires horaires. Par ailleurs, il ne faut pas oublier que l'entreprise taylorienne a non seulement rationalisé les tâches à accomplir, mais a mis aussi des chronométreurs derrière les ouvriers pour augmenter les rythmes de production et, par la même, la productivité.

Ce temps linéaire de l'action est marqué aussi par des rituels que certains appellent des « rites de braconnage » ou des « rites contrebandiers », plages de temps ritualisées que l'individu ou le groupe s'octroie indûment lorsque le temps de travail paraît trop intense, trop long ou trop monotone. On fractionne alors le temps de travail – pour avoir le sentiment de le dominer et pour le rendre supportable – par des rites qui servent à faire passer la journée plus vite et qui reviennent chaque jour aux mêmes heures. On peut citer en exemple une étude réalisée par le sociologue Jean Ditton[5], montrant comment des ouvriers boulangers ont mis au point des stratégies pour rompre la monotonie de leur travail, pour subdiviser un temps interminable en périodes supportables.

L'auteur de l'étude a également montré comment la gestion du temps et le sentiment que l'on a de celui-ci pouvaient varier selon le type de travail effectué. Il s'est aperçu qu'à la conception du temps cyclique des travailleurs s'opposait une conception du temps linéaire et quantitative de la direction. Effectivement, d'un côté les directions se préoccupent généralement du temps mesuré des horloges – lesquelles horloges permettent de calculer et de diviser les durées du temps de travail tout en mesurant le rythme incessant des machines. D'un autre côté, on s'aperçoit que les travailleurs salariés se servent de leurs connaissances des cycles événementiels et ritualisés de la journée, pour maîtriser le temps de travail. C'est ainsi que les ouvriers de la boulangerie industrielle observée par Jean Ditton avaient à leur disposition toute une panoplie de pratiques non officielles leur permettant d'influer sur le rythme de la production, et qu'ils évaluaient l'intérêt des différentes tâches en fonction de la possibilité qu'elles leurs laissaient de gérer le temps à leur profit.

• Du temps de travail mesuré à la flexibilité des horaires : vers de nouveaux rites.

Ainsi, dans le système libéral capitaliste, le temps est devenu une valeur – en raison de sa rareté – et un bien de consommation, c'est-à-dire une « marchandise » qui vaut cher. Ce

---

4 « A review of the theories of time and structure of organizational sociology » *Working Paper*, n° 248, Univ. of Aston ; Women on the line, Londres, Routledge 1982 ; *Le travail au quotidien,* Paris, PUF, 1989.

5 « Baking Time », *Sociological Review*, n° 27, 1979, pp.157-167

modèle présente le temps de travail comme un bien limité dont la valeur augmente à mesure qu'il se raréfie. Il devient un paramètre objectif et n'est plus considéré comme un temps vécu, à la différence du temps cyclique et social et qualitatif des acteurs de l'entreprise. Ce temps linéaire du travail ou de la production devient une grandeur quantitative et un moyen de contrôle. En France, il fallait être présent au début du siècle 66 heures par semaine, puis 48 heures, puis 40 heures, puis 39 heures, pour arriver aujourd'hui à 35 heures et pointer

Il fallait aussi fabriquer X pièces dans une heure, etc. Bref ! Les salariés furent soumis à des horaires de travail de plus en plus précis, à un emploi du temps de plus en plus rigide. L'omniprésence des horloges dans les usines donnait à penser que les ouvriers fournissaient du temps plutôt que des compétences, et qu'ils vendaient leur temps de travail plutôt que leur travail. En outre, le temps de travail était le temps central autour duquel s'organisait la vie des hommes et le temps privé.

Par ailleurs, le temps de production – subdivisé en heure/travail – est souvent vécu à l'horizon d'une journée ou d'une matinée. Nombre d'employés à temps complet et, à fortiori, ceux qui travaillent à temps partiel, en CDD ou en intérim, le vivent ainsi. Il arrive que la quantité de travail ou la tâche à accomplir soit fixée au jour le jour, ou ne dépasse pas la limite de la semaine. Depuis une vingtaine d'années, les grandes entreprises de production – fonctionnant sur le principe du « juste-à-temps » - demandent un morcellement temporel et spatial très poussé des produits comme des activités. Cela a nécessité une coordination très précise des emplois du temps, une extension du principe de flexibilité, une individualisation des horaires, ce qui entraîne une perte des points de repère temporels et collectifs.

Ainsi, les salariés ont vécu, et vivent encore souvent, le temps linéaire du travail, jour après jour, dans l'attente du retour au domicile ou du repos hebdomadaire. Bien entendu, cette attente n'est pas toujours manifeste, elle est associée à l'intérêt que l'on porte à la tâche ou au travail à accomplir, à la fatigue physique que cela entraîne, à la possibilité que l'on a de maîtriser son temps de travail à tous les niveaux de la hiérarchie. Rappelons que plusieurs études d'ethnographie d'entreprise ont montré que le temps linéaire de la production ne peut pas être totalement comptabilisé et rationalisé. Même dans des chaînes de fabrication on a relevé que des groupes de travail, pourtant astreints à des tâches définies dans les moindres détails, peuvent être capables de créer leurs propres systèmes de décompte du temps en élaborant des rites de braconnage pour couper, fractionner le temps mesuré (voir à ce sujet les travaux de Cavendish réalisés en 1982)[6]. Ainsi, en reprenant une image du philosophe Jean Chesneaux [7], on peut dire que l'Homme au travail est capable d'habiter le temps pour mieux l'apprivoiser, et de créer de nouveaux rites pour assumer au mieux sa tâche.

• Le temps long et mythique de l'entreprise : un temps régénérateur et des rites pour communier ensemble.

Le temps long de l'entreprise est un temps structurant, il compense ou est censé compenser le vécu quotidien à court terme des acteurs de l'entreprise. C'est sur ce temps long que viennent se greffer le temps linéaire de production de l'entreprise et le temps cyclique et social des salariés. C'est aussi ce temps long qui donne du sens au temps linéaire et au temps cyclique. Normalement, chaque trajectoire professionnelle journalière ne prend de sens que dans la continuité de l'entreprise, exception faite pour les travailleurs intérimaires qui, pourtant, quelques fois, espèrent intégrer cette continuité en décrochant en fin de compte un contrat à durée indéterminée.

Il est souvent arrivé que les entreprises éprouvent la nécessité de se référer à l'époque de leur fondation et organisent de grandes fêtes anniversaires. On met alors en scène le temps long et mythique de l'entreprise par le biais de cette ritualisation. Au cours de ces grandes

6 *Op. cit*., supra

7 *Habiter le temps*, Paris, Bayard Editions, 1996.

messes où l'on rassemble, on évoque le passé de la firme et son héros fondateur, et on communie ensemble. En effet, un groupe se sent fort s'il perçoit qu'une inspiration et un courant de vie l'animent d'une manière permanente à travers le temps, et s'il se sent porté par une tradition. Celle-ci dépasse les individus qui en sont porteurs ; elle indique une permanence et une continuité temporelle, malgré les changements extérieurs. L'histoire mythique de l'entreprise veut arracher les salariés à leur temps individuel, linéaire et chronologique à la petite semaine, pour les projeter symboliquement dans le temps sacré de l'entreprise.

Aujourd'hui, dans une période de concurrence exacerbée, les entreprises se réfèrent souvent à leur passé (même s'il n'est pas très lointain) pour retrouver la force, l'énergie du commencement, la foi dans l'avenir et continuer l'aventure. Ce temps évoqué de l'origine et de la continuité est un temps régénérateur. Pour l'entreprise, c'est un temps qui lui donne de l'épaisseur culturelle, surtout lorsque l'entreprise a été dirigée par une dynastie familiale : Michelin ou les Agnelli en sont les exemples. Toutefois, il est certain aussi que, depuis quelques années, les restructurations et les fusions perturbent la transmission du temps long et mythique des entreprises. Elles provoquent des chocs entre cultures d'entreprise qui remettent en cause les pratiques rituelles acquises, et par-là même les instruments de maîtrise du temps de travail. Avec la mondialisation et la nouvelle économie les modèles et les structures anciennes doivent nécessairement bouger et s'adapter, mais en même temps l'entreprise se doit de préserver ou de fournir des points de repère à ses membres pour les sécuriser et les motiver.

• La mesure du changement.

Il faut convenir que le monde du travail a considérablement changé ces dernières années, la mondialisation s'accélère, les fusions se multiplient, l'externalisation se développe, le besoin de flexibilité augmente. En outre, l'application en France des 35 heures modifie la vie interne des services, exige plus de polyvalence et nécessite souvent le passage d'un service à un autre. Nous sommes entrés, aujourd'hui, dans un monde de turbulences et d'incertitudes, où le temps est devenu – dans de nombreuses entreprises ou organisations – un temps instantané qui se mesure en nanosecondes. Avec les nouvelles techniques d'information et de communication, des équipes travaillent 24h sur 24h en suivant la trajectoire du soleil : on commence au Japon, on poursuit en Europe et on termine aux Etats-Unis. Bref ! on est en droit de se demander quelles influences vont avoir ces changements non seulement sur le vécu du temps de travail, mais aussi sur les pratiques ritualisées.

Rites et rituels jalonnent en effet le temps de l'entreprise et le temps des travailleurs. Ils permettent au temps de travail de se transformer en une suite d'attentes précises journalières, hebdomadaires ou mensuelles et de croire que l'on sait où l'on va [8]. Mais avec les nouvelles entreprises la disjonction qui se produit entre le temps des machines électroniques ou des NTIC fonctionnant en temps immédiat et le temps humain, celui de l'homme au travail avec sa chronobiologie, risque de provoquer de plus en plus de rites de braconnage. L'homme au travail a besoin de points de repères et de plages de décompression.

Ces comportements sont nécessaires à l'homme au travail pour établir le lien social, pour tenter de maîtriser une partie de son temps d'action, pour souffler, pour évacuer le stress s'il y a lieu, et pour retrouver si possible des plages de temps cyclique qui le ramène quelques instants au temps naturel. Dans le cadre de la gestion des ressources humaines, les responsables d'entreprises devraient peut être prendre en compte cette dimension permettant aux salariés – de plus en plus autonomisés et responsabilisés par l'entremise de projets à

8 Jardel (Jean-Pierre) et Loridon (Christian) : *Les rites dans l'entreprise. Une nouvelle approche du temps*. Paris, Editions d'Organisation, les Echos, 2000.

réaliser – de se retrouver et de communique ensemble pour créer finalement des synergies profitables à l'entreprise.

En fin de compte, on retiendra que dans les sociétés préindustrielles le travail était consacré à une tâche ou à une activité à accomplir dans le cadre de rythmes normalement marqués par le temps naturel ou cyclique, celui des jours ou des saisons. A partir du XIXe siècle, avec l'industrialisation, le travail a été réglé par le temps mécanique de l'horloge, par un temps linéaire minuté et mesuré. Mais le temps cyclique n'a pas disparu pour autant, car il est nécessaire à la vie des hommes au travail. Par l'entremise de ce temps cyclique, plus qualitatif que quantitatif, le temps de travail a toujours été parsemé de rites ou de pratiques ritualisées qui ont permis, et qui permettent toujours aux salariés d'avoir l'illusion de maîtriser le temps de travail, même s'il s'agit d'un temps de travail externalisé. Même les « start up » n'échappent pas à ces plages de temps ritualisées.

Au temps cyclique vient se surajouter un temps long et mythique, qui est un temps médiateur entre le temps de l'entreprise ou de l'organisation et le temps social des salariés. C'est un temps qui permet aux acteurs de l'entreprise de se rassembler, de s'identifier et de percevoir une continuité – ce qui leur est psychologiquement nécessaire à une époque où se produit une désynchronisation générale entre les activités du monde du travail et celles de la sphère du privé (activités sociales et familiales), espaces de vie qui interfèrent ou qui s'intercalent de plus en plus. C'est la raison pour laquelle on est en droit de se demander : comment ? où ? et combien de temps travaillerons-nous dans quelques années ? – alors même que se développe une civilisation de l'impatience et du cours terme, car il faut de plus en plus souvent gérer à flux tendu et décider dans l'instant.

« Qu'est-ce donc que le temps ? si personne ne me le demande, je le sais, mais si on me demande et que je veuille l'expliquer, je ne le sais plus ». Saint-Augustin, *Confessions.*

Jean-Pierre JARDEL
Professeur d'université, directeur du
laboratoire d'ethnologie

APERÇU SUR LA RÉGLEMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL DE LA RÉVOLUTION FRANÇAISE AU RÉGIME DE VICHY

L'histoire du droit du travail ne saurait se confondre avec l'histoire du travail. La réglementation juridique du cadre professionnel ne s'est développée, en effet, qu'à partir de l'époque moderne avec les métiers organisés que sont les corporations. Aussi, la réglementation de la durée du travail ne saurait apparaître dans un système mu principalement par des considérations éthiques et déontologiques et non par la protection des acteurs économiques. On ne rencontre que de rares dispositions dans les statuts des corporations ; elles sont plutôt contraignantes telle celle qui veut que les apprentis des corporations grassoises au XVIIIe siècle [9] rattrapent les jours de non travail par le fait d'absence ou de maladie. Néanmoins, les statuts des maîtres-menuisiers niçois datés de 1785 prohibent les abus commis en matière d'horaires [10].

La législation révolutionnaire (les décrets d'Allarde et la loi Le Chapelier de 1791) s'intéressent plus à prohiber tout regroupement professionnel qu'à légiférer dans le domaine de la durée du travail. Quant à la législation napoléonienne de l'an XI (1803), elle réglemente avant tout la police interne des manufactures. Ce sont les règlements d'ateliers, véritables codes de l'entreprise jusqu'en 1890 (date où ils disparaissent), qui ont pour fonction de

9 Despax (M.), *le droit du travail*, Paris, PUF, 1973, p. 7.

10 Gardavot (C.), *Les corporations grassoises au XVIIIe siècle*, DES d'Histoire du Droit, Nice, 1969

discipliner la main d'œuvre d'origine rurale. Le temps de travail rythmé par le cycle solaire disparaît au profit d'un temps de travail dicté par l'activité de la manufacture et le développement de la production.

En fait, l'intervention du législateur varie selon les catégories concernées : enfants, femmes ou hommes adultes. Le droit réglemente la durée horaire de l'activité professionnelle mais appréhende également le temps de repos.

• Une protection catégorielle

Ce sont, en premier lieu, les catégories les plus vulnérables : les femmes et les enfants, qui, au nom de la morale, de l'hygiène et de la sécurité, voient leur temps de travail réglementer. A la suite du rapport réaliste du Docteur Villermé devant l'Académie de médecine, le législateur de la Monarchie de juillet intervient le 22 mars 1841. Pour les enfants de 8 à 12 ans, le travail ne doit pas excéder huit heures par jour si les parents justifient de leur assiduité scolaire. Pour les enfants de plus de 12 ans, la durée maximum du travail est de 12 heures. Le travail de nuit est totalement interdit. Ce texte ne sera pourtant pas scrupuleusement appliqué ; par exemple, dans le seul établissement de l'arrondissement de Grasse, employant une main d'œuvre infantile, la verrerie de La Bocca[11]. Des projets ultérieurs sont déposés, la situation varie en effet d'une commune à l'autre (la moyenne de la durée du travail infantile est de 12 heures à Grasse mais depuis le jour jusqu'à la tombée de la nuit à Lantosque) [12], mais il faut attendre les débuts de la Troisième République avec la loi du 19 mai 1874 sur le travail des enfants et des filles mineures pour qu'une innovation s'impose. En effet, le travail (6 heures par jour jusqu'à 12 ans et 12 heures par jour à partir de 12 ans) doit être divisé par un repos.

• Le temps de repos

L'histoire du temps de travail est également celle du temps de repos. Ce repos non quantifié « doit présenter un temps normal pour que l'enfant se délasse du travail et prenne sa nourriture ». Autre innovation, un jour de repos dominical pour les enfants de moins de 16 ans et pour les filles mineures. Ces conditions de travail sont contrôlées par un corps d'inspection spécifique créée spécifiquement alors.

Les débats parlementaires sont longs et chargés de tension car d'aucuns souhaitent lier le travail des enfants à celui des femmes. Ces deux populations sont appréhendées par la loi du 2 novembre 1892. La situation des femmes est pratiquement alignée sur celle des enfants. Le travail effectif des enfants de moins de 16 ans doit être au maximum de 10 heures par jour. De 16 à 18 ans, la durée du travail journalier ne peut être inférieure à 11 heures. Le travail continu est interdit, il doit être coupé par un ou plusieurs repos d'une durée totale minimale d'une heure. Le travail de nuit est totalement prohibé. La loi de 1892 impose également un jour de repos hebdomadaire qui, montée de la laïcisation oblige, n'est pas forcément le dimanche. Le législateur s'immisce alors dans la sphère privée car le temps de repos hebdomadaire devient un temps de travail domestique pour les femmes. Les jours de fête reconnus par la loi sont également chômés tel le 14 juillet fête nationale depuis 1887. Mais à Nice[13], l'application de cette loi s'avère assez difficile : les industries de luxe liées au tourisme (couture, mode, parfumerie) prétextent du rythme saisonnier de leur activité pour expliquer le non-respect de la loi.

---

11 Fighiera (J.), *Les corporations à Nice aux XVIe et XVIIe siècles*, DEA d'Histoire du Droit des pays méditerranéens, Nice, s.d., p. 39

12 Archives départementales des Alpes Maritimes, 10 M, lettre du sous-préfet de Grasse au préfet des A.M., 14 février 1870.

13 *Ibidem*, I M 2, statistiques

• Vers la généralisation de la réduction

La réduction de la durée du travail pour la main d'œuvre masculine adulte connaît un processus plus long. Généreusement, la Seconde République – qui vient de proclamer le droit au travail – réduit le 2 mars 1848 la durée quotidienne à 10 heures à Paris et 11 heures en province. Mais, après les insurrections ouvrières de juin, la loi du 9 septembre revient à la situation antérieure et pose comme limite la journée de 12 heures.

Sous la Troisième République, la revendication ouvrière majeure est celle de la journée de travail de 8 heures appliquée en 1905 dans le secteur minier. Le repos hebdomadaire est généralisé le 13 juillet 1906 en faveur des employés et des ouvriers. L'Eglise étant désormais séparée de l'Etat, ce repos peut être dominical.

La réduction du temps de travail pour tous est un acquis dans la plupart des nations européennes. Aussi, au lendemain de la Guerre, la loi du 23 avril 1919 sur les 8 heures est considérée comme une avancée dans le droit du travail naissant. Elle intéresse d'abord la généralité des travailleurs sans distinction de sexe. Elle montre ensuite que l'amélioration de la condition de travail ne passe pas uniquement par l'octroi de repos mais par un meilleur aménagement du temps de travail. En fait, le texte souffre de dérogations et permet surtout de mettre en place la semaine anglaise avec repos le samedi après-midi.

Il faudra les mesures drastiques du régime du Front populaire pour allonger symboliquement le repos hebdomadaire et réduire la durée annuelle de travail. La durée du travail est limitée le 21 juin 1936 à 40 heures par semaine pour lutter contre le chômage. Quant à l'octroi de 15 jours de congés payés le 20 juin 1936, il symbolise à lui seul, la politique sociale du gouvernement et permet à de nombreux Français de découvrir notre département. Mais les textes de 36 connaîtront de nombreuses dérogations. Une intensification de la durée du travail initié dès 1937, sera reprise par des décrets-lois de 1939 dans le climat d'une économie de guerre où la production des usines d'armement, par exemple, ne saurait souffrir aucune interruption. Elle sera logiquement adoptée par le régime de Vichy dans des dispositions complémentaires de sa Charte du Travail de 1941.

Olivier VERNIER,
maître de conférence à l'Université
de Nice-Sophia-Antipolis

HISTORIQUE DE LA LEGISLATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DU TEMPS DE REPOS A L'EPOQUE CONTEMPORAINE

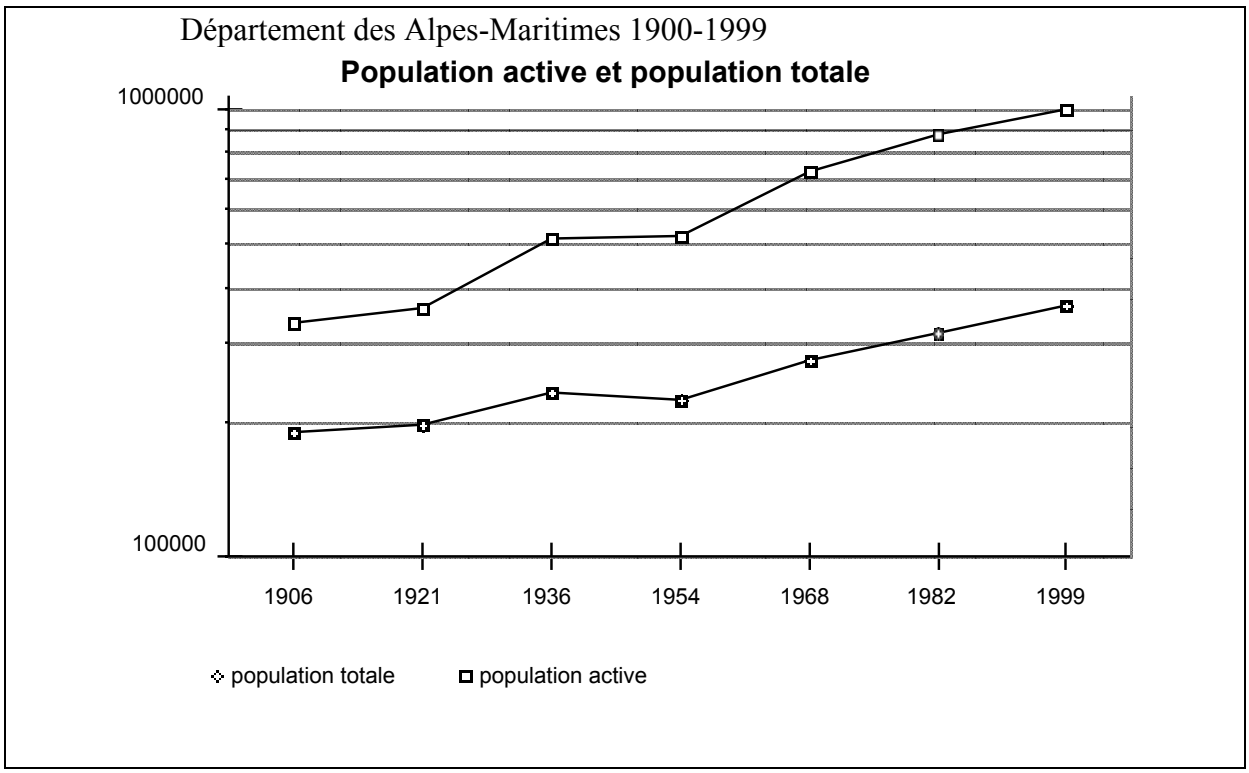
REGIME	TEXTE	PRINCIPALES MESURES
Monarchie de Juillet	Loi 22 mars 1841 relative au travail des enfants dans les manufactures, usines et ateliers.	Interdiction de l'emploi des enfants plus de **8 H** par jour ; du travail de nuit au-dessous de 13 ans ; du travail le dimanche pour les moins de 16 ans.
Seconde République	Décret 2 mars 1848 sur la durée journalière du travail	Diminution de la journée de travail : **10 H** Paris, **11 H** Province.
Seconde République	Loi du 9 septembre 1848 relative aux heures de travail dans les manufactures et usines.	**12 H** de travail effectif maximum.
Troisième République	Loi du 19 mai 1874 sur le travail des enfants et des filles mineures dans l'industrie.	Age d'entrée au travail : 12 ans. De 10 à 12 ans dérogation possible, durée du travail : **6 H.** A partir de 13 ans : 12 H par jour. Interdiction du travail de nuit pour les garçons de moins de 18 ans et les filles de moins de 21 ans.
Troisième République	Loi du 16 février 1883 (qui) confie aux inspecteurs du travail l'application de la loi de 1848.	
Troisième République	Loi du 2 novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles mineures et des femmes dans les établissements industriels.	Durée du travail des femmes : **11 H** ; des enfants de moins de 16 ans : **10 H ;** des mineurs de 16 à 18 ans : **60 H** par semaine.
Troisième République	Loi du 13 juillet 1906 sur le repos hebdomadaire	Repos doit avoir une durée minima de **24 H** consécutives.
Troisième République	Loi 23 avril 1919 sur la journée de 8 heures.	**8 H** par jour soit **48 H** par semaine.
Troisième République	Loi du 20 juin 1936 instituant un congé annuel payé dans l'industrie, commerce, professions libérales, services domestiques et agriculture.	Congé annuel continu de **15 jours** dont au moins 12 jours ouvrables.
Troisième République	Loi 21 juin 1936 instituant la semaine de 40 H dans les établissements industriels et commerciaux	**40 H** hebdomadaires ; dans les mines : **38 H 40.**
Troisième République	Décret du 22 octobre 1938 réglementant la durée du travail dans les ateliers, chantiers, magasins et entre-pôts et bureaux exploités par certaines entreprises dans le domaine public de la Société Nationale des chemins de fer français 40 heures.	Régime spécifique et dérogatoire.
Troisième République	Loi du 12 novembre 1938 confirmant la semaine de 40 H.	Principe de la semaine de travail de **6 jours.** Obligation d'heures supplémentaires.
Troisième République	Décret du 12 novembre 1938 relatif à la durée du travail (dans la lignée du décret du 12 novembre 1938 relatif à l'amélioration du rendement et de l'efficacité du travail).	Maintien du principe des **40 H**. Obligation de paiement d'heures supplémentaires dans la limite de **50 H** au plus après simple préavis adressé à l'inspecteur du travail. Les heures supplémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée générale du travail à plus de 9 H par jour et 48 H par semaine, sauf autorisation spéciale de l'inspection du travail.
Troisième République	Décret-loi 1er septembre 1939 fixant le régime du travail.	Prolongation du travail autorisée jusqu'à **60 H** (jusqu'à **45 H** sans modification de la rémunération). Durée journalière : **11 H.**
Troisième République	Arrêté du 2 septembre 1939 sur le repos hebdomadaire.	Repos hebdomadaire temporairement suspendu dans les établissements visés à l'article 49 du Livre II du Code du Travail (établissements de l'Etat … dans l'intérêt de la défense nationale).

Sources :J.P. Le Crom (dir), Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois, Paris, l'Atelier, 1998. P. Barrau et F. Hordern, Histoire du droit travail par les textes, Aix, Cahiers de l'I.R.T., n°8, 2 T., 1999.

QUELQUES OBSERVATIONS À PROPOS DES ACTIFS ET DES ACTIVITÉS DANS LES ALPES-MARITIMES AU XXE SIÈCLE

Une brève présentation des actifs et des activités qui ont été pratiquées au XXe siècle dans les Alpes-Maritimes ne peut qu'évoquer leurs principales caractéristiques et leur évolution ; on ne peut que faire ressortir quelques éléments fondamentaux et notamment ceux qui distinguent notre département avec la forte présence, et pour de longues séquences la prééminence des activités liées à la fonction d'accueil.

La première remarque qu'on peut faire est relative à la très forte augmentation de la population active du département qui suit celle du nombre d'habitants comme le montre le graphique suivant:



En 1901, au moment du premier recensement du XXe siècle, le département comptait un peu plus de 145000 actifs recensés (mais de nombreux participants à des activités exercées dans le cadre d'une famille ne sont pas encore pris en compte) presque 200000 à la veille de la Grande Guerre dont les conséquences démographiques et économiques réduisent de quelques milliers le nombre des actifs au recensement de 1921. L'entre-deux guerres est marquée par une rapide augmentation, le point culminant étant atteint au recensement de 1931 avec plus de 240000 actifs mais la crise atteint durement le département qui compte presque 9000 actifs de moins en 1936. Le département est également très affecté par le deuxième conflit mondial et ses effectifs globaux régressent de plus de 12% entre 1936 et 1946. L'état des lieux fait à l'occasion du recensement de 1946 permet de mesurer la régression dans le domaine de la population active: 218 877 actifs recensés soit un peu moins de 6% de perte par rapport à 1936. La deuxième moitié du siècle est marquée aussi bien dans le domaine de l'augmentation générale de la population que dans celui de la population active par une très importante croissance provoquant un doublement des effectifs: de 450000 présents recensés en 1946, le chiffre passe pour la première fois au dessus des 500000 habitants dès 1954, dont 224000 actifs.

Avec l'arrivée des rapatriés d'Afrique du Nord l'augmentation du nombre d'habitants est rapide entre 1962 (620000) et 1968 (720000). Malgré un ralentissement du rythme de cette

croissance le département atteint plus de 875000 habitants en 1982, dont 3180000 actifs et près d'un million aujourd'hui (368000 actifs). Cette remarquable augmentation qui s'inscrit pour l'ensemble de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur dans un rythme presque comparable se caractérise par une immigration venue des autres régions de France puis d'Europe et une augmentation moins rapide du nombre d'actifs (+60% entre 1954 et 1999) que de la population globale (+100% environ).

Les évolutions ne portent pas seulement sur les effectifs globaux, la répartition des activités pratiquées a évidemment beaucoup changé : si on veut décrire rapidement le département des Alpes-Maritimes, au début du siècle, on pourrait tout d'abord souligner que la très rapide croissance du littoral dès le milieu du XlXe siècle avait accentué les déséquilibres entre l'arrière-pays et la côte, entre un monde rural qui dans l'ensemble ne participe pas aux importantes évolutions du monde agricole français et des villes qui pour satisfaire les riches hivernants, ont eu très tôt un niveau d'équipement très au-dessus de la moyenne des villes de France à la même époque. Ces besoins en équipements individuels et collectifs ont fixé rapidement une importante population ouvrière pour la construction et ses activités en amont, comme les carrières ou les cimenteries, ou en aval, menuiserie du bâtiment, plomberie, stucs et plus généralement peintures et décoration; mais une fois les bâtiments construits ou les infrastructures achevées, il fallait aussi un personnel nombreux pour assurer la maintenance des installations d'eau potable et d'évacuation des eaux usées, pour faire fonctionner les usines à gaz (celle de Nice a compté plusieurs centaines de chauffeurs et de manœuvres) ainsi que pour entretenir le réseau des canalisations. Dans un autre domaine, les entreprises de transport, chemins de fer ou tramways qui se développent surtout entre 1904 et 1914 employaient également une population ouvrière nombreuse dans leurs ateliers d'entretien qui parfois même comme dans le cas des TNL se livraient aussi à la construction de matériel ferroviaire. La main d'œuvre féminine dont la proportion augmente au cours du siècle était également importante dans les activités de fabrication car l'habillement qui n'était pas encore une "industrie" était un secteur qui bénéficiait de la présence hivernale d'une population à haut niveau de vie pour laquelle les tenues et toilettes constituaient dans cette société où les mondanités se succédaient, un poste de dépense important. Certes les ateliers ne travaillaient pas à la chaîne et pour la confection, ne comportaient que quelques couturières et aides dans la plupart des cas mais plusieurs milliers de personnes sont recensées dans ce secteur jusqu'au milieu du siècle et quelques maisons ont réussi à regrouper dans leurs ateliers plusieurs dizaines d'ouvriers et surtout d'ouvrières.

Un cas un peu à part dans cette présence ouvrière sans véritables usines était constitué, et le resta pendant plusieurs générations par la manufacture de tabacs dont l'effectif en 1900 dépassait les 600 ouvrières, rare exemple d'une fabrication industrielle locale où les tâches, les postes de travail, les horaires étaient strictement définis.

Les villes qui avaient bâti leur développement sur la villégiature hivernale Cannes, Menton à un degré moindre et surtout Nice comportaient une importante population ouvrière vivant dans la vieille ville ou le fond des vallons de plus en plus accessibles grâce au développement des lignes de tramways ou l'utilisation de plus en plus fréquente de la bicyclette par la population ouvrière masculine. Cette population ouvrière était composée d'habitants du Comté de Nice et du pays grassois qui avaient du reste du mal à se couper de leur commune d'origine dans laquelle ils restent longtemps domiciliés, mais elle était surtout le résultat de mouvements migratoires importants en provenance pour le monde ouvrier essentiellement d'Italie et notamment du Piémont proche. Au total les Alpes-Maritimes sur une population active qui dépasse au cours de la période les 200000 personnes en compte en moyenne 60000 classées dans l'industrie entre 1931 et 1946.

Ces ouvriers et employés du secteur secondaire ont longtemps représenté une importante fraction de la population active aux côtés des nombreux contingents de personnes qui vivent directement de la présence des hivernants dans le secteur hôtelier et jadis dans celui de la domesticité individuelle (les agences de placement à chaque saison fournissaient aux

hivernants les domestiques qui venaient renforcer les personnes de confiance qui seules les avaient accompagnés). La prédominance progressive de la saison d'été sur la saison d'hiver ne diminue pas le nombre d'actifs qui travaillent dans les différentes branches du tourisme qui représenteraient en 1999 encore plus de 66000 personnes. La présence des hivernants jointe à celle de la population urbaine plus stable qui se fixe dès la fin du XlXe siècle (Nice franchit officiellement la barre des plus de 100000 habitants au tournant du siècle), la venue de contingents importants de touristes engendre la multiplication des établissements de commerce, aussi bien du commerce fondamental que nécessite cette importante population comme l'alimentation, que du commerce de luxe lié en grande partie à l'activité saisonnière du début du siècle, à l'activité touristique actuelle et à la fixation d'une importante population de résidents à haut niveau de vie. Malgré l'importance dans la balance financière des activités de pointe (électronique, recherche appliquée) qui se sont développées dans des établissements implantés dans le département après 1960, notamment autour du pôle de Sophia-Antipolis, les activités commerciales sont celles qui procurent régulièrement le plus d'emplois après les services.

Par rapport aux thèmes de réflexions de cette journée consacrée à l'étude du temps de travail dans les Alpes-Maritimes, on ne peut que constater une grande variété de situations que peuvent connaître les actifs du département : travail dont la durée théorique et réelle est difficile à apprécier, dans le cas du petit commerce hier comme aujourd'hui, dans celui du bâtiment, et plus encore dans le cas de la confection à domicile. Inversement les secteurs des transports, de l'énergie, (la compagnie du Gaz notamment), les transports publics connaissent très tôt une définition des tâches à accomplir dans chaque poste de travail et une grille explicite des horaires. L'histoire de la durée du temps de travail dans les Alpes-Maritimes et de sa réduction progressive au XXe siècle s'inscrit donc dans ce contexte très diversifié d'une région qui n'est pas marquée, à quelques exceptions près, par la forte présence de gros établissements dans lesquels la règle est le travail posté, l'entrée et la sortie à heures fixes et l'établissement d'un horaire précis, accepté ou contesté qui rythmerait les journées de la plupart des personnes qui travaillent….

Alain RUGGIERO
Professeur à l'université
de Nice-Sophia-Antipolis

LES ASSOCIATIONS SYNDICALES HÔTELIÈRES ET OUVRIÈRES : L'ÉVOLUTION DES REVENDICATIONS ET DE L'AGITATION SOCIALE À NICE

• Les premières associations syndicales hôtelières

En 1877, se créée l'Association syndicale des hôteliers de Nice, Menton, Cannes. En 1902, elle se transforme en une Chambre syndicale des hôteliers de Nice et environs ; en 1915, elle subit des modifications administratives. Son but est d'étudier en commun tout ce qui peut aider à la prospérité de l'industrie hôtelière et saisir toutes les occasions où une action collective la renforcera ; de soutenir, aider, protéger les employés qui par leur fidélité, leur bonne conduite ou leurs services auront su obtenir sur leur certificat le timbre de l'association. En 1902, on retrouve les mêmes objectifs, auxquels s'ajoute : se mettre en rapport avec les associations similaires des Alpes-Maritimes et s'assurer une large audience auprès des pouvoirs publics.

• Les premières associations syndicales ouvrières dans l'hôtellerie

Le 21 mars 1884, la loi sur le droit d'association donne aux travailleurs l'autorisation de se regrouper et de créer des syndicats. L'Union des travailleurs, future CGT, a été créée en 1889. En 1922 et les années suivantes, ont lieu des scissions de l'Union des travailleurs en C.G.T. et C.G.T.U. et la création de F.O (Force Ouvrière) et C.F.D.T. (Confédération Française Démocratique du Travail), puis on aura une scission de la C.F.D.T. en C.F.D.T. et C.F.T.C.

Dès mars 1884, se crée à Nice, la Chambre syndicale des garçons, restaurateurs, limonadiers … maîtres d'hôtels et de maisons bourgeoises. Son but est d'établir des rapports constants entre les employés de la corporation pour se procurer du travail sans l'intermédiaire des bureaux de placement ; d'obtenir pour atteindre cet objectif, le concours des patrons d'hôtels et nommer parmi eux des membres honoraires.

En 1897, est fondée la Fédération ouvrière des cuisiniers de France et cette même année, le syndicat des ouvriers cuisiniers niçois. Tout adhérent devra produire un certificat d'apprentissage et ses certificats de travail, le syndicat veut lutter contre les fraudeurs (et faire respecter les droits de ceux qu'il qualifie orgueilleusement d'ouvriers). Le but de la fédération est de maintenir le salaire à un taux suffisant ; chercher à obtenir les loisirs nécessaires à l'exercice de la vie de famille et des devoirs des citoyens ; procurer gratuitement du travail à ses adhérents, sans l'intervention des bureaux de placement et pour ce faire obtenir le concours des patrons ; régler par une chambre arbitrale, les différents entre patrons et ouvriers, pour sauvegarder ainsi l'intérêt des deux parties.

• Les mouvements sociaux à partir de 1898

Les premières grèves sont menées par les employés des chemins de fer. En octobre 1898, a lieu une grève assez dure des employés du chemin de fer, les autorités s'en émeuvent comme nous le prouve cette lettre du préfet datée du 14 octobre 1898 : « Requérons en vertu de la loi, monsieur le général commandant d'armes de prêter le secours des troupes placées sous ses ordres … nécessaires pour occuper la gare de Nice, assurer le maintien de l'ordre, la liberté du travail, la circulation des trains, la préservation du matériel et des voies ».

En 1900 est promulguée la loi qui officialise une durée de 10 heures de travail par jour.

En octobre 1903, la grève des boulangers nécessite l'intervention d'agents en uniforme à la Bourse du Travail et cause un blessé, ce dont les journaux s'émeuvent. Des grèves ont lieu dans les chemins de fer et les tramways de 1904 à 1910, chez les cochers de 1906 à 1909.

Le 13 juillet 1906 paraît la loi sur le repos hebdomadaire : un employé ne peut être occupé plus de 6 jours par semaine, le repos doit être de 24 heures (art. 31 du Code du travail) mais des dérogations possibles pour les H.C.R. saisonniers qui peuvent suspendre 15 fois par an le repos hebdomadaire sans indemnité compensatrice (art. 46 du Code du travail). En décembre 1906, le Syndicat des cuisiniers organise une réunion à la Bourse du Travail. Un membre de son conseil d'administration, M. Dénégré fait un exposé sur la loi de 1906 et explique « le temps des grèves et des violences est passé, les syndicats ouvriers sont devenus assez forts pour discuter paisiblement avec les patrons de toutes les revendications et lois ».

En janvier 1908, des employés d'hôtels allemands et suisses voulaient fonder un syndicat international affilié à la C.G.T.. M. Morel, secrétaire de la Bourse du Travail, où ils se sont réunis, leur explique qu'il y a déjà un syndicat des employés d'hôtels et qu'il a adhéré à la C.G.T.

Les premières manifestations d'hostilité entre employés d'hôtels français et étrangers que nous ayons trouvé dans les archives datent de cette époque. L'hôtellerie a pour vocation de recevoir une clientèle cosmopolite et donc d'avoir un certain nombre d'employés capables de converser avec eux. Cependant, les étrangers estiment qu'il est difficile pour eux de

trouver du travail et les Français trouvent leur nombre excessif. M. Denizard, secrétaire des employés d'hôtels français, écrit au ministre du Travail pour lui signaler l'excès de main d'œuvre étrangère dans l'hôtellerie. Le ministère lui répond qu'il n'existe aucune disposition légale limitant le nombre des ouvriers étrangers employés par des particuliers. M. Sauvan, sénateur maire, approuve les travailleurs français en ce qui concerne l'emploi abusif fait par le patronat de la main d'œuvre étrangère. Il appuie une requête présentée au ministre du Travail selon laquelle, la proportion d'étrangers actuellement de 95 % devrait passer à 50 %. Il y a controverse sur le sujet, ainsi lors d'une nouvelle réunion du 25 février 1910, l'avocat, M. Maffert, proposera de former un syndicat international qui permettrait aux ouvriers de travailler partout.

A partir de 1910, l'action syndicale s'organise. La guerre interrompt en partie les mouvements sociaux, ils reprennent ensuite avec d'autant plus de virulence que les ouvriers estiment avoir payé très chèrement la victoire.

Le 23 avril 1919 est publiée la loi : dite « loi des 8 heures » par jour, soit 48 heures par semaine. Les heures supplémentaires sont officialisées. Cette loi sur la durée du travail restera valable jusqu'en 1936.

L'union et l'action syndicale se renforcent à partir de 1920. Dans les revendications : on reproche aux patrons d'hôtels de ne pas appliquer la loi de 1906 sur le repos hebdomadaire, de méconnaître « la loi des 8 heures » de travail par jour de 1919, de procéder à des embauches excessives d'employés étrangers.

Les syndicats se sont organisés, les secrétaires Bottin pour les cuisiniers et Georges Mye pour les employés d'hôtels sont les partisans très écoutés d'actions musclées. Des réunions présidées par Georges Mye, ont lieu les 8 et 9 janvier 1920 ; lors de celle du 17, la grève est décidée pour le 18. Il y a ce jour là 1000 employés et cuisiniers grévistes, il y en aura 1200 sur 1500 le 19. La gendarmerie, le cabinet du maire, la préfecture sont extrêmement anxieux, ils décident de renforcer la gendarmerie à pied et à cheval, les effectifs de la caserne Rusca. Des négociations ont lieu, elles aboutissent le 20 janvier à la signature d'un contrat collectif entre les syndicats hôteliers et celui des cuisiniers-pâtissiers. Après acceptation des employés d'hôtels, la grève se termine le 23 janvier 1920.

Le 20 janvier 1920, un accord permet d'établir un contrat collectif des hôtels, cafés, restaurants de Nice. Le personnel de l'hôtellerie a obtenu gain de cause sur les points suivants : le respect de la loi des huit heures, la journée au travail est de 12 heures, dont 4 heures pour les repas et les heures de présence, la présence hebdomadaire de 72 heures, l'employé non logé doit avoir 8 heures par jour de repos ininterrompu, le repos est de 9 heures pour les non logés, non nourris, l'article 46 est reconnu valable, le repos hebdomadaire peut être suspendu 15 fois pour les employés des H.C.R. saisonniers, avec indemnité compensatrice correspondant aux journées de repos non accordées, le montant de l'indemnité est à discuter dans la huitaine. Des augmentations de salaire seront à définir par catégories d'hôtels.

La lutte syndicale s'accentue encore de 1920 à 1925. Les deux syndicats niçois sont affiliés depuis un certain temps à la C.G.T. et 550 cuisiniers, 700 employés d'hôtels ont adhéré à la 3e internationale. De 1920 à 1925, on assiste à la montée en puissance des syndicats C.G.T. C.G.T.U. (Confédération générale du travail unitaire), créée en 1922, qualifiée de moscoutaire et caractérisée par l'adhésion massive de ses adhérents à la 4e internationale. La S.F.I.O. compte aussi de plus en plus de membres. Tous ces groupes ont entamé une lutte contre le patronat et se combattent entre eux. L'Action Française se veut la championne d'un «nationalisme intégral », ses troupes « les camelots du roi », dirigées par Charles Maurras participent à l'agitation sociale, ils font à l'occasion le coup de poing contre les communistes qui vendent les journaux de la C.G.T.U.

Le 3 mars 1925, est créé à l'instigation de Haourt qui en est le secrétaire, le nouveau syndicat des cuisiniers-pâtissiers niçois qui regroupe de nombreux employés d'hôtels. Haourt a réussi à fédérer les syndicats de Cannes, Menton, Beaulieu. Epaulé par Doucet, secrétaire de

l'Union départementale unitaire affiliée à la C.G.T.U. qui regroupe des associations interprofessionnelles, Haourt préconise une ligne dure et tient des propos très virulents. Il menace les chefs de cuisine et les employés qui n'exigent pas l'application des lois de 1906 (repos hebdomadaire) et de 1919 (loi des 8 heures). Le 16 mars 1925, il réussit même à pénétrer dans les cuisines de l'hôtel Gallia pour y proférer des avertissements visant à intimider les employés, leur chef et le directeur. Il écrit au ministre du travail en se présentant comme le seul interlocuteur valable, regroupant tous les syndicats ouvriers de l'hôtellerie de la Côte d'Azur. Le ministre lui ayant répondu le 2 septembre 1925, de traiter avec les syndicats hôteliers, il se réfère à ce courrier pour tenter d'intimider les syndicats patronaux. Le préfet, les autorités hôtelières, les autres syndicats d'employés d'hôtels démentiront ses dires lorsqu'ils en auront connaissance.

L'agitation continue, le préfet, les policiers, le maire s'en émeuvent, le commissaire spécial de Nice surnomme Haourt « le gréviculteur » ; il écrit au préfet le 19 décembre 1925 « le syndicat des cuisiniers-pâtissiers tient en main le sort de l'industrie hôtelière ». Les patrons essayent de riposter par des accords directs avec les chefs de services, Doucet et Haourt rameutent leur troupe et fait nouveau, convient aux réunions les employés des deux sexes et ceux du sous-sol. La grève débute le 17 janvier 1926. Il n'y a plus au travail que 25% des effectifs. Les accords sur les lois de 1906 et 1919, se font rapidement. Par contre, les patrons ne veulent pas discuter les salaires de façon collective et refusent un contrat collectif les déterminant. Vu la gravité de la situation qui menace fortement les résultats de la saison, certains hôteliers et d'abord ceux des hôtels les moins importants commencent à négocier. Les autres patrons suivent et les accords sont conclus le 26 janvier. La reprise du travail est générale le 27 janvier 1926.

De nouvelles dispositions sont prises à Nice, après les grèves de 1926. Le 26 janvier 1926 sont déposés des amendements au contrat collectif de 1920, la journée de travail est de 10 heures de présence dont 2 pour les repas et changements de vêtements, soit 8 heures. La présence hebdomadaire est de 60 heures. Le repos ininterrompu entre 2 journées est de 10 heures. Le repos hebdomadaire prévu par la loi de 1906 est respecté en tenant compte de l'article 46, organisant 15 dérogations pour les employés des établissements saisonniers. Ils seront indemnisés conformément aux termes du contrat collectif de 1920. Des grilles de salaires commencent à se mettre en place.

Les patrons rencontrent des difficultés d'application et les nouveaux accords sur la durée du travail, tels qu'ils ont été définis le 26 janvier 1926, ne sont pas unanimement respectés. Dès les années 1926/27, on parle de créer un nouveau syndicat des employés d'hôtels complètement autonome par rapport aux patrons et affilié à la Fédération de l'Alimentation, groupement cégétiste. Ce syndicat est créé en 1931. Il reprend les revendications qui ont précédé les accords de 1926, sur la durée du travail. Le non-respect de ce contrat et le trop grand nombre d'employés étrangers, sont dénoncés comme étant les causes principales du chômage. Le syndicat mène une action soutenue auprès du Président du Conseil pour influencer le vote de la loi qui mettra en place un quota d'étrangers par profession. En décembre 1931, la loi est votée et le maire, Jean Médecin reçoit une délégation d'employés d'hôtels pour leur assurer qu'il veillera à ce qu'elle soit respectée à Nice.

Entre 1931 et 1936, l'action est toujours très virulente, mais devient très souvent interprofessionnelle. Les revendications portent sur le chômage, la vie chère et la nécessité d'établir en France un gouvernement socialiste qui ait véritablement le souci d'améliorer les conditions sociales des travailleurs.

Après l'arrivée au pouvoir du Front Populaire et notamment durant les années 1936-1938, les revendications salariales et les préoccupations politiques sont primordiales pour les syndicats.

Le 21 juin 1936 est promulguée la Loi nationale qui institue la semaine de 40 heures avec des accords par branches et des décrets d'application valables pour la France ou la région.

Le 6 août 1936, des accords entre les syndicats hôteliers et ouvriers permettent d'établir la convention collective de Nice pour les hôtels de 1e, 2e, 3 et 4e catégories. L'employé est tenu à 10 heures de présence par jour dont 1 heure et demie pour les 3 repas. La présence hebdomadaire est de 60 heures (51 heures de travail effectif : 60h – 9h = 1h 30 x 6). Le repos ininterrompu est de 10 heures 30. Le battement (ou pause) est officialisé, il est de 3 heures 30.

Le 9 janvier 1937 paraît une convention collective de Nice, applicable aux seuls grands hôtels. Les employés fournissent 10 heures de travail par jour, moins 2 heures pour « les heures de présence et de repas ». La présence hebdomadaire est de 60 heures. Le repos ininterrompu est de 10 heures, le battement (ou pause) est officialisé. Les cuisiniers accomplissent 9 heures de travail par jour dont 1 heure pour le repas. Leur présence hebdomadaire est de 54 heures dont 48 heures de travail. Le repos ininterrompu est de 11 heures. La pause est également officialisée.

Ces conventions collectives présentent des barèmes de salaire qui tiennent compte de la loi Godard de 1933 et de la sentence Piens de 1938, qui instaurent les modalités de rétribution des employés dits « aux pourboires ». Ce personnel sera payé par répartition selon la fonction, sur une masse spéciale constituée par le pourcentage à porter pour le service sur les notes d'hôtel et de restaurant.

Les congés payés institués en 1936 seront payés par la société hôtelière pour le personnel au fixe comme pour celui au pourboire, toutefois et pour ce dernier après moult discussions et conflits.

Dès 1937, lors des discussions portant sur ces conventions collectives et leurs applications, un désaccord grave éclate entre les syndicats patronaux et ouvriers, la nouvelle crise met notamment en évidence les divergences existantes entre la convention collective de la fédération départementale des syndicats hôteliers des Alpes-Maritimes et celle du Cartel des travailleurs de l'industrie hôtelière de la Côte d'Azur. De ce fait et suite au procès-verbal de non-accord dressé par les arbitres patronal et ouvrier, MM. Defert et Bonnaire, les deux parties demandent la désignation d'un surarbitre sur le plan départemental. Ce sera Roger Gaspard, ingénieur des Ponts et Chaussées, directeur du cabinet du ministre du Travail, nommé dès 1936 par le Président du Conseil pour suivre ces travaux. Il rend le 10 février 1938, « La sentence Gaspard » qui fixe le barème des salaires pour les employés au fixe et pour ceux au pourboire en distinguant des catégories d'hôtels, des périodes hors saison et en saison. Elle précise les limites de la saison à Nice, définit les indemnités de logement et de nourriture et préconise une révision du classement des hôtels dans chaque catégorie. Acceptée par les deux parties, la sentence Gaspard met fin au conflit.

En 1938**,** une nouvelle loi définit la répartition des 40 heures de travail qui peuvent se faire sur 6 jours, 5 jours et demi, voire 5. Les dérogations ou heures supplémentaires aux 40 heures peuvent être permanentes ou temporaires.

Le 3 octobre 1947 paraît la circulaire ministérielle T.R. 78/47. La durée du travail hebdomadaire pour les H.C.R. est de 45 heures pour les cuisiniers, 50 pour les employés, les heures supplémentaires commencent donc à 46 et 51 heures. La durée du travail hebdomadaire ne peut dépasser 6 jours et le repos doit être d'au moins 24 heures, enfin les H.C.R. ont l'autorisation de donner le repos hebdomadaire par roulement. On institue sur un plan national le repos compensateur et les indemnités compensatrices.

Le 1er août 1969, de nouveaux accords permettent à une nouvelle convention collective de l'hôtellerie de voir le jour. La journée de présence est fixée à 8h 20. La semaine de présence est de 50 heures : 6 x 8 + 2h (20 x 6). Le repos ininterrompu entre deux journées est de 11 heures. Le repos hebdomadaire et les congés payés suivent les lois nationales, soit pour les congés payés en 1936 15 jours si un an de présence, en 1956 3 semaines, en 1969 4 semaines, en 1982 5 semaines. Cette convention collective a été dénoncée en 1992, l'hôtellerie niçoise suit à ce jour les accords hôteliers nationaux.

En conclusion, les revendications des employés et ouvriers de l'hôtellerie portent essentiellement sur les points suivants :
- en 1897, préserver leur statut d'ouvriers, le maintien de leur salaire à un taux suffisant (ou garantir leur niveau de vie), diminuer la durée du temps de travail ;
- en 1906 : diminuer la durée du temps de travail et l'emploi d'étrangers, 2 grandes causes de chômage ;
- en 1920-1926, diminuer la durée du temps de travail, limiter les emplois d'étrangers et augmenter les salaires ;
- en 1931 : diminuer la durée du temps de travail et le trop grand nombre d'employés étrangers ;
- en 1936-1938 : augmenter les salaires et conduire une autre politique gouvernementale qui prenne davantage en compte les besoins des travailleurs ;
- en 1947-1969, diminuer le temps de travail et augmenter le nombre d'emplois. Le niveau de vie des employés et ouvriers s'améliore de façon régulière.

Françoise POITOU, étudiante à
l'université de Nice-Sophia-Antipolis

Exemple de résolution d'un conflit entre un employeur et un employé de l'hôtellerie, ou la mise en pratique des lois, contrats collectifs et des conventions collectives.

JUGEMENT DU 29 AVRIL 1922[14], rendu sous la présidence de M. J.B. Bottau, conseiller prud'homal et employé, dans l'affaire Perret, employé cafetier d'hôtel, contre la Société de l'hôtel Royal de Nice.

Le sieur Perret a été au service de la Société de l'hôtel Royal à l'hôtel Ruhl en qualité de cafetier aux appointements de 350 francs par mois, nourri et logé, du 1er octobre 1921 jusqu'au 10 avril 1922.
Il a fait citer le directeur de l'hôtel Ruhl aux fins de paiement des sommes suivantes :

- Salaires du 1er au 10 avril 1922	116.60 francs
- 24 jours de repos hebdomadaires non accordés	280
- 540 heures de travail supplémentaires à 1.50 francs	810
- Supplément de travail lors d'une nuit de gala	30
TOTAL :	1 236.60 francs

Réponse de la société défenderesse :
Elle offre de verser pour les salaires du 1er au 10 avril, 116.60 francs.
Elle résiste sur les autres chefs de la demande, l'employé engagé au mois, nourri et logé devait assurer son service quelle que fut la durée. D'ailleurs en cours de saison et en recevant ses appointements mensuels, il n'a élevé aucune réclamation.
Elle conclut, moyennant l'offre faite de lui payer 116.60 francs, de le débouter de ses fins et de le condamner aux frais et dépens.
Par l'article 2 du contrat collectif de travail, l'employé est tenu à 72 heures de présence par semaine, les employés nourris et logés doivent avoir par jour 8 heures consécutives de liberté. M. Perret a reconnu que les manquements sur ce point avaient été compensés par ses sorties journalières.
Aux termes de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1906 (devenu l'article 31 du code du travail), il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même employé et le repos doit être d'une durée minimum de 24 heures consécutives.
L'article 6 de la dite loi devenu l'article 46 du Livre 2 du Code du travail donne dérogation à l'article 31 et autorise les hôteliers et restaurateurs saisonniers à suspendre 15 fois par an le repos hebdomadaire. Les dispositions de l'article 46 susvisé s'appliquent aux hôtels et restaurants de la ville de Nice.
Le contrat collectif du travail passé le 20 janvier 1920 entre la Société des hôteliers et restaurateurs de Nice et le syndicat international des employés d'hôtels et restaurants, déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Nice et non dénoncé, stipule que « les parties ont convenu le maintien de la dérogation légale du repos hebdomadaire avec indemnité de salaire correspondant aux journées de repos non accordées à discuter dans la huitaine ». Cette indemnité prend le nom d'indemnité compensatrice.
La société défenderesse invoque le fait que le demandeur n'a pas fait de réserve au moment du règlement de ses appointements mensuels. Ceci est irrecevable, selon l'article 1e du contrat collectif, il appartenait à l'employeur de fixer dans le délai imparti l'indemnité compensatrice. Le silence gardé sur ce plan par l'employé s'explique par l'état de subordination dans lequel il se trouvait vis à vis de son patron et par la crainte d'être remercié comme il est fréquent lorsque l'employé exige l'application du contrat de travail.
Les parties étant d'accord, il y a lieu de valider l'offre faite par la société de payer au demandeur 116.60 francs, correspondant à son salaire du 1 au 10 avril.

14 Archives nationales, cote F/22/576

Il y a lieu de différencier dans les 24 jours de repos hebdomadaire ceux qui ont été non accordés de façon légale suivant l'article 46 et les autres (24 – 15 = 9) qui l'on été illégalement.
M. Perret est fondé à réclamer l'indemnité journalière pour les journées de repos non accordées dans le cadre de la dérogation légale et pour ces 15 journées de repos non accordées par dérogation légale, M. Perret devra recevoir au taux de 10 francs la journée, 150 francs.
Pour les 9 jours non accordés illégalement qui représentent 108 heures de travail (9 jours x 12), M. Perret percevra 105 francs, soit s108 heures au taux de 0, 97 francs.
La nuit de travail fournie à l'occasion d'un gala sera indemnisée.

Le jugement donne acte et condamne la société défenderesse à :

- verser au demandeur pour les salaires du 1 au 10 avril :	116.60
- lui payer pour les 15 jours de repos non accordés légalement :	150.
- pour les jours de repos supprimés illégalement :	105.
- pour le travail fourni lors de la nuit de gala :	20.
	391.60 francs

Il déboute le demandeur du surplus de sa demande.
Il ordonne l'exécution provisoire et condamne la société aux frais et dépens.
En date du 4 décembre 1922, l'inspecteur de la 10e circonscription de Marseille, dont fait partie Nice, écrit au ministre du Travail pour lui signaler que le jugement du 29 avril 1922, rendu par le conseil des prud'hommes après avis de M. Bastian, inspecteur du travail à Nice, a condamné la société de l'hôtel Royal à payer à l'un de ses employés cafetier les indemnités ci-dessus qu'il reprend.
Le 13 décembre 1922, Le ministre du travail demande à l'inspecteur divisionnaire si ce jugement est définitif.
Le 6 janvier 1923, l'inspecteur divisionnaire répond que non, car l'affaire est en instance devant le tribunal d'appel.

Introduction de la table ronde des branches professionnelles

Les historiens qui écrivaient de 1930 à 1990 ont curieusement peu développé le sujet du temps de travail: de François Simiand (*Le salaire, l'évolution sociale et la monnaie*, Paris Alcan 1932) à Paul Combe (*Niveau de vie et progrès technique en France depuis 1860*, Paris, P.U.F. 1956), en passant par Edouard Dollians (*Histoire du mouvement ouvrier*, 2 T. Paris Colin 1939) et Georges Duveau (*La vie ouvrière en France sous le second empire*, Paris, Gallimard, 1990) ; il en est de même pour les études locales : Paul Rasse (*La cité aromatique, pour le travail des matières odorantes à Grasse*, Nice, Serre, 1987) ne parle de la durée du travail qu'incidemment; Hélène Espessel (*Le mouvement ouvrier à Nice, des origines au début du XXe siècle*,1860-1905, Nice, mémoire de maîtrise, 1969) présente une liste de revendications rédigée au cours de la grève générale à Nice en 1902, ne comportant aucune rubrique de durée du travail. Cette observation, valable pour les travaux antérieurs à 1990, encourage les observateurs à interroger les témoins vivants, bien que le célèbre manuel de l'enseignement du second degré Mallet et Isaac, *Histoire contemporaine depuis le milieu du XIXe siècle*, Paris, Hachette, 1930, consacre, p. 376, un alinéa de 16 lignes, à notre sujet.

L'exposé des témoignages s'organise de la façon suivante :

d'abord les témoins de l'activité de la Branche économique reine dans notre pays du sud, celle qui a créé la Nice contemporaine, c'est-à-dire le tourisme et l'économie résidentielle, avec des professionnels qui sont invités: M. Pierre Gouirand et Joseph Mora, anciens directeurs d'hôtel, M. Torretta, syndicaliste de la branche hôtellerie, auxquels se joignent : M. Benezet, pour le cas voisin de l'accueil hospitalier, et Gabas qui introduit le regard de l'agence de tourisme.

Ensuite les problèmes du bâtiment, avec M. le docteur Salengro, médecin du travail, et Quaranta, syndicaliste de cette branche.

Ensuite, ceux d'une industrie nouvelle sur la Côte d'Azur : la métallurgie : M. Georges Bugeaud, témoin expérimenté, fondateur et longtemps responsable d'une entreprise azuréenne, et François Strippoli, ancien dirigeant d'une entreprise métallurgique.

Paul GONNET
professeur honoraire de l'université
de Nice-Sophia-Antipolis

HISTOIRE DU TEMPS DE TRAVAIL DANS L'HÔTELLERIE DANS LES ALPES-MARITIMES DE 1950 À 1980

Dans cette contribution, nous nous intéresserons plus à l'état d'esprit qui régnait dans la profession hôtelière, aussi bien chez les employés que chez les patrons en ce qui concerne la durée du travail, qu'aux règlements qui étaient en vigueur à ce moment là.

On a noté pendant cette période un « basculement » très net dans le personnel hôtelier sur la façon de considérer le temps de travail, ou plus exactement le temps de présence dans l'entreprise.

Il faut se souvenir qu'un décret de 1938 sur l'application de la loi sur les 40 heures prévoyait que dans certaines professions le temps de présence au travail pouvait être supérieur aux 40 heures hebdomadaires afin que l'employé puisse accomplir 40 heures de travail effectif. Ces « heures supplémentaires » non rémunérées étaient appelées « heures d'équivalences ». Pour l'hôtellerie cette équivalence était de 10 heures par semaine, de ce fait le personnel devait être présent dans les entreprises 50 heures par semaine et non pas 40 comme dans la plupart des autres professions. En réalité, cela ne faisait guère problème car les employés d'hôtel étaient, en général, habitués à travailler plus longtemps encore. C'est au début des années 1950 que l'on a commencé à voir apparaître dans le personnel hôtelier ainsi que chez les employés de restaurant un certain esprit de revendication en ce qui concerne le temps de travail. En effet, non seulement les conditions de vie avaient considérablement évolué, mais « l'environnement psychologique » avait été profondément modifié depuis l'avant-guerre et l'immédiate après-guerre.

Alors qu'auparavant il régnait chez les employés d'hôtel et de restaurant une sorte d'esprit de « domestique » il semble que dans le début des années 1950 ces mêmes employés aient réalisé qu'ils étaient des salariés comme les autres et que les raisons qui les incitaient à ne pas « compter leur temps » prenaient moins d'importance à leurs yeux ce qui les amenait à être de plus en plus conscient de la notion du temps de travail et du rapport salaire/temps de travail. Ce que nous avons appelé « esprit de domestique » était assez profondément enraciné chez les employés d'hôtel sur la Côte d'Azur. Il y a à cela de nombreuses raisons.

En général, les employés « faisaient des saisons ». Ils travaillaient l'hiver dans les grands hôtels des villes de la Côte et un grand nombre d'entre eux partait l'été travailler dans les villes d'eaux. Le but principal de ce travail saisonnier était le gain. On travaillait de très nombreuses heures chaque jour, on était souvent polyvalent : les femmes de chambre repassaient les draps, les serveuses lavaient les nappes, etc. quand on avait quelques heures de repos c'était en « coupure » (entre deux séances de travail dans la même journée), on ne prenait pas ou peu de jour de sortie (on se reposerait plus tard, à la fin de la saison avant de reprendre le travail dans un autre hôtel d'une autre ville), on était souvent nourri et logé dans l'entreprise qui apparaissait ainsi comme la « maison » à laquelle on appartenait, qui fournissait tout, ce qui laissait peu de temps et peu de place pour les besoins extérieurs et les distractions. Bien souvent, on travaillait en couple : valet et femme de chambre, chef de rang et lingère ou cafetière ou fruitière, réceptionnaire et comptable ou employée au contrôle, etc. A la fin de la saison, on touchait alors une belle somme d'argent qui était en quelque sorte du bénéfice net, des économies qui permettaient de se constituer un pécule.

Les modes de rémunération étaient très différents. Les employés d'hôtel ont à peu près toujours, dans la majorité des grands établissements, été divisés en ce qui concerne les salaires en deux catégories : les employés en contact avec la clientèle, qui touchaient des pourboires, et les employés qui n'étaient pas en contact avec la clientèle : cuisinier, comptables, ouvriers d'entretien, etc. , qui ne touchaient pas de pourboire et qui étaient payés uniquement par l'hôtel. Avant 1934, de nombreux employés « au pourboire » ne recevaient aucun salaire de la part de l'entreprise, et ne pouvaient compter que sur les gratifications des clients comme rémunération. En 1934, la loi Godart établit qu'un pourcentage (10 % ou 15 % selon les établissements) serait ajouté à la note des clients, et que les sommes ainsi perçues par

l'employeur seraient partagées entre les « ayant droit ». De plus, il était créé un « minimum garanti » qui serait complété par l'employeur au cas où le montant du pourcentage ne serait pas suffisant. Cet esprit de rémunération au pourboire qui exigeait que l'on soit présent au travail pendant de longues heures pour rencontrer les clients, se faire apprécier d'eux, et enfin toucher le pourboire à leur départ a perduré très longtemps, et a fait que de nombreux employés restaient à leurs postes dans l'espoir de toucher une gratification.

Il faut savoir également que le personnel hôtelier constituait une population très mouvante. Saisons, changements de ville, d'établissements et même quelquefois de spécialités faisaient que la profession hôtelière était très peu syndicalisée, que les employés suivaient mal l'évolution du droit du travail et qu'ils étaient loin de l'ambiance des usines et des administrations.

Enfin, la plupart des hôtels étaient la propriété ou étaient gérés par des particuliers et il y régnait une ambiance familiale. Les clients, en général sur la Côte d'Azur, faisaient de longs séjours dans les hôtels et avaient avec le personnel des rapports presque amicaux ou tout au moins de confiance. Tout contribuait à faire que les employés d'hôtels vivaient un peu comme des domestiques de maison bourgeoise et en avaient les comportements notamment en ce qui concerne la durée du travail. Mais tout commença à changer dans le milieu des années 50 sous l'influence de nombreux facteurs économiques, sociaux et réglementaires.

L'arrivée des chaînes hôtelières qui amenaient de nouvelles méthodes de travail, dont les unités étaient gérées par des cadres salariés formés dans « l'industrie hôtelière » et non pas dans l'artisanat hôtelier et surtout dans des hôtels d'affaires où l'ambiance est bien différente, rendit les salariés de l'hôtellerie conscients de leurs droits d'autant que dans les hôtels de chaîne les horaires étaient fixes et selon la loi affichés. L'employé dans ces hôtels est un salarié respecté et apprécié mais pas du tout considéré comme un membre de la famille attaché à une entreprise. De ce fait rien ne l'incite à travailler plus qu'il ne le doit. Avec l'arrivée des chaînes hôtelières, mais pas simplement à cause d'elles, les négociations sociales prirent un tour plus pressant. Des conventions collectives furent négociées et signées et des accords d'entreprise mis en place. Par ailleurs, les salaires minima étaient améliorés et les pourboires devenaient moins importants parce qu'ils ne représentaient qu'une petite partie du salaire celui-ci ayant été augmenté et les clients en distribuant moins.

La clientèle a aussi beaucoup changé à cette période. Les longs séjours d'hiver disparaissent au profit de séjours d'été plus courts, conséquence du progrès des transports et de la publicité faite par les tours-opérators pour des voyages exotiques, et surtout au profit de la clientèle d'affaires et de congrès. Ces nouveaux clients ne restaient pas assez longtemps dans les hôtels pour connaître le personnel et surtout avaient d'autres habitudes de vie ; ils n'étaient plus servis chez eux et n'exigeaient pas de grand service de l'hôtel, ils passaient une grande partie de la journée hors de l'hôtel occupés à leurs affaires et rentraient le soir fatigués. La clientèle touristique des agences de voyage et des autocars avait des programmes bien remplis et n'utilisait pas non plus les services de l'hôtel et la capacité des employés. Les services requis étaient plus techniques et moins personnels.

Le véritable « basculement » eut lieu en 1968 où les employés d'hôtels bien que ne participant pas généralement aux manifestations sociales furent, peut-être, un peu malgré eux intégrés dans la vague de fond des revendications et des accords qui suivirent.

Après ces soubresauts, mais aussi à cause d'une lente mais ininterrompue évolution des mœurs, des habitudes de vie, des techniques, de la sociologie des entreprises, du droit social, etc. la profession hôtelière n'avait plus la même physionomie tant du point de vue patronal que du point de vue ouvrier. Tout en se faisant confiance et en s'appréciant les partenaires n'avaient plus les mêmes rapports et les employés n'avaient guère de raison de travailler beaucoup plus longtemps que leur contrat de travail l'exigeait.

Nous ne voulons pas minimiser l'importance des négociations sociales, de l'évolution de la loi, et des transformations dans la façon de vivre, mais nous pensons que le changement d'état d'esprit des employés d'hôtel qui sont passés d'une conscience de « domestique » à

celle du salarié a joué un rôle essentiel dans l'évolution de la durée du travail dans les hôtels sur la Côte d'Azur.

L'hôtellerie est aujourd'hui, en matière de temps de travail, en pleine mutation et en plein paradoxe. D'une part, la nouvelle législation sociale tend à réduire le nombre d'heures de travail du personnel, mais, par ailleurs, la clientèle exige des heures d'ouverture toujours plus longues. La notion de service a beaucoup évolué. On recherche maintenant plus d'efficacité et d'amabilité, moins de « soumission ». Le futur personnel hôtelier sera sans doute mieux formé aux nouvelles technologies, travaillera plus intensément, et aura avec la clientèle un rapport d'égal à égal ce qui ne l'empêchera pas d'être dévoué et d'accomplir parfaitement ses tâches de service.

Pierre GOUIRAND
Président de l'Institut
de prospective du tourisme

SPÉCIFICITÉS DE LA PROFESSION HÔTELIÈRE

En 1942, lorsque je suis devenu propriétaire de l'hôtel Colbert à Nice, celui-ci adhéra au syndicat des hôteliers de Nice. J'ai constaté que notre organisation syndicale était convoquée à des réunions de commissions mixtes, souvent, presque chaque semaine en tout ou une fois au moins par mois. Notre personnel réclamait des diminutions des horaires de travail et des augmentations de salaires. J'ai été tout de suite attiré par ces questions sociales et me suis fait inscrire pour participer aux réunions. Notre chef de file était Paul Bernard, comptable à l'hôtel d'Angleterre. En 1976, une convention collective a été signée et mise en route. L'article 33 traite de la durée du travail. Il est assez long, traite de tous les sujets, prévoit des règles différentes selon la catégorie des établissements. Il y est dit :

Au 1er janvier 1977, la semaine de présence au travail est ramenée à :

- Pour les hôtels de grande capacité :

• 43 heures en cinq jours et demi pour tout le personnel à l'exception des cuisiniers et ouvriers d'entretien.

• 41h30 en cinq jours pour les cuisiniers chefs de partie, commis de cuisine et ouvriers d'entretien. Compte tenu de ces dispositions, ces travailleurs bénéficieront d'une demi-journée de repos hebdomadaire supplémentaire. Cette demi-journée de repos supplémentaire devra être prise soit la veille, soit le lendemain matin du jour de repos hebdomadaire.

• Personnel travaillant la nuit : il est précisé que les dispositions prévues au paragraphe 1e) rubrique a) sont applicables au personnel travaillant la nuit. Toutefois, compte tenu des conditions de travail particulières de cette catégorie de personnel, l'employeur, en accord avec les intéressés, pourra appliquer les réductions de la durée hebdomadaire de présence au travail de la façon suivante : aménagement d'une réduction particulière de l'horaire de travail pour arriver à 43 heures en six nuits ; ou une nuit de repos supplémentaire toutes les deux semaines ; ou deux nuits de repos supplémentaires toutes les quatre semaines ; ou sous forme de congés supplémentaires pendant la morte saison.

- Hôtels saisonniers :

Seront considérés saisonniers les établissements fermant au moins trois mois dans l'année.

A compter du 1er octobre 1975, la semaine de présence au travail a été ramenée à : 48h en six jours pour tout le personnel à l'exception des cuisiniers et ouvriers d'entretien et 44h en six jours pour les cuisiniers chef de partie et commis de cuisine.

A compter de la saison d'été 1975, il a été accordé à tout le personnel à l'exception des ouvriers d'entretien 3 jours de repos supplémentaires sur l'ensemble de la saison (4 mois

minimum) payés en fin de saison ou récupérés sauf départ volontaire de l'employé avant la fin de celle-ci sans motif valable.
- Hôtels dits de petites et moyennes capacités ouverts à l'année, ayant moins de cent chambres
A compter du 1er octobre 1975, la semaine de présence au travail a été ramenée à 48h en six jours pour tout le personnel à l'exception des cuisiniers et des ouvriers d'entretien et 44h en six jours pour les cuisiniers, chefs de partie, commis de cuisine.
A compter de 1975, il a été accordé à tout le personnel à l'exception des ouvriers d'entretien, 4 jours de repos supplémentaires sur l'ensemble de l'exercice payés ou récupérés en cours d'exploitation pour le personnel présent pendant toute la durée de celle-ci sauf départ volontaire de l'employé sans motif valable.
- Hôtels 4 étoiles
A compter du 1er juillet 1976, la semaine de présence au travail a été ramenée à 48h en six jours pour tout le personnel à l'exception des cuisiniers et des ouvriers d'entretien et 44h en six jours pour les cuisiniers, chefs de partie, commis.
- Hôtels 3 étoiles
A compter du 1er octobre 1976, la semaine de présence au travail a été ramenée à 48h en six jours pour tout le personnel à l'exception des cuisiniers et ouvriers d'entretien et 44h en six jours pour les cuisiniers.
- Hôtels 1 et 2 étoiles et non homologués de tourisme
A compter du 4 janvier 1979, la durée de présence au travail a été ramenée à 8h10 par jour et 49h par semaine pour tout le personnel à l'exception des cuisiniers, des veilleurs de nuit faisant fonction de concierges et des ouvriers d'entretien, 7h20 par jour et 44h par semaine pour les cuisiniers, commis de cuisine,
veilleurs de nuit :
Dans les hôtels 1 et 2 étoiles et non homologués de tourisme, et seulement pour les veilleurs de nuit faisant fonction de concierge, tenant compte des équivalences, des besoins et des particularités de cet emploi, trois possibilités d'horaires sont fixées : journée de présence au travail de 9h10, semaine de 55h, de 10h40 (semaine de 61h), de 10 h50 (semaine de 65h). Ce dernier horaire étant le maximum à ne pas dépasser.
Quels que soient les horaires appliqués, les battements entre la fin de la journée et la reprise du lendemain sont de 12h.
Quel que soit l'horaire accompli, l'employé peut bénéficier d'une coupure entre 2h et 6h du matin. Celle-ci sera considérée comme telle à condition que l'employé ait à sa disposition un local aménagé à cet effet, éloigné de son poste de travail afin de ne pas être dérangé sous aucun prétexte pendant ce repos.
Les salaires de cette catégorie de personne payés sur la base du salaire du coefficient 150 sont fixés en annexe en tenant compte de ces trois horaires.

Ces explications ont pu vous paraître longues, mais elles nous montrent le soucis que les partenaires sociaux de notre profession attachaient à la fixation et à l'application du temps de présence au travail dans l'hôtellerie. Bien entendu, depuis, de nouveaux horaires sont appliqués dans notre profession. D'ailleurs, le 15 novembre 1988, les employeurs ont dénoncé la convention collective départementale. Il n'y en a plus eu jusqu'au 30 avril 1997, date de signature de la nouvelle convention collective nationale applicable à partir du 7 décembre 1997. Mais des accords de salaires étaient tout de même établis. Les avantages accordés restaient acquis. Les meilleurs rapports doivent exister entre les partenaires sociaux. C'est en tout cas avec ces principes que nous avons toujours œuvré et les conseillons à ceux qui ont aujourd'hui la responsabilité de s'occuper de ces questions.

Joseph MORA
Ancien représentant de la Chambre syndicale de l'hôtellerie

UN NOUVEAU CONTEXTE POUR LES HEURES D'ÉQUIVALENCE EN HÔTELLERIE

Les horaires de travail, pourquoi ces horaires ? Pourquoi autant d'heures ? Il faut rappeler une chose : dans l'hôtellerie, nous avons ce que l'on appelle les heures de compensation …. d'équivalences. Ce sont des heures que l'ensemble du personnel fait et qui ne sont pas rémunérées. Ce sont des heures où nous sommes là pour attendre le client. Et depuis des années, cela a été, et c'est la grande bagarre parce qu'aujourd'hui, avec la flexibilité du temps de travail, avec la polyvalence, ces heures où, effectivement, on attendait le client, ont pratiquement disparu. Je m'explique de façon plus concrète : un personnel de « caféterie », par exemple, de « petits déjeuners » attendait la commande pour servir un petit déjeuner en étage, et ainsi de suite … Puis, lorsque vers les 10 – 11 heures, il faisait le nettoyage de la « caféterie », il préparait ses plateaux pour le lendemain.

Aujourd'hui, le personnel des petits déjeuners est employé soit à mi-temps, soit à plein temps : dès qu'il a fini les petits déjeuners, il descend au restaurant pour faire le chef de rang. Donc, il n'a plus d'heures d'équivalence. Mais, elles sont toujours en application. Cela reste la bagarre avec le patronat pour enlever ces heures d'équivalence. On ne parle pas encore des 35 heures mais on est encore loin de la semaine des 39 heures ! Nous sommes payés sur la base de 39 heures et nous en faisons 45 heures, soit 6 heures gratuites par semaine. Ces horaires sont spécifiques à l'hôtellerie. Il n'y a pas que l'hôtellerie qui a des heures d'équivalences. La coiffure les avait également, pour attendre le client, elles ont aujourd'hui disparu (à compter du 1er janvier 1985, la durée du travail est passée à 39 heures).

Richard TORRETA
Syndicaliste CGT, chef barman
d'hôtel à Nice

AMÉLIORATION DE LA PRODUCTION ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

C'est l'expérience d'un médecin du travail du bâtiment que je me propose de vous exposer, en effet, le médecin du travail connaît les salariés et leurs postes de travail, c'est, de ce fait, un observateur privilégié des conditions de travail. C'est un sujet intéressant car il oblige à prendre un peu de recul, à quitter la position du nez dans le guidon que l'on a trop souvent et à réfléchir sur la période des vingt dernières années que nous avons vécues le Dr Canonne et moi-même, à partir de notre point de vue de médecins du travail du bâtiment et de ce que l'on a pu y constater.

L'évolution est très marquée : on s'est d'abord posé la question de la signification des termes, mais en homme de chantier lorsque l'on entend qualité de la production on comprend qualité pour le producteur, car c'est toujours ainsi que cela s'entend, et on s'est demandé comment du boiseur à l'électricien et du menuisier au plâtrier cela avait pu intervenir par rapport à leurs pratiques professionnelles et, se faisant, à leur qualité de vie au travail.

Force est de constater qu'à part quelques modifications du type de un peu plus d'insonorisation des bâtiments et d'un peu plus de technicité ajoutée, la qualité de la production, à ce que l'on peut en juger, n'avait bénéficié que de peu de changement hormis celui du temps d'exécution. De fait, alors qu'il y a vingt ans un immeuble que l'on visitait à ses débuts, on pouvait revenir le voir un an après, il n'était pas fini, on en était au stade des finitions ; actuellement vingt ans après le même immeuble est mis à la vente six mois après le début des travaux, c'est dire l'accélération considérable.

Cela s'est traduit dans la vie au quotidien des salariés par plusieurs manifestations certaines dont l'augmentation de la productivité certes mais pas l'augmentation de la qualité de vie au travail bien au contraire. Les techniques se sont industrialisées, les outils sont devenus plus performants et les métiers se sont appauvris, les régularisations plus ou moins cachées permettant l'échange d'informations, le transfert des règles de métiers et la constitution de groupes par démarches collectives se sont progressivement atrophiés. Les métiers ont été remplacés par des poseurs plus ou moins spécialisés de produits semi-industrialisés, perdant ainsi la valeur humaine ajoutée à ces productions et sans que les gratifications en terme de rémunération n'aient eu de valeur compensatoire bien au contraire. Ce mouvement a été retrouvé malheureusement dans plusieurs cas de figure :

- que cela soit le plâtrier remplacé par le poseur de placoplâtre qui a beaucoup moins à négocier avec les situations rencontrées que le plâtrier face à la surface irrégulière qu'il doit rendre lisse et parfaite ;
- que cela soit le menuisier à son établi face à sa création qui est remplacé par des servants de machine responsable de peu de chose si ce n'est d'une cadence ;
- que cela soit le maçon traditionnel qui pouvait s'identifier aux quelques villas qu'il avait montées et qu'il pouvait montrer fièrement à ses enfants, remplacé par des équipes spécialisées de projeteur de différents produits uniquement préoccupés d'alimenter la machine et de compter les mètres carrés réalisés .
- que cela soit le boiseur qui, avec quelques compagnons, négociait l'assemblage optimum de ses morceaux de planche pour réaliser le moule adéquat dans lequel le béton réaliserait l'ossature de la création remplacé par des coffreurs ressemblant plus à des ouvriers à la chaîne avec leurs branches modulaires ;
- que cela soit l'électricien qui disposait ses réseaux en collaboration avec le boiseur, en combinant son schéma avec celui de la mise en place du boisage remplacé par des poseurs d'installations déjà toutes assemblées sur les banches ;
- que cela soit le plombier qui négociait ses soudures, sur plomb par exemple, c'est beau un plombier avec ses outils en buis et sa stéarine, il y a un véritable façonnage, ou encore lorsqu'il réalise une lyre pour organiser la distribution de fluide, tout cela remplacé par des dérouleurs de tuyaux préparés dont les jonctions sont plus ou moins rapidement clipsés ; et combien d'autres…

C'est dire que la satisfaction personnelle de ces ouvriers qui dominaient leurs techniques et y étaient identifiés disparaissait, ils possédaient des métiers obtenus qu'après un certain apprentissage technique et un certain compagnonnage et bénéficiaient d'une régulation implicite, inscrite dans leurs pratiques, pour les efforts à fournir. Sans parler de la perte de revenu conséquente qu'ont subie ces ouvriers, que l'on appelait maîtres ouvriers, un peu dans la tradition des compagnons bâtisseurs. Je me souviens qu'on bon carreleur ou un bon plâtrier gagnait ce que gagnait un jeune médecin du travail.

C'est vrai qu'il y a moins d'effort physique, mais en fait il s'agit surtout de l'effort physique apparent car s'il y a moins d'effort dynamique il en a plus de statique et l'on sait que c'est moins bon pour la physiologie humaine, tout comme les efforts de résistance intensité de l'haltérophile sont moins favorables à la santé que les efforts d'endurance du coureur de fond en aérobie. En ce sens qu'il y a plus de situations de maintien de machines tournantes et vibrantes. Tenir un marteau piqueur ou une rainureuse qui vous secoue huit heures durant, je ne suis pas sûr que cela soit préférable à huit heures de travail manuel et, de toute façon, c'est mentalement moins satisfaisant tout en ayant une contrainte intellectuelle plus forte du fait de la vitesse d'exécution plus rapide du fait du danger de ces machines.

Il y a une charge de travail mentale tout à fait différente faite de sous charge que l'on sait aussi pénible que la surcharge, pour ces métiers appauvris avec une intensification du rythme pour tous ces conducteurs de machines diverses de plus en plus nombreuses, de plus en plus rapides et de plus en plus dangereuses.

On ne voulait pas rester sur cette mauvaise impression. C'est vrai que l'on n'entendait plus chanter et que l'on ne rencontrait plus les fêtes de fin de chantier avec le méchoui et le bouquet de fleurs sur le pignon de la construction pour la fin du chantier, mais il y a quelques améliorations :

- L'esprit de sécurité est devenu une préoccupation et on a vu apparaître des animateurs de cette même sécurité.
- Le port de protection s'est plus répandu et certains toxiques ont disparu, mais avec la craint qu'ils soient remplacés par d'autres.
- Une grande amélioration a été la diminution du bruit, cette lutte est entrée dans les mœurs et a atteint des résultats appréciables.
- Les protections de sécurité sont rentrés dans les mœurs et l'hygiène générale s'est améliorée, on trouve des installations qui tiennent plus la route de ce point de vue.
- Enfin, grand sujet du jour, le temps de travail s'est fortement réduit, mais on ne peut s'empêcher de se poser la question de sa densification. La charge n'en a-t-elle pas été aggravée de ce fait ? C'est notre inquiétude. La suppression des pauses dont je parlais plus haut et l'augmentation des cadences en ont été l'effet le plus visible avec son accompagnement d'explosion des troubles musculo-squelettiques. Cette réduction du temps de travail, et ce n'est pas fini, s'accompagne d'augmentation du travail au noir rendu quasi-nécessaire en raison de la baisse de revenu.

En fait on a connu la construction faite de corps de métiers qui ont leurs propres régulations plus ou moins informelles, régulés par le polissage de leurs outils et de leurs efforts au fil des temps, faites de casse-croûte et de temps d'échange du fait d'une vie plus importante et plus longue sur le lieu de travail, faites également de la fatigue musculaire qui impose son rythme alors que la machine impose le sien.

On a assisté à un processus d'industrialisation, qui n'est pas terminé, qui ressemble à ce qu'ont connu les ouvriers de l'automobile avec les révolutions introduites par Taylor, Ford et Citroën, c'est-à-dire une parcellisation des tâches pour en accélérer la mise en œuvre. Il n'est pas certain que le plaisir de faire en ait été amélioré. Mais c'est une évolution quasi inéluctable dont la motivation n'est pas le vécu des salariés. On peut espérer que la poursuite de ce mouvement amène l'émergence d'une race de techniciens moins nombreux et dotés de machines moins contraignantes. On peut penser qu'ils retrouveraient alors un certain plaisir de faire dans un autre contexte de moindre exposition aux risques par leur distance à la matière et de meilleure production par une qualification plus poussée accompagnée d'outils plus automatisés. Nous ne serions alors qu'au milieu du gué de cette évolution qui amènerait, on l'espère, une amélioration de la qualité de vie au travail en même temps qu'une amélioration de la protection.

Docteur Bernard SALENGRO,
médecin du travail

LA LUTTE POUR LA DIMINUTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LE BÂTIMENT ET LES ALÉAS DE LA VIE ÉCONOMIQUE AU COURS DES ANNÉES 1950 À 1980

Après la guerre, on a dû reconstruire en France. Dans les Alpes-Maritimes aussi, mais parallèlement et progressivement à cause de notre climat et de la beauté de nos côtes, déjà bien connues des Anglais et de l'aristocratie européenne, sont venus s'y installer le « gratin » mondial.

Il fallait répondre à une demande sans cesse croissante à partir des années 50 due au développement du tourisme de luxe, mais aussi à l'arrivée d'hommes d'affaires –promoteurs- qui avaient saisi l'intérêt d'investir dans « la pierre » sur la Côte d'Azur au détriment même de l'environnement et de la qualité de vie. Cette spéculation effrénée, par la suite qualifiée de « bétonnage », a créé un « boom » économique qui a poussé toute la profession à construire plus vite et, pour cela, rompre avec les métiers traditionnels en intégrant des technologies nouvelles de construction : béton bancher, pré-dalles, cloisons plâtre, baies en alu, mécanisation du terrassement, etc. Le bâtiment est devenu une industrie, la principale dans notre département, regroupant près de 45000 salariés.

Le métier de maçon a éclaté, donnant naissance à des salariés spécialisés tels que : coffreurs-boiseurs, ferrailleurs, façadiers, poseurs de cloisons, de carreleurs plâtriers, grutiers, centralistes, etc… introduisant petit à petit la rémunération à la tâche qui, non légale, se traduisait sur les bulletins de payes sous forme de « primes » ne faisant pas apparaître le nombre d'heure réalisé, souvent bien au-delà de la durée légale… Les immeubles « poussaient comme des champignons » de plus en plus vite. Tous les travailleurs du bâtiment n'étaient pas à la tâche mais faisaient beaucoup d'heures et il était fréquent de voir des bulletins de payes affichant 50 à 55 heures par semaine.

Les travailleurs immigrés étaient accueillis volontiers par les patrons qui s'en servaient pour contrecarrer les prétentions salariales réclamées par les syndicats. Ils étaient malléables et corvéables à merci, ne discutant pas la durée du travail. Pour eux, pour gagner plus, il fallait travailler plus, et gagner plus c'était la possibilité d'envoyer plus d'argent à leurs familles restées au pays.

Le travail était dur dans les métiers ou les spécialités du bâtiment. C'était la fatigue physique qui limitait le nombre d'heures. Ceux qui voulaient des salaires et un temps de travail décents se heurtaient au chantage suivant : « …tu veux gagner plus, fais des heures…. ».

Dans l'entreprise où je travaillais, nous avons lutté et obtenu en 1977, alors que nous étions à 52 voire 60 heures par semaine, une réduction du temps de travail sans perte de salaire étalée sur plusieurs années. La revendication des 35 heures battait son plein. Avec l'arrivée de la gauche au pouvoir en 1981, nous attendions tous la mise en place des 35 heures. Travailler moins dans certains métiers à l'époque n'était pas un luxe. Hélas, nous n'avons eu droit qu'aux 39 heures de travail effectif payées 40, ce qui a eu pour conséquence de ne plus faire l'arrêt casse-croûte sur le lieu de travail, mais de terminer le vendredi une heure plus tôt, soit du temps libre. Cette baisse de la durée du travail dans l'entreprise n'a pas provoqué une baisse de la production car, d'importants investissements pour moderniser l'outil de travail avaient été réalisés de façon, non seulement à la maintenir, mais à l'accroître… Aucune embauche supplémentaire n'a eu lieu, l'automatisation avait largement compensé le nombre d'heures supprimées.

Mais la conjoncture s'est dégradée quelques temps après du fait que le marché de l'immobilier s'effondrait, que des milliers d'appartements restaient invendus ne permettant plus le retour rapide sur investissement auxquels les investisseurs étaient habitués et décidaient de s'orienter vers la bourse et d'autres secteurs économiques, alors que le logement social était demandeur, mais moins rentable…. C'était la crise ! La capacité de production de

l'entreprise était devenue disproportionnée par rapport à une demande faiblissante et nous avons eu droit au chômage technique, à des vagues successives de licenciements économiques, l'endettement important a donné le coup de grâce, l'entreprise a fermé.

Cette fin tragique ne saurait être imputée à la réduction du temps de travail qui, comme on l'a vu, avait été bien gérée, à savoir : que la modernisation de l'outil de travail avait permis de réduire le temps de travail avec maintien de la production et des salaires, c'est l'instabilité économique d'un marché démesurément grossi par une spéculation effrénée – gagner beaucoup d'argent le plus vite possible- qui a laissé en plan nombres d'entreprises et leurs salariés dans une région où l'on n'a construit souvent qu'à des fins spéculatives. Les automatismes industriels, la robotique, l'informatique ont supprimé nombres d'emplois répétitifs et rébarbatifs, accéléré les communications et augmenté les gains de productivité dans tous les domaines. Aujourd'hui, la réduction du temps de travail est la suite logique de l'évolution technologique qui ne semble pas être finie.

Robert QUARANTA, ancien
secrétaire du comité d'entreprise à
Cannes-la-Bocca, syndicaliste CGT

LA LOI DE 1936 ET SON APPLICATION AU SANATORIUM HÉLIOTHÉRAPIQUE DE VALLAURIS-LE CANNET

L'application de la loi du 21 juin 1936, instituant la semaine de 40 heures hebdomadaires, mérite d'être analysée dans le contexte de la brève existence du sanatorium héliothérapique de Vallauris-Le Cannet. En effet, inauguré le 10 février 1935, cet établissement devait être fermé le 19 novembre 1937. 200 malades environ étaient brutalement transférés dans des hôpitaux de la région. Le personnel était congédié tout aussi expéditivement. Le fondateur, le docteur Jean Saidmman, ruiné, voyait brusquement ses espérances anéanties.

Il serait simpliste de voir dans ce désastre le seul résultat de l'application de la législation sociale et notamment la loi sur la réduction du temps de travail à 40 heures. Les raisons de fermeture sont plus complexes. L'existence d'un déficit financier important et un climat social tendu à l'intérieur ont probablement provoqué la décision du conseil d'administration de l'Institut d'actinologie qui, de Paris, présidait aux destinées du Sanatorium héliothérapique.

Il est difficile de situer les responsabilités. Les témoignages écrits dont nous disposons manquent totalement d'objectivité. Le directeur, Jean Saidmman, sera tout naturellement mis en cause dans une motion adressée au ministre peu avant la fermeture par le conseil municipal de Vallauris situé à l'extrême gauche de l'échiquier politique : « il ne semble pas que l'administration de l'Institut ait toujours fait son possible pour diminuer ses frais généraux»

Selon la même source « l'effectif malade de cet établissement n'est jamais au complet, alors que les collectivités du Département et probablement des autres régions de France éprouvent de nombreuses difficultés et surtout un long retard pour faire admettre les malades à cet établissement ». En décembre 1940, alors que l'établissement est fermé, coup de tonnerre, la charge vient cette fois de l'extrême droite. Dans un article violemment antisémite publié dans « l'Alerte », un journaliste s'en prend au docteur Saidman. Le ton traduit

l'arrogance de ceux qui se sentaient forts de l'appui du régime de Vichy et de l'occupant nazi de la zone nord.

L'analyse d'une documentation fragmentaire et éclatée permet une approche moins simpliste. Le 18 juillet 1936, un courrier du syndicat du personnel de l'Institut d'actinologie, affilié à la C.G.T., avait été adressé au préfet des Alpes-Maritimes. C'était un véritable préavis de grève : « notre syndicat conscient de ses devoirs et de sa force, groupant 80 % du personnel, fait un vibrant appel à votre haute autorité pour éviter que mardi 21 juillet de faits graves ne se produisent. Fait qui pourrait malgré toute notre bonne volonté et malgré les mesures prises par vous gêner et entraver la guérison de nos 250 malades camarades travailleurs qui nous sont confiés … (sic) »

Cette adresse comporte d'intéressantes observations sur les salaires qui se situent alors entre 300 et 500 francs mensuels. Lors d'une réunion, à laquelle il semble que le maire de Vallauris ait participé, l'administrateur de l'Institut d'actinologie accordait une augmentation de 100 francs mensuels par agent à titre de provision. Ce surcoût d'environ 25% pour les salaires les plus modestes aurait-il mis en péril l'établissement ? Probablement pas. Il fut d'ailleurs suivi d'autres augmentations. C'est ce que semble suggérer l'article paru dans *l'Alerte* en 1940. La lecture du livre matricule des employés est révélatrice. Elle confirme cette forte augmentation de la masse salariale. En 1936, avant les événements, les émoluments d'une fille de salle étaient d'environ 3600 francs annuels. Ils passèrent en 1937 à 11000 francs. Dans le même temps le salaire d'une infirmière évoluait de 4000 francs à 12000 francs. La progression de la masse salariale est également liée aux embauches. Il semblerait que l'effectif soit passé de 80 avant 1936 à 150 après l'arrivée du Front Populaire. Si l'on ne connaît pas l'évolution exacte du nombre de patients, il est probable que l'augmentation du personnel est liée pour une large part à la croissance de l'effectif des malades, donc à la montée en charge naturelle de l'établissement. Les revendications du personnel portent d'ailleurs plus sur les salaires que sur la réduction du temps de travail. Les rares tableaux d'horaires dont nous disposons, prouvent que la loi de juin 1936 sur les 40 heures ne fut pas appliquée. En 1937, l'horaire hebdomadaire était toujours de 48 heures.

Par sa non-application, la loi sur les 40 heures influera paradoxalement plus sur la destinée de l'établissement par la dégradation du climat social. Etait-il possible alors d'appliquer la réduction du temps de travail ? Non, sans une augmentation substantielle du prix de journée. L'ouverture du Sanatorium héliothérapique de Vallauris-Le Cannet sans réserves de trésorerie, avec un prix de journée insuffisant et le déséquilibre financier qui en résultait, avec les tensions sociales exacerbées par la surenchère syndicale, avec une direction bicéphale, médicale et administrative, éloignée du centre de décision parisien, avec un médecin directeur, savant et humaniste, peu préparé à manœuvrer sur un terrain aussi difficile, explique cette fermeture brutale et prématurée. Le 27 octobre 1942, l'Institut d'actinologie propriétaire du Sanatorium héliothérapique le vendait pour dix millions trois cent mille francs à l'Institut national d'action Sanitaire des assurances sociales, organisme fondé pour assurer la lutte contre les grands fléaux sociaux. Les difficultés du moment ne permirent pas sa réouverture immédiate. Après la libération de la Provence, les bâtiments furent occupés et exploités comme hôpital militaire par les forces armées américaines.

En février 1946, après le départ des troupes américaines qui avaient occupé le sanatorium durant quelques mois, l'Institut national d'action sanitaire des assurances sociales, propriétaire, était substitué dans ses droits par la Caisse nationale de sécurité sociale, fondée le 1er juillet 1946.

En janvier 1947, après bien des vicissitudes, la Caisse nationale de sécurité sociale, affectait l'établissement nouvellement baptisé centre hélio-marin de Vallauris, au traitement des tuberculoses extra pulmonaires. En 1957, la gestion décentralisée du centre hélio-marin était confiée à la Fédération des organismes de sécurité sociale du Sud-Est, organisme qui regroupait les établissements sanitaires et médico-sociaux de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur jusque là administrés par la Caisse nationale d'assurance maladie. Depuis avril 2000,

l'Union pour la gestion des établissements des caisses d'assurance maladie de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse a pris la relève de la Fédération. Que de chemin parcouru depuis la fondation du Sanatorium héliothérapique par le docteur Saidman. L'héliothérapie a cédé la place aux traitements de rééducation fonctionnelle et de réadaptation. L'handicapé a remplacé le tuberculeux. Comme dans nombre d'entreprises la réduction du temps de travail y est à nouveau à l'ordre du jour.

Jean-Pierre BENEZET,
pharmacien biologiste au
Centre héliomarin

NOTION DU TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DES AGENCES DE VOYAGE

Les agences de voyages, importants maillons de la chaîne touristique, sont confrontées à des défis d'envergure : des consommateurs experts, des moyens de communication performants, le développement de la vente directe ou la dématérialisation des billets. Dans ce contexte évolutif, une réflexion sur le temps de travail a toujours été une question secondaire. Aujourd'hui, avec le passage aux 35 heures qui se profile à l'horizon 2002, les agences de voyages commencent à être sensible à ce problème et à percevoir les enjeux d'une réorganisation – ou mieux d'une réduction – du temps de travail.

Avant de poursuivre plus avant notre étude, il est indispensable de faire une rapide synthèse sur l'environnement économique des agences de voyages. Les agences de voyage se répartissent en trois secteurs d'activités :

- la distribution (70%), effectuée par des intermédiaires qui vendent des produits ou des prestations conçues par des voyagistes ou tours-opérateurs. Les distributeurs consacrent plus de 60 à 70 % de leur chiffre d'affaires à la vente de titres de transport (aérien, ferroviaire, maritime) et 30 à 40 % à la vente de voyages à forfait ou sur mesure à la demande du client ;
- la production (14%), domaine des voyagistes qui assemblent des prestations (transport, hébergement …), au sein d'une brochure et fournissent un voyage à forfait ou sur mesure à un client individuel ou un groupe ;
- le réceptif (16%), qui offre une gamme de prestations d'accueil, en support d'une agence productrice ou par vente directe à des clients.

Pour des raisons économiques (puissances d'achats, investissements, négociations, meilleures rémunérations) ou face à la mondialisation, les agences de voyages ont eu tendance depuis les dix dernières années à se regrouper ou à intégrer de grande enseigne de distribution. Aujourd'hui, on distingue trois formes de regroupement :

- Les agences intégrées, appliquant une politique unique à tout réseau (Havas voyages/Amex, Carlson Wagonlit Travel) ;
- Les agences indépendantes, fédérées en réseau volontaire (Sélectour, Afat, Tourcom…) ;
- Les agences distributrices réellement indépendantes, ne faisant partie d'aucun groupe, ni réseau. Souvent de petite taille, elles représentent 37% des licences et 20% des points de ventes en 1999.

Cette stratégie de concentration s'accélère avec la pression des pays du Nord. En Grande-Bretagne, 80% du marché est tenu par les trois premiers voyagistes, 60% en Allemagne, seulement 35% en France. Les voyagistes, plutôt tournés vers la clientèle individuelle, cherchent à intégrer la chaîne. En amont : transport, hébergement, croisières… En aval : réseaux d'agences, activités réceptives. A l'avenir, deux scénarios sont possibles : la

prise de contrôle des groupes français par ceux du Nord de l'Europe, ou une offensive des réseaux français réalisée à la faveur de rapprochements (Jet Tours-Club Med).

On peut raisonnablement se questionner sur la place donnée à la notion du temps de travail au sein des agences de voyages devant de tel bouleversement. La question est vaste, complexe, controversée au point de devenir confuse, en mêlant inextricablement les observations concrètes, les perspectives raisonnables et les paris idéologiques. Mais les évolutions esquissées sont tellement fondamentales qu'elles méritent cet effort d'éclaircissement conduit, ici, en deux phases : le constat général sur les nouveaux temps sociaux, et la réponse des agences de voyages dans la pratique à ces nouveaux rythmes sociaux.

• Les agences de voyages face au bouleversement des rythmes sociaux.

En dépassant les discussions sémantiques, il paraît indispensable de poser quelques jalons et points de repère dans l'évolution générale du temps de travail, et plus particulièrement au sein des agences de voyages. Les grands éléments du débat sont ainsi identifiés :

- La durée moyenne du travail correspond aujourd'hui à 8 % du temps de vie éveillée (pour une durée moyenne du travail de 1 000 heures par an – incluant le travail à temps partiel - sur 33 années d'activité – de 24 à 58 ans – et une espérance de vie de 75 ans), et concerne à peine un français sur trois. L'ampleur de cette réduction de la période travaillée sur le long terme est unanimement soulignée : de 45 ans pour 65 ans d'existence en moyenne en 1960, de 38 ans pour 75 ans d'existence en 1990, de 44 ans en 1969 à 41 ans en 1981 à 37, 4 ans en 1996, selon divers rapports ministériels. Les raisons, bien connues, en sont à rechercher dans la longévité accrue, la prolongation de la scolarité, les départs précoces en retraite (qui concernent désormais plus de la moitié des français de plus de 55 ans ; au début du siècle, 80% des hommes étaient encore actifs à 60 ans, contre seulement 6,5% aujourd'hui) et, évidemment, la réduction globale de la charge de travail.
- D'autre part, l'évolution de la durée annuelle moyenne de travail qui a été schématiquement divisée par deux en un siècle, passant d'un peut moins de 3 000 heures en 1880 à 1 600-1 700 heures aujourd'hui (suivant différents calculs incluant ou non le temps partiel, sur une de 35 heures et concernant l'ensemble des actifs ou les seuls salariés).
- La durée hebdomadaire légale du travail est passée parallèlement en France de 84 heures en 1848 à 60 heures en 1906, à 40 heures en 1936 et à 39 heures en 1982, l'une des plus réduites du moment (48 heures de durée légale en Allemagne, en Italie ou au Pays-Bas, 45 heures en Suisse, 40 heures en Belgique, en Suède ou en Espagne), et à 35 heures au 1er janvier 2002, pour l'ensemble des entreprises. Une tendance se dessine, au sein des agences de voyages, avec la perspective d'une durée hebdomadaire ramenée à 35 heures, (voire à 32 heures), d'une semaine de travail concentrée sur quatre jours, en particulier dans les agences affiliées à un réseau ou dépendant d'un grand groupe (Havas-Amex, Carlson Wagonlit Travel, Frantour …). Puisque, même les petites agences – pourtant moins de 20 salariés et non encore concernées par le passage aux 35 heures – se voient bénéficier de la réduction du temps de travail par l'application des lois Aubry au sein du groupe auquel elles appartiennent.
- Dernière remarque sur l'élargissement du temps hors travail : même si l'évolution positive est indiscutable, elle est fort loin de se distribuer équitablement. Certaines catégories d'agences continuent à subir une très lourde charge, notamment le management des agences de voyages indépendantes ou les chefs d'agences – qui travaillent en moyenne près de 30 % de plus que les agents de comptoir réseaux ou non – et les cadres, mais aussi globalement les femmes, à la fois handicapées par leur fréquente précarisation professionnelle et le temps consacré aux obligations familiales.

Autant dire que ces questions d'ordre général ont pénétré tous les secteurs d'activités, et bien entendu les agences de voyages, qui ont pris en compte ces progrès sociaux dans

l'organisation de leur activité. Mais face à ces mutations socio-économiques et culturelles, les agences n'ont pas répondu dans la pratique, toutes de la même manière.

• Vers la désynchronisation du temps de travail dans les agences.

En France, et dans les principaux secteurs, l'emploi normal est représenté par le contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein. Ce dogme doit être relativisé au sein des agences de voyages, où la population active subit plus les desiderata des employeurs ou le caractère cyclique de leur activité.

En effet, pour des raisons économiques et financières, le temps de travail dans les agences de voyages a été modifié, bouleversé, et différemment qualifié : fractionnement, éclatement, fragmentation, désynchronisation, déstandardisation, flexibilisation, diversification … Il importe, sans entrer dans le détail, de prendre la mesure de ces mutations en cours et conscience de la rapidité avec laquelle le tableau traditionnel – emploi classique à temps plein, à durée indéterminée, avec congé annuel rigide – est en train de se modifier. Parmi celles-ci, on énumérera brièvement celles qui sont utilisées dans la pratique :

- Le réaménagement du temps de travail (déstandardisation des horaires, des durées du travail et des rythmes) qui multiplie les horaires atypiques. Le passage aux 35 heures va être l'occasion pour les agences de voyages de remettre à plat toute leur organisation, pour mieux coller aux réalités du marché. Tel est l'esprit des lois Aubry, qui veut qu'au préalable à la mise en œuvre de la réduction du temps de travail, les entreprises (pour nous, les agences de voyages) repensent l'organisation de leur travail, par voie de conséquence leur temps de travail, afin de créer ou de préserver des emplois tout en améliorant leur compétitivité. Les agences de voyages devront alors, analyser, l'impact organisationnel, économique, social et financier de la réduction du temps de travail, ainsi que les conséquences sur les conditions de travail. Espérons que ce ne soit pas un vœu pieu.
- Le spectaculaire développement du travail à temps partiel : la part des effectifs salariés employés à temps partiel s'est accrue, plus fortement dans les agences de voyages que dans les autres activités du Tourisme ou des autres secteurs. Ce phénomène s'explique par le fait que les agences de voyages emploient surtout une population féminine.
- La multiplication des emplois dits précaires, intermittents, contrat à durée déterminée, intérimaires, « semi-formels ». L'exposition la conjoncture économique (crise économique, récession, guerre du Golfe, attentats et terrorisme dans les pays touristiques) ou le caractère cyclique des agences de voyages sont une des raisons principales du développement de ces statuts précaires.

Mais de nombreux professionnels (dont votre serviteur) relèvent, au contraire, les redoutables évolutions sociales qui les ont accompagnées : alourdissement de la charge de travail pour certains (en particulier pour les chefs d'agence), creusement des inégalités catégorielles, mobilité sociale bloquée, paupérisation et exclusion, effritement des revenus et du pouvoir d'achat, déclin du salariat et des classes moyennes, précarisation menaçante, etc….

De l'analyse des mutations en cours des rythmes sociaux telle qu'elle vient d'être résumée, une majorité d'observateurs déduisent le caractère inéluctable et indispensable d'une véritable révolution de l'architecture des agences de voyages, vers des équilibres inédits, sur des bases économiques et institutionnelles nouvelles. Sans entrer dans le détail de ces réflexions prospectives et sans encore moins prétendre arbitrer entre diverses visions de l'avenir … aussi déterminées qu'utopiques, il nous paraît possible de synthétiser le débat autour de quatre enjeux essentiels, étroitement liés dans leur dynamique.

- Une annualisation du temps de travail qui prendra en compte la saisonnalité de l'activité ;
- une nécessaire convergence d'opinion entre les chefs d'entreprises et les salariés en privilégiant des demi-journées ou des journées de repos supplémentaires ;

- réaménagement des horaires pour mieux répondre aux attentes de la clientèle (ouverture entre midi et deux heures, ouverture le samedi après-midi, une permanence le dimanche ou les jours fériés) ;

- la mise en place du télétravail ou le travail à domicile pour les ventes de billets électroniques au moyen des G.D.S. (Global Distribution System : système de réservation électronique). Avec la généralisation de l'informatique, de l'Internet, des télécommunications, la présence physique de l'agent de réservation n'est plus indispensable pour les voyages d'affaires ou la billetterie des sociétés qui retirent les billets directement à l'aéroport. Nous ne sommes pas en face d'une troisième révolution industrielle, mais plutôt au début d'une nouvelle manière de travailler.

Pour l'avenir, les dirigeants des agences de voyages devront prendre en compte les aspirations ou les desseins de leurs employés dans la mise en place de l'organisation de leur travail (réception clientèle, prise des congés payés, disponibilité élargie pour faire face à Internet). Sous peine de retomber dans les travers du passé : pénurie de main d'œuvre qualifiée, désintéressement des jeunes diplômés pour la profession, démotivation des salariés. En effet, une forte tendance ressort auprès du personnel des agences de voyages qui peut être résumée en trois points :

- une préférence assez constante des travailleurs interrogés en faveur de l'augmentation du pouvoir d'achat plutôt qu'en faveur de l'augmentation du temps libre ;
- une affirmation notable de cette préférence minoritaire en faveur de l'augmentation du temps libre, qui est perçu comme un « cadeau ». Le temps libéré ne doit donc pas se gaspiller, et chacun souhaite l'utiliser pour soi, en le préservant des contraintes imposées par les autres ;

- des arbitrages généralement confirmés en faveur de la réduction préférentielle des durées de travail quotidienne et hebdomadaire (semaine de 4 jours), avec des demandes d'aménagement des horaires et de véritables formules de temps partiel choisi qui ne soient pas que du chômage déguisé ou de la précarisation accrue, en rendant le travail à temps réduit plus attrayant.

La réduction du temps de travail dans le cadre des 35 heures, phénomène récent dans l'esprit des salariés, dont on appréciera les effets que dans deux ou trois ans, suscite de nouvelles formes organisationnelles au sein des agences. D'ores et déjà, les acteurs du tourisme notent plusieurs incidences sur les attentes des salariés : permettre un rythme de vie plus posé, avec des respirations régulières au moyen des journées ou demi-journées de récupération.

L'exercice auquel nous nous sommes astreints est malaisé et ses résultats seront inévitablement considérés comme partiels et contestables. La réflexion a obéi implicitement à une obligation très concrète : débusquer dans les évolutions en cours et les voies prospectives qui s'ouvrent les éléments qui vont interpeller le tourisme en général et le secteur du tourisme social en particulier. De nombreuses questions, plus ou moins clairement formulées aujourd'hui, ont été ainsi énumérées tout au long de cet exposé, touchant tant au défi du nombre qu'à celui du temps, des rythmes sociaux majeurs. Avec la conviction que, sur beaucoup d'entre elles – la démocratisation du tourisme, l'investissement du temps disponible, les temporalités et les territorialités nouvelles, l'avenir du tiers-secteur, etc. – le tourisme social, dans sa dimension internationale, a, soit déjà élaboré des réponses et expérimenté des modèles (à mieux faire connaître), soit activement réfléchi : la suite de ce Congrès devrait amplement le démontrer.

Emmanuel GABAS, agence de
tourisme à Nice

SOUVENIR D'UN CHEF D'ENTREPRISE

• Carrière de M. Bugeaud

- Ingénieur de l'Institut de chronomètre et de micro-mécanique de Besançon.
- 1940 à 1944 : Société Lip, successivement responsable de l'atelier de métrologie, du Bureau d'Etude et Directeur Technique.
- 1945 à 1946 : Société Sem, fabrique d'appareils photos, Saint-Etienne, directeur technique.
- 1947 à 1981 : Société Atoms. Gérant (SARL) puis P.D.G. (S.A.). administrateur à la Chambre patronale de la métallurgie et conseiller de l'enseignement technologique pendant 15 ans.

• Société ATOMS

Constitution :

Lors de ma présence dans la Société Lip, j'ai exécuté des travaux pour Carrouée, responsable de la Société Laborom à Nice. Il avait pour associé le professeur Chrétien (inventeur du cinémascope). Cette société était spécialisée dans la réalisation d'accessoires pour la photographie. Carrouée m'a proposé de créer, à Nice, avec son aide, une fabrique d'appareils photos. Après une étude rapide et un certain goût du risque (car il y avait peu d'activités industrielles à Nice à cette époque), j'ai accepté cette proposition. La SARL Atoms a été créée en septembre 1946 (Association de Techniciens en Optique et Mécanique Scientifique).

Les associés étaient Carrouée et un de ses amis qui fut notre financier, plus cinq de mes anciens collaborateurs chez Lip, tous spécialisés en mécanique de précision.

Fabrications :

Période 1947-1964 : Activité photo

Fabrication d'appareils photos 6 x 6 équipés d'obturateurs dont j'avais les brevets. La demande était très importante en période d'après-guerre. 50 000 appareils seront fabriqués sous les marques Atoflex, Babyflex, etc.…

Les fabricants français d'appareils photos ne pouvant plus recevoir les obturateurs d'Allemagne, ont adopté ceux élaborés par Atoms, d'où un développement très important de cette activité et abandon de celle des appareils photo pour ne pas être en concurrence avec nos clients : Kodak, Lumière, Kinax, Foca, Royer, etc.…

Notre production d'obturateurs :1 000 par mois en 1948, 3 000 par mois en 1950, 6 000 par mois en 1952, 10 000 par mois en 1956, 20 000 par mois en 1957.

Au total, 2 000 000 d'exemplaires ont été fabriqués.

En 1958, retour des fabrications allemandes, puis japonaises, d'où réduction de notre production.

Atoms est contactée par « La Spirotchnique » pour la fabrication d'appareils photos étanches de marque « Calypso ». Atoms réalise le dossier technique, un prototype, puis les essais, en collaboration avec le Commandant Cousteau.

Lancement de la fabrication de 10 000 appareils livrables de 1958 à 1962 à des cadences moyennes de 800 par mois. La Spirotchnique ayant cédé ses brevets aux japonais, la première commande n'ayant pas été renouvelée, difficultés pour Atoms qui se trouve dans l'obligation de rechercher un partenaire.

Période 1965-1981 : reconversion.

Atoms devient filiale d'un groupe parisien, spécialisé dans les composants électroniques, qui avait déjà d'autres filiales dans la région.

Fabrications :

- en sous-traitance : travaux mécaniques pour : Aérospatiale, Koni, Crouzet, etc..
- en fabrication propre : boutons compte tours (pour appareils de mesures), alternostats ; régulateurs d'allure (navigation de plaisance).

Production de boutons compte tours (annuelle) :

	France	Export
1965	4 200	250
1970	22 000	8 000
1975	50 000	26 000
1980	143 000	86 000

En 1978, Atoms obtient une distinction au concours régional « Les flambeaux de l'exportation ».
Production de régulateurs d'allure : 2 500 au total. En 1976, 21 sur 39 bateaux engagés dans la « Transat en Double » étaient équipés du régulateur d'allure Atoms (Malinosvsky, Glicksman, De Kersauson, etc..).

• Le personnel et le temps de travail

Le personnel :
- Encadrement : anciens élèves des écoles d'horlogerie de Besançon et de Cluses.
- Exécution des outillages : OP2 et OP3 ;
- Usinage en série : OS1, OS2 et OP3 ;
- Montage, contrôle : OS1 et OS2.

60 à 70 % de personnel féminin.
Horaires :
- Outillage : 48h par semaine et plus ;
- Exécution des outillages : 48h avec le samedi matin)
  45h : 5 x 9) en fonction des programmes
  40h : 5 x 8)
- Taux horaire : 40 à 48h = + 25 %
  48h et plus = + 50 %.
- Arrêt : de 12h à 14h au début ;
  de 12h à 13h ensuite.
- Congés annuels : 3 semaines en août, une semaine en décembre.
- Effectif : de 1947 à 1956 : de 9 à 100
  en 1957 : 150
  de 1958 à 1962 : moyenne de 200, maximum de 240
  de 1963 à 1980 : moyenne de 75.

• Social

- Bons rapports avec le personnel,
- Action efficace du comité d'entreprise,
- En 1950, Atoms a son équipe de football,
- Arbre de Noël chaque année, 50 enfants présents en 1960
- Nombreuses médailles du travail.

En conclusion, Atoms a été parmi les premières implantations à Nice. Lors d'une visite de notre entreprise, le Maire de l'époque, M. Jean Médecin, avait dit : « C'est le genre d'entreprise, non polluante, que nous devons développer à Nice ». Nous avons pu le constater avec les installations successives d'I.B.M., Texas, Thomson, etc.. et le développement de Sophia Antipolis qui ont apporté un complément nécessaire au tourisme.

Georges BUGEAUD

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS UNE PME ET MARCHÉS ÉTRANGERS

Le présent témoignage va tenter d'évoquer succinctement les attentes du personnel, les négociations liées à l'organisation du temps de travail et l'incidence de l'ouverture à l'international d'une PME industrielle niçoise.

La société dirigée pendant 15 ans est une PME niçoise de plus de 50 années d'existence et qui a comporté jusqu'à 170 personnes durant cette période. Cette société a pour vocation l'étude, la fabrication et la commercialisation d'équipements d'électronique professionnelle pour la Défense. Les clients sont constitués par des forces armées tant françaises qu'étrangères (plus de 40 marines militaires étrangères possèdent des matériels de la société), ce type de marché, comme nous le verrons plus loin, ayant des conséquences sur le fonctionnement et l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.

Historiquement les horaires de travail étaient à plages fixes. Ceux-ci ont été transformés en « horaire variable » vers la fin des années 60.

Cet horaire variable est constitué par :

- une plage mobile d'entrée le matin d'environ une heure où le personnel a toute latitude pour choisir son arrivée,
- une plage fixe où tout le monde doit être présent,
- une sortie fixe vers 12 heures,
- une nouvelle plage mobile, de ¾ d'heure, d'arrivée d'après-midi,
- une plage fixe d'après-midi,
- une plage mobile de sortie de fin d'après-midi.

A la mise en place de cet horaire la première réaction paradoxale est venue des syndicats de salariés qui se plaignaient de ne plus pouvoir distribuer de tracts à heure fixe ! Ensuite il a été constaté que, bien que disposant d'une latitude d'horaire assez importante, le personnel, dans sa grande majorité, se « calait » dans une fourchette très étroite avec une régularité d'horaire d'entrée et de sortie de 5 à 10 minutes avec seulement des décalages dus aux métiers des intéressés. Ainsi le personnel de production entrait tôt le matin et bien évidemment partait tôt le soir alors que le personnel d'étude et des services administratifs utilisait plutôt le haut de la fourchette des plages mobiles. Lors de l'application des lois Auroux en 1983 la réduction de l'horaire hebdomadaire, qui dans notre cas était de ½ heure par semaine, a été, non pas défalquée quotidiennement, mais à la demande du personnel, transformée en une fermeture de un vendredi après-midi toutes les six semaines.

Dans le cadre des négociations annuelles et concernant le temps de travail les demandes du personnel se sont articulées autour des axes suivants :

- demande d'augmentation des plages variables d'horaire principalement pour des contraintes familiales extérieures à l'entreprise,
- dans le cadre ultérieur de diminution d'horaire hebdomadaire tendance à la fermeture du vendredi après-midi même en augmentant le temps de travail sur les autres jours de la semaine,
- le personnel n'a pas été opposé à la négociation d'une stagnation des salaires pour compenser une baisse d'horaire,
- dans le cadre du travail à temps partiel il a été mis en place une formule de travail au 4/5ème, le jour d'absence étant le mercredi, aussi bien pour le personnel féminin que masculin, souvent pour pallier le problème de garde d'enfants.

Pour la France, la majorité de nos clients qui, rappelons-le, sont des administrations, a peu à peu cessé de travailler le vendredi après-midi ce qui n'a pas posé de contraintes à la fermeture ce jour là. En revanche le problème a été plus complexe à l'exportation. En effet, nous avions à certaines époques des clients en Extrême-Orient et aux Etats-Unis ce qui se traduisait par : 6h pour la Malaisie et la Corée, de + 6h à + 9h pour les Etats-Unis selon que le client était sur la côte Est ou Ouest. Difficultés évidentes au niveau du standard

téléphonique et pour les commerciaux et ingénieurs qui devaient dialoguer avec leurs clients. Le problème a été résolu par le changement du type de standard téléphonique permettant d'avoir accès, entrants et sortants, directs avec l'extérieur et par l'utilisation de téléphones portables individuels et de fax à domicile pour les intéressés avec prise en compte par l'entreprise des factures correspondantes.

Pour illustrer le propos, quelques exemples réels ont été choisis :

- Corée : nous avions eu un contrat d'assistance technique avec un chantier italien qui lui-même devait confier à un chantier coréen la fabrication sous licence de navires conçus en Italie destinés à un client final qui était la Malaisie. Notre contrat, conclu avec le chantier italien, comportait une assistance technique facturée forfaitairement à la semaine. Surprise de nos techniciens arrivant en Corée qui, après des assistances techniques en Italie, se sont vu imposer l'application de « la coutume locale » qui était des semaines de 6 jours de 9h soit 54h au lieu de 40h habituelles. Bien évidemment, nous avons dû déroger à la loi française et nous avons risqué la renonciation du contrat car un syndicat refusait que le personnel fasse cet horaire puisque seule la législation française était applicable. Néanmoins, après de dures négociations, le Comité d'Entreprise consulté et les techniciens concernés, plus conciliants, ont donné leur accord mais nous n'avons jamais pu nous faire rembourser par le client le surcoût correspondant.
- Guerre de Yougoslavie : au cours du premier conflit, intervention du porte-avions « Foch » sur lequel nous avions installé un système de communication. Un samedi, appel de nos clients pour envoyer d'urgence l'ingénieur qui avait conçu l'équipement. Appel de celui-ci, envol d'urgence pour la base militaire italienne la plus proche et transport par hélicoptère sur le porte-avions qui était en opération tactique. Ici aussi nécessité de notre personnel d'être à la disposition du client qui, en astreinte permanente en situation de crise, ne comprendrait pas que nous ne le soyons pas lorsque les nécessités l'exigent.
- Interventions sur sous-marins : la mise au point opérationnelle d'équipements sur sous-marins oblige souvent, pour quelques heures d'intervention, d'être en plongée pendant plusieurs jours, voire plusieurs semaines, car il est impossible de changer les missions d'un navire de guerre pour de simples contraintes de durée du travail et de convention collective.
- Interventions sur des théâtres étrangers : du fait de la nécessité d'interventions urgentes des forces françaises à l'étranger lors d'une fermeture de la société entre Noël et Jour de l'An, rappel du personnel pour terminer et livrer des équipements dont la livraison était programmée quelques mois plus tard. Là aussi, nécessité fait loi et le personnel qui avait compris le bien fondé des demandes n'a pas hésité à sacrifier temporairement ses vacances pour satisfaire le client.
- Intervention sur un navire étranger : pendant le mois d'août, nécessité pour un ingénieur de décaler en urgence ses vacances pour effectuer une campagne de mesures, de deux semaines sur un porte-avions de l'US-Navy, ce qui est exceptionnel pour un civil étranger. Cette intervention nous a permis de montrer qu'une petite société française était capable de s'adapter aux exigences de cet organisme important et de vivre l'utilisation opérationnelle de nos matériels et bénéficier ainsi d'une expérience irremplaçable pour la mise au point de ceux-ci.

Comme nous l'ont montré les quelques exemples cités, et comme nous l'avons vu pour d'autres branches professionnelles, l'impératif client est prioritaire et chaque fois que nous avons pu faire correspondre les aspirations du personnel avec les contraintes extérieures nous l'avons fait, mais nous n'avons jamais imposé à nos clients français, et surtout étrangers, nos contraintes tant internes que conventionnelles et législatives sous peine de ne plus avoir de commandes. Mais une fois ces contraintes acceptées par le personnel, tous les cas ne pouvant être réglés par une application stricte du cadre législatif, nous essayons en permanence de nous adapter et de négocier pour trouver le meilleur compromis.

François STRIPPOLI, ancien
chef d'entreprise

Synthèse de la table ronde par Paul GONNET

Présenter des conclusions synthétiques est une tache impossible. L' échantillonnage est inévitablement un peu court, bien que passionnant par la richesse de son vécu et sa diversité ; mais quelques remarques s'imposent:

- Dans l'industrie hôtelière apparaît peu après la seconde guerre mondiale, un comportement éloigné de la nouvelle vocation du service,
- En revanche, pendant quelques années, des heures dites d'équivalence ont existées.
- Dans l'organisation administrative du travail le poids des évolutions techniques fonctionnant au niveau mondial n'est pas toujours favorable à la diminution du temps de travail.
- Le poids des évolutions techniques généralisées engendre des effets négatifs sur le salaire mais fait espérer une diminution du temps de travail.

LE TEMPS DES PARFUMEURS

• Particularités de l'évolution de la durée du travail à cause des contraintes inhérentes à l'activité

Concernant le sujet évoqué, il apparaît intéressant de faire état d'une particularité propre au département, compte tenu de la forte représentation de ce secteur professionnel, à savoir l'évolution de la durée du travail au sein de la Parfumerie et de l'industrie des Arômes de la région grassoise et au-delà de l'industrie chimique, d'une façon plus générale.
Evolution en 2 phases :
- début du XXe siècle : des réticences,
- après le milieu du XXe siècle : des innovations.

Dans notre département, le choix de Grasse et de l'activité première dans cette ville, à savoir la fabrication de matières premières aromatiques a reposé sur les quatre idées-forces suivantes :
- il s'agit d'une activité dont le caractère « industriel » apparaît vers la fin du XIXème siècle et qui de développera en une véritable « mono-industrie » sur le site grassois, se démarquant ainsi du caractère principalement touristique lié à notre région ;
- les emplois dans les « fabriques grassoises » ont occupé très largement une main d'oeuvre féminine et des jeunes enfants notamment pour le triage des fleurs ;
- les « risques professionnels » engendrés par les nouvelles techniques d'extraction aux solvants volatils (apparues fin XIXe) associés aux risques inhérents à toute activité industrielle ne pouvaient qu'être le « terrain privilégié » de l'action de l'inspection du travail ;
- les relations collectives fondées dès l'origine sur des initiatives patronales teintées de paternalisme et pour les salariés d'une adhésion individuelle forte à l'entreprise n'ont pas empêché le rapide développement d'organisations représentatives salariales et patronales rendant possible et dynamique la négociation collective, et ce, dès 1936, avec la signature d'une convention collective.

L'application de la loi du 2 novembre 1892 sur la durée du travail et en particulier sur le travail de nuit des jeunes et des enfants (durée de travail des femmes : 11h, durée de travail des enfants de moins de 16 ans : 10h, Art. 4 : Enfants + femmes : interdiction du travail de nuit ; Art 4 : Enfants + femmes = repos hebdomadaires) entraînera à Grasse une polémique à la suite du procès-verbal dressé le 5 novembre 1898 à 22h 12 par l'inspecteur du travail aux Etablissements Lautier. En 1899, le syndicat des parfumeurs-distillateurs rédigera une protestation auprès du ministre du Commerce et de l'Industrie afin d'obtenir un assouplissement de la loi. Une campagne de presse se développera et les élus locaux voteront à l'unanimité des vœux demandant une modification de la réglementation sur le travail de nuit dans l'industrie de la parfumerie (lettre de la mairie de Grasse du 13 novembre 1899 dénonçant « le préjudice considérable à l'industrie du pays »). Pour sa part, le ministère dans ses directives aux inspecteurs du travail demandera une application « loyale et complète de la loi ».

Une deuxième loi sociale en 1906 instaure le repos hebdomadaire obligatoire le dimanche. A Grasse, le débat dès 1907 portera pour les parfumeurs sur la possibilité d'ouverture exceptionnelle 15 dimanches par an des usines puis se déplacera ensuite sur la possibilité de suspendre le repos collectif pendant deux mois pour permettre le traitement de la « rose de mai », du jasmin et autres productions locales. Le 14 août 1907, un décret accordera le repos par roulement pour les travaux d'extraction dans les parfumeries. Dans leur réalité quotidienne, le dimanche deviendra pour nos aînés synonyme de « déjeuners de soleil » au cabanon.

Dès l'origine, et dans le but d'un contrôle effectif de la réglementation, les entreprises ont été dans l'obligation de tenir à la disposition des inspecteurs du travail un certain nombre de registres obligatoires ainsi que d'afficher les horaires de travail.

• Particularité de l'évolution de la durée du travail à cause des relations collectives de travail

Sur le site grassois, le regroupement des ouvriers et ouvrières des parfumeries dans des syndicats professionnels s'effectuera rapidement après que la loi du 21 mars 1884 les ait autorisés. Côté patronal, la chambre patronale des parfumeurs-distillateurs regroupera 41 membres dès 1883. Premier trait caractéristique de la profession : des structures de représentation collectives anciennes qui vont assurer aux acteurs locaux (patronat et ouvriers) une capacité réelle à agir dans les moments forts de notre histoire sociale.

En 1936, la loi instaurant les délégués du personnel est tout juste votée que les salariés de l'établissement Chiris élisent leurs délégués le 17 juillet 1936. Durant la même période, la mobilisation salariale et la capacité au compromis des parfumeurs-distillateurs aboutit à la conclusion de deux conventions collectives postérieures à la loi de 1936.

En 1945, les comités d'entreprise, institution nouvelle dans le droit du travail, vont se mettre en place dans les usines grassoises de plus de cinquante salariés. A la relecture de l'exposé des motifs de l'ordonnance du 22 février 1945, on peut penser qu'une telle institution s'adaptait parfaitement à la « culture d'entreprise » pré-existante et diffuse dans les établissements grassois : « … le personnel pourra être étroitement associé à la marche générale de l'entreprise dans laquelle il travaille ».

Quant aux œuvres sociales, certaines à la Libération avaient déjà fait l'objet d'initiatives patronales antérieures.

En 1968, un accord collectif viendra compléter les acquis des accords de Grenelle. Toutefois, les relations sociales ont connu également des périodes de crise avec des ruptures de dialogue, donnant lieu à des grèves, des occupations d'usines, des piquets de grèves… Grasse a aussi été le théâtre de conflits collectifs importants au cours des périodes significatives de l'histoire sociale nationale : 36, 54, 68.

Deuxième trait caractéristique de la profession : la prise en compte, lors des conflits collectifs, par les représentants des salariés des contraintes de la production : l'exemple de l'accord pour sauver la campagne florale durant les événements de mai 1968 est en soi significatif.

Des organisations collectives anciennes, une capacité d'action collective réelle tant du côté salarial que du côté patronal ont été des facteurs dynamiques qui ont permis à la négociation collective de se développer.

Après 1945, l'activité de la parfumerie sera rattachée à la branche professionnelle de la chimie et des avenants locaux améliorant le statut collectif des salariés grassois.

Les conventions collectives du 2 septembre 1936 (employés) : anticipation de la loi 404 du 16 avril 1937 et du 19 octobre 1938 (ouvriers) réglementent : les instances représentatives du personnel (D.P., C.E., etc. ….), la rémunération, les modalités d'embauche et de congédiement.

La durée du travail est traitée indirectement par le biais d'une réglementation assez précise sur les salaires qui apparaît dans certains articles de ces conventions ; ainsi l'on peut trouver les dispositions suivantes : Les heures supplémentaires seront ainsi rétribuées : entre 6 et 20 heures, salaire ci-dessous fixé, entre 20 et 24 heures, salaire majoré de 50 %, entre 24 et 6 heures, salaire majoré de 100 %. Ces salaires s'entendent sur la base de la semaine de 40 heures, cette dernière existant déjà par anticipation à la loi du 24 juin 1936, au moment de l'accord intervenu devant le sous-préfet de Grasse, le 26 juin 1936 et comme suite à la décision prise par le syndicat des parfumeurs de l'appliquer à dater du 15 juin 1936.

Article 17 : Salaires

- Travaux à l'heure : le salaire horaire minimum pour les travaux à l'heure sera conforme au salaire minimum prévu au présent contrat. Ce salaire minimum ne s'appliquera pas cependant pour les ouvriers que leurs aptitudes physiques mettent dans un état d'infériorité notoire,

suivant la définition donnée par le dernier alinéa de l'article 3 du Décret du 10 avril 1937, sur les conditions de travail dans les marchés passés au nom de l'Etat.
- Jeunes ouvriers : au-dessus de 18 ans les jeunes ouvriers et ouvrières seront considérés comme adultes et recevront le salaire de leur catégorie.
- Les salaires horaires garantis, fixés par la sentence sur-arbitrale du 7 mai 1938 de Monsieur l'inspecteur du travail, sont les suivants : ouvriers hommes : 5,60 F ; ouvrières femmes : 3,80F
- Les heures supplémentaires seront rémunérées avec majoration prévue par les dispositions légales (5 % après 45 heures).

Après 1945, l'activité de la parfumerie est rattachée à la branche collective de la chimie : convention collective du 30 décembre 1952.
Cependant des avenants locaux sont conclus :
- accords du 17 mai 1954 ⇨ 19 décembre 1969 signés par le syndicat autonome des salariés de l'industrie des matières premières aromatiques et le syndicat des travailleurs de la parfumerie (C.F.T.C.)

- durée légale = 40h
- avantages salariaux (régime retraite / maladie), majoration des heures supplémentaires et heures de nuit dès 21 Heures car l'horaire hebdomadaire est toujours supérieur à 40h) par le biais des heures supplémentaires (souvent 44 heures).

- Accord conclu par l'U.I.C. le 24 septembre 1973 sur la réduction de la durée du travail, applicable au plus tard le 1er novembre 1973 : (accord figurant ci-après).

- horaire collectif normal affiché ne devant pas excéder 40 heures,
- compensations salariales intégrales,
- modalités laissées à la discussion des directions et des représentants du personnel,
- heures supplémentaires exceptionnelles et donnant lieu à du repos compensateur.

- Ordonnance du 16 janvier 1982 : fixe l'horaire hebdomadaire à 39h, détermine un contingent d'heures supplémentaires
- Accord de branche du 25 mars 1982 (38 heures hebdomadaires à compter du 1er février 1983 (UIC/CFDT) dont polémique sur arrêté d'exécution 1984 annulé le 26 octobre 1988.
- Accord de branche du 11 octobre 1989 qui prévoit : l'horaire hebdomadaire de 38h et modulation de type 1 et 2. Les heures jusqu'à 39h sont majorées à 25 %, 38 heures horaire de principe, 37h 45 services semi continus (saisons), 37h 30 dans services continus sans dépasser 35h par semaine sur l'année. Cet accord tend à :

- Favoriser l'embauche + consolider l'emploi permanent,
- L'amélioration des conditions de vie,
- Au maintien de la compétitivité et à l'accroissement des capacités de production, d'où une organisation qui permet de dissocier le temps de travail des hommes, et la durée d'utilisation des moyens de production et des services qui doivent s'allonger, grâce aux modes de fonctionnement suivants : les cycles, la modulation, les horaires en continu, les horaires de fin de semaine, les roulements par équipes.

Sandrine CORBILLIE,
inspectrice du travail

Extrait de l'accord sur la réduction de la durée du travail du 24 septembre 1973 (signé par plusieurs organisations syndicales et patronales)

Article 1er
Les entreprises relevant de la convention collective des industries chimiques devront prendre toutes dispositions utiles pour qu'en principe dès le 1er octobre 1973, et au plus tard le 1er novembre 1973, l'horaire normal affiché n'excède pas une durée hebdomadaire de 40 heures appréciée dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Article 2
Les réductions d'horaire prévues à l'article précédent seront effectuées suivant des modalités qui feront l'objet de discussions entre les directions des entreprises et les représentants du personnel.

Article 3
Les réduction d'horaire effectuées en application de l'article 1er donneront lieu à une compensation à 100 % des rémunérations correspondantes.

Article 4
Le salaire minimum professionnel qui sera fixé le 1er novembre 1973 lors de l'application généralisée de l'horaire hebdomadaire de 40 heures comportera à concurrence de 19, 4 % la compensation des réductions d'horaire.
Ce taux de 19, 4 % a été fixé à titre transactionnel et inclut les mesures intervenues dans ce domaine. La délégation patronale déclare que ces mesures résultant des décisions de l'U.I.C. représentent à la date du présent accord un pourcentage de 6, 5 %.
Dans les entreprises où il existe des barèmes particuliers au moins égaux à ceux résultant des dispositions qui précèdent, les nouveaux barèmes n'entraîneront pas nécessairement de répercussion automatique.

Article 5
Compte tenu des modalités visées à l'article 2, les heures supplémentaires ne devront être qu'exceptionnelles et pourront donner lieu à un repos compensateur lorsque le cumul de ces heures atteindra un total correspondant à une journée de travail. Ce repos compensateur devra alors être assuré dans un délai maximum de trois mois.

Article 6
Les parties conviennent que les problèmes relatifs aux charges de travail et au temps de pause seront examinés dans le cadre des discussions relatives à l'amélioration des conditions de travail.

Article 7
Le texte du présent accord sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris, conformément à l'articles 31 d du Livre premier du Code du Travail.

DURÉE DU TRAVAIL ET INSPECTION DU TRAVAIL

Après les analyses et les témoignages dont chacun d'entre nous a pu justement apprécier la valeur, et en ma qualité d'observatrice privilégiée des pratiques de la durée du travail dans une partie des entreprises de ce département, et ce, depuis maintenant 11 années, je me propose de livrer à votre sagacité quelques réflexions. Ces réflexions porteront d'une part sur la filiation entre histoire de la durée du travail et histoire de la constitution du corps de l'inspection du travail, et d'autre part sur le rôle et les missions de l'inspection du travail en cette matière.

• Durée du travail et inspection du travail : une filiation commune

L'histoire de la durée du travail et celle de la lente constitution du corps de l'inspection du travail sont étroitement imbriquées. En effet, l'idée de création d'un corps particulier de fonctionnaires, chargé de l'application d'une législation protectrice des travailleurs, a été débattue à chaque étape de la construction législative sur la durée du travail ; d'abord en ce qui concerne les enfants et les femmes, puis plus généralement pour tous les salariés, hommes adultes compris.

La loi du 22 mars 1841, à l'origine de laquelle on trouve le fameux ouvrage de Louis-René Villermé, médecin hygiéniste, qui avait relayé les inquiétudes grandissantes d'une partie du patronat alsacien et d'une partie de l'opinion publique sur la dégradation de l'état physique et moral de la classe ouvrière, cette loi de 1841 donc, avait posé les premières limites à la durée du travail des enfants, dans certains types d'industries. Cette même loi avait organisé les prémisses de l'inspection du travail. Elle créait des commissions d'inspecteurs désignés à l'époque par les préfets, et choisis parmi d'anciens magistrats, officiers et fonctionnaires publics à la retraite, ou bien encore parmi des négociants ou manufacturiers retirés des affaires. Ces notables bénévoles du troisième âge n'étaient nullement rémunérés par l'Etat. Si l'on s'en réfère à une circulaire du ministre Cunin-Gridaine du 25 mars 1841 adressée aux préfets, ils devaient conférer à l'application de la loi du 22 mars 1841 un caractère désintéressé et bienveillant. Leurs attributions n'étaient pas précisées plus avant, pas plus que leurs moyens d'actions. La même circulaire poursuit : « on évitera en s'abstenant des formes rigoureuses d'une répression purement judiciaire, de porter atteintes à l'honneur des fabricants et de fournir un prétexte pour indisposer les familles ouvrières » et plus loin, M. Cunin-Gridaine rappelle aux préfets que « le respect de la propriété est une obligation impérieuse ».

De même que certains historiens ont pu souligner le caractère imparfait de la loi de 1841 et surtout modérer son importance dans la mesure où le patronat de l'époque avait en fait déjà admis qu'il valait mieux retarder l'âge d'admission des enfants au travail ou limiter la durée du travail des enfants, de même l'embryon d'inspection du travail créé pour les besoins de la cause, peut paraître bien éloigné de ce que ce corps de fonctionnaires est devenu plus tard.

En effet, la nécessité de préserver les enfants, dont la chambre de commerce de Mulhouse écrit qu'ils sont la pépinière des ouvriers les plus adroits, n'obéit pas seulement à une préoccupation d'ordre moral mais à une prise de conscience très pragmatique du patronat dont on peut trouver une expression dans l'ouvrage de M. Ducpétiaux *De la condition physique et morale des jeunes ouvriers* , ouvrage écrit en 1843. L'auteur indique : « la richesse et la prospérité d'un pays dépendent en grande partie de la force et l'aptitude de ses travailleurs ; il en coûte beaucoup moins d'entretenir un ouvrier fort et bien portant que deux ouvriers débiles et maladifs (…). N'est-il pas évident que l'enfant voué de bonne heure à des travaux fatigants, excessifs, souvent même malsain, n'a guère de chance de devenir par la suite un ouvrier robuste ? » On voit donc qu'une partie de l'opinion admettait déjà ce que la loi a prescrit et qu'il convient donc de relativiser son importance ; de même les pseudo-

inspecteurs du travail bénévoles, appelés à la bienveillance et à la modération, ne disposant pas de moyens d'action n'ont pas été en mesure de la faire appliquer par les récalcitrants.

Il convient toutefois de remarquer que cette loi de 1841 constitue un tournant essentiel : elle introduit le regard de l'Etat, fut-il bienveillant, à l'intérieur de l'espace privé de l'atelier. Et le Duc de Broglie de déclarer que « cette loi qui a pour but de restreindre pour la première fois l'autorité paternelle et la liberté du travail touche aux intérêts les plus vifs de la société ». La loi de 1841 introduit dans les relations entre patrons et ouvriers le droit, le recours à des instances spécifiques, ainsi qu'aux juridictions ; par-là même, elle remet en cause le pouvoir patronal.

De 1841 à 1874, deuxième étape de la construction d'un véritable corps de l'inspection du travail, les 15 inspecteurs bénévoles en place prennent leurs fonctions très au sérieux et élargissent spontanément leur champ d'action : chargés originellement de la protection des enfants, ils en viennent à observer l'ensemble du monde du travail et à formuler des préconisations visant à améliorer la durée et les conditions de travail de l'ensemble des travailleurs.

Puis est intervenue la loi du 19 mai 1874 qui porte l'intitulé suivant « Loi sur le travail des enfants et des filles mineures ». Elle fut la première à prévoir la nomination d'inspecteurs du travail divisionnaires, rémunérés sur le budget de l'Etat. Au sens de cette loi, les inspecteurs divisionnaires se voyaient, de nouveau, attribuer une mission spécifique par rapport à la protection des enfants tant du point de vue de leur durée du travail, que du point de vue de leur santé. En effet, les inspecteurs nouvellement institués devaient contrôler le temps de scolarisation des enfants ainsi que leur temps et conditions de travail dans le cadre d'un système qu'on appellerait aujourd'hui la formation en alternance, et qui à l'époque s'appelait école de demi-temps. Au sein de leurs usines, les industriels pouvaient ainsi mettre en place' des classes spéciales dans lesquelles les enfants qu'ils comptaient employer dans les ateliers, devaient passer la moitié de leur temps. On voit donc que les inspecteurs divisionnaires nouvellement créés étaient organiquement liés à la loi de 1874 qui était en majeure partie une loi sur la durée du travail des catégories les plus faibles : les enfants et les filles mineures.

La loi du 16 février 1883 chargea ensuite les inspecteurs du travail de contrôler l'application de la journée des 10 heures votée antérieurement, à savoir en 1848, dans certains établissements. Le lien entre durée du travail et inspection du travail se manifestait à nouveau.

Enfin, c'est en 1892 qu'on situe la date de naissance effective du corps de l'inspection du travail par la loi du 2 novembre. Désormais recrutés sur concours, les postulants et postulantes à la fonction d'inspecteur du travail départemental, forment enfin un service de l'Etat, sont rémunérés par lui et disposent de garanties de carrière. Leur vocation à veiller au respect des règles protectrices des plus faibles, notamment par le biais des temps de travail et des temps de repos, s'élargit à l'ensemble de la collectivité des travailleurs et s'organise afin de gagner en efficacité. Mais cette fois encore, on constate que la norme fondatrice du corps de l'inspection du travail, son faire-part officiel de naissance est inclus dans une loi intitulée : « Loi sur le travail des enfants, des filles mineures et des femmes dans les établissements industriels », loi du 2 novembre 1892, qui comporte 9 sections dont 3 sont entièrement consacrées à la durée du travail.

Je ne poursuivrai pas plus avant le rappel des étapes de la création et de l'organisation du corps de l'inspection même si son histoire ne s'arrête évidemment pas à 1892, mais, après avoir tenté de signaler le lien historique entre durée du travail et inspection du travail, j'aimerais maintenant citer quelques aspects de la fonction des agents de l'inspection en matière de durée du travail.

• Le rôle de l'inspection du travail en matière de durée du travail

La position et le statut de l'agent de l'inspection du travail, font de lui en premier lieu un observateur privilégié des pratiques en matière de durée du travail. Je vous rappelle en effet que les inspecteurs et contrôleurs du travail qui les assistent notamment dans les contrôles des établissements de plus petite taille, ont le droit d'entrer de jour comme de nuit dans tous les établissements et sur tous les chantiers ; en outre, ils ne sont nullement tenus de prévenir de leur visite. Par ailleurs, l'indépendance du corps de l'inspection du travail à l'égard de tous les pouvoirs est garantie par une convention internationale. Un inspecteur du travail garde toujours l'opportunité des suites qu'il entend réserver à ses interventions : simple rappel de la réglementation (observation), mise en demeure ou verbalisation. Pour toutes ces raisons, l'agent de l'inspection du travail bénéficie d'une position, parfois inconfortable, quelquefois contestée, mais toujours aux premières loges pour observer les pratiques du monde du travail en matière de temps de travail. Et de ses constats, dont il peut faire part à sa hiérarchie sous forme de notes, de statistiques ou de rapports annuels, le ministre du travail et parfois le législateur vont parfois s'inspirer pour préciser, modifier ou amender la réglementation. Ainsi par exemple, les inspecteurs du travail de 1900 constatèrent, les disparités existant en matière de durée du travail, entre d'une part les ouvriers hommes adultes employés dans des petits ateliers de moins de 20 personnes n'employant ni enfant ni femme, et d'autre part, les ouvriers employés dans les industries occupant plus de 20 personnes et un personnel mixte. Dans le premier cas, la durée de la journée du travail, n'était nullement réglementée puisque la loi du 30 mars 1900 ne s'y appliquait pas, et de ce fait, les hommes effectuaient couramment des journées de 13, 14 et 15 heures.

Dans les plus gros établissements, employant également des femmes et des enfants, la journée de travail ne pouvait dépasser 11 heures en application de la même loi. Les inspecteurs du travail sur le terrain notèrent dans leur rapport annuel : « Et les travailleurs qui souffrent de ce surmenage ne s'expliquant pas pourquoi la loi est impuissante à leur endroit, alors qu'elle protège leurs camarades dans les grands établissements, accusent l'inspection d'indifférence ou de partialité ».

J'interromps un instant cette citation pour vous dire qu'aujourd'hui encore, et au quotidien, les inspecteurs du travail sont souvent taxés d'absence de neutralité, que ce soit par une partie, ou par l'autre, ou parfois par les deux !

Je reprends donc les constats de mes prédécesseurs, qui continuaient ainsi en parlant de la loi du 30 mars 1900 : « les ouvriers se plaignent avec raison des conséquences singulières de notre législation. Il importe de la modifier en faisant voter par le parlement un article de loi disant à peu près ceci : la journée de travail de l'ouvrier adulte ne pourra excéder 12 heures de travail effectif ».

Un siècle plus tard, l'inspection du travail observe les mêmes disparités entre la durée du travail affichée et celle pratiquée : ainsi à la veille de la promulgation de la loi du 13 juin 1998, la première loi Aubry sur les 35 heures, la durée réelle du travail n'était pas, loin s'en faut, de 39 heures par semaine, alors que depuis 1982 les 39 heures étaient la norme légale. Cette durée réelle du travail tournait en moyenne autour de 42 heures. En outre, les salariés amenés à effectuer les durées du travail les plus longues étaient majoritairement employés dans des petites entreprises, précisément celles qui emploient moins de 20 salariés. Voici de nouveau notre seuil de 20 salariés qui avait créé tant de disparités en 1900 !

Pour tenir compte de la réalité du terrain, la deuxième loi Aubry, votée un siècle plus tard, soit le 19 janvier 2000, organise une uniformisation de la durée hebdomadaire du travail en deux temps : les entreprises occupant plus de 20 salariés sont invitées à mettre en place les 35 heures en 2000, tandis que leurs petites sœurs occupant 20 salariés ou moins, disposent de deux années supplémentaires pour se conformer à la nouvelle loi.

Observateur attentif, l'inspecteur du travail est aussi un agent de contrôle et c'est là la partie la plus connue de sa fonction. A partir des constats qu'il effectue, il veille au respect de

la réglementation. Il peut engager une action répressive contre l'employeur récalcitrant, mais il a également la possibilité d'opter pour une observation préalable, demandant au contrevenant de régulariser la situation. Dans certains cas, à l'occasion de son contrôle de la durée du travail, il va en même temps régler à l'amiable des litiges individuels sur le paiement des heures travaillées, sur l'attribution des jours de repos ou de congés, et de ce fait, il aura en sus du rôle de contrôleur le rôle de conciliateur.

Evidemment, l'agent de l'inspection du travail ne peut engager de suites à son contrôle qu'à partir de ses constats. Or, il n'est pas dupe des manœuvres et démarches parfois mises en œuvre pour masquer la réalité. En 1900, par exemple, les inspecteurs départementaux du travail constataient qu'en région parisienne les patrons des ateliers de brochage des imprimés et de pliage des journaux, qui avaient le droit de faire travailler leurs ouvrières femmes (majoritaires dans ces professions), pendant 7 heures de nuit, en dérogation avec la réglementation en vigueur, et bien ces employeurs s'arrangeaient pour échanger leurs ouvrières à la fin de la journée. Les ouvrières passaient donc d'un atelier à l'autre, y travaillaient une partie de la nuit après avoir déjà effectué leur journée de travail, puis elles retournaient travailler le lendemain matin dans leur atelier de la veille. Cela donnait des journées de 16 à 18 heures que l'inspection du travail avait toutes les peines à constater puisque les salariées étaient interchangées d'un atelier à l'autre.

Aujourd'hui quel agent de l'inspection du travail n'a pas eu connaissance d'un phénomène similaire, dans certaines professions ? Tel agent- de sécurité d'une entreprise de gardiennage ou tel infirmier ou aide-soignant, effectue à la file deux vacations de 12 heures chacune, mais sur deux sites différents ou dans deux établissements distincts. Chacun le sait et bien évidemment ce qui est en jeu dans de telles pratiques, ce n'est plus seulement la durée du travail et ses limites nécessaires à la préservation de la santé des travailleurs, mais son corollaire immédiat : le salaire ou si l'on utilise le langage de l'employeur, le coût du travail.

Observateur attentif, agent de contrôle, médiateur dans certains cas, les agents de l'inspection du travail sont également au quotidien des pédagogues du droit. En matière de durée du travail, le législateur donc l'Etat laisse une part de plus en plus importante à la négociation, que ce soit au niveau des branches professionnelles, des entreprises ou mêmes des établissements. Les lois Auroux de 1982, la loi quinquennale de décembre 1993 puis, plus près de nous, les deux lois Aubry, incitent les partenaires sociaux à discuter et à décider ensemble de l'organisation du temps de travail dans la branche ou dans l'entreprise considérée afin que les horaires et les rythmes de travail collent au plus près de la réalité économique mais aussi des aspirations des salariés. Bien entendu, ces négociations ont pour limites les butoirs légaux, qu'on nomme l'ordre public social absolu et qui en matière de durée du travail, est le résultat d'une histoire qui a été longuement évoquée ce soir.

S'agissant donc de cette négociation collective sur le temps de travail, l'inspecteur du travail est amené à intervenir pour expliquer la loi, favoriser la négociation, conseiller les parties pendant son déroulement (sur les aspects juridiques uniquement, neutralité oblige), examiner le contenu des accords collectifs signés et ensuite veiller à leur bonne application.

Alors, en guise de conclusion, je voudrais vous soumettre un petit exercice pratique, un cas pratique sur la durée du travail tiré, je vous l'assure, de la réalité actuelle.

M. Durand est un jeune commercial de 23 ans, à peine sorti de l'école de commerce renommée qui l'a formé. Il a trouvé son premier job auprès d'un patron presque aussi jeune que lui, ancien élève de la même école, et fondateur d'une start up forcément prometteuse. Ces deux chantres de la nouvelle économie ont fait le pari de commercialiser à l'international la fameuse eau de Nice en la parant d'encore plus de vertus exportables qu'elle n'en a. Evidemment, les débuts sont difficiles alors le salaire de M. Durand est au départ modéré, 7 500F brut de salaire fixe mensuel mais c'est sans compter les commissions à venir dont il rediscutera ultérieurement le montant avec son copain-patron, et surtout à ce salaire de base, il faut ajouter les stocks options puisque après avoir dégoté des fonds auprès des capitaux risqueurs, l'entreprise parviendra sans aucun doute à être introduite en bourse, ce qui est sa

finalité première. M. Durand voyage beaucoup et son désir bien légitime à son âge, de voir le monde peut ainsi s'exprimer. Il devient imbattable sur la qualité comparée des menus servis par les différentes compagnies aériennes. Pendant ses déplacements, il emporte bien sûr ses notes et ses documents, ce qui lui permet de rédiger les contrats commerciaux dans les salles d'embarquement des aéroports où l'on est relativement tranquille le dimanche ; grâce à son téléphone portable il prend lui-même ses rendez-vous pendant ses trajets en voiture ou communique avec son assistante ou son patron-copain, et quand il arrive à passer 24 heures consécutives chez lui, nul doute qu'il allume son ordinateur pour lire et envoyer des mails à son entreprise qui, bien entendu, appartient également à la net économie puisqu'elle commercialise aussi sur le net, et revendique légitimement son morceau de toile.

La question est la suivante : quelle est la durée du travail de ce salarié ?

Je ne vous donnerai pas la réponse mais à titre personnel et non en ma qualité d'inspectrice du travail, je suggère qu'il faille chercher cette réponse ailleurs que dans la notion de durée du travail, dans une réflexion plus profonde et peut être plus déstabilisante qui aurait pour objectif, ô combien ambitieux, de redéfinir la notion même de travail salarié.

Anne LE BAIL-VOISIN
inspectrice du travail

Conclusion par Jean Pierre BOUILHOL, Directeur départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, président du Comité départemental d'histoire

En conclusion de ce colloque, je voudrais, au nom du comité départemental d'histoire, remercier tous ceux qui, universitaires, représentants des branches professionnelles, syndicalistes, membres de l'administration retraités ou en activité, ont permis cette rétrospective sur un des volets de la vie sociale dans notre département.

Cet échange a été utile. Au moment où nombre d'entreprises ont mis en place une organisation du travail basée sur 35h hebdomadaire il est bon de rappeler le chemin parcouru depuis la publication du rapport du docteur Villermé qui en 1840 attirait l'attention des « décideurs politiques » de l'époque sur l'état physique et moral des ouvriers occupés dans les fabriques. Un an plus tard, une loi du 22 mars 1841 ramenait à 8 heures par jour la durée de travail des enfants de moins de 12 ans et à 12 heures celle des enfants de 12 à 16 ans ! !

Dès lors, la réduction du temps de travail deviendra une revendication majeure des salariés au cours des 19e et 20e siècles.

En 1874, le travail de nuit sera interdit pour les jeunes filles et les garçons et en 1900, la journée de travail sera limitée à 10 heures pour les jeunes de moins de 18 ans.

Les adultes attendront les lois de 1936 pour connaître la réduction de la durée de travail, avec l'instauration de la semaine des 40 heures et les premiers congés payés fixés alors à deux semaines de repos.

Certes par la suite de nouvelles adaptations ont été nécessaires (régime d'heures supplémentaires) mais peu à peu d'une vie toute entière consacrée au travail a émergé le besoin de réserver un temps de repos, accouplé au travail, nécessaire, diront certains, pour reconstruire la force de travail elle-même.

Avec la 3e semaine de congés payés (1956), la 4e accordée en 1968, la 5e semaine en 1982 s'est, peu à peu substitué à un temps de repos ce que l'on nomme communément un temps libre, propice au développement d'une « économie de loisirs » que les récentes réductions du temps de travail adoptées en 1998 viennent aujourd'hui conforter.

Que de chemins parcourus depuis 1840 en France et…. ailleurs dans la mesure où, il va sans dire, ce phénomène n'était pas franco-français mais accompagnait de profondes mutations scientifiques, technologiques et sociales dans les pays développés.

Dans le même temps cet échange intervient à une période clé, celle de la transition entre une société économique que nous connaissons et une ère nouvelle enrichie par les technologies de l'information et de la communication. Notre département y est entré depuis près de 20 ans avec Sophia-Antipolis. Pour l'heure, l'impact des nouvelles technologies sur les métiers, l'emploi, les conditions de travail est perceptible mais non encore complètement mesurable.

Avec l'apparition et le développement des technologies actuelles, celles du micro ordinateur, du téléphone portable, de l'internet, c'est à juste titre que l'on s'interroge sur les bouleversements à venir. La société des nouvelles technologies nous pose, il est vrai, un véritable défi.

Durée du travail ? Oui…

Mais où commence et où finit le travail quand le lieu de travail devient pour certains de moins en moins identifiable et que nombre de salariés emporte chez soi ou sur son lieu de vacances son propre outil de travail ?

Que de longs et difficiles débats juridiques en perspective ! !

Aussi, au regard de l'impact des nouvelles technologies sur les conditions de vie et de travail, nous devons d'ores et déjà nous interroger sur les garde-fous à mettre en œuvre pour réguler le travail.

En effet, de nouveaux outils de régulation devront être explorés et inventés afin d'éviter des dérives. Des nouvelles relations de travail individuelles ou collectives devraient

apparaître. Avec pragmatisme, ici et là, dans certaines conventions collectives sont déjà pris en compte des nouveaux concepts.

On ne peut, en effet, un instant imaginer que les nouvelles transformations économiques et sociales qui s'annoncent, se traduisent, par une régression des conditions de vie.

Voilà de nouveaux enjeux… mais qui sauront à leur tour être surmontés. Les leçons de notre histoire décrites par les intervenants ne montrent-elles pas qu'à chaque défi qui s'est présenté, les acteurs économiques et sociaux ont su démontrer leurs capacités d'adaptation et d'organisation pour aplanir leurs divergences d'approche ?

Les chercheurs et bien sûr, les partenaires sociaux ainsi que les pouvoirs publics, garant des libertés, ici rassemblés sur l'analyse du passé ont toute leur place pour analyser le passé et le présent et pour réfléchir aux réformes nécessaires.