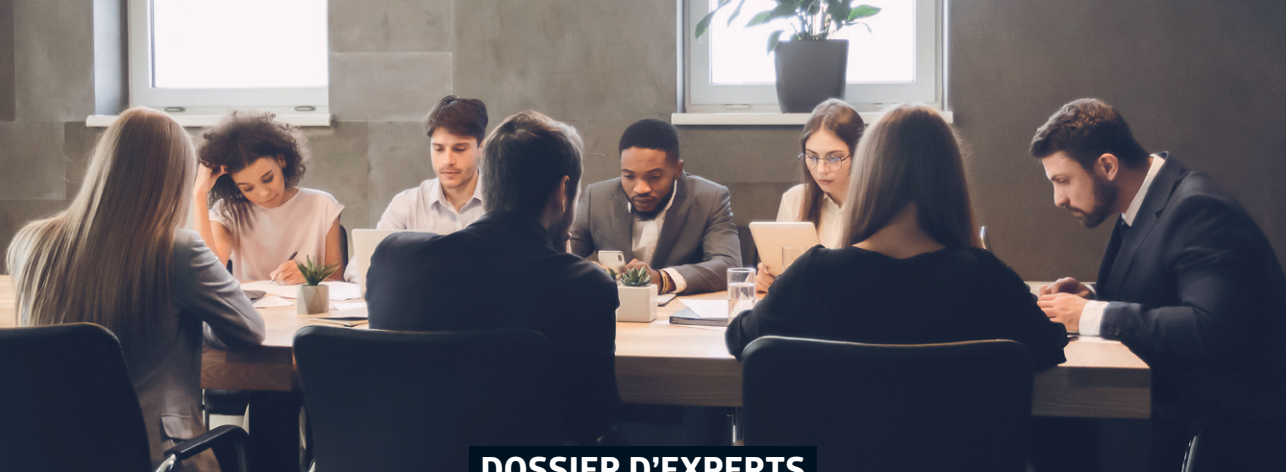




DOSSIER D'EXPERTS

2^e édition

RESSOURCES HUMAINES ET STATUT

Le dialogue social dans la FPT

Contexte, instances et (r)évolutions

Christian Bouquillon

Directeur des ressources humaines (ER)

Le dialogue social dans la FPT

Contexte, instances et (r)évolutions

De la Révolution française aux projets de réforme du gouvernement, le dialogue social s'est inscrit dans le paysage des entreprises au cours des deux derniers siècles. Dans la FPT, il n'existe que depuis les lois de décentralisation du début des années 1980.

Dans le cadre d'un droit syndical reconnu, le dialogue social s'exprime au sein d'instances de concertation dont le nombre, les compétences et les modalités de fonctionnement ont été définis au fur et à mesure des législations et réglementations.

Cet ouvrage constitue un guide pratique à l'usage des directeurs des ressources humaines pour la mise en œuvre d'un dialogue social de qualité au sein de leur collectivité, non seulement dans le cadre des instances de concertation, mais aussi en dehors de celles-ci. Il présente le travail préparatoire, la validation des projets, l'évaluation des propositions des représentants du personnel, les réunions informelles et leurs incidences.

Il évoque également le rôle de l'autorité territoriale, la place qu'elle souhaite laisser au DGS et au DRH, son implication, et suggère des rencontres autres que celles des instances statutaires.

Il présente enfin les enjeux et les bouleversements attendus dans le cadre des projets de simplification des instances représentatives du personnel, inscrits dans la réforme de la fonction publique de 2019. Il présente enfin les lois et ordonnances qui se sont concrétisées sur la base de toutes ces propositions depuis 2019.

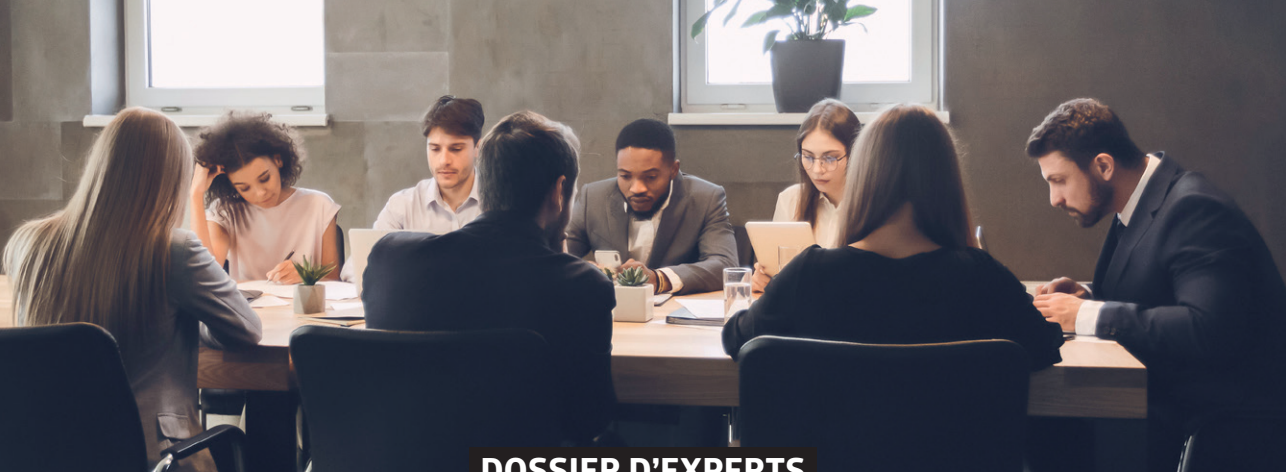


Titulaire d'un DEA d'économie (Lille 1), **Christian Bouquillon** travaille dans le secteur privé, puis 24 années en CT. Il a été DRH à la région Champagne-Ardenne jusqu'à son départ à la retraite. Membre fondateur en 1991 et vice-président de l'Association nationale des DRH des territoires (ANDRHDT), il est aussi membre du groupe de travail « concours » du CSFPT et chargé de cours à l'ENACT d'Angers. Expert en management et en gestion des RH au sein de l'Association internationale des régions francophones (AIRF), il a assuré, en 2003, une mission auprès du Conseil régional de l'Oriental au Maroc. Il est également administrateur de TERRITORIA Mutuelle (groupe AESIO) et membre du conseil de surveillance de Mozart Consulting.

boutique.territorial.fr

ISSN : 1623-8869 – ISBN : 978-2-8186-2031-1

territorial éditions



DOSSIER D'EXPERTS

2^e édition

RESSOURCES HUMAINES ET STATUT

Le dialogue social dans la FPT

Contexte, instances et (r)évolutions

Christian Bouquillon

Directeur des ressources humaines (ER)

territorial éditions

CS 70215 - 38501 Voiron Cedex - Tél.: 04 76 65 87 17 - Référence TDE 843A

Retrouvez tous nos ouvrages sur boutique.territorial.fr

**Vous souhaitez
nous contacter
à propos de votre ouvrage ?**

C'est simple !

Il vous suffit d'**envoyer un mail à :**
service-client-editions@territorial.fr
en précisant l'objet de votre demande.
Pour connaître l'ensemble de nos publications,
rendez-vous sur notre boutique en ligne
www.boutique.territorial.fr

Avertissement de l'éditeur:

La lecture de cet ouvrage ne peut en aucun cas dispenser le lecteur
de recourir à un professionnel du droit.

	Il est interdit de reproduire intégralement ou partiellement la présente publication sans autorisation du Centre Français d'exploitation du droit de Copie. CFC 20, rue des Grands-Augustins 75006 Paris. Tél. : 01 44 07 47 70
---	--



© Territorial, Voiron

ISBN: 978-2-8186-2031-1

ISBN version numérique: 978-2-8186-2032-8

Imprimé par Reprotechnic, à Bourgoin-Jallieu (38) - Novembre 2022

Dépôt légal à parution

Sommaire

Introduction	p.9
Préambule	p.11

Partie 1

L'invention du dialogue social en France

Chapitre I

L'origine du dialogue social en France	p.15
A - Les premiers aspects du dialogue social	p.15
B - Les premières reconnaissances du dialogue social	p.17
1. Vingt années pour poser les bases du dialogue social	p.17
2. Les deux étapes majeures de l'entre-deux-guerres : 1919 et 1936	p.19

Chapitre II

L'histoire du droit syndical	p.23
A - Le droit syndical comme base du dialogue social	p.23
B - Le modèle français	p.24
1. Sa base historique légale	p.24
2. Sa configuration	p.24
3. Son évolution depuis le milieu du XX ^e siècle	p.25

Chapitre III

La naissance du dialogue social dans la fonction publique territoriale	p.29
A - La reconnaissance du droit syndical dans la fonction publique	p.29
B - L'organisation du droit syndical dans la FPT avant les lois de décentralisation	p.31
C - L'apport de l'acte I de la décentralisation en 1982	p.32
D - L'évolution générée par l'acte II de la décentralisation en 2003 et 2004	p.33
E - Les spécificités historiques du dialogue social selon les types de collectivités	p.35

Chapitre IV

Du préambule de la Constitution de 1946 à la législation au XXI ^e siècle	p.37
A - L'apport des lois successives	p.37

B - L'adaptation de la réglementation	p.38
1. Le premier Code du travail 1910-1927	p.38
2. Le Code du travail de 1973	p.39
3. Le Code du travail de 2007-2008	p.39
4. Les réformes de 2015-2016	p.40
5. La réforme de 2017	p.40
6. La loi du 2 août 2021	p.41

Chapitre V

L'évolution de la législation pour la fonction publique territoriale depuis sa création

p.43

A - L'apport des lois successives	p.44
1. Le droit syndical dans le cadre de la loi Le Pors	p.44
2. La législation relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale	p.45
B - L'adaptation de la réglementation	p.47
1. « Chapitre I : Conditions d'exercice des droits syndicaux »	p.47
2. « Chapitre II : Situation des représentants syndicaux »	p.47

Partie 2

Les acteurs du dialogue social

Chapitre I

Les instances représentatives au niveau national

p.51

A - Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale	p.51
B - Le Conseil commun de la fonction publique	p.53

Chapitre II

Les acteurs du dialogue social en présence dans les collectivités

p.55

A - L'exécutif et l'administration	p.55
1. La position des dirigeants, le directeur général des services et le directeur des ressources humaines	p.56
2. Les représentants de la collectivité dans ces instances	p.56
B - Les délégués et les représentants du personnel	p.57
1. Les délégués syndicaux	p.57
2. Les représentants du personnel	p.57
C - La situation des petites collectivités rattachées à un centre de gestion	p.58

Chapitre III

Le dialogue social via les instances représentatives du personnel au niveau local

p.59

A - Les organisations syndicales	p.60
B - Les compétences des représentants du personnel au sein des instances représentatives	p.61
1. Pour les commissions administratives paritaires	p.61
2. Pour les commissions consultatives paritaires	p.62
3. Pour les comités sociaux territoriaux	p.63
4. Pour les formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail	p.66

Chapitre IV

La réalité du dialogue social dans les collectivités	p.69
A - La place de la direction des ressources humaines	p.69
1. Leur vision de l'administration	p.70
2. La proposition de fonctionnement du directeur des ressources humaines	p.70
3. La réunion de synthèse	p.72
B - Les moyens matériels et humains mis à disposition des organisations syndicales	p.72
C - L'organisation des réunions statutaires	p.74
D - La gestion des thématiques hors compétences des instances	p.75
E - Les étapes de la mise en œuvre des projets RH	p.76

Partie 3

La rénovation du dialogue social dans la fonction publique

Chapitre I

Les accords de Bercy et leur origine	p.81
A - Le livre blanc de Jacques Fournier de 2002	p.81
B - Les accords de Bercy du 2 juin 2008	p.82

Chapitre II

Les apports de la loi du 5 juillet 2010	p.87
A - Les nouveautés au niveau national	p.87
1. La mise en place d'un nouvel équilibre du dialogue social autour de la négociation	p.87
2. La convergence des cycles électoraux dans la fonction publique	p.87
3. L'adaptation des instances de concertation aux nouveaux enjeux de gestion publique	p.88
4. Le développement d'une véritable culture de la prévention dans la fonction publique	p.88
B - La traduction législative des accords entre le ministère et les organisations syndicales	p.88
1. Les dispositions communes aux trois versants de la fonction publique	p.88
2. Les dispositions relatives à la fonction publique territoriale	p.89
C - La philosophie de cette rénovation	p.89
1. La logique de l'élection	p.89
2. Une harmonisation avec le secteur privé	p.89
3. Le renforcement de la place de la négociation dans la fonction publique	p.90

Partie 4

Les évolutions en projet en 2018 : des bouleversements à venir

Chapitre I

Le constat des pratiques du dialogue social dans la fonction publique territoriale	p. 93
A - La voix des directeurs des ressources humaines	p. 93
1. Le dialogue social : le constat de départ	p. 93
2. La crédibilité des partenaires sociaux	p. 94
B - L'avis des représentants des organisations syndicales	p. 94
C - Les conditions nécessaires au développement du dialogue social	p. 95

Chapitre II

Les rapports et propositions présentés par différents intervenants	p. 97
A - L'instance de dialogue de la conférence nationale des territoires	p. 97
B - Le rapport du Sénat lié à la conférence nationale des territoires	p. 98
C - L'Observatoire du dialogue social de la Fondation Jean-Jaurès	p. 98
1. Le diagnostic de son essoufflement	p. 98
2. Les pistes pour sa rénovation	p. 99

Chapitre III

Les projets présentés par le gouvernement en 2018	p. 101
A - La réduction du nombre d'instances de concertation	p. 102
B - La simplification et l'enrichissement du dialogue social	p. 103
1. Les effectifs de représentants du personnel	p. 103
2. Le fonctionnement d'une instance unique de concertation	p. 104
C - L'harmonisation secteur privé / secteur public	p. 104
D - 2019 : une année de réformes à venir ?	p. 104

Chapitre IV

Les enjeux d'une nouvelle réforme rénovant le dialogue social	p. 107
A - Le projet de réforme du dialogue social vu par les organisations syndicales	p. 107
B - L'avis de fonctionnaires	p. 108
C - L'enjeu pour le gouvernement	p. 109

Partie 5

2019-2021, l'instauration d'un dialogue social stratégique et efficace

Chapitre I

Les apports de la loi du 6 août 2019	p.113
A - Les principes de la réforme du dialogue social de 2019	p.113
B - La nouvelle instance de dialogue social	p.114
1. Le comité social territorial	p.114
2. La formation spécialisée	p.115
C - Le rapport social unique	p.115

Chapitre II

L'ordonnance du 17 février 2021 et la négociation collective	p.117
A - La modification de la loi Le Pors	p.119
B - La transposition dans le Code général de la fonction publique	p.121

Conclusion	p.123
-------------------	-------

Annexes

Annexe I

Évolution des effectifs par région, suite au transfert des personnels TOS	p.127
--	-------

Annexe II

Incidence de l'acte II de la décentralisation	p.129
--	-------

Annexe III

Exemple de règlement intérieur de comité technique	p.131
---	-------

Annexe IV

Exemple de protocole d'accord entre une collectivité et ses organisations syndicales	p.135
---	-------

Annexe V

Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du Code général de la fonction publique	p.141
---	-------

Annexe VI

Communiqué de presse du Conseil des ministres du 24 novembre 2021	p.145
--	-------

Annexe VII

Sommaire du Code général de la fonction publique	p.147
---	-------

Annexe VIII

Le droit syndical dans le Code général de la fonction publique	p.151
---	-------

Annexe IX

La négociation et les accords collectifs	p.153
--	-------

Annexe X

L'accord de méthode relatif à la conduite des négociations relatives à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique territoriale	p.159
--	-------

Textes de loi relatifs à la fonction publique référencés dans cet ouvrage	p.165
---	-------

Bibliographie

Ouvrages, documents et dossiers qui ont inspiré cet ouvrage	p.167
---	-------

Liste des abréviations utilisées	p.169
--	-------

Introduction

Le dialogue social désigne les relations entre partenaires sociaux. Il fallut donc attendre que ceux-ci soient clairement identifiés et reconnus au sein de la société. Selon l'*Organisation internationale du travail*, « le dialogue social inclut toutes formes de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale. Il peut prendre la forme d'un processus tripartite auquel le gouvernement participe officiellement ou de relations bipartites entre les travailleurs et les chefs d'entreprise ou les organisations syndicales de travailleurs et les organisations d'employeurs, où le gouvernement peut éventuellement intervenir indirectement ».

Le dialogue social est introduit en France dès lors que se met en place un droit syndical qui vient réglementer et organiser les droits, les devoirs et les compétences des représentants du personnel.

Ce n'est qu'en 1946 que le droit syndical est reconnu aux fonctionnaires et que les premières instances paritaires sont mises en place. L'*alinéa 6 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946* est rédigé comme suit :



Alinéa 6 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

« Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. »

L'histoire du dialogue social dans la fonction publique est une histoire récente, elle n'a que 76 ans (1946-2022), et encore moins dans la fonction publique territoriale, puisque le droit syndical n'apparaît que dans la loi de 1983, par rapport à celle du secteur privé. En effet, c'est la *loi du 21 mars 1884 (dite loi Waldeck-Rousseau)* relative à la création des syndicats professionnels qui consacre la liberté syndicale. Elle affirme que les syndicats « pourront se constituer librement sans l'autorisation du gouvernement ».

Alors que sous l'Ancien Régime, à l'époque médiévale, dès le XIII^e siècle, les ouvriers s'étaient déjà organisés en « corporations ». Cette forme d'organisation a été supprimée par la Révolution française, par la *loi Le Chapelier* qui interdit les associations ouvrières.

Le mouvement ouvrier s'est reconstitué au milieu du XIX^e siècle en raison de la misère ouvrière face au développement du capitalisme.

Dans la fonction publique, les fonctionnaires ont commencé à se structurer en organisations entre les deux guerres mondiales, mais elles ne furent reconnues en tant que syndicats qu'en 1946. Pour les collectivités territoriales, il fallut attendre [les lois de décentralisation de 1982 et 1983](#) pour que la fonction publique territoriale devienne l'un des versants de la fonction publique et que le droit syndical pour son personnel soit introduit dans la loi.

Les acteurs du dialogue social en présence dans les collectivités territoriales sont :

- d'une part, l'autorité territoriale représentée par le maire ou le président de la collectivité, les élus délégués à la gestion des ressources humaines et ceux qui siègent dans les instances. La direction générale des services et la direction des ressources humaines constituent le niveau opérationnel du dialogue social. Dans les petites collectivités, ce dialogue social est assuré de façon centralisée par les centres de gestion ;
- et, d'autre part, les organisations syndicales avec leurs sections et leurs délégués et la représentation des agents territoriaux au sein des instances représentatives du personnel, paritaires ou non, à savoir : les commissions administratives paritaires, les commissions consultatives paritaires, les comités techniques, qui deviennent les comités sociaux territoriaux au 1^{er} janvier 2023, et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, remplacés à la même date par des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein de ces comités sociaux territoriaux.

Cette deuxième édition de l'ouvrage consacré au dialogue social dans la fonction publique territoriale tient compte notamment des évolutions majeures qui sont intervenues dans l'organisation des instances représentatives du personnel. Des évolutions de leurs compétences et surtout celles des modalités de la négociation et des accords collectifs dans la fonction publique sont issues de l'ordonnance [n° 2021-174 du 17 février 2021](#) relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique, prise en application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Préambule

« À l'origine était la guerre. »

Cette assertion peut paraître déplacée, mais c'est bien à partir de ce constat que l'Organisation internationale du travail a conceptualisé l'origine du dialogue social.

En effet, selon cette organisation, le dialogue social est né pour empêcher le déclenchement des guerres entre les différentes nations du monde. Le dialogue social permet de résoudre les conflits et les tensions à l'intérieur des frontières des pays.

Basée sur la négociation collective, il instaure la paix sociale tout en réduisant le pouvoir de l'État sur les citoyens. Cette situation leur permet de participer activement à la vie publique et surtout à l'essor de l'économie. Dans l'émergence de la démocratie, le dialogue social a joué et continue de jouer un rôle majeur à travers l'existence des syndicats.

Le développement du dialogue social s'inscrit pleinement et de façon concomitante dans la démarche de mise en œuvre d'une approche démocratique de la gestion d'un pays.

Outre la présentation des définitions du dialogue social qui ont été élaborées au fil du temps et par différentes instances, comme l'Organisation internationale du travail, dont il convient d'apprécier les motivations pour en comprendre les particularités et dont la définition est retranscrite en introduction, il est nécessaire de replacer le dialogue social dans son contexte historique en France. Cela passe par la présentation des différentes lois, des différentes ordonnances, et de toute la réglementation qui est venue s'appliquer dans les entreprises. Puis il faudra s'attarder sur celles qui ont concerné la fonction publique et plus particulièrement la fonction publique territoriale.

La première partie de cet ouvrage est consacrée à cet historique. C'est l'occasion de mettre l'accent sur les grandes étapes du dialogue social qui ont marqué notre histoire des relations sociales en France, tout d'abord dans le secteur privé, puis dans la fonction publique.

Elle présente également l'évolution de la législation et de la réglementation spécifique à la fonction publique qui est en construction permanente.

Dans ce cadre-là, la deuxième partie s'attache à appréhender comment, sur la base de ces législations et réglementations, le dialogue social s'organise au sein des collectivités territoriales et avec quels acteurs.

La troisième partie présente les évolutions du droit syndical et des modalités du dialogue social, appelées « rénovation du dialogue social » au cours de la période 2008-2010.

Celle-ci est toujours en chantier. Et les enjeux et les bouleversements attendus sont inscrits, en filigrane, dans les projets du gouvernement en 2018 et dans les réactions des autres acteurs du dialogue social.

Tous ces éléments sont développés dans la quatrième partie et permettent de comprendre comment s'est construite la nouvelle législation.

Enfin, la cinquième partie est consacrée à la présentation de la législation des années 2019-2021 dont l'objectif est l'instauration d'un dialogue social stratégique et efficace.

Partie 1

L'invention du dialogue social en France

Chapitre I

L'origine du dialogue social en France

A - Les premiers aspects du dialogue social

L'histoire du dialogue social est indissociable de l'histoire des relations du travail. De façon tout à fait iconoclaste, l'origine du dialogue social peut être datée d'une loi majeure, directement inspirée par la Révolution française, la loi Le Chapelier du 22 mai 1791, suivie d'une autre [loi du 14 juin](#) de la même année. Ces lois interdisent les coalitions de métiers et les grèves.

Ces lois faisaient suite [aux décrets d'Allarde des 2 et 17 mars 1791](#) qui avaient posé le principe de la liberté du travail, selon lequel « *chaque homme est libre de travailler là où il le désire, et chaque employeur libre d'embaucher qui lui plaît grâce à un contrat dont le contenu est librement déterminé par les intéressés* ». Ces décrets suppriment les corporations.

Le point de départ est donc constitué de textes réglementaires et législatifs qui mettent en avant l'aspect individuel de la relation au travail, en interdisant une approche collective, alors que toute la suite de l'histoire du développement du dialogue social est celle de relations en collectivité.

Durant presque tout le XIX^e siècle, les avancées en matière de droit du travail, que l'on peut intégrer et reconnaître comme des aspects du dialogue social, sont directement le fait du pouvoir en place et des réponses que celui-ci apporte au fur et à mesure des événements.

Le bref rappel historique ci-après en est l'illustration...

- Sous le Consulat dirigé par Bonaparte (1799-1804) :

Le 1^{er} décembre 1803 : création du livret ouvrier. Il s'agit d'une sorte de passeport qui permet à la police et aux employeurs de connaître la situation exacte de chaque ouvrier. Il devra l'avoir en permanence sur lui pour voyager ; dans le cas contraire, il pourra être considéré comme vagabond et être condamné comme tel.

- Pendant le premier Empire, Napoléon I^{er} (1804-1815) :

Le 18 mars 1806 : création des conseils des prud'hommes pour régler les différends et les conflits du travail au sein desquels les ouvriers ne sont pas admis.

En février 1810 : promulgation du Code pénal Napoléon. Il soumet à l'agrément du gouvernement toute association de plus de vingt personnes et réprime très sévèrement toute coalition ouvrière tendant à la cessation du travail ou à toute évolution du salaire.

- Sous la monarchie de Juillet, le roi Louis Philippe (1830-1848) :

La loi du 22 mars 1841, qui est inspirée des travaux de Louis-René Villermé, interdit le travail des enfants de moins de huit ans, elle limite la journée de travail à huit heures pour les enfants âgés de huit à douze ans et à douze heures pour ceux qui sont âgés de douze à seize ans. Le travail de nuit, à savoir de vingt et une heures à cinq heures, est interdit aux moins de treize ans, et pour les plus âgés, deux heures comptent pour trois. En février 1848, le 23, insurrection parisienne, des milliers de travailleurs se retrouvent au sein de manifestations à Paris entraînant la proclamation, le 4 mai, de la deuxième République et une évolution majeure de la réglementation, à savoir : la proclamation de la liberté d'association, le suffrage universel et le droit au travail.

Mais, en 1849, renversement de tendance, avec le 15 mars : la loi contre les coalitions ouvrières et patronales, et le 27 novembre : la loi rappelant l'interdiction des grèves.

- Pendant le second Empire, Napoléon III (1852-1870) :

Le 1^{er} juin 1853 : loi sur les conseils de prud'hommes. Elle instaure l'élection au scrutin par collège, elle fixe des conditions restrictives d'âge et d'ancienneté et elle décide que les présidents et vice-présidents sont nommés par l'administration. Les conseils de prud'hommes sont désormais sous le contrôle du pouvoir politique.

De 1864 à 1884, la France du monde du travail vit une époque charnière entre un pouvoir politique qui gère tout, décide de tout sans concertation et de façon autocratique et une évolution, voire une révolution vers plus de démocratie où un véritable dialogue social peut enfin émerger.

En effet, en 1864, nous assistons à un nouveau renversement de tendance avec la promulgation, le 25 mai, d'une loi, la loi Ollivier, autorisant les coalitions et précisant que la grève est désormais tolérée. C'est la loi qui abolit les lois Le Chapelier de 1791. En juillet 1868 : création de deux caisses d'assurance, l'une sur la vie et l'autre pour indemniser les accidents du travail.

- Sous la troisième République (1870-1940) :

En 1874 : création de l'Inspection du travail, chargée de veiller au respect des lois sociales, qui sont encore très limitées, mais qui ne vont faire que croître au fil des années. Et promulgation d'une loi interdisant le travail des enfants de moins de douze ans.

Le 21 mars 1884 : promulgation de la loi dite « Waldeck-Rousseau » instaurant la liberté syndicale. Jusqu'à cette date, le syndicalisme, aussi bien patronal qu'ouvrier, était devenu progressivement toléré, malgré la loi du 15 mars 1849, ci-avant rappelée. Désormais, le syndicalisme devient légal en France. Cette loi affirme que les syndicats *« pourront se constituer librement sans l'autorisation du gouvernement »*.

Cette loi est immédiatement suivie le 27 juin de la même année par l'adoption de la loi sur l'assurance contre les accidents du travail.

B - Les premières reconnaissances du dialogue social

Cette loi dite « Waldeck-Rousseau » constitue véritablement le point de départ de l'histoire du dialogue social en France. Les premiers aspects de celui-ci évoqués ci-avant avaient pour objectif d'en comprendre les étapes et d'en apprécier les évolutions et leur déroulement.

Dès lors, avec cette liberté syndicale ouverte aux organisations patronales et ouvrières, c'est le droit syndical qui va pouvoir être élaboré et avec lui les instances, les moyens et les méthodes pour que le dialogue social s'installe véritablement dans le paysage économique et social, mais également sous l'égide politique.

Ce qui est étonnant est que sous l'Ancien Régime, c'est-à-dire sous la monarchie et depuis l'époque médiévale, dès le XIII^e siècle, les ouvriers s'étaient déjà organisés en « corporations », selon leurs métiers. Cette forme d'organisation avait été, comme on l'a vu plus haut, supprimée par la Révolution, référence est faite ici à la loi Le Chapelier, et qu'il a fallu attendre 1884, soit près d'un siècle après, pour retrouver une forme de liberté d'organisation collective chez les ouvriers, désormais étendue aux organisations patronales.

1. Vingt années pour poser les bases du dialogue social

Les vingt années qui vont suivre, de 1890 à 1910, vont être parmi les plus déterminantes dans le développement du dialogue social et dans ses avancées.

Le 1^{er} mai 1890 : première organisation internationale de la Fête du travail. Suppression du livret des ouvriers.

Le 29 novembre 1891 : convention d'Arras : première convention collective française, signée entre syndicats de mineurs et les compagnies des houillères du Pas-de-Calais, suite à un mouvement de grève.

Les 7 et 8 février 1892 : les représentants ouvriers et syndicaux réunis à Saint-Étienne créent la Fédération des bourses du travail qui affirme pleinement son indépendance vis-à-vis des municipalités et de l'État.

Le 2 novembre 1892 : une loi limite et réglemente le travail des femmes et des enfants et elle organise le corps des inspecteurs du travail.

Le 27 décembre 1892 : loi sur la conciliation et l'arbitrage facultatif en matière de différends collectifs entre patrons et ouvriers ou employés. Cette loi constitue une tentative de mettre sur pied des procédures de règlement pacifique des conflits collectifs du travail.

Le 12 février 1893 : congrès fédéral des bourses du travail à Toulouse.

Le 12 juin 1893 : promulgation d'une loi sur la sécurité et l'hygiène au travail.

Du 23 au 28 septembre 1895 : congrès constitutif de la Confédération générale du travail (CGT) à Limoges. Il prévoit l'adhésion de l'ensemble des institutions déjà existantes : bourses du travail et Fédération nationale des bourses, syndicats nationaux et locaux, unions et fédérations locales, départementales, de métiers et d'industries.

Le 9 avril 1898 : loi sur les accidents du travail, qui établit le principe de la responsabilité patronale.

Août 1899 : décrets fixant un certain nombre de normes sociales dans le cadre des marchés publics. Ils imposent ainsi aux entreprises amenées à travailler pour le compte de l'État, en particulier pour le secteur des travaux publics, le respect de conditions de travail minimales, déterminées par les syndicats de patrons et d'ouvriers (durée du travail, salaires, repos dominical...).

Le 1^{er} septembre 1899 : création d'un Conseil supérieur du travail.

Le 30 mars 1900 : loi sur le travail des femmes et des enfants.

Le 30 septembre 1900 : promulgation de la loi Millerand qui abaisse à onze heures la durée du travail journalier.

En 1901 : création de l'Union des industries métallurgiques et minières (UIMM), association patronale de branche destinée à prendre en charge les questions liées à la législation du travail.

Le 11 juillet 1903 : loi sur l'hygiène et la sécurité dans les établissements industriels. Pour contourner cette loi contraignante, les entrepreneurs débauchent les ouvriers, mais surtout les ouvrières, en atelier pour les réembaucher à domicile. Il s'agit d'un mouvement massif, en 1904, on compte 800 000 ouvriers à domicile, dont 90 % de femmes.

Le 29 juin 1905 : la journée de travail des mineurs passe à huit heures.

Le 13 juillet 1906 : instauration d'un repos obligatoire hebdomadaire de 24 heures.

Du 8 au 14 octobre 1906 : congrès de la CGT et adoption de la « charte d'Amiens » qui affirme l'indépendance des syndicats vis-à-vis des organisations politiques.

Le 25 octobre 1906 : création du ministère du Travail sous le gouvernement Clémenceau. René Viviani devient le 1^{er} ministre du Travail et de la Prévoyance sociale.

Le 17 mars 1907 : loi réorganisant les conseils de prud'hommes. Elle prévoit l'élection de leurs membres (collège ouvrier et patronal) et prescrit un fonctionnement paritaire. Il s'agit de la première législation introduisant le paritarisme dans une instance rassemblant des représentants des salariés et des employeurs.

Le 3 juillet 1907 : loi permettant aux femmes mariées de disposer librement du salaire provenant de leur activité professionnelle.

Le 27 novembre 1909 : loi garantissant leur emploi aux femmes en couches.

Le 28 décembre 1910 : loi instituant le Code du travail.



Cette double décennie a donc vu ainsi :

- naître une organisation syndicale de salariés avec toutes ses instances ;
- reconnaître des droits spécifiques aux femmes et aux enfants ;
- limiter le temps de travail ;
- se développer des obligations en matière de conditions de travail, d'hygiène et de sécurité ;
- l'instauration du paritarisme entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés ;
- la première convention collective ;
- la création du ministère du Travail ;
- et l'institution du Code du travail.

Les bases du dialogue social, avec un Code du travail, un droit syndical défini, le paritarisme imposé, sont désormais présentes dans le paysage des entreprises en France. Celles-ci n'auront de cesse d'être développées au fil du temps, des périodes politiques et des événements majeurs de l'histoire de France.