

**DIVISION DU TRAVAIL,
PRATIQUES OUVRIÈRES ET PRATIQUES PATRONALES**

Les ouvriers sidérurgistes chez de Wendel, 1880-1974

Michel Freyssenet
Centre de Sociologie Urbaine

La démarche adoptée dans cet article consiste à rechercher ce qui se joue dans les rapports concrets de production et de commencer à identifier les pratiques patronales et les pratiques ouvrières dans la production et hors de la production qui en sont la manifestation ¹.

Il ne s'agit donc pas d'essayer de « relier » les conditions matérielles d'existence caractéristiques d'une condition de classe et les pratiques des membres de cette classe. Il ne s'agit pas non plus d'établir un lien entre place dans les rapports de production et mode de vie. On sait en effet qu'en faisant cela, on est obligé de rechercher et bien souvent d'inventer des médiations, des déterminations secondaires, des instances partiellement autonomes pour rendre compte des variations, des différences et des ruptures dans les pratiques pour une même condition de classe.

La démarche adoptée ici s'explique pour deux raisons. On passe un peu vite sur la description et l'analyse des rapports concrets de production. Ils ne se réduisent pas en effet à une lutte pour l'appropriation du surtravail sous la forme d'accumulation du capital d'une part et de salaire d'autre part, une fois consommée la séparation du capital et du travail, ni à un énoncé des conditions de travail et d'emploi propre à une catégorie sociale donnée. La dépossession des travailleurs se poursuit par la division capitaliste du travail ². Plus fondamentalement, se jouent en permanence entre les différentes fractions du capital et les différentes fractions des travailleurs les parts de pouvoir qu'elles détiennent chacune sur la production, et partant sur leur avenir de leur avenir respectif. Si cela est exact, un tel enjeu ne peut pas ne pas générer nombre de pratiques ouvrières et patronales dans la production et hors production. Il s'agit donc d'analyser ces pratiques du point de vue de cet enjeu. On découvre alors que des pratiques différentes, que l'on cherche habituellement à attribuer à des positions sociales ou à des itinéraires différents, ont en fait le même but et qu'inversement des pratiques identiques peuvent avoir des sens différents.

¹ Cet article reprend l'essentiel d'une communication faite au colloque « Vie quotidienne en milieu urbain », organisée par la Mission de la Recherche Urbaine du Ministère de l'Équipement à Montpellier en février 1978, en reprenant toutefois entièrement l'introduction et la conclusion

² Freyssenet M., *La division capitaliste du travail*, Savelli, Paris, 1977, 226 p.

Par cette démarche, on ne préjuge pas de savoir si toutes les pratiques s'organisent ou non en fonction des enjeux des rapports de production. On ne préjuge même pas de savoir si une même pratique ne répond pas simultanément à des enjeux relevant de rapports sociaux différents. La mise en évidence de ce qui est en cause dans un rapport social donné permet alors de s'interroger, de ce point de vue, sur les pratiques observées, de les voir sous un autre angle (notamment les pratiques considérées jusqu'alors comme marginales), voire même d'en découvrir.

Si cette démarche est féconde, si les hypothèses qui la fondent sont correctes, alors l'analyse des rapports de production ne constitue plus un long détour. Elle devient essentielle. Pour avancer vite dans cette voie, il faudrait pouvoir analyser simultanément ce qui est en jeu dans d'autres rapports sociaux, qui bien que vraisemblablement « dominés » par le rapport capital-travail ne relèvent pas des rapports de production capitaliste, comme les rapports dans le couple, les rapports propriétaires-locataires, etc. Avant de pouvoir faire cela un jour, nous devons commencer par le rapport social dominant, le rapport capital-travail.

Le présent article se veut un commencement d'illustration de la démarche et des hypothèses, à partir d'une recherche sur la sidérurgie française depuis 1945 et à partir de travaux d'historiens pour les périodes antérieures. Il ne peut s'agir que d'un commencement. Comme il est fréquent, les pratiques effectives sont les moins connues. Les documents historiques sont peu nombreux. Et peu de sociologues recourent à l'observation.

1. Le pouvoir des ouvriers de métier dans la production sidérurgique

Au siècle dernier, la substitution de la machine à vapeur à l'énergie hydraulique pour actionner les soufflets produisant le vent nécessaire à la fabrication de la fonte et de l'acier, le changement de combustible (le coke à la place du bois), enfin le remplacement du martinet par le laminoir ont permis de rendre un peu plus régulières et maîtrisables les opérations de fusion de la fonte, de conversion de l'acier et de façonnage des lingots. Le maître de forge a laissé la place à des ouvriers de métier spécialisés dans un stade du processus de production : hauts-fourneaux, aciéries, laminoirs. S'ils ne maîtrisent plus l'ensemble du processus, ils détiennent le savoir-faire indispensable à chacune de ses phases ¹. Le temps d'acquisition de leur métier est plus court que celui qui était nécessaire pour être maître de forge. Mais il faut encore dix ans de pratique pour être capable de diriger la fusion du minerai au haut-fourneau, sept pour réaliser une conversion au four Thomas, sept ans encore pour transformer un « bidon » d'acier en un paquet de tôles au train de laminoir.

¹ Sur la division du travail au début du machinisme dans la sidérurgie, voir Verry M., *Les laminoirs ardennais*, PUF, Paris, 1955, 148 p. Vial J., *L'industrialisation de la sidérurgie française, 1814-1864*, Mouton, Paris, 1967, 470 p. Gille B., *La sidérurgie française au XIXe siècle*, Droz, Genève, 1968. La collection des *Annales des Mines*, ainsi que *La revue d'histoire de la sidérurgie*. Sur la sidérurgie au bois et à l'énergie hydraulique : Woronoff D., « Le monde ouvrier de la sidérurgie ancienne, note sur l'exemple français », *Le Mouvement Social*, oct-déc. 1976, n° 97, pp 109-119 ; *L'encyclopédie Diderot-d'Alembert*, article forges ; Thuillier G., *Georges Dufaud et les débuts du grand capitalisme dans la métallurgie en Nivernais au XIXe siècle*, SEVPEN, 1959.

Par contre, le nombre des manœuvres augmente et parmi eux la proportion de ceux qui le resteront. L'accroissement considérable, pour l'époque, de la capacité des appareils, grâce à la machine à vapeur, nécessite de déplacer en grande quantité et rapidement les matières premières et les produits. De nombreuses manutentions qu'effectuaient les maîtres de forges, leurs compagnons et leurs apprentis sont alors attribuées à des manœuvres qui deviennent une catégorie ouvrière à égalité numérique avec les ouvriers de métiers et leurs aspirants. Quelques ouvriers d'entretien spécialisés dans certains mécanismes apparaissent, mais l'entretien est partie intégrante de l'activité des ouvriers de métier. Quel est dès lors leur pouvoir ?

Un lamineur, par exemple, doit savoir déterminer immédiatement toutes les opérations à faire et à faire faire pour transformer un lingot d'acier de 60 à 80 kg, de forme parallélépipédique, réchauffé à 800°, en produits longs (rails, poutrelles, barres, etc.) ou en produits plats (tôles de différentes épaisseurs) ayant des dimensions et une qualité déterminées, mais différentes suivant la commande. Compte tenu du produit à obtenir, du type d'acier, de la chauffe du lingot, de l'état d'usure des cylindres du train, de leur température, du "cédage" de la cage du train, de la vitesse de rotation des cylindres, des impératifs de production, du salaire à la tonne laminée, de l'état de fatigue de son aide, il doit déterminer le nombre de "passes" à effectuer, le degré de serrage des vis rapprochant les cylindres à chaque passe, la façon d'introduire le lingot entre les cylindres, et la rapidité avec laquelle il faut réaliser les différentes passes. Chaque lamineur a son style, c'est-à-dire a sa façon à lui de combiner les différents paramètres intervenant dans la fabrication. De plus, il doit savoir lui-même introduire l'ébauche de telle sorte qu'il n'y ait ni broutage, ni patinage, ni détérioration du produit ou de l'outil. C'est lui qui "met en état" le train en début de semaine, qui indique aux ajusteurs comment rectifier les cylindres usés ou abîmés, qui a déterminé la forme des cannelures des cylindres de train à "produits longs", le rapport strict entre leur forme et leur dimension, etc. Il contrôle la qualité du produit fini. Il forme l'aide-lamineur, le serreur de vis, le chauffeur de lingot. Il est à la fois un "gros bras" et un travailleur de longue expérience et de grand savoir-faire. Personne d'autre que lui ne possède le savoir-faire du laminage. L'ingénieur, quand il en existe un, sait faire des études sur les moteurs et les transmissions, et éventuellement diriger des ouvriers mécaniciens. Mais il ne possède encore aucune théorie du laminage qui lui permettrait de spécialiser les trains de laminoir, de réduire le nombre des paramètres ou de mieux les contrôler. Les ouvriers de métier se gardent bien de lui expliquer leurs procédés de fabrication et de lui faire part de la multitude d'observations qu'ils ont pu faire dans les situations auxquelles ils ont dû faire face ¹. Ils savent, en effet, que si leurs connaissances sont accaparées, systématisées et théorisées par l'ingénieur, cela aboutira à une "modernisation" qui leur enlèvera toute harmonie, tout pouvoir sur leur travail, leur façon de travailler, qui les déqualifiera et diminuera en conséquence la valeur d'échange de leur force de travail.

Les autres travailleurs de l'atelier ne sont pas de simples manœuvres. Il faut cinq ans pour savoir chauffer correctement un "bidon". Un "serreur de vis" doit savoir, sur simple indication gestuelle du lamineur, tourner du degré voulu la vis qui rapproche les deux cylindres du laminoir. L'aide-lamineur qui rattrape la barre d'acier ou la tôle de l'autre côté du train et la repasse au lamineur par-dessus les cylindres doit savoir coordonner parfaitement ses gestes et ses mouvements avec ceux du lamineur, saisir correctement

¹ Verry M., *op cité*, p. 64.

le produit, et déployer un effort physique soutenu, tout en apprenant le métier de lamineur.

Les ouvriers d'entretien sont des ajusteurs-main, des tourneurs, des mécaniciens, des électriciens. Ces "nouveaux métiers", pour l'époque, s'acquièrent en trois ou quatre ans. Il y a aussi des charpentiers, des maçons, des forgerons, des terrassiers, etc., qui sont par contre des métiers anciens, mais maintenant spécialisés dans les travaux d'entretien d'usine. Il n'est pas jusqu'aux tâches de manoeuvre qui n'exigent une certaine expérience. Déplacer de lourdes charges ne s'improvise pas surtout lorsqu'il faut tenir dix à douze heures par jour et six jours durant par semaine.

La contradiction fondamentale alors du capital est qu'il dépend de l'expérience et du savoir des ouvriers de métier, et donc dans une certaine mesure de leur bon vouloir. Il n'est pas encore en mesure de faire analyser par des ingénieurs à la fois la pratique des ouvriers et les phénomènes physico-chimiques qui se produisent aux différentes phases de la transformation du minerai de fer en produit laminé. Il n'a pas encore matérialisé l'intelligence de la production dans des machines ne nécessitant plus que des surveillants, des ouvriers d'entretien déqualifiés faisant l'échange standard des pièces défectueuses, et quelques techniciens et ingénieurs pour gérer l'ensemble des machines.

L'obsession du patronat de l'époque est de parvenir à conserver et à fixer ses ouvriers de métier, dont il se plaint de l'instabilité, du laisser-aller, des exigences exorbitantes et des mauvaises moeurs. En effet, dans la phase d'expansion de la sidérurgie lorraine, entre 1880 à 1914, avec l'utilisation industrielle du procédé Thomas de conversion des fontes phosphoreuses lorraines en acier de qualité, le besoin d'ouvriers de métier est considérable.

2. Les manoeuvres exclus du « monde wendelien »

La préoccupation patronale n'est pas du tout la même pour les manoeuvres ou les ouvriers de faible qualification. Leur fixation non seulement n'est pas nécessaire, mais elle n'est pas souhaitable. Ils sont nombreux et leur travail n'exige pas de formation particulière. De plus, on peut facilement les organiser et les soumettre à des règles précises, puisque leurs tâches sont simples. Leur fixation n'est pas souhaitable non plus, car il faut pouvoir s'en libérer facilement en cas de mauvaise conjoncture et réduire au maximum les dépenses qu'ils occasionnent. *A posteriori*, on est frappé par l'ordre de l'espace wendelien avec ses cités, ses églises, ses écoles, ses rues rectilignes, etc. On oublie de rappeler que simultanément existaient les baraquements italiens du « Royaume de la côte », les « granges dortoirs » des paysans, les greniers des commerçants et les « cantines » de Wendel ¹. Cet espace-là a disparu. Il était pourtant celui de plus de la moitié des ouvriers des de Wendel.

¹ Serge Bonnet, avec la collaboration d'Étienne kagan et Michel Maignet, a entrepris la publication d'extraits, brièvement introduits et commentés, de documents et d'entretiens d'ouvriers, de syndicalistes, de cadres, de patrons, de fonctionnaires, de commissaires de police, de journalistes, de prêtres, d'instituteurs, etc. sur la Lorraine sidérurgique, que 23 ans de présence locale lui a permis de rassembler. Trois ouvrages ont été publiés à ce jour : *L'homme de fer. Mineurs de fer et ouvriers sidérurgistes lorrains*, tome 1, 1889-1930, SMEI, Metz, 1975 ; tome 2, 1930-1959, Centre lorrain d'études sociologiques, Metz ; un troisième tome est en préparation pour la période 1960-1975. Le troisième ouvrage paru est une autobiographie de l'ancien directeur de Sacilor, Georges Steines, *Le fer dans la peau*, Éditions Serpenoise, Metz, 1977.

Dans le bassin sidérurgique, le parc logement de Wendel en 1939 était de 5 725 logements ouvriers, employés et cadres et le nombre de lits offerts en "cantine" était de 3 800. Or plus de 20 000 personnes travaillaient dans les usines. Ceux qui n'étaient pas logés en maison étaient en quasi-totalité des immigrés célibataires : italiens ou polonais, à qui le système wendelien ne s'appliquait pas de fait. Ils ne pouvaient pas faire venir leur famille, s'ils en avaient une, car ils ne pouvaient pas se voir attribuer un logement en raison des règles d'attribution qui excluaient les ouvriers immigrés sans qualification.

L'attribution des logements se faisait par points, cent au total. Les critères étaient la qualification et la nationalité. La qualification faisait varier la note de 0 à 80, suivant son niveau. Elle allait du manoeuvre à l'ingénieur. La nationalité concernait les 20 points restants. Si le travailleur était français, il avait automatiquement 20 ; s'il était belge, luxembourgeois ou suisse, il était noté 15 ; italien ou polonais, 10, et 5 s'il était d'une autre nationalité ¹. Les logements n'étaient attribués qu'aux travailleurs mariés.

Leur espace était incontrôlé et incontrôlable. Le "Royaume de la côte" est resté célèbre à Joeuf. Bidonville de l'époque, c'est le royaume des bistrots, des marchandises de contrebandes, de l'immigration clandestine, des restaurants, des maisons de jeux, du surpeuplement et de la mafia, où la police ne s'aventurait jamais. On est bien loin de l'image que l'on se fait du monde wendelien ².

Le monde wendelien concerne l'autre moitié des ouvriers, les employés et les cadres ³. Deux objectifs sont à atteindre pour les de Wendel comme pour les autres sociétés sidérurgiques: s'assurer la "fidélité" des ouvriers essentiels et leur faire respecter un certain nombre de normes (régularité et qualité du travail, ne pas s'organiser et revendiquer), bien que la production dépende de leur savoir-faire.

3. La tentative patronale pour fixer les ouvriers de métier

Pour les fixer, ils multiplient les avantages et limitent au maximum la création d'industries nouvelles pouvant attirer leurs ouvriers. Pour s'attacher leur main-d'oeuvre, ils ont offert des garanties inconnues alors, mais aussi ils ont mis en place un système rendant difficile tout départ.

Les "avantages" accordés sont le logement, la retraite et l'assurance maladie ou accident. Le logement est la condition d'une vie quotidienne décente et la condition pour se marier ou faire venir sa famille. La retraite et l'assurance maladie et accident garantissent de ne pas tomber dans la misère. La vieillesse, la maladie ou l'accident sont en effet la hantise des travailleurs qui ne peuvent ni compter sur la parenté dispersée par l'industrialisation, ni sur les sociétés de secours mutuel encore très rares au moment où les de Wendel mettent en place leur système.

D'autre part, les de Wendel, ne pouvant se passer du savoir-faire des ouvriers de métier, vont reconnaître et garantir leur qualification. Ils vont les charger de décider si les jeunes ouvriers sont aptes à faire partie ou non de leur catégorie.

¹ Printz A., *La Vallée usinière*, 1966, p. 89.

² Bonnet S., *op cité*, tome 1. Lettre du commissaire de police au sous-préfet de Briey, p. 92 ; La colonie italienne d'Homécourt, p. 131 ; La misère de l'immigration italienne en Lorraine française, p. 148 ; L'irrégion des ouvriers italiens, p. 156 ; Les Algériens à Auboué, p. 162.

³ Fritsch P., *Les de Wendel, rois de l'acier français*, Robert Laffont, Paris, 1976, pp 123-128.

Mais certains des "avantages" ont des contreparties. Le logement est loué. Tout départ de l'usine entraîne l'expulsion du logement. Les de Wendel n'ont que très peu favorisé l'accession à la propriété qui permet aux travailleurs d'être plus indépendants de leur employeur.

La retraite n'est accordée qu'à ceux qui sont restés d'une manière *ininterrompue* au service de la Maison pendant un nombre déterminé d'années, (variable selon la catégorie professionnelle), à partir de l'âge de 55 ans. Le calcul du nombre d'années de service ne prenait pas en compte les années d'apprentissage. Le compte ne commençait qu'à partir de l'âge de 20 ans et excluait toute année faite après 60 ans. Le montant de la pension était identique pour toutes catégories d'ouvriers. Elle permettait juste de survivre à un couple seul à la condition de cultiver son jardin et d'élever de la volaille. Aussi, beaucoup de travailleurs, pour conserver leur niveau de salaire et élever leurs enfants, continuaient de travailler bien au-delà de la durée de service indispensable pour toucher la pension. Cette durée était fonction de la qualification et de la dureté du travail : 20 ans pour les mineurs 25 ans pour les fondeurs, les forgerons et les lamineurs, 30 ans pour les mouleurs-menuisiers, charpentiers, charrons, ajusteurs, tourneurs, tréfileurs, pontiers ¹. Il est à noter que les manoeuvres ne sont pas dans la liste. En cas de décès, la veuve touchait la moitié de la pension.

La fixation de la main-d'oeuvre est facilitée lorsqu'il ne se crée aucun autre secteur d'activités, ou aucune autre entreprise. Les de Wendel sont au départ installés dans une région vierge d'autres productions industrielles. Les conditions sont donc favorables. Encore faut-il qu'elles se perpétuent. Plusieurs moyens. Ils achètent tous les terrains qui se vendent. Même à un bon prix. Pour activer ces transactions, ils offrent en plus une place dans leurs usines aux vendeurs et à leurs enfants. En tenant le maximum de terrains, l'installation d'industries nouvelles est rendue difficile. Ils vont de plus veiller à ne susciter eux-mêmes aucune autre activité. Tous les travaux, y compris de constructions de logements, de réalisation de voiries, de construction de machines, etc. sont faits par des ouvriers de la "Maison". Ils limitent le développement du commerce et de l'artisanat local en créant les Economats qui vendent tout ce qui est jugé nécessaire par eux à la vie des travailleurs ².

Toutefois, l'annexion de la Lorraine en 1870 par l'Allemagne Impériale va contrecarrer cette politique. Ils ne pourront pas empêcher l'installation des sidérurgistes allemands. Dès que le brevet des procédés Thomas qu'ils avaient acheté en 1880 tombe dans le domaine public, Thyssen crée l'usine d'Hagondage, la famille Flick les hauts fourneaux de Rombas, Hermann Roechling les hauts fourneaux de Thionville, la famille Klöckener les fonderies d'Uckange, la famille Von Stumn les aciéries d'Uckange, et une société anonyme allemande l'usine de Knutange dans le fief même des de Wendel : la vallée de la Fensch. Ces industriels amènent avec eux leurs ouvriers de métier encouragés en cela par l'empereur qui veut germaniser l'Alsace et la Lorraine. Il y a là une menace de désorganisation du marché du travail. Face aux travailleurs, les de Wendel et les sidérurgistes allemands passent des accords de non-débauchages ³.

¹ Printz A., *op. cité*, pp 95-96.

² Fritsch P., *op. cité*, pp 131-132.

³ *Ibidem*, p. 121.

4. ... pour les discipliner

Après s'être donné les moyens de retenir les travailleurs désirés, encore fallait-il obtenir qu'ils respectent un certain nombre de normes et que leurs exigences ne puissent s'accroître.

4.1. Obtenir le niveau de production souhaité

Au début de la sidérurgie au coke, dite sidérurgie à l'anglaise, les fondeurs, les puddleurs et les lamineurs se faisaient payer au moins ou au forfait. Le patronat ne parvenait pas à leur imposer un niveau de production et l'économie maximale de matières premières et de combustibles. Il a donc eu recours au "travail aux pièces" appelé encore "les prix faits" ou bien "le marchandage individuel ou collectif".

"Étant donné la journée de douze heures, qui est la coutume pour les ateliers du fer, le travail que doit faire l'ouvrier à sa pièce est tarifié par unité à produire, et naturellement son gain par jour sera en raison du nombre des unités produites, c'est-à-dire de l'activité et de l'intelligence qu'il aura déployées. Quant au prix, c'est l'objet d'un débat entre l'ouvrier et le chef d'atelier : l'accord une fois fait, le reste va de soi ; la situation des parties en présence est fixée... Dans les forges, l'unité du travail est les mille kilos de fer produit. Le prix se modifie suivant que le fer est amené à un état ou à un autre : tant par mille kilos de fer brut, tant par mille kilos de fer forgé. De plus on tient compte du poids de fonte et de la quantité de charbon employée pour produire mille kilos de fer. Lorsque ces consommations sont au-dessous de certaines limites convenues, l'ouvrier reçoit une prime calculée sur son économie : lorsque les limites sont au contraire dépassées, l'ouvrier paye un déficit. On saisit d'un coup d'oeil tout ce mécanisme : l'homme payé à raison de ce qu'il produit et intéressé aux moindres incidents de son travail, profitant des épargnes qu'il fait sur les matières, ou tenu à des indemnités pour ses négligences, responsable en un mot de ses oeuvres en bien ou en mal, et traité selon ses mérites" ¹.

En faisant dépendre le salaire du nombre de pièces produites et des économies faites, les maîtres de forge se donnent les moyens de contrôler la production tout en donnant un sentiment de liberté.

"Pour ces marchés de gré à gré dont j'ai reproduit les termes, ce qui convient surtout, à l'ouvrier, ce qui le détermine, c'est qu'il traite avec le chef d'industrie d'égal à égal, et non de supérieur à subordonné. Peut-être même, dans beaucoup de cas, ces marchés servent-ils moins son intérêt qu'ils ne flattent son amour-propre" ².

4.2. Discipliner la consommation ouvrière par les "économats" et les "jardins ouvriers"

Les économats offrent des produits moins chers que les commerçants indépendants. Mais l'ouvrier ne peut y trouver que le type de produits jugés nécessaire par de Wendel pour chaque catégorie de personnel. Les ouvriers ne peuvent acheter que la miche de

¹ Reybaud P., *Rapport sur la condition morale, intellectuelle et matérielle des ouvriers qui vivent de l'industrie du fer*, 1872.

² *Ibidem*

pain. La « couronne » est réservée aux employés. Aucune fantaisie n'est possible. Chaque ouvrier peut y avoir un « calepin » où est noté tout ce qu'il achète et qui sera déduit de la paye de la quinzaine. On ne fait pas crédit. Le calepin est « l'embûche dressée à l'imprévoyance de la classe ouvrière ».

Les directions d'usines s'intéressent beaucoup aux jardins ouvriers. « Bien soigner son jardin » est un bon point. Il est conseillé d'y planter des fleurs et des légumes. Les arbres sont déconseillés, car ils gâchent la « perspective » des rues rectilignes... et rend la culture des légumes impossible. Les ouvriers qui veulent cultiver plus que ne leur permet le jardin attenant à la maison, peuvent louer un à trois champs supplémentaires faisant au total un maximum de six ares. La société leur distribue une brochure bilingue remplie de conseils sur l'art de cultiver, qui pourrait être appelé, écrit P. Fritsch, « l'art de la vie pauvre »¹. Il est recommandé aux femmes de faire la lessive le lundi, afin, dit-on, de n'avoir le spectacle disgracieux du linge séchant dans les jardins qu'une fois par semaine !²

4.3. Rendre toute organisation autonome des travailleurs inutile ou impossible

Tirant les leçons du passé, les de Wendel savent que tout espèce d'initiative ou d'expression collective laissées aux travailleurs devient pour eux moyen d'accroître leur prétention. Une société de secours mutuel a tôt fait de se transformer en organisation revendicative. Et les conférences de Saint-Vincent de Paul deviennent facilement des lieux où l'on discute de problèmes sociaux.

"La Maison de Wendel qui emploie plusieurs milliers d'ouvriers dans de nombreuses usines en divers points du département n'a pas cru devoir organiser de sociétés de secours mutuel, non pas qu'elle méconnaisse l'utilité de cette institution, mais parce qu'elle se charge de pouvoir elle-même aux besoins de ses ouvriers". Ainsi s'exprime Charles de Wendel³.

Il ne faut pas non plus que des personnalités indépendantes se mêlent de vouloir organiser les travailleurs. Le risque peut venir du maire, du curé et de l'instituteur. Très vite tous les maires seront des employés de "la Maison". L'industrialisation rapide rend les municipalités incapables de faire face aux dépenses communales d'équipement et les oblige à s'en remettre entièrement aux maîtres de forge. Les comptes-rendus de séances des conseils municipaux se terminent invariablement par la formule « le conseil unanime, fidèle interprète des sentiments de toute la localité, profondément reconnaissant des libéralités de MM. de Wendel... »⁴. Quant aux curés, les de Wendel obtiendront facilement des évêques d'avoir ceux de leurs choix. Il est difficile de refuser à qui construit de « ses derniers » les églises et qui entretient le clergé. Il en coûtera à l'abbé Scharff la cure de Knutange pour avoir fait campagne contre Charles de Wendel lors des élections au Reichstag : « Vous voterez tout à l'heure pour un vrai chrétien et non pour un homme qui force ses ouvriers à travailler le dimanche »⁵.

¹ Fritsch P., *op. cité*, p.114.

² *Ibidem*, p. 124.

³ Printz A., *La Vallée usinière*, p. 81.

⁴ *Ibidem*, p. 109.

⁵ *Ibidem*, p. 124.

L'influence des quelques instituteurs laïcs était contrebalancée par l'omniprésence des prêtres et des enseignants catholiques au titre du concordat jamais supprimé en Alsace-Lorraine.

L'annexion rendit d'une certaine façon un service immense aux de Wendel à l'époque du syndicalisme naissant, au moins pour leurs usines en territoire annexé. Ils s'y firent les champions du nationalisme français intransigeant. Ils évitèrent au maximum d'embaucher des ouvriers allemands. Ils imposèrent de parler français dans leurs usines et se refusèrent à toute vie mondaine avec l'aristocratie et la bourgeoisie allemandes. Ils créèrent l'association du « Souvenir Français », qui entretenait l'espoir d'un retour à la France. Dès lors, tout ce qui pouvait venir d'Allemagne était associé à l'annexion contre laquelle il fallait lutter.

Or l'idée de syndicalisme est arrivée en Moselle par les ouvriers sociaux-démocrates allemands transplantés par les sidérurgistes allemands venus profiter des richesses minières de la Lorraine. La propagande patronale confondit, non sans succès, Allemand, envahisseur, syndicalisme, socialisme et protestantisme. De plus les ouvriers, dont une des formes d'opposition était de refuser les pratiques catholiques vivement conseillées par la « Maison », devinrent catholiques comme jamais ils ne l'avaient été en signe d'opposition aux prussiens protestants ¹.

5. L'efficacité relative des mesures prises. Quelques pratiques ouvrières avant 1914

L'ensemble des mesures prises par les de Wendel pour fixer et discipliner les ouvriers de métier n'ont pas eu l'efficacité qu'on leur prête parfois. Nombre des pratiques des ouvriers métallurgistes parisiens ² se retrouvent dans la sidérurgie lorraine. La « Saint lundi » et parfois le « Saint mardi » sont chômés par les sidérurgistes et fêtés au cabaret. Cette pratique consiste à ne pas venir travailler les lendemains des dimanches et jours de fête. L'abandon de l'usine se fait sans prévenir. L'heure de début du travail pour tous les travaux à la tâche est variable, au grand désespoir des directeurs d'usine et de mines. Des grèves ont lieu lorsque ces derniers tentent d'introduire des règlements fixant impérativement l'heure du début du travail. Les mineurs de Ludres (Meurthe et Moselle) inscrivent en 1900 dans leurs cahiers de revendication « la liberté pour les mineurs d'entrer à la mine ou d'en sortir à l'heure qui leur convient ». Le compromis se fait sur des entrées pouvant varier entre 5 h 1/2 à 7 heures du matin et des sorties de 4 h à 5 h 1/2 de l'après-midi. Par ailleurs, les casse-croûtes sont pris durant le temps de travail ³.

Les tentatives pour discipliner les ouvriers de métier n'empêcheront pas le mouvement de grève de 1905 qui toucha toute la partie française de la Lorraine sidérurgique, notamment l'usine de Wendel de Joeuf et qui nécessite l'envoi de 4.000

¹ Fritsch P., *op. cité*, pp 103-4. Printz A., *op. cité*, pp 111-114.

² Cottureau A., « Hygiène urbaine. Famille et mouvement ouvrier à Paris (1867-1918). Pouvoir et division du pouvoir dans le Paris de l'avant et l'après commune », in *Prendre la ville*", Ed. Anthropos, 1977.

³ Bonnet, S. *op. cité*, tome 1. Lettre de trois directeurs de mines au préfet de Meurthe et Moselle en 1896 pour dénoncer la pratique du « Saint Lundi », p. 28 ; grève contre un nouveau règlement visant à empêcher l'absentéisme ou les départs sans préavis, à la mine du Val de fer, p. 32 ; grève à la mine de Ludre contre un nouveau règlement voulant imposer une heure fixe de début du travail et contre les amendes pour absence les « Saint Lundi » et les « Saint Mardi ».

fantassins, chasseurs à pied et soldats du génie pour le seul bassin de Longwy. En Lorraine annexée, des grèves éclatèrent en 1906 ¹. Les agressions contre les cadres ne sont pas rares. Le directeur de la mine d'Hayange doit changer de maison « à cause des vexations auxquelles j'étais soumis par les ouvriers à la suite d'une agitation provoquée par les meneurs d'un syndicat qui venait de se former. Il est arrivé qu'ils lançaient des crasses dans la fenêtre de la cage d'escalier, dont les persiennes ne pouvaient être fermées, et faisaient du bruit pour nous empêcher de dormir, surtout au moment des fêtes à Hayange et à Neufchef, et les dimanches qui suivaient la paye » ².

De même, le succès pour discipliner la consommation ouvrière et les mœurs ne sera que relatif. Malgré les Économats de Wendel, le commerce local se développe comme un réseau alternatif : on y fait crédit et on y trouve le superflu et le décommandé. Une réputation solide s'installe, transmise jusqu'à aujourd'hui : le pain de Wendel n'est pas bon ³.

Les ouvriers de métier ne dédaignent pas de fréquenter les cafés italiens où il y a toujours des musiciens. Les bals sont à ce point fréquents, nombreux et tumultueux que les maires tentent de les réglementer. Pour tourner les restrictions, le moindre mariage devient l'occasion d'un bal. L'esprit de dérision ne fait pas défaut non plus, tels ces « Dix commandements de Pont-à-Mousson » ⁴.

L'existence de règlements d'usine ou de cité ouvrière et de textes patronaux particulièrement disciplinaires ne veut pas dire que les travailleurs furent disciplinés.

6. La fixation des ouvriers de métier durant l'entre-deux-guerres, alors que la « politique paternaliste » n'a plus les moyens de ses ambitions

Il va néanmoins perdre de sa solidité, tout en atteignant apparemment son but. Si après la première guerre mondiale, la production reprend, elle n'atteint le niveau de 1913 qu'en 1930, juste avant la dépression qui se prolonge pour la sidérurgie jusqu'en 1937, avant le réarmement. À la crise économique générale s'ajoute pour la sidérurgie lorraine fortement exportatrice, un manque de compétitivité sur les marchés internationaux. La modernisation se limite à électrifier les trains de laminoir. Or, dans le même temps, les Américains et les Anglais poursuivent la division du travail, construisent les premiers trains continus à bande et mécanisent au maximum. Plusieurs conséquences en découlent.

Il faut attendre d'avoir 40 ans pour devenir contremaître. Un employé ne devient sous chef de bureau qu'après une attente de 10-15 ans et il faut 10 ans encore pour devenir chef. L'accession à la catégorie des ouvriers de métier est rendue plus difficile par eux-mêmes, pour éviter la concurrence. On ne trouve plus d'ingénieurs sortis du rang. Les cadres supérieurs se recrutent dans un nombre très limité de famille : une soixantaine au maximum. Les salaires n'augmentent plus comme autrefois. La sidérurgie n'est plus un secteur moteur de l'accumulation capitaliste où on peut se permettre des « largesses ». L'éventail des salaires se resserre.

Pour la première fois de Wendel licencie pour des raisons économiques. C'est là le coup le plus fort porté au système. Sa crédibilité est fortement diminuée s'il ne garantit

¹ Bonnet S., *op. cité*, tome 1, p. 57.

² *Ibidem*, p. 96

³ Fritsch P., *op. cité*, p. 128.

⁴ Bonnet S., *op. cité*, tome 1, p. 144, 158-9.

plus l'emploi. Bien sûr, ce sont les manoeuvres qui sont les plus touchés et les immigrés récents : polonais et italiens de la deuxième immigration. Mais certains ouvriers de métier sont concernés également et tous les autres sont mis en chômage partiel. De Wendel ne peut plus garantir l'emploi pour les fils de ses ouvriers de métier. La pyramide d'âge des travailleurs vieillit.

Les dépenses sociales sont réduites. Il n'est plus question de réaliser de grands programmes de logements. On ajoute quelques classes aux écoles et une clinique d'accouchement.

Sur cette base matérielle là, il devient plus difficile de contenir le développement du mouvement ouvrier. D'autant plus que le nationalisme ne peut plus masquer la lutte de classe, l'Alsace et la Lorraine étant redevenues françaises. Les de Wendel continuent d'entretenir l'enthousiasme nationaliste, les commémorations, le « Souvenir Français ». Mais la résonance n'est plus la même. Si les syndicalistes d'origine allemande restés en Moselle, devenus adhérents du P.C. en 1920 et de la C.G.T.U en 1922, sont toujours suspectés par les travailleurs, les italiens antifascistes vont avoir une influence profonde. Ils vont être les ferments du développement de la C.G.T.U. et P.C., notamment dans la partie Meurthe et Moselle du bassin sidérurgique.

Le même détachement se produit vis-à-vis de la religion. « Au temps de l'annexion, travailler chez de Wendel, être catholique farouchement, avait des résonances profondes dans la population. Après 1918 cela ne veut plus rien dire » ¹. De plus le clergé n'est plus ce qu'il était. Il parle trop de la doctrine sociale de l'Eglise. Il organise les travailleurs dans l'Action catholique, qui bien que non subversive en elle-même, facilite les échanges entre les travailleurs. Il se mêle de créer des écoles en dehors de la « Maison » comme le collège secondaire catholique de Briey.

L'État français, la France, pourtant tellement exaltée pendant près de 50 ans de 1870 à 1918, ne se comporte pas comme les de Wendel le souhaitent. Le gouvernement ne se décide pas à annexer purement et simplement la Ruhr, ce qui serait pourtant la fin du lancinant problème de l'approvisionnement en coke. Les usines créées dans le bassin sidérurgique de Lorraine du Nord sont cédées à d'autres patrons qu'eux, et qui n'ont pas tout à fait la même conception de la gestion de la force de travail. On leur reproche de s'être finalement pas trop mal accommodé de la présence allemande. Même la droite des « Croix de Fer » qui a toute leur sympathie affiche un réformisme social absurde. Enfin, l'Etat français commence à se mêler d'assurances sociales, de retraites, d'équipements alors que seuls les patrons conscients de leur fonction sont aptes à savoir ce qui est bien.

Quelque chose est cassé dans le monde Wendelien. Le mouvement ouvrier n'est pas encore assez puissant pour prendre des initiatives et en accélérer la chute. Alors il se reproduit d'année en année comme les tristes fêtes patronales : kermesse, vente de charité, distribution de prix scolaires, tournois sportifs, remise des médailles du travail. « Chacun arrive avec une étiquette collée sur le dos : employé, ouvrier, ingénieur, italien, français, polonais » ². Paradoxalement, c'est durant cette période que les objectifs patronaux de fixation des ouvriers de métier paraissent se réaliser. L'instabilité et la fronderie de cette catégorie tendent à disparaître, sous l'effet de la dégradation du marché du travail et de la crise.

¹ P. Fritsch, *op. cité*, p. 211.

² *Ibidem* p. 210.

À la Libération, beaucoup de choses ont changé pour les de Wendel, comme pour le reste du patronat de la sidérurgie, et l'avenir est incertain. Leurs charbonnages de Petite Rosselle sont nationalisés. On parle de nationaliser la sidérurgie. La main-d'oeuvre est fortement syndicalisée et politisée après dix années de luttes politiques intenses (Front Populaire et la Résistance) ¹.

Au lieu de profiter de la dégradation de certaines installations et du manque de main-d'oeuvre pour mettre en place des usines nouvelles plus productives, demandant moins de main-d'oeuvre traditionnelle, et produisant les laminés les plus demandés comme le feront les Allemands, les Italiens, les Japonais, les de Wendel attendent. On remet en route les installations telles qu'elles fonctionnaient avant-guerre. On recherche avidement les ouvriers de métier nécessaires, dispersés par la guerre. On fait venir des frontaliers belges. Et l'on puise abondamment dans les réserves algériennes la force de travail sans qualification: 13.000 travailleurs en quatre années, pour le bassin sidérurgique de Lorraine du Nord. Lorsque toute menace de nationalisation aura été écartée, que les grèves auront été sévèrement réprimées dans les mines et la métallurgie, que le Plan Marshall aura été accepté et que les ministres communistes auront quitté le gouvernement, le patronat de la sidérurgie se décidera à investir dans ses propres usines et à faire quelques projets. ²

7. Les débuts de l'automatisation de la production sidérurgique et la formation d'une nouvelle classe ouvrière. Loger et contrôler sans fixer

Fin 1949, la création de la SOLLAC, usine de laminage continu de tôles moyennes et fines est annoncée. Il s'agit d'une société coopérative entre les sidérurgistes lorrains, dans laquelle les de Wendel ont la participation la plus forte, sans être majoritaire ³. Cette usine n'entraîne aucun arrêt d'installations anciennes. Elle s'ajoute aux autres unités qui produisent essentiellement des « produits longs » (poutrelles, rails, palplanche rond à béton, fil machine...) et des tôles fortes. Elle ne bouscule pas l'organisation ancienne du travail. Elle se juxtapose.

À la Sollac, le problème du contrôle de la force de travail se pose tout autrement que dans les autres usines ⁴. Tout est mécanisé et de nombreuses opérations se font déjà automatiquement. Aux laminoirs par exemple, il n'y a plus le lamineur qui doit, à partir des caractéristiques du "bidon" et du produit à obtenir, déterminer seul, par expérience, toutes les opérations à effectuer. Tous les paramètres intervenant dans le procès de travail ont été analysés, décomposés, maîtrisés par les ingénieurs. Cela leur a permis de mettre au point des laminoirs sur lesquels on peut établir la liste des opérations mécaniques simples à effectuer successivement pour parvenir au résultat voulu.

¹ Les grèves de 1948 sont extrêmement violentes : bataille rangée avec les CRS dans les ateliers pour les en chasser, grève illimitée, enlèvement du Directeur de Senelle-Maubeuge de sa villa par les femmes de Longwy, qui le mette en accusation publique sur la grande place, arrêt des fours, etc...

² Freyssenet M., Imbert F., « Capital sidérurgique et classe ouvrière en Lorraine, 1945-1975 », CSU, Paris, 1977, pp 27, 43, 80.

³ Freyssenet M., Imbert F., « la centralisation du capital dans la sidérurgie, 1945-1975 », CSU, Paris, 1975, p. 41.

⁴ Sur la Sollac, *Actualités industrielles lorraines*, n°22, nov-déc 1952 ; n°23, janv-fév 1953 ; n° 83, janv-fév 1963 ; n°118, fév 1969 ; n° 146, fév 1974 ; n° 156, avril 1976 ; n° 158, sept 1976.

L'intelligence de la production qu'avait le lamineur a été matérialisée dans un complexe mécanique.

Concrètement l'équipe de laminage d'autrefois a été remplacée par cinq catégories de travailleurs. Les « opérateurs », un par cage de laminoir réalisent, une manette à chaque main et une pédale à chaque pied, toutes les opérations qui leur sont indiquées sur le programme de laminage écrit sur une fiche fournie par le bureau de fabrication. Les « pontonniers », conducteurs des ponts roulants, apportent les lingots et évacuent les bobines. Quelques ingénieurs et techniciens préparent les programmes de laminage pour l'ensemble des trains. Les « ouvriers d'entretien » qui sont (au début de la Sollac) très qualifiés parce qu'ils doivent être capables, chacun dans leur spécialité, d'intervenir à tous les endroits du train continu à large bande, assurent la disponibilité des installations. Quelques manoeuvres sont encore là pour les tâches non mécanisées : accrochage, marquage, écriquage, etc. Un opérateur sur cage de laminoir se forme en trois mois. Un ouvrier d'entretien électricien, mécanicien, tourneur en 2 à 3 ans.

Avec la Sollac, c'est une autre classe ouvrière sidérurgique qui se constitue. Il n'y a plus les ouvriers de métier formant environ le 1/3 de l'effectif, les manoeuvres en formant 50 % et les ouvriers d'entretien, également de métier, constituant le reste. Les ouvriers de métier disparaissent comme les manoeuvres (3 % de l'effectif). Les manoeuvres sont maintenant des machinistes, les OS de la sidérurgie. Les ouvriers d'entretien spécialisés s'accroissent en nombre comme les techniciens et ingénieurs. Comme l'écrivent certains journaux à l'époque : « pour la première fois une usine sidérurgique peut fonctionner avec des "amateurs" » !¹

Il ne s'agit plus, pour le patronat, de passer un compromis avec les ouvriers de métier pour que la production puisse être réalisée. Avec le train continu, c'est la vitesse de la machine et le programme de laminage fourni par le bureau des fabrications qui dictent les opérations que doivent effectuer opérateurs et machinistes. Les travailleurs de l'entretien font de l'entretien préventif ou des interventions en cas de panne, mais ils n'influent pas directement, en permanence sur la production.

Les problèmes pour la Sollac sont tout différents de ceux à traiter dans les anciennes usines de Wendel. Il s'agit d'abord d'obtenir que la main-d'oeuvre à la fabrication accepte de se comporter en simple exécutant de consignes élaborées par d'autres, et non plus qu'elle mette en oeuvre son expérience et son intelligence. Il lui faut être assurée d'avoir en permanence ce type de main-d'oeuvre, et non plus de la fixer, puisque un à deux mois de mise au courant suffisent pour tenir la majorité des postes de fabrication. La Sollac doit également recruter des ouvriers d'entretien (électricien, ajusteur, monteur...) compétents dans leur spécialité, convaincus de l'utilité d'agir selon les directives du "bureau des méthodes", car mis dans l'incapacité individuelle et collective d'appréhender le cycle complet du travail et de prendre des initiatives importantes, contrairement aux ouvriers d'entretien des usines anciennes². Elle doit dans le même

¹ Belleville P., *La nouvelle classe ouvrière*, Julliard, Paris, 1963, p. 79.

² Un directeur de Sacilor nous confiait qu'en 1971 il n'était pas rare encore que des ouvriers d'entretien usinent eux-mêmes des pièces de remplacement plutôt que d'aller au magasin en commander une neuve. "De vrais artistes", nous disait-il... qu'il a été chargé d'éliminer, dans le cadre de la réorganisation des usines à produits longs en 1971, ainsi que les petits ateliers que ces ouvriers s'étaient constitués eux-mêmes, en dehors de toute directive. Un lundi matin, ils ont découvert que leurs ateliers avaient été rasés au bulldozer pendant le week-end, et que tout avait été repeint en blanc... ! Opération psychologique, paraît-il, indispensable pour leur montrer que le vieux monde était révolu !

temps disposer d'ingénieurs et des techniciens capables de maîtriser le laminage en continu et de l'améliorer. Or, à ce moment-là en France, il n'y a aucun enseignement, aucune expérience de cette technique. Il n'existe même pas alors de traité de laminage. La Sollac a dû faire appel à des ingénieurs américains. Elle doit enfin embaucher d'un coup un grand nombre de travailleurs. La mise en route de l'usine ne peut se faire par étape. L'intégration complète du cycle de production dans des installations de grande capacité implique que l'effectif total soit présent dès le 1er jour. La croissance de l'effectif ensuite ne peut se faire que par le passage en 2x8 ou 3x8 ou par l'adjonction d'activités annexes (traitement des scories) ou de parachèvement (électro-zingage), ou encore par la création d'une deuxième ligne de production. Sollac ne peut grossir, comme les usines anciennes, par adjonctions successives de fours d'aciérie, de laminoirs. D'un coup, il faut 5.500 travailleurs.

Plusieurs conditions et moyens sont rassemblés pour tenter d'obtenir que les opérateurs et machinistes ne soient que de simples exécutants, et acceptent la nouvelle discipline. Une fois à son poste, la marge d'initiative qui reste à l'opérateur sur machine est faible. Il peut faire entrer plus ou moins vite la brame dans la première cage du laminoir par exemple ; mais c'est tout. Dès l'embauche, les choses sont claires. Le nouveau n'est pas parrainé par un autre travailleur qui s'en fait le garant sur le plan professionnel. Il n'est pas non plus engagé après un examen professionnel. Il est engagé sur test et examen médical. C'est la première fois qu'il en est ainsi dans la sidérurgie. Il s'agit d'avoir des réflexes, une capacité d'éveil soutenu et de la résistance nerveuse ¹.

L'individu est décomposé en "facultés", "tendances", "aptitudes" et il est classé en conséquence, avec un numéro matricule sur une plaque d'acier à sa veste (chose impensable dans une usine ancienne où chaque ouvrier de métier ne peut être désigné que par ce qu'il est : son nom, son surnom, qui exprime souvent ses capacités professionnelles, ou sa place dans l'usine, "1er fondeur" à tel haut fourneau, etc.) ². Son action est contrôlée en permanence. Chaque opération est enregistrée. Le Bureau des Méthodes possède le "film" complet de sa journée de travail. Avant, le contrôle était *a posteriori*, avec une sorte d'engagement d'honneur réciproque ³. Maintenant il est permanent et prend un caractère policier. Un opérateur ne peut se lancer dans une action individuelle de refus de travail ou de non respect des consignes. Il est immédiatement remplacé. Autrefois, un lamineur le pouvait, parce que pratiquement irremplaçable. L'opérateur, aujourd'hui, n'a de possibilité d'action que collective. D'ailleurs, la déqualification du travail de production directe supprime les coupures professionnelles d'autrefois et favorise les actions inter-catégorielles. Aussi, Sollac doit réintroduire des divisions, les institutionnaliser pour tenter de limiter les effets de cette dangereuse homogénéisation du niveau de qualification. Elle crée une catégorie nouvelle, "les spéciaux", bénéficiant de divers avantages, pour les opérateurs qui sont à des postes-clefs.

Les échelons hiérarchiques et les niveaux de salaires sont multipliés. La « cotation par poste » introduite pour la première fois dans la sidérurgie est l'invention nécessaire pour trouver des différences là où il n'y en a pratiquement pas ⁴.

¹ Belleville P., *op. cité*, p. 79-80.

² Bonnet S., *op. cité*, tome 2, pp 325-330.

³ De Wendel avait parfaitement compris ce point. Il avait pour règle d'or de respecter scrupuleusement, jusqu'à la manie, tout engagement pris à l'égard d'un travailleur.

⁴ Belleville P., *op. cité*, p. 79.

Le patronat ne peut plus jouer sur l'esprit de compétition pour le prestige qui existait entre ouvriers de métier et sur les rivalités qui en découlaient parfois. Pour les opérateurs et les machinistes, il est dérisoire de tenter de montrer « ce que l'on vaut », « ce dont on est capable », à soi-même, aux camarades de travail et éventuellement au chef de fabrication, quand on a à manipuler des commandes selon des séquences fixées. C'est même cette impossibilité matérielle qui modifie fondamentalement le rapport au travail et qui accroît la base d'unification des travailleurs entre eux.

Il faut donc se prémunir contre tous ceux qui, s'appuyant sur cette base favorable, serait susceptible de développer l'agitation. À l'embauche, un filtrage minutieux est opéré. Tout militant syndical, notamment CGT, ami ou parent, est éliminé. Par contre, on laisse entrer quelques jocistes ou militants CFTC, ne prévoyant pas leur évolution syndicale ultérieure ¹.

Sollac compte enfin que le recrutement hors bassin sidérurgique de sa main-d'oeuvre et son "urbanisme" concourront à isoler ses travailleurs du mouvement ouvrier traditionnel. Elle fait construire pour son personnel les premiers « grands ensembles » français de l'après-guerre : St Nicolas en Forêt, Uckange, Guénange, Florange-Oury par des sociétés qu'elle contrôle : l'Immobilière Thionvilloise et la société anonyme mosellane d'HLM.

Apparemment c'est la poursuite de la politique paternaliste des de Wendel, comme beaucoup l'écriront. Il n'en est rien. Sollac ne construit pas des logements pour fixer des travailleurs précis indispensables, mais pour faire venir et avoir à disposition une masse suffisante de travailleurs. Elle ne s'inquiète pas du turn-over considérable qu'elle connaît les premières années pourvu qu'elle ne manque pas de bras. De 1953 à 1955, elle effectue 10 000 embauches pour un effectif constant de 5500 personnes, soit un turn-over de 27 % alors que le turn-over d'une usine ancienne est de l'ordre de 12 à 15 % ².

La grande masse des travailleurs est interchangeable dorénavant. Peu importe que ce soit X ou Y, pourvu que la réserve et le renouvellement soient suffisants. Le souci de Sollac n'est pas de fixer mais de loger. De fait, la proportion de salariés logés par Sollac est beaucoup plus importante que dans les usines anciennes. Pourquoi fallait-il loger ? En 1953, il n'y a pas, en effet, de réserve de force de travail dans le bassin sidérurgique et les zones rurales environnantes. Et il est acquis que Sollac ne doit pas débaucher les travailleurs des autres usines. De plus, il lui faut d'emblée 5.500 personnes, avec une réserve suffisante pour son renouvellement partiel comme nous l'avons vu. Sollac lance donc un appel national d'embauche ³. Des travailleurs ne peuvent venir massivement et en peu de temps, que s'ils trouvent où se loger. Le parc logement du bassin sidérurgique ne peut les accueillir. Et le rapport de force social n'est pas tel qu'on puisse leur faire accepter n'importe quoi, comme aux manoeuvres de force immigrés des usines anciennes.

¹ Belleville P., *op. cité*, p. 80-81.

² Bonnet S., *op. cité*, tome 2, p. 328.

³ 24 % seulement de l'effectif sera originaire de Moselle et Meurthe et Moselle. Précheur CL., *La Lorraine sidérurgique*, SABRI, 1959, pp 505-506. Comby B., « Les relations entre la mobilité du travail et l'aménagement du territoire en Europe d'après-guerre, *Cahiers de l'Institut de Sciences économiques et sociales*, Université de Fribourg, 1966. Py P., « Naissance et développement d'une nouvelle usine dans la région de Thionville », DES de Géographie, Nancy, 1956.

Sollac loge et c'est tout. Aucune libéralité dans sa politique pour permettre aux municipalités de s'équiper. Très vite, les patrons sidérurgistes se contenteront de participer à des opérations ZUP où le maître d'oeuvre est une société d'économie mixte. A Fameck, par exemple, de Wendel vend à la société mixte du terrain qui une fois viabilisé est revendu à de Wendel en partie, pour que l'Immobilière Thionvilloise ou la société anonyme mosellane d'HLM y construisent des logements réservés notamment au personnel Sollac. La Société ne cherche pas toutefois à loger tout son personnel, notamment ceux qui de toute façon viendront : les travailleurs immigrés algériens. La création de l'usine s'accompagne de l'apparition d'habitations de fortune et de la transformation de maisons en hôtels meublés ¹.

L' "urbanisme" Sollac n'a rien à voir avec l'ordre wendelien. Il n'est plus question de grouper les ouvriers de métier aux portes de l'usine pour les avoir sous la main, et les connaître quasiment individuellement. Maintenant, la concentration devient dangereuse. L'urbanisme Sollac éloigne l'habitation de l'usine au point de mettre en place un transport par car, de constituer plusieurs « grands ensembles » de taille moyenne (1000 à 2000 logements) très éloignés les uns des autres, de les implanter en dehors des communes ouvrières anciennes et de les diversifier socialement (chaque ensemble a son quartier d'ingénieurs, de cadres moyens et d'ouvriers).

L'espace n'y est plus ordonné en fonction de l'église, de l'école, du monument aux morts, et du château de maître. L'urbanisme Sollac ne tente pas de faire adhérer les travailleurs aux principes d'un ordre social. On ne sait pas où habite le P.D.G.. L'église, petite, est discrètement en périphérie de l'ensemble ; les écoles sont mélangées aux immeubles qui les surplombent. Il n'est plus question d'organiser des fêtes patronales sous différents prétextes. Sollac ne favorise pas la vie associative. Ce n'est que sous la menace de voir apparaître des maisons de jeunes, indépendantes, qu'elle prend l'initiative d'en créer quelques-unes dont le contrôle finira par lui échapper.

Un ensemble d'habitations Sollac est une juxtaposition d'immeubles de 4 à 5 étages maximum, dont la logique d'implantation n'est autre que de tenter d'éviter une trop grande monotonie et de permettre une sociabilité réduite au voisinage par la création de petites places. Mais aucun lieu de rassemblement important n'est ménagé. Et les jeunes municipalités, non seulement ne recevront pas de subventions, mais seront gênées pour créer des salles de fête, des centres sociaux, une mairie suffisante ou une maison des syndicats ². Le "monde Sollac" est celui de l'isolement et du repliement sur le poste de travail et sur le logement familial. À Saint-Nicolas en Forêt, il n'existe que 5 liaisons par bus avec Hayange, qui ne soient pas dictées par le transport de main-d'oeuvre ou d'écoliers ³. Sollac ne cherche pas à se substituer aux municipalités comme autrefois, mais simplement à ce qu'elles ne deviennent pas un lieu où les travailleurs disposent de facilités pour s'organiser. Elle a fait obstacle efficacement à une tentative de liaison permanente entre les municipalités des communes où sont implantés ses ensembles d'habitations. Il s'est alors constitué un syndicat des communes indépendantes s'opposant aux communes vassalisées.

Sollac a raison de se méfier de ces cités. En octobre 1962, une grève éclate, la première. Elle n'a pas lieu à l'usine, mais à l'entrée des cités. Suite à une augmentation

¹ Michel A., *les travailleurs algériens en France*, Éd du CNRS, 1956.

² Sollac, propriétaire du terrain, cherchait à le vendre cher, dans ces cas-là.

³ Reuter R., « De la ville nouvelle au quartier résidentiel. L'exemple de Saint-Nicolas-en-Forêt, Moselle », *Revue du Centre d'études géographiques de Metz*, oct-déc 1972, pp 32-41.

unilatérale du prix du transport par car, des salariés décident de ne pas prendre le car. Le lendemain, tout le monde les imite. « Ce fut essentiellement une grève des cités, partie des cités, vécue dans les cités. Pas de piquets à la porte des usines, mais aux sorties des cités »¹.

Cette lutte importante, décidée en dehors des organisations syndicales, ne s'explique pas par la différence de prix, minime, du billet, mais par l'exaspération d'avoir une vie en fait totalement contrainte par le logement, les horaires en 4x8, et le transport par car à un poste de travail où il faut maintenir son attention en éveil tout en faisant un nombre limité de gestes, et de ne pouvoir sortir de cette logique. La cité, le transport par car sont les lieux où les travailleurs peuvent se voir, discuter alors qu'ils sont séparés par la structure même du procès de travail à l'usine.

En 25 ans, depuis la création de l'usine, on ne relève qu'une seule tentative pour faire participer les habitants à un unanimisme interclassiste... tentative, oh combien dérisoire et déplacée. En 1960², sont inaugurés à Saint Nicolas en Forêt et à Guénange des monuments aux morts... vierges de noms, et pour cause... portant cette devise, surréaliste en ces lieux, "ne pas subir"... en présence du super-préfet et des plus hautes autorités militaires. « Ce monument, dit le préfet, est fait pour unir, pour rappeler les souffrances, les sacrifices du passé ». Et le chroniqueur du journal régional de commenter : « Guénange a prouvé qu'elle n'était plus une cité sans âme où vivaient des êtres réunis par hasard... Guénange, à présent, est une communauté consciente du rôle qu'elle doit jouer au sein du complexe industriel du pays ».

Une nouvelle classe ouvrière donc, avec ses différentes fractions, s'installe dans le bassin, coupée des autres ouvriers sidérurgistes par l'origine, le type de travail, la mentalité, le rythme de vie, l'habitat, le type de syndicalisme, la position sur le marché du travail, et les perspectives d'avenir. Cette coupure ne sera jamais vraiment résorbée jusqu'à aujourd'hui.

8. Cohabitation de deux classes ouvrières, croissance et crise

Le mouvement ouvrier traditionnel, fortement réprimé de 1949 à 1953³, affaibli par la scission de F.O., incertain sur sa stratégie politique, apprécie mal l'ampleur de ce qui se passe avec la création de la Sollac. Les ouvriers de métier l'évaluent d'autant moins que durant la période de 1950 à 1960, le manque d'acier est tel que tout s'achète, même l'acier thomas dont les propriétés se révèlent insuffisantes pour certaines utilisations, et même les produits laminés au coût de production élevé. Les sidérurgistes lorrains recrutent et allongent la durée hebdomadaire de travail dans les usines anciennes. Les effectifs n'augmentent pas cependant autant que la production. La mécanisation s'y développe quelque peu et le nombre des opérateurs et des machinistes croît au détriment des manoeuvres de force. Cependant la réalisation de la production continue à reposer fondamentalement sur l'expérience des ouvriers de métier tant aux hauts-fourneaux, qu'à l'aciérie et aux laminoirs. Pour l'instant seules les manutentions se mécanisent. On ne comptera que quelques trains de laminoirs nouveaux qui, du point de vue du stade de division du travail, puissent se comparer à Sollac : les trains continus à

¹ Belleville P., *op. cité*, p. 82.

² *Ibidem*, p. 82.

³ De Wendel licencie d'un coup 50 délégués et militants.

fil de Joeuf (de Wendel), celui de Rombas (Sidelor), celui de Knutange (S.M.K.) et le train à tôles fortes d'Usinor Longwy, mais dont les capacités sont modestes ¹.

Au lieu de concevoir une nouvelle unité moderne comme Usinor avec l'usine de Dunkerque, en remplacement cette fois-ci d'unités anciennes, les sociétés sidérurgiques préfèrent moderniser par petites touches sans bouleverser fondamentalement l'organisation du travail. L'effectif de la sidérurgie lorraine (mines exclues) passe de 67 000 en 1948 à 103 000 en 1963. Sur les 36 000 salariés supplémentaires, la Sollac n'est responsable que de 10 000.

Les salaires augmentent. Il ne faut pas risquer une grève dans une période aussi favorable. La pression sur les militants syndicaux se relâche et leurs organisations peuvent petit à petit se reconstituer et se renforcer. De Wendel, comme les autres sociétés, poussent à la création de ZUP à initiative publique, comme à Fameck pour loger la nouvelle main-d'oeuvre. Ils font construire des « foyers » mixtes, français et étrangers, mais réservés aux OS 2 et aux professionnels, à l'exclusion des manoeuvres qui vont s'entasser dans les habitations vétustes de Thionville ou d'Hayange, ou dans des baraquements. Ils offrent parfois quelques prêts aux professionnels pour qu'ils puissent accéder à la propriété.

Toutes les communes se dotent de plans d'urbanisme ambitieux ou révisent en hausse les anciens. À ne regarder que la courbe de production et la croissance démographique, l'avenir paraît prometteur. Raymond Cartier (Paris-Match), remplissant un rôle d'amplificateur-mystificateur, parle du Texas français, entre côte de Meuse et rive de la Moselle.

Le tribut payé par les travailleurs est pourtant déjà lourd. De 1950 à 1960, le nombre officiel de tués par an ne descend jamais au-dessous de 11, et même il atteint 15 en 1961, et 18 en 1955, pour le seul bassin de Longwy soit le 1/5 de la sidérurgie lorraine ². Pour « donner une âme » aux cités nouvelles, un monument aux « morts au travail » aurait été plus à propos...

Fin 1960, le Bassin sidérurgique de Lorraine du nord est un rassemblement extraordinaire de populations d'origine très diverses : descendants des fondeurs luxembourgeois, allemands, anglais recrutés par de Wendel, descendants des employés ou instituteurs belges d'avant 1914, italiens du Piémont et de Lombardie de la première immigration (41 % des mineurs en 1906), ouvriers allemands sociaux-démocrates, soldats russes, prisonniers de guerre allemands de 1914-1918, russes de l'armée blanche ukrainienne de Denikine et Wrangel installés à Nilvange-Knutange par un directeur de l'usine de « La Paie » qui avait travaillé en Russie, polonais de 1922-23-24, italiens antifascistes de l'entre deux guerres, hongrois communistes de 1920, hongrois du "parti national de la croix fléchée" de 1946, hongrois réfugiés de 1956, kabyles de 1948-1952, algériens, italiens du sud, siciliens de 1954-1960, espagnols, portugais, marocains, tunisiens, yougoslaves d'après 1960, sans compter les frontaliers belges. Au total, si l'on ajoute aux étrangers, les naturalisés, c'est 50 % environ de la main-d'oeuvre française

¹ Sur la mécanisation des trains de laminoir : Dofny J., Durand Cl., Reynaud J.D., Touraine A., *Les ouvriers et le progrès technique. Étude de cas : un nouveau laminoir*, Armand Colin, 1966, 274 p. Durand Cl., Prestat Cl., Willener A., *Travail, Salaire, Production*, tome 1, *Le contrôle des cadences*, Mouton, Paris, 1972, 276 p. Freyssenet M., Imbert F., « Capital sidérurgique et classe ouvrière en Lorraine. Données statistiques, 1945-1975 », CSU, 1977, pp 216-236.

² Rapport annuels de l'Union métallurgique et minière de Longwy. Freyssenet M., Imbert F., *op cité*, p. 280.

qui est des origines étrangères. La main-d'œuvre française a également des origines très diverses : Guénange, cité Sollac de 10 000 habitants a 90 départements représentés sur son territoire : surtout des bretons, des vendéens, des vosgiens, des habitants du nord et du sud-ouest ¹.

La crise éclate fin 1961. Les ventes stagnent, les prix baissent, le taux de profit chute ². Son origine est double. D'une part, d'autres sidérurgies (Japon et Italie notamment) ont eu la capacité financière et politique de soumettre leurs travailleurs au stade de l'automatisation, et ainsi de proposer, sur un marché international plus tendu, de l'acier laminé de meilleure qualité à moindre prix. D'autre part, les industries de transformation, par leur recherche permanente d'économie de matières premières, de standardisation et de simplification des procédures d'usinage pour employer de plus en plus de la main-d'oeuvre sans qualification, demandèrent en quantité croissante des tôles présentant certaines qualités mécaniques que les usines anciennes ne produisaient., sur un fond de ralentissement de la croissance de la consommation d'acier.

La crise révèle la nature de l'industrialisation de la Lorraine du Nord. La sidérurgie y a été développée, toute proportion gardée, comme les mines au Zaïre ou au Chili, c'est-à-dire pour alimenter d'autres régions ou d'autres pays, et non pour permettre à une région d'avoir des activités diversifiées, et avoir ainsi un minimum d'autonomie. Puits et usines sont en pleine campagne. On passe sans transition de l'un à l'autre.

Le patronat de la sidérurgie de Lorraine du Nord, se retrouve face à une classe ouvrière traditionnelle de 63 000 travailleurs (à l'exclusion donc des ouvriers de la Sollac) à laquelle s'ajoutent 24 000 mineurs de fer, faisant vivre 516 000 habitants, dans une zone de 30 km de large sur 50 km de long. Cette population, de plus, a un des taux d'accroissement naturel le plus élevé de France : + 1,72 % par an. Les jeunes, nés après-guerre, arrivent en grand nombre sur le marché du travail. Les ouvriers constituent 68 % de la population active. La petite bourgeoisie (artisans, commerçants, professions libérales) est insuffisante pour jouer un rôle tampon : 5,7 %. Employés, cadres moyens et cadres supérieurs (12 %) sont au 2/3 des salariés de la sidérurgie et sont eux aussi menacés ³.

La politique, menée depuis l'origine par le patronat de la sidérurgie, d'exclusion de toute autre activité industrielle, se retourne maintenant contre lui, après avoir été un élément très important de sa politique de contrôle de la main-d'oeuvre. Il n'y aura pas de « Texas français ».

9. Se libérer des ouvriers de métier

Depuis 1963, ce n'est que tentatives pour se libérer de cette main-d'oeuvre. C'est une facilité d'esprit que d'expliquer le retard de la sidérurgie lorraine par le malthusianisme et la mentalité rétrograde des maîtres de forges. En bons capitalistes, ils savent qu'ils doivent moderniser très vite et ils l'ont montré avec la Sollac. Mais ils savent aussi que tout passage à un stade plus poussé de la division du travail et notamment à l'automatisation suppose la fusion de capitaux, l'endettement, et l'affrontement avec la classe ouvrière. Et dans cette opération, on peut y laisser tout le profit escompté : en se

¹ Printz A., *Les Immigrés*, Hayange, 1970.

² Freyssenet M., Imbert F., *op cité*, p. 89-113.

³ *Ibidem*, p. 284.

faisant absorber, en devenant dépendant du capital financier et en ne parvenant même pas à plier les travailleurs à la nouvelle discipline.

Le gouvernement pousse, quant à lui, à la restructuration et à la modernisation. Mais il souhaite en même temps qu'il ne se produise pas de drame dans des départements traditionnellement gaullistes ¹, sans pour autant payer entièrement la note, estimant que les sidérurgistes ont une grande responsabilité dans la situation.

La grève des mineurs de fer (3 mois en 1963), suivant de peu la grève dans les houillères, ouvre en France la série de luttes contre les opérations de rationalisation et de modernisation que de nombreuses entreprises vont tenter de réaliser durant la période 1963-1973. Elle va constituer également un précédent important. Pour la première fois le principe du reclassement en cas de licenciement pour cause de modernisation est reconnu.

À l'annonce du premier plan de restructuration en 1966, les ouvriers de la sidérurgie se mobilisent et réalisent une marche sur Metz qui inquiète le gouvernement et le patronat par son ampleur et par son dynamisme. Les cordons de gardes mobiles autour de Metz sont débordés ou contournés. Le gouvernement met, entre autres conditions à sa participation financière, un accord entre patronat et syndicats. Le patronat offre d'emblée les mêmes garanties que celles obtenues par les mineurs. Mais ni les uns ni les autres ne sont pressés de conclure. Les syndicats veulent des garanties supplémentaires, notamment que les emplois proposés soient acceptables. Ils attendent aussi les résultats des élections législatives de mars 1967 espérant être en meilleures positions si la gauche réalise une poussée. Le patronat attend aussi : il ne veut pas faire de cadeau au pouvoir gaulliste qui le contraint à des mesures auxquelles il répugne. Les élections passées, l'accord faillit être conclu. Mais une grève éclate dans une mine contre l'application qui est faite des accords de 1963, et le mouvement se généralise en trois jours à l'ensemble du bassin sidérurgique et durera un mois.

Il surprend tout le monde, y compris les syndicats qui ne l'avaient pas prévu. C'est la première grève générale et totale avec occupation des usines, depuis la guerre, et même pour certaines entreprises, notamment chez de Wendel, la première avec occupation depuis l'origine.

Les caractères de ce mouvement préfigurent étonnamment mai 1968, tout comme d'ailleurs les grèves qui se déroulent au même moment à la Rhodiaceta à Besançon, aux Chantiers Navals à Saint-Nazaire, à Dassault à Bordeaux, à Berliet à Lyon : généralisation en quelques jours, aucune revendication précise, refus pur et simple de la logique dans laquelle on veut enfermer les travailleurs, épreuve de force réelle (blocage des livraisons, usines occupées et barricadées...), participation forte et active, association des autres couches de la population au mouvement...

Mais les syndicats n'ont plus de positions très claires sur la « modernisation ». Pour la CGT, il n'est plus question de dénoncer le « progrès capitaliste » comme durant la période de 1953 à 1960. Les difficultés viennent, selon elle, d'une mauvaise gestion et de la recherche du profit maximum. La position de la CFDT à cette époque est qu'il faut moderniser mais en assurant la reconversion et la formation professionnelle des travailleurs. Aucune autre organisation ne propose d'autres positions. Tout le monde est

¹ Le grand nombre d'immigrés diminue le poids électoral des ouvriers. Sur 120 000 ouvriers dans le Bassin Sidérurgique de Lorraine du Nord en 1968, on compte environ 40 000 étrangers. Le poids électoral des ouvriers actifs qui devrait être de 43 % tombe à 27 %.

géné, sentant l'écart entre la nature du mouvement et les revendications mises en avant. La grève s'arrête aussi rapidement qu'elle avait démarré.

Finalement, les nouveautés de l'accord conclu quelques mois après la grève sont l'institution de la pré-retraite à partir de 60 ans pour les travailleurs dont le poste est supprimé, la garantie absolue de reclassement dans la sidérurgie, mais sans l'assurance de salaire équivalent, une indemnité de déclassement versée pendant un an si le salaire est plus bas, la réduction de la durée hebdomadaire du travail pour limiter les suppressions de poste, l'établissement d'une commission paritaire de contrôle de l'application de l'accord.

Ce premier plan de restructuration, dit plan professionnel, sert en d'une part à arrêter certaines installations dans des usines anciennes situées dans les parties amont des vallées de la Fensch (Knutange) et de l'Orne (Moyeuivre, Joeuf) et dans le "Pays Haut" (Usinor Longwy), soit 8000 emplois, d'autre part à créer une usine nouvelle automatisée à Gandrange, (dont la capacité doit atteindre 4 000 000 de tonnes en 5 ans, soit la capacité d'Usinor Dunkerque en 1968, ou encore la capacité de 5 usines anciennes, avec moitié moins de personnel) et à automatiser complètement les installations de la Sollac. Pour cela Sidelor, la SMS, de Wendel fusionnent pour former Wendel-Sidelor dont les de Wendel détiennent 50% du capital .

Un deuxième plan (1971-1975) voit le jour en 1971. Il sert à supprimer les aciéries des usines anciennes remplacées par celles de Gandrange arrivée à pleine capacité, et quelques trains de laminaires. Il s'accompagne d'une réorganisation juridique et administrative : Wendel-Sidelor devient Sacilor. 10.500 emplois doivent être supprimés. La pré-retraite peut être acquise à 58 ans dans certaines conditions. Les mutés sont transportés gratuitement dans les usines où ils sont affectés.

Le troisième plan (l'actuel, 1976-1979), prévu depuis longtemps, mais dont l'ampleur a été accentuée par la crise générale sert à "rajeunir" Sollac en la dotant d'une aciérie à oxygène automatisée, diminuant de moitié le personnel nécessaire dans ce secteur de l'usine, et à arrêter certaines productions, utiles mais non rentables que l'on abandonne à d'autres producteurs européens en échange d'abandons similaires de leur part. 12.000 emplois doivent être supprimés. Cette fois-ci, le mouvement ouvrier recule. Le non-reclassement lui est imposé.

Parallèlement aux mesures concernant l'appareil productif et la force de travail, les sidérurgistes changent de politique de logement et d'intervention locale. Ils suppriment toute aide à l'accession à la propriété, y compris pour les ingénieurs et cadres. Ils proposent aux occupants des maisons anciennes dans les zones où les installations sont arrêtées, de les acheter pour 20 ou 30.000 Francs. Plusieurs buts sont visés : ne pas provoquer le cumul de la perte de l'emploi et de la perte du logement en cas de non reclassement ; favoriser le maintien, dans les communes touchées par la fermeture d'usine, des travailleurs mutés ailleurs, afin de ne pas aggraver la faillite de ces communes ; se libérer d'un parc logements dont de la population de la vallée de l'Orne et de la Fentsch et du Pays Haut ; récupérer de l'argent sur des constructions archi-amorties. Par contre, les logements en collectif des grands ensembles Sollac ou des ZUP de Fameck, Florange, Thionville ne sont pas vendus. Y habitent en effet, des travailleurs de Sollac, de Sacilor-Gandrange, des hauts fourneaux d'Hayange ou de Joeuf... qui sont des installations faites pour durer. Toutefois, par suite des départs pour Fos, des départs hors Lorraine, et des départs pour accéder à la propriété, l'Immobilière Thionvilloise s'est retrouvée avec des logements inoccupés. Elle a alors commencé à louer à des travailleurs, exclus jusqu'alors : algériens, italiens du Sud, espagnols,

marocains, portugais qui ont fait venir leur famille. Elle loue même à des personnes qui ne travaillent pas dans la sidérurgie.

Les sociétés sidérurgiques cèdent aux communes, touchées par la restructuration des équipements et de la voirie. En général les municipalités refusent tout paiement, et même parfois demandent que les équipements et la voirie soient remis en état.

Du point de vue du capital, il n'y a pas liquidation de la sidérurgie lorraine. De fait, la production n'a jamais cessé de progresser de 1967 jusqu'à la crise générale actuelle. Il n'a jamais été coulé autant d'acier en Lorraine qu'en 1974 : avec 14 000 000 de tonnes, soit 3 000 000 de plus qu'au sommet de l'expansion en 1961, 8 000 000 de plus qu'en 1929, sommet de la production de l'entre-deux-guerres, 10 000 000 de plus qu'Usinor-Dunkerque à la même date. De fait, les investissements sont aussi importants entre 1968 et 1972 qu'entre 1958 et 1962. Sacilor-Gandrange et Sollac (avec la nouvelle aciérie en construction) se comparent du point de vue de la productivité à Usinor-Dunkerque ou Solmer-Fos. Ce n'est pas l'acier qu'on liquide, c'est la moitié des travailleurs. Tout au moins pour les 10 ans à venir... Le passage à l'automatisation permet une telle réduction d'effectif, pour une production accrue, avec une force de travail plus "simple" qu'il n'est plus besoin de chercher à la fixer.

10. Restructuration et trajectoires ouvrières

L'ambition que nous poursuivons est de montrer dans quel processus d'éviction ou de soumission, suivant le cas, chaque fraction de classe est engagée, lors du passage à l'automatisation dans la division du travail, comment ce processus s'est enclenché, quels sont les moyens mis en oeuvre par le mouvement ouvrier pour bloquer, dévier, retarder (ou hâter, parfois !) un tel processus, comment se transforment l'importance, le rôle, le pouvoir de chaque fraction de la classe ouvrière et les rapports entre elles, comment se modifie ou se spécifie leur mode de vie, leur rapport au travail et leur conception des rapports sociaux. Mais nous n'en sommes pas là dans notre recherche. Nous nous contenterons de donner quelques informations sur la situation nouvelle créée pour quatre fractions de la classe ouvrière (les ouvriers de métier, les manoeuvres de force et les OS1, les machinistes et opérateurs divers, les professionnels de l'entretien) et pour la petite bourgeoisie locale, après avoir énoncé quelques traits du nouveau visage du bassin sidérurgique de Lorraine du Nord.

10.1. Le nouveau visage du bassin sidérurgique lorrain

Le solde migratoire du Bassin sidérurgique de la Lorraine du Nord se renverse. De fortement positif : + 1,3 par an entre 1954 et 1962, il devient négatif (- 0,3 % par an entre 1962 et 1968, - 1,2 % entre 1968 et 1975). Dans la zone de Longwy-Villerupt, il atteint - 1,8 %. Par suite des départs et du vieillissement, la chute de la natalité s'est déjà produite dans les communes les plus touchées par la crise. Les logements vacants dans le bassin sont passés de 5746 à 10 952 entre 1962 et 1968. La construction est complètement arrêtée dans certaines zones. Les programmes de logement sont révisés, comme la ZUP de Fameck, ainsi que les plans d'urbanisme. Florange en aura connu quatre en vingt ans, de 1950 à 1970.

Lorsqu'en 1969 un nouvel urbaniste entre en fonction, la revue d'information municipale décrit sa tâche, avec un humour rare dans ce type de publication : « La tâche qui lui incombe n'est certes pas des plus faciles : adapter ce qui a été fait à la

conjoncture économique mouvante d'aujourd'hui, tout en réservant les inconnues de demain, tenir compte de la position particulière de Florange, qui, quoiqu'en tampon entre les centres de Thionville et d'Hayange, bénéficie d'une situation de plaque tournante au débouché de la Vallée de la Fensch sur celle de la Moselle, sans négliger d'allier, autant que possible, l'intérêt public et les intérêts particuliers ». Autant dire qu'on est... dans le noir.

Des municipalités sont mises en faillite. Après avoir construit de nombreux équipements correspondant à l'afflux de population des années 1950, elles sont dans l'incapacité de rembourser les emprunts par suite d'une baisse sensible des revenus de la patente et de l'appauvrissement moyen de la population. De plus, ces équipements sont sous-utilisés, voire fermés, notamment les classes d'écoles.

10.2. Les ouvriers de métier

Ils sont particulièrement nombreux dans les anciennes installations qui sont surtout localisées dans les parties hautes des vallées de l'Orne et de la Fensch et dans la zone Longwy-Villerupt. Les suppressions de postes les concernent particulièrement. Mais c'est la catégorie en tant que telle qui est attaquée. Un électricien peut voir son poste supprimé, mais il sait qu'on a encore besoin d'électriciens. Un aciériste sait qu'on n'aura plus jamais besoin de lui nulle part. C'est tout ce qui faisait le pouvoir des ouvriers de métier dans la production et leur autorité dans le mouvement ouvrier qui disparaît : organisateurs des équipes de travail, responsables et seuls capables de réaliser la production et de former les jeunes ouvriers, conseillers pour décider de la modification du type de produit, expérimentateurs avec les techniciens, etc., et également fondateurs et cadres du mouvement syndical, notamment en Moselle. Ils sont français et italiens de la première immigration, naturalisés, frontaliers belges (bassin de Longwy), descendants d'allemands (Vallée de la Moselle).

Leur moyenne d'âge est maintenant entre 40 et 50 ans. Ils sont logés tout près de l'usine dans une maison de la société. Construire, accéder à la propriété pour être indépendant avait peu d'intérêt comparativement au montant du loyer. Cela les aurait éloigné de l'usine et ne leur aurait donné guère d'indépendance, puisque leur métier n'était pas utilisable ailleurs. Au moins un des fils a appris le même métier.

Dans le cadre de la restructuration, s'ils veulent conserver le même niveau de salaire, ils doivent acquérir une qualification d'entretien ou occuper des postes d'opérateurs classés professionnels. Le stage de formation qu'on leur propose est vécu comme une humiliation. Ils savent que la qualification qu'on déclare vouloir leur apprendre est une qualification de pacotille ne donnant pas de pouvoir réel dans la production. Mais en même temps, en raison du mode de formation auquel on les soumet, ils sont incapables ou refusent d'acquérir les connaissances considérées nécessaires pour l'examen. Le mode d'acquisition de leur savoir-faire d'ouvriers de métier a été beaucoup moins formel, beaucoup plus expérimental et tenant compte de tous les facteurs à la fois. Leur forme de raisonnement est autre.

De plus, les directions d'entreprises craignant qu'ils ne prennent des initiatives et n'émettent des critiques à l'égard de la nouvelle organisation, les mutent dans des secteurs différents de ceux où ils ont de l'expérience. Un ancien aciériste se verra proposer un poste d'opérateur aux laminoirs, et un lamineur, un poste dans une aciérie. Non seulement ils sont bloqués, humiliés intellectuellement, mais ils le sont aussi physiquement. Ils passent un examen médical sévère. Les handicaps physiques que leur

ancien métier a légués à certains d'entre eux se révèlent être des handicaps les empêchant de tenir les postes qu'on leur propose : index manquant, vue affaiblie, surdité, rhumatismes, réflexes insuffisants, etc. La forte consommation de vin ou de bière qui était une quasi nécessité pour pouvoir travailler aux postes de fondeur et d'aciériste, les élimine de nombreux postes nouveaux. Tout se passe à leurs yeux comme si stage de formation et examen médical étaient les moyens pour légitimer mutation et déclassement. Dans le même temps, ils doivent accepter d'aller travailler à 20 ou 30 kms de leur ancien lieu de travail, selon l'horaire des 4x8.

On peut évaluer en 1965 à 9 500 leur effectif. Ce sont eux qui sont surtout concernés par l'institution de la pré-retraite. Ceux qui n'ont pas encore l'âge, enchaînés à la sidérurgie, ne peuvent partir. Les frontaliers belges et luxembourgeois retournent dans leur pays respectif et semblent pouvoir y exercer encore leur métier. Certains français ou naturalisés d'origine italienne franchiront la frontière, s'ils habitent la zone de Longwy ou de Villerupt. C'est encore moins loin que d'être mutés dans la vallée de la Moselle, et de plus, les différences de change sont à ce moment-là intéressantes ¹.

Tous les autres doivent subir les mutations. Certains, par suite de départ en retraite ou pré-retraite, sur des installations maintenues, sont mutés à ces postes libérés. Mais ces installations à leur tour sont liquid es une ou deux années plus tard. Depuis 1966, ils sont ballottés d'une usine à l'autre aux quatre coins du bassin sidérurgique. Un petit nombre acquiert une qualification réelle à l'entretien. Très peu deviennent opérateurs. Beaucoup, sans être déclassés dans la grille officielle hiérarchique, occupent en fait des postes de manoeuvres, avec une petite responsabilité sur d'autres manoeuvres et subissent des pertes de salaires : perte de primes, baisse de coefficient, etc.

10.3. Les OS 1 et les manoeuvres de force

Avec les ouvriers de métier, ils représentent le stade de division du travail antérieur. Ils sont au Haut-Fourneau des maçons de poche, des casseurs de fonte, des chargeurs de coke, de minerai ou de ferraille... ; à l'aciérie Thomas, ils sont chargeurs de scories, ouvriers à la chaux, nettoyeurs des cheminées et des projections d'acier... ; au laminoir, ils sont botteleurs,  cricqueurs, cisailleurs, marqueurs, poi onneurs, chalumistes, balayeurs de tôle, cerceleurs, enleveurs de chutes... ; au service traction, ils sont accrocheurs de wagons.

Le nombre de postes qu'ils occupent n'a cessé de décroître relativement, et même en valeur absolue à partir de 1959, par suite de la mécanisation progressive des usines anciennes, notamment de la manutention. Leur pourcentage est passé de 50 % de la main-d'oeuvre ouvrière en 1952   31 % en 1965.

Leurs tâches sont parfois mal définies. Ils peuvent être affectés momentanément à d'autres travaux, selon la décision de leurs chefs d'équipe ou du contremaître. Ils n'ont pas de rapports dans leur travail avec des opérateurs, machinistes, conducteurs, parfois quelques-uns d'entre eux avec les pontonniers et les caristes. Par contre, ils dépendent des ouvriers de métier, s'ils sont au plancher du convertisseur à l'aciérie, ou au trou de

¹ échelon régional de l'emploi, Nancy, « Les métiers de la sidérurgie », tome 1, « Les hauts-fourneaux : ouvriers professionnels et spécialisés de la conduite des hauts-fourneaux », octobre 1965, 29 p. ; tome 2, « Préparation de la charge : manutentions diverses, concassage, criblage », novembre 1965, 18 p. ; tome 3, « Préparation de la charge : l'agglomération », novembre 1967, 34 p. ; tome 4, « Les aciéristes », décembre 1971, 254 p.

coulée du haut-fourneau. Ils ne sont généralement pas isolés dans leur travail, comme les machinistes ou les pontonniers. Ils ne partent pas en grève sans les ouvriers de métier. Il n'est pas nécessaire qu'ils sachent parler le français, encore moins le lire et l'écrire.

Ils sont à 70 % des immigrés, récents pour l'essentiel : algériens et portugais. Payés entre 1080 et 1160 Francs par mois pour 40 heures hebdomadaires en 1974 ¹. Affectés aux tâches les plus pénibles et les plus dangereuses, ils quittent l'usine sidérurgique dès qu'ils le peuvent ou forcés par la maladie ou l'accident ou le renvoi sous de multiples formes. Il n'y a pour eux ni test, ni examen professionnel à l'embauche. Ils sont pris à l'essai. S'ils tiennent le coup pour les travaux qu'on leur demande, ils sont gardés, sans quoi ils partent et se retrouvent dans les rubriques statistiques : "licenciement pour raisons autres qu'économiques" ou "départs volontaires", selon que leur écoulement a été plus ou moins rapide que le désir de la Direction de se débarrasser d'eux.

Aussi le turn-over a toujours été très élevé : de 30 à 40 % par an, suivant les années ². Avec les travailleurs immigrés du bâtiment, et des sociétés de louage de main-d'oeuvre, ils logent dans les 5200 chambres meublées recensées en 1962 dans le bassin sidérurgique de Lorraine du Nord, au taux d'occupation moyen de 1,59 personnes par pièce, dans les 1248 "constructions provisoires" (1,68 par pièce) et dans les 463 "habitations de fortunes" (1,75 par pièce), sans compter tous ceux qui échappent aux agents recenseurs. Les autres "se payent" les "cantines" de Wendel ³.

Compte tenu de leur turn-over, il suffit théoriquement, au patronat de la sidérurgie, de bloquer l'embauche pour parvenir rapidement à l'objectif de compression d'effectif dans cette catégorie de postes. Mais ceux qui partent chaque année sont en plus grand nombre que celui des postes supprimés, et surtout ils partent de toutes les usines, alors que ce ne sont que certaines installations qui sont arrêtées.

Aussi, Sacilor-Sollac ne cesse pas d'embaucher des manoeuvres et des OS1, moins cependant qu'il ne lui en faut. Car dès le premier plan de restructuration, ils ont favorisé le développement des sociétés de louage de main-d'oeuvre qui ont connu une période faste de 1964 à 1974, en "sous-traitant" un grand nombre de travaux dits d'entretien (nettoyage de fours, des tuyères, parc à scories etc.).

Lorsqu'il y a une brusque flambée de la demande, comme en 1969-1970, nécessitant de conserver momentanément des installations qu'il était prévu d'arrêter et même de les mettre à pleine capacité, les sociétés sidérurgiques font venir des contingents nouveaux de travailleurs immigrés qu'elles renvoient immédiatement après. En 1969-1970, l'Office National d'Immigration « introduit » 3800 immigrés nouveaux pour le compte de la seule sidérurgie de Moselle. Le nombre « d'introduction » tombe à 3 en 1972.

Sacilor-Sollac ne se cache pas d'ailleurs du rôle qu'elle attribue à cette main-d'oeuvre, puisque dans la présentation de son plan de compression d'effectif publié en 1971, on pouvait lire : « en outre, si cela s'avérait nécessaire dans certaines périodes, il serait possible d'agir sur la main-d'oeuvre flottante, représentée par les courants temporaires individuels, ou avec les entreprises de louage de main-d'oeuvre qui, actuellement représentent 4000 agents environ ». Les immigrés célibataires, OS 1 et manoeuvres de force, représentent une part importante du solde migratoire négatif du bassin depuis 1965.

¹ Assimilor, « Barèmes ouvriers. Ressources garanties ».

² Freyssenet M., Imbert F., *op cité*, pp 202-3, 243-270.

³ *Ibidem*, pp 314-318.

10.4. Les opérateurs

Ils sont machinistes, "pianistes", contrôleurs, conducteurs, caristes, pontonniers, régleurs de four, enfourneurs, défourneurs, etc. Ils "commandent" une machine réalisant soit des opérations de manutention, soit des opérations de fabrication. Leur nombre et leur pourcentage sont allés croissant dans les usines anciennes au fur et à mesure que s'étendait la mécanisation. Ils ont remplacé un nombre trois à quatre fois supérieur de manoeuvres de force et ont simplifié le travail des ouvriers de métier ¹.

En 1952, ils constituaient 26 % de la main-d'oeuvre ouvrière. À la veille de la restructuration, ils en représentaient 39 %. Avec eux, croissent en nombre les ouvriers d'entretien des machines. Leur tâche ne nécessite aucune connaissance ou apprentissage particulier. Leur "initiation" varie de 8 jours à 3 mois. Ils sont généralement classés OS 2. Mais certains d'entre eux, situés à des positions stratégiques dans l'usine, sont classés professionnels, en guise de "prime à la paix sociale" : notamment les conducteurs de laminoir et certains pontonniers.

Ce sont les nouveaux travailleurs postés, que l'on retrouve dans tous les secteurs de l'usine. Ils gagnent de 1300 à 1400 Francs par mois pour 40 h en 1974. Il est préférable qu'ils comprennent bien le français et même qu'ils sachent lire et écrire cette langue pour certains postes.

De 40 % à 45%, ils sont des travailleurs immigrés, au 2/3 italiens et belges, quelques espagnols et algériens. Ils ont petit à petit accédé aux ZUP de Fameck, de Thionville, etc., à la condition d'être mariés et d'avoir des enfants. Ce sont eux dont on dit, quand ils sont travailleurs immigrés, qu'ils ne sont pas « adaptés », (guitares le soir, moutons égorgés dans la salle à manger...) et que leurs enfants « font des bêtises ».

Ils ont un turn-over de 15 % par an. Ce qui est la moyenne générale dans les usines sidérurgiques. Ce sont eux qui déclenchent les grèves bouchons, les mouvements non décidés et préparés avec les organisations syndicales. De 1967 à 1974 ils ont mené des luttes fréquentes et efficaces pour l'harmonisation des salaires et des classifications, à partir du principe « à travail égal, salaire égal », et aussi ils ont obtenu le glissement de classification le plus important de l'après-guerre depuis la « grille Parodi ».

Dans une usine sidérurgique automatisée, leur catégorie n'est pas supprimée. De nombreuses opérations restent encore mécanisées notamment la manutention avant et après le cycle de fabrication. Les machinistes à la fabrication sont remplacés par des surveillants. Le temps d'initiation se réduit, mais les "capacités" exigées sont du même type : attention soutenue, réflexes...

La "responsabilité" en cas de non-respect des consignes s'accroît. Mais ce qui change, c'est le nombre de travailleurs de ce type nécessaire. Là où il fallait 6 machinistes, il ne faut plus qu'un surveillant. Là où il fallait 4 pontonniers, il n'en faut plus que 2. Donc ils sont en surnombre. En période de haute conjoncture, comme en 1972-1973, le turn-over est tel que sur une période de 5 ans (durée de chaque plan de restructuration) les directions sont parvenues à réaffecter ceux qui restaient. Par contre, en période de crise générale comme maintenant où l'on observe une baisse très sensible du turn-over, les directions d'entreprises procèdent à des licenciements dans cette catégorie pour parvenir à leur objectif de « modernisation ».

¹ Échelon régional de l'emploi, Nancy, *op cité*, tome 4, 1971, 254 p.

10.5. Les professionnels de l'entretien

Ils sont ajusteurs, tourneurs, électriciens, maçons, monteurs, mécaniciens, électromécaniciens, monteurs-levageurs, etc. Leur nombre, leur importance, leur rôle n'ont cessé de croître avec la mécanisation. Ils n'ont pas vécu l'ancienne organisation du travail, bien que l'ayant sous les yeux. Ils ont représenté la nouvelle fraction ouvrière qualifiée par rapport aux vieux ouvriers de métier, « dépassés par l'évolution ». Le discours patronal, cherchant à en faire l'image vivante de l'avenir du travail ouvrier, n'a pas été sans influence pendant un temps, alors que leur niveau de qualification, d'expérience, de connaissance du procès de travail, et leur pouvoir sur la production est bien inférieur.

Leur apprentissage s'est fait dans les centres d'apprentissage et non sous l'autorité des ouvriers de métier qui n'ont pas eu à les « dessaler ». Les règles ouvrières, le code d'honneur ne leur ont pas été transmis et n'auraient pu l'être, compte tenu de la place très différente dans la production et dans l'évolution de la division du travail. Une proportion importante d'entre eux n'est pas de familles d'ouvriers sidérurgistes.

Ils ont dû inventer de nouvelles stratégies de lutte ouvrière, de nouvelles règles. Ils ont dû se faire une place, d'eux-mêmes, dans le mouvement ouvrier, parfois à coup de force, contre les ouvriers de métier, pour que cette place soit dominante. Ils ont trouvé à la CFDT une structure plus facile à orienter et plus réceptive au point de vue dont ils étaient porteurs, alors que la CGT restait marquée par la tradition sidérurgiste. Ils sont pour beaucoup dans la position de la CFDT de 1965 qui était alors favorable à la modernisation, à la condition que les travailleurs soient reclassés. Ce sont eux qui ont obtenu le reclassement et les facilités de transfert pour Fos, dont Sacilor se serait bien passé pour pouvoir pratiquer une autre politique salariale.

Ils sont à 70 % des français (non compris les naturalisés). Ils ont tout fait pour échapper au logement par l'employeur, ayant une qualification monnayable dans d'autres branches que la sidérurgie. Ils forment le gros des « accédants à la propriété ». Certains ont pu racheter depuis 1971 d'anciennes maisons de cadres ou d'ingénieurs mises en vente par Sacilor.

La fraction des professionnels de l'entretien, favorisée en tant que groupe pendant la phase de la mécanisation, subit des mouvements centrifuges lors du passage à l'automatisation. Les électriciens, les électro-mécaniciens ont une occasion de devenir techniciens en électronique, s'ils retournent à l'école. Par contre, les ajusteurs, les tourneurs... sont affectés à des machines spéciales pour effectuer un travail de surveillance et de réglage. Les monteurs, les maçons ne semblent pas subir de déqualification particulière.

Comme les opérateurs, les conducteurs..., les professionnels de l'entretien ne sont pas encore attaqués en tant que groupe. Mais, relativement au volume de production, il en faut moins qu'avant. Ils connaissent à l'heure actuelle des trajectoires différentes. Des professionnels de l'entretien des usines anciennes ont été mutés à Sacilor-Gandrange et à Sollac. Ayant acquis un logement, ils se rendent à leur nouveau lieu de travail situé à 20 à 30 km en voiture ou par la Transfensh. D'autres, proches de la frontière, généralement jeunes, sont allés travailler au Luxembourg où le patronat de la sidérurgie accueillait (jusqu'en 1974) à bras ouverts les professionnels français... qu'ils n'avaient pas ainsi à former. La différence de change augmentait de 20 % le pouvoir d'achat des salaires versés. D'autres encore sont allés à Solmer-Fos. Ce sont souvent des professionnels qui n'avaient pas encore acquis leur logement et dont la promotion était

plus ou moins bloquée à cause des mutations de personnes plus âgées. Ce sont eux qui libèrent des logements à Guénange, à Saint-Nicolas en Forêt, à Florange... que l'Immobilière Thionvilloise offre maintenant à des opérateurs, machinistes, caristes... immigrés, ou à des personnes ne travaillant pas dans la sidérurgie pour pouvoir atteindre un taux d'occupation du parc rentable. Sur les 2.200 salariés de la sidérurgie lorraine partis pour Fos, on peut évaluer à un millier le nombre des professionnels de l'entretien.

11. L'enjeu des rapports de production et la démarche adoptée

En perdant la propriété des moyens de production, les travailleurs ont perdu le pouvoir de décider quoi produire et quoi faire des produits de leur travail. Leur force de travail a été transformée en marchandise. Ils n'en ont pas perdu pour autant immédiatement tout pouvoir dans la production. Les producteurs directs étaient les seuls à pouvoir réaliser le produit à vendre. C'est par la « division technique du travail », par sa matérialisation dans des machines et dans des aptitudes et inaptitudes des travailleurs, que le pouvoir des maîtres-ouvriers, puis des ouvriers de métier, puis des « professionnels de fabrication », et aujourd'hui des « ouvriers qualifiés d'entretien » a été contourné. La proportion de travailleurs ayant un pouvoir incontrôlable dans la production a été constamment réduite.

Toute parcelle de pouvoir, toute partie du procès de travail qui échappe encore à l'analyse et à l'organisation directe par le capital est l'objet d'une lutte sourde mais quotidienne en période de compromis, de luttes intenses et ouvertes en période de crise. Ce pouvoir concret, immédiat sur la production, c'est bien sûr d'abord le contrôle direct sur le rythme de travail et sa densité. Le « freinage » est d'autant plus facile que le produit est peu standardisé, que le patron n'a pas de possibilité de comparer avec le temps mis par d'autres et qu'il n'y a pas de machine pour imposer un rythme. Le pouvoir concret sur la production, c'est ensuite une garantie d'emploi. Tendanciellement, le risque de se faire licencier est d'autant moins grand que le travailleur est individuellement indispensable. La nécessité d'un droit du travail protecteur s'accroît avec la perte de pouvoir individuel des travailleurs dans la production. La perte de maîtrise individuelle de l'avenir appelle une protection légale accrue. Le pouvoir actuel de quelques travailleurs d'immobiliser par exemple une usine sidérurgique de 8 Mt parce qu'ils sont placés en des lieux névralgiques d'une production intégrée n'est un pouvoir réel que parce qu'il est légalement interdit de remplacer des ouvriers en grève. Le pouvoir concret sur la production, c'est enfin la possibilité d'influencer la forme que prendra l'évolution technique, c'est-à-dire la division du travail. Les refus de collaboration avec les ingénieurs, la délivrance d'informations orientées n'ont pas été des comportements marginaux. L'insistance périodiquement formulée du patronat depuis l'origine de la séparation du capital et du travail pour une collaboration active des salariés à l'« amélioration des techniques et de l'organisation » est une autre manifestation de l'enjeu que constitue le savoir détenu par les travailleurs.

Une fois franchi un stade de la division capitaliste du travail, celui-ci devient l'environnement « naturel » des rapports sociaux. Il se matérialise en effet dans une composition de la classe ouvrière, dans des filières de formation et surtout dans les aptitudes et inaptitudes des travailleurs. Il s'incorpore intellectuellement et

physiquement. Mais pour s'imposer comme cadre naturel, il doit passer auparavant par une phase d'une grande violence. Non seulement les ouvriers de métiers et les manœuvres de la phase antérieure de la division du travail ne remplissent plus les conditions physiques exigées par les postes de travail dans une usine mécanisée et plus encore dans une usine automatisée, mais ils n'ont pas le mode de perception et de raisonnement qu'impliquent ces nouveaux postes. Ils l'ont d'autant moins que ce mode de pensée leur paraît absurde par la simplification du processus de production qu'il présuppose. Le discours patronal sur les méthodes dépassées, l'empirisme, l'approximation qui les caractériseraient est reçu comme un camouflet, un déni de leur expérience.

Le savoir et le pouvoir des ouvriers de métier sur la production dans la sidérurgie avaient conduit le patronat de ce secteur à tenter de les fixer et de les discipliner par une politique dite « paternaliste », à défaut de pouvoir s'en passer. Cette politique ignorait l'autre catégorie ouvrière, celle des manœuvres numériquement aussi importante, dont la précarité, non seulement ne posait pas problème, mais était même entretenue. La politique « paternaliste » visait donc à organiser la vie des seuls ouvriers de métier, afin de réduire l'instabilité et l'indiscipline chroniques que leur pouvoir sur la production leur permettait d'afficher. Elle n'a, semble-t-il, que modérément modifié leurs pratiques de travail et leur mode de vie jusqu'en 1914. L'ouvrier sidérurgiste n'était pas ce « petit travailleur infatigable », qu'une représentation misérabiliste et finalement condescendante a récemment voulu donner de la classe ouvrière d'avant la grande guerre. C'est le marasme économique, la crise de l'entre-deux-guerres et le chômage qui auront raison de l'instabilité et de l'indiscipline ouvrières, alors même que le patronat local n'avait plus les moyens financiers de poursuivre une politique « paternaliste » aussi active qu'avant.

La mécanisation des nouvelles usines, puis leur automatisation, ont été réalisées par une division accrue de « l'intelligence » de la production, en la centralisant sur une catégorie de salariés, appelée à croître rapidement, les ingénieurs. L'enjeu des rapports concrets de production en a été changé. Les directions d'entreprise n'avaient plus à se soucier de fixer des ouvriers de métier devenus inutiles dans ces usines. Leur préoccupation devint de disposer en nombre suffisant d'« opérateurs » et d'ouvriers d'entretien spécialistes. Elles les attirèrent dans une région qui en était alors dépourvue par une politique de logement dans de « grands ensembles », les premiers dans une France marquée par la crise du logement. L'objectif n'était plus de fixer et de discipliner des ouvriers impossibles à remplacer rapidement, mais de toujours disposer d'une main-d'œuvre devenue plus facilement interchangeable, en lui offrant des conditions de logement inégalées à l'époque. C'est donc par un abus de mot et par facilité intellectuelle que l'on a continué de parler de « politique paternaliste », obérant ainsi la compréhension de la nouvelle période. Il s'est agi en fait d'une « politique de logement ». Il est à noter que cette politique ignore, tout comme celle qui l'avait précédée, les manœuvres qui durent comme par le passé trouver logis dans des baraquements, meublés et autres foyers.

Le détour par l'histoire de la division capitaliste du travail pour rendre compte des pratiques ouvrières et patronales montre in fine sa fécondité. Cette approche oblige en effet à énoncer quel était l'enjeu concret de la production dans chaque catégorie d'usines, compte tenu du stade de la division du travail qu'elle matérialisait. En situant chaque catégorie ouvrière par rapport à cet enjeu, il a été possible de percevoir que la « politique paternaliste », abusivement généralisée, n'était destinée en fait qu'aux

ouvriers de métier indispensables à la réalisation de la production. Elle a ensuite fait « voir » sous l'apparente continuité de cette politique après guerre l'émergence d'une « politique de logement » visant de tout autres buts. Elle a enfin fait apparaître les trajectoires différenciées des catégories ouvrières, anciennes et nouvelles, dans le long processus de restructuration de la sidérurgie.