Enquête

Archives de la revue Enquête

2 | 1985

Au fil de la lignée

Chapitre II

Un sublime aux vestiaires

Anciens ouvriers de métier/nouveaux sidérurgistes

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/enquete/221>

DOI : 10.4000/enquete.221

ISSN : 1953-809X

Éditeur :

Cercom, Éditions Parenthèses

Édition imprimée

Date de publication : 1 juin 1985

Référence électronique

« Un sublime aux vestiaires », *Enquête* [En ligne], 2 | 1985, mis en ligne le 03 juin 2013, consulté le 01 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/enquete/221> ; DOI : 10.4000/enquete.221

Ce document a été généré automatiquement le 1 mai 2019.

Chapitre II

Un sublime aux vestiaires

Anciens ouvriers de métier/nouveaux sidérurgistes

- 1 Avec les « Lorrains » et la tradition sidérurgique dont une partie d'entre eux sont porteurs, c'est une force de travail rompue à la discipline de la grande industrie qui fournit plus du tiers des effectifs et l'essentiel de l'encadrement de la nouvelle usine « provençale ». Les autres sont dans leur majorité des Méridionaux, auxquels s'ajoutent des salariés venus des quatre coins de France. Ceux-là sont issus le plus souvent d'un autre monde social, étranger à la grande industrie, celui de la petite production (industrielle, artisanale, paysanne) où l'amour du métier est loin d'avoir dit son dernier mot : combien d'anciens ouvriers qualifiés ou chefs d'équipe du bâtiment, des travaux publics, de la construction ou de la maintenance des sites industriels, parmi ces hommes occupés aujourd'hui à surveiller des tableaux et à détecter les signes d'une défaillance éventuelle de l'immense machinerie au sein de laquelle leur présence est à peine perceptible ?
- 2 Les trajectoires professionnelles de ces salariés paraissent condenser plus d'un siècle de l'histoire industrielle contemporaine, avec le passage de l'autonomie professionnelle (la phase A d'Alain Touraine) au système technique le plus rationalisé (la phase C du même auteur)¹.
- 3 Faut-il voir dans un tel système technique l'étape ultime d'un processus séculaire qui aboutit peu à peu à la disparition des savoirs spécifiquement ouvriers et qui parvient à réduire les dernières parcelles d'autonomie des travailleurs, avec pour corollaire inéluctable une désimplification complète vis-à-vis du travail ? La désaffection comme « affection trahie », telle que D. Linhart la définit à propos des ouvriers de métier semble *a priori* mieux correspondre aux cas ici analysés². Toutefois, la réinscription du rapport au travail à l'intérieur de la dynamique de trajectoires singulières permet de mettre en lumière, dans ce domaine comme dans d'autres, les limites de toute typologisation des comportements.
- 4 Robert Rainard fait partie de ces anciens ouvriers qualifiés et chefs d'équipe du bâtiment ou des travaux publics embauchés comme OS au moment de la mise en route des installations de la Solmer. Derrière cette déclassification, on est tenté de lire un véritable

déclassement social, tant les discours de ces anciens ouvriers de métier convergent pour dresser une image toute négative du monde de l'usine, image inversée de l'univers des chantiers.

Les chantiers, l'usine

- 5 Quelques mots-clés peuvent résumer ce contraste : d'un côté autonomie, capacités d'initiative, responsabilités, proximité ouvriers-maîtrise, camaraderie, visibilité du produit, sentiment d'utilité sociale ; de l'autre, anonymat et bureaucratie, distance avec la hiérarchie, absence d'« ambiance », invisibilité sociale du produit et sentiment d'inutilité.
- 6 Cette opposition nous interpelle : ne peut-elle pas éclairer certains phénomènes trop souvent analysés comme stricte réalisation de « stratégies » patronales ? Ainsi la part relativement faible des salariés d'origine locale au sein de la main-d'œuvre Solmer a souvent été expliquée par une politique délibérée de recrutement, consciente des traditions de combativité des ouvriers provençaux : on remarquera par exemple le nombre insignifiant d'anciens métallos des chantiers navals de Port-de-Bouc, une des toutes premières « forteresses ouvrières » de la façade méditerranéenne démantelée quelques années avant l'ouverture de la Solmer, chez les salariés directs de l'unité sidérurgique³ ; de même, on a pu parler d'une politique délibérée de division du collectif de travail par la diversité des recrutements ou encore par l'éclatement juridique des statuts du personnel par le biais du recours à grande échelle à la sous-traitance et au travail intérimaire⁴. La réinscription de pratiques ouvrières au sein de trajectoires sociales et de cycles de vie permet de compléter et de nuancer de telles approches : les politiques patronales ne se développent que dans des rapports sociaux complexes et doivent composer avec les spécificités sociales des travailleurs.

L'entrée à l'usine d'un ancien chauffagiste

- Mme Ladue : C'est-à-dire qu'il a quitté le chauffage, parce que bon, il y avait plus, plus beaucoup de travail, plus beaucoup d'installations (...) je vous assure quand je l'ai emmené mon mari (...) quand j'ai emmené mon mari à la Solmer, j'ai cru que j'emmènerais un enfant au pensionnat (...) Ah ! dis donc, moi j'ai pas fait tant de caprices, quand mes parents m'ont mis au pensionnat (...)

- M. Ladue : Euh ! Disons pour moi, c'était le mot usine (...) Et quand j'ai fait la demande à la Solmer, en fin de compte, j'y comptais même pas, hein, puisque...

- Mme Ladue : C'est moi qui l'ai faite !

- M. Ladue : C'est toi, c'est toi (...) et après, on m'a mis devant les hauts fourneaux, eh bien, 45 heures après je demandais mon compte (...) J'ai dit j'ai ni tué mon père, ni ma mère, et je suis pas né en Lorraine (...) parce qu'ils m'avaient mis fondeur, j'étais à la coulée (...) j'ai fait un essai d'un mois, j'ai perdu six kilos (...) j'ai dit à l'ingénieur : je suis pas dans mon élément. Je ne me sens pas. Hol, moi, je suis pas marié avec Solmer, hein (...) Du boulot, le lendemain, j'en ai, hein ; surtout dans ma branche, hein, il n'y a pas de problèmes pour ça. Je n'ai jamais été pointer au chômage. J'ai dit, moi le travail, il ne me fait pas peur, mais il faut que ça me plaise (...) Je crois que je suis un des rares à avoir été muté si vite.

- 7 Pour reprendre l'exemple des pratiques de différenciation juridique des situations des salariés, l'importance du rôle joué par l'adhésion active au modèle du travail « en entreprise » (sous-traitante) – par opposition au modèle refusé de l'usine – chez nombre d'ouvriers qualifiés de l'entretien et de la maintenance industrielle a déjà été mise en évidence⁵. De même, l'existence d'une culture de métier, ou d'une culture de chantier plus précisément, chez de nombreux salariés recrutés par Solmer et la manière dont une telle culture continue de marquer leur rapport à l'usine est susceptible d'aider à comprendre non seulement certains mouvements de fuite en certaines périodes, mais également le faible empressement de la part des ouvriers provençaux à se présenter à l'embauche au moment de la création de l'usine⁶.

Une filière de promotion « sur le tas » : surveillant-opérateur

M.ROCHER: Parce qu'on démarre sur un service, il faut reprendre la bande, pour connaître, assumer les places, donc j'ai démarré au "slabbing" vraiment à la base (...) et puis remonter les places, parce que plus les places on monte, plus elles sont chères en coefficient. Donc j'ai fait le conducteur de chariot, le marquage, l'empilage, la cisaille, le calibrage, des trucs comme ça quoi... Et là après (...) je suis passé cisailleur, là c'est déjà une place à 215, là j'ai bondi. Et actuellement (...) j'assume une place à 225 (...) Cisailleur c'est déjà plus pareil, parce que vous avez la responsabilité du métal (...) Responsabilité de longueur, tout ça, il ne faut pas couper une bande n'importe comment (...) et alimenter c'est vous qui réglez la marche du laminage (...) C'est moi qui leur donne le feu vert pour prendre un lingot, pour l'amener et le laminé suivant que... suivant les types de lingot et tout ça, il faut... Des fois ils se trompent, il faut reconnaître les types de lingots, bon, ça c'est l'œil, hein, à force c'est l'œil... suivre la cadence des laminages pour pas qu'il y ait trop de trous.

- Et ça c'est un travail que l'on apprend assez facilement ?

M.ROCHER: Oui, alimenter... plus vite que cisailleur et pourtant la place est plus haute, pourquoi ? On ne sait pas, parce que soi disant il y a plus de responsabilité... peut-être (...) Ça s'apprend sur le tas. J'ai passé des tests aussi, peut-être ça vient de ces tests, je ne sais pas (...). Il y a (...) Il y a plus ou moins à discuter sur ces BTS il faut le dire. C'est pas parce qu'on a le BTS qu'on sait manier une machine, parce qu'une machine, hein, c'est pas de savoir combien deux et deux font... Une machine elle s'en fout de ça la machine il faut savoir la faire marcher (...) On croit que c'est difficile mais c'est... beaucoup de l'attention qu'il faut... si vous voyez une cabine de laminage, vous voyez, le garni devant, avec tous ces boutons là, ces manettes, et tous ces cadrans qui tournent, vous voyez ça la première fois vous allez dire... Mais non, c'est facile comme bonjour hein, c'est un truc de surveillance. Bon c'est vous qui manipulez la machine quand même, il faut savoir prendre les machines, les... mais il ne faut pas sortir de St Cyr quoi, quand même..

- 8 Pour ces travailleurs, l'embauche à Solmer n'a pas la même signification que pour les sidérurgistes « lorrains » : les épouses lorraines semblent avoir hésité plus que leur mari devant un départ perçu comme danger de rupture de tout un mode de sociabilité ; inversement, parmi les épouses provençales, certaines « amènent » le mari à l'usine, parfois au sens propre du terme, voire « comme un enfant » au pensionnat dira l'une d'entre elles.
- 9 Comme beaucoup d'anciens travailleurs qualifiés de chantier, Robert Rainard veut continuer à vivre dans l'usine à la manière de l'ouvrier de métier provençal. Son entrée à la Solmer est d'abord une lutte quotidienne pour la requalification dans le contexte entièrement nouveau pour lui de la grande industrie. Cette lutte fut couronnée de succès pendant un premier temps.
- 10 En novembre 1973 (il a 22 ans), il fait partie des premiers embauchés d'origine non lorraine et il est affecté comme OS sur les ponts roulants à l'aciérie. Au début de 1975, il participe à un stage de formation de dix jours en RFA, où il s'initie au fonctionnement de la « coulée continue », nouveau procédé technologique qui entre en activité à Solmer quelques mois plus tard, en juin, et il y est immédiatement affecté comme opérateur. D'OS, il devient OP1 et va gravir un à un les échelons de la hiérarchie ouvrière correspondant à la hiérarchie des postes d'opérateurs dans ce secteur de l'usine. Début 1977, il est « polyvalent remplaçant » et n'appartient plus, selon la classification officielle, à la catégorie ouvrière : il est devenu « spécial », c'est-à-dire assimilé ETAM. Fin 1977, il fait fonction de « chef de ligne », ce qui correspond à la responsabilité technique et hiérarchique d'un mi-technicien, mi-contremaître.
- 11 Un tel mouvement à l'intérieur du procès de travail et des classifications n'a rien d'exceptionnel. La période qui va de 1973 à 1976 est celle de la mise en marche puis du

rodage progressif des diverses installations dont le dernier temps fort est la mise en service d'une première coulée continue, procédé technique ultramoderne. Y correspondent des mouvements de redistribution interne des salariés, le premier poste occupé étant souvent un poste provisoire, et la première classification – celle d'OS tout particulièrement – constituant fréquemment une simple catégorie d'embauché. D'ailleurs, la classification d'OS regroupe une part désormais marginale du personnel propre en liaison avec la stabilisation de ce dernier dans l'entreprise⁷.

- 12 Une intense redistribution s'opère au cours des premières années d'existence de l'usine. Des salariés sont déplacés et se déplacent vers des secteurs plus valorisés à la fois technologiquement et socialement. C'est le cas pour certaines des trajectoires aboutissant provisoirement ou non à la catégorie des « spéciaux » et à des postes de surveillant-opérateur : cette classification sanctionne souvent une forme nouvelle de qualification ainsi qu'une position de tremplin éventuel vers une nouvelle promotion. La catégorie des « spéciaux » n'a rien d'homogène. D'autres postes de travail également classés « spéciaux », comme la conduite de nombreux ponts roulants, ne semble guère associée chez les travailleurs interrogés à une bonne qualification, ni à une position à partir de laquelle s'élargit le champ des possibles professionnels : les pontiers ne rêvent que de « descendre » pour pouvoir remonter (dans la hiérarchie), et quitter un poste de travail en « cul de sac ».

Les « spéciaux » dans les différents secteurs de l'usine

	Effectif	% sur l'ensemble spéciaux + ouvriers
Entretien général	51	39
Entretien électronique	–	–
Entretien ensemble	52	37
Métallurgie qualité	–	–
Préparation des charges	78	36
Cokerie	30	17
Hauts fourneaux	17	22
Total fonte	149	22
Elaboration	42	39
Coulées continue	45	63
Services généraux	116	65
Voie lingots	101	57
Entretien	87	38
Total aciérie	392	50
Train à bandes	199	72
Finissages	150	48
Magasins expéditions	36	25
Entretien	18	39
Total laminiers	403	49
Energie	24	33
Transports	84	30
Total services centraux	125	40,3
Effectif total :	1148	
Pourcentage sur l'ensemble spéciaux + ouvriers :		41,5

Il semble bien que, outre les surveillants-opérateurs de processus automatisés et les conducteurs de ponts-roulants, nombre d'ouvriers Solmer faisant office d'agents de maîtrise pour entreprises sous-traitantes soient également classés "spéciaux" - ce qui expliquerait leur proportion élevée dans des secteurs qui recourent plus que d'autres à cette pratique, comme la "préparation des charges" ou la "voie lingots".

Dans notre échantillon, les onze "spéciaux" se répartissent ainsi : 4 surveillants-opérateurs, trois conducteurs de ponts roulants, deux professionnels de l'entretien et deux agents de sécurité.

- 13 Ce processus de translation à l'intérieur du marché de l'emploi de l'entreprise suppose une mobilisation professionnelle chez les salariés concernés. L'acceptation d'un stage de formation à 1 000 kilomètres du domicile en est l'élément le plus visible chez Robert Rainard. Comme beaucoup d'autres, il « se bat comme un beau diable » pour obtenir sa mutation et ses promotions : rappel de ses qualifications antérieures, menaces de départ,

demande réitérée de mutation et refus de certaines des propositions qui lui sont faites : la pression permanente exercée sur la hiérarchie mêle protestations (devant les conditions de travail et de rémunération) et revendications individuelles. Ces travailleurs importent en quelque sorte dans l'usine un modèle de négociation quasi permanente de la valeur de leur force de travail, qui caractérise l'expression de rapports de forces propres à l'univers du chantier.

La valorisation de l'accès aux nouvelles compétences de l'opérateur

- 14 Jusqu'en 1978, la mobilisation professionnelle de R. Rainard est donc « en phase » avec l'évolution de la situation dans l'usine. La nostalgie de l'ancien métier se fait oublier devant ce qui paraît être davantage et autre chose que de simples « compensations » – stabilité de l'emploi, promotion dans la classification accompagnée d'une progression salariale, bref un certain déroulement de carrière y compris pour les ouvriers, chose inconnue dans la plupart des emplois de chantiers ; dans la description que ces salariés font de leur poste de travail émerge ici et là une valorisation de leurs nouvelles compétences professionnelles, centrées sur la responsabilité technique élevée requise par la surveillance de procédés de fabrication très automatisés : capacités d'attention, d'assiduité, de polyvalence, maîtrise du danger, se prolongeant parfois au travers de la valorisation de la qualité des produits et des performances technologiques de l'usine. Les opérateurs éprouvent le plus souvent de grandes difficultés à formaliser de manière détaillée le contenu de leur travail ; ils soulignent au contraire la facilité et la rapidité avec lesquelles ils s'adaptent à leurs postes de travail : dans la nouvelle usine, c'est moins l'individu que le collectif de travail (lequel dépasse de beaucoup la simple « équipe » immédiate) qui est détenteur d'un savoir pratique. La logique d'accumulation de celui-ci tient plus à l'insertion durable dans ce collectif qu'à l'apprentissage individuel, selon la logique traditionnelle du métier.

- 15 R. Rainard est donc jusqu'en 1978 sur un itinéraire professionnel qualifiant qui semble devoir le mener tout droit à un poste de mi-technicien/mi-agent de maîtrise, qu'il exerce déjà de manière intermittente et dont il attend la reconnaissance par l'entreprise en termes de classification et de salaire. Pourtant, fin 1982, il a été muté dans un autre service, dit des « services généraux », où il s'occupe des vestiaires.
- 16 Interviewé à ce moment de sa trajectoire, R. Rainard est fort peu disert⁸ sur cette période précédente de sa vie professionnelle et ses projets du moment. En 1976, il faisait état de projets très importants de formation professionnelle. Ceux-ci sont occultés quelques années plus tard. Il envisageait, en effet, après une année de cours du soir pour une mise à niveau en mathématique et français, de partir deux années dans l'Est pour suivre une formation approfondie, sans doute dans une école de contremaîtres, et de revenir agent de maîtrise. Par ailleurs, il dresse une image nettement plus positive de l'« ambiance » à l'usine où « on a des copains, on se distrait, on est toujours en train de rire » : était-ce le produit de son regard personnel d'alors, marqué par la vision optimiste de son propre avenir professionnel ou l'expression d'une euphorie plus générale liée au développement de l'usine de Fos ? Sans doute l'un et l'autre. Toujours est-il que la mémoire est toujours travaillée par la situation présente (et la vision présente de l'avenir), que les projets avortés sont l'objet d'oublis ou de sous-estimations et donc que ce n'est plus tout à fait le même homme qui nous parle en 1982.

1976 : un projet de formation occulté six ans plus tard

- Je vais faire un stage bientôt. Je suis déjà parti en stage en Allemagne l'an dernier : c'était pour voir une coulée continue, pour voir comme ça se passe (...). Après, ici, on a des stages de 15 jours, 3 semaines (...). C'est un rappel des écoles qu'on a fait, c'est pour se rappeler un peu les mathématiques, le français (...). Et puis il y a les entrées à l'Ecole à la Solmer et on suit des études, après on passe un examen et si on réussit, vous partez dans l'Est pendant deux ans et là vous faites des études approfondies sur l'acier, pour tout connaître sur l'acier, tous les petits détails, comment ça se fait, tout. Puis quand vous revenez, vous avez une promotion supérieure que quand vous êtes parti. En plus, là-bas, vous avez un examen et si au bout de deux ans, vous réussissez votre examen, alors vous redescendez ici comme chef de poste, chef d'équipe, à des places élevées : 260 points, 270 points (...). Il y en a qui peuvent monter sans passer par là mais enfin, ça c'est un truc plus rapide que le chantier (...) les études ici c'est le plus dur (...) sinon tout le monde irait. Il faut voir la volonté du gars qui veut réussir ou pas (...). C'est bien et c'est pas bien : quand on est marié ben ma foi... remarquez, ça me tente de le faire, je suis encore jeune, seulement c'est du boulot : c'est un sacrifice à faire (...) pendant un an vous restez presque pas à la maison (...) quand on fait construire, tout ça, c'est pas valable.

- 17 C'est qu'entre 1978 et 1982, sa trajectoire professionnelle connaît une phase décisive, celle du conflit de 1979 : autour de cette date, ce n'est pas seulement l'ensemble des grands mouvements d'effectifs qui s'infléchissent (arrêt quasi total de l'embauche dans les catégories ouvrières, blocage des promotions), pesant sur des milliers de « carrières » individuelles, mais une politique patronale très dure qui se met en place et vise plus

spécialement les militants syndicalistes. Or, Robert « n'a pas manqué une grève » depuis son entrée à l'usine : il s'est syndiqué à la CGT en 1977, il est délégué au CHS en 1979 et il participe activement au conflit. Subissant de multiples pressions de la hiérarchie, il finit par demander sa mutation, et il est affecté aux vestiaires où il consacre l'essentiel de son temps à ses activités syndicales. De manière souvent moins exemplaire, tous les cursus professionnels des salariés sont marqués par cette évolution des rapports sociaux dans l'entreprise. Le freinage des perspectives de promotion ne va-t-il pas tout « naturellement » entraîner un désinvestissement professionnel chez les salariés ? On est tenté d'expliquer ainsi la multiplication des démissions dans la période qui suit le conflit. Mais on ignore où se sont « réinvestis » ces salariés. Nous verrons plus loin comment les restructurations qui interviennent dans l'usine à partir de 1979 se traduisent parfois par de fortes mobilisations professionnelles, qu'elles soient « volontaires » ou « suscitées ». Robert, lui, souffre évidemment de cette « mise en quarantaine » et il exprime au cours de l'entretien sa nostalgie de la vie de chantier, nostalgie qui ne s'exprimait aucunement quelques années plus tôt. Pourtant, il n'a pas perdu espoir d'une réintégration à son poste de travail, voire d'une promotion ; il revendique une formation à l'informatique et s'inscrit aux cours de mathématique par correspondance alors que ces démarches sont relativement exceptionnelles chez des ouvriers d'un niveau de formation équivalent au CAP et ayant quitté l'école depuis une quinzaine d'années. Plus fondamentalement, à la suite de sanctions professionnelles pour activité syndicale, tout se passe comme si s'élargissait le champ de l'investissement professionnel *stricto sensu*.

Les Rainard (cf. Annexe *infra*)

- 18 Pour comprendre comment s'est structuré chez Robert un tel rapport au travail, c'est la formation de son rapport global à la vie qu'il faut reconstituer. Et l'analyse de sa trajectoire sociale comme de son cycle de vie permet de formuler une hypothèse centrale : c'est la mobilisation d'une série de dispositifs permettant une prise de distance progressive d'avec une situation sociale et familiale de réelle marginalisation, vécue pendant l'enfance, qui semble organiser toute sa vie, avec quatre moments-clé : la réussite au CAP ; la rupture d'avec sa famille d'origine ; le mariage et les nouveaux rapports familiaux, exclusifs, avec sa belle-famille ; l'engagement syndical puis politique.

Deux attitudes ouvrières face à la formation

- 19 Robert Rainard ne sait presque rien de ses grands-parents et, en tout cas, fort peu de choses de son père, garde champêtre, décédé quand Robert n'avait que 3 ans. Sa mère était OS dans une usine de produits alimentaires. Il est le dernier d'une famille de quatre garçons. Les trois frères sont ouvriers non qualifiés dans de petites entreprises. Il connaît une enfance d'une extrême pauvreté (« souvent y'avait rien à manger »). Dans la famille, le vol est un expédient courant et Robert est incarcéré puis placé en « centre de rééducation » à l'âge de 10 ans. Mais il est un des rares (quatre sur vingt-quatre) de sa promotion à obtenir un CAP : le diplôme technique « passeport » pour la démarginalisation prend ici le sens de l'appartenance à une élite, la petite minorité des élèves du centre qui « réussit ». Robert rend hommage au modèle de discipline qui, déjà, lui a permis de « s'en sortir », d'« éviter de faire des rechutes » ; la plupart de ses collègues eux n'ont pas été guéris de la délinquance.
- 20 Nous sommes en 1968, Robert a 17 ans, s'ouvre alors une autre phase de son cycle de vie, celle qui va du premier emploi jusqu'au mariage : il rompt avec sa famille, fait l'apprentissage d'une indépendance complète et enfin noue des rapports privilégiés avec sa belle-famille, laquelle est d'un milieu social sensiblement moins pauvre que le sien. La rupture avec sa famille d'origine ne signifie pas qu'à partir de l'événement-clé constitué par sa mise en centre spécialisé, tout lien de solidarité familiale ait été d'emblée rompu : au cours de la période qui va du premier emploi au mariage, il travaille avec certains de ses frères et tente d'aider matériellement sa mère. Mais devant ce qui peut être interprété comme l'échec d'une tentative d'inscrire l'ensemble des membres de sa famille dans son propre itinéraire de démarginalisation, il renonce et décide de s'éloigner, de se « détacher de tout » : le renoncement à ses relations familiales et avant tout avec sa mère lui coûte sans doute beaucoup, mais n'est-ce pas le prix à payer pour « s'en sortir » ?

Activité militante et « conscience professionnelle »

La manière dont l'activité militante développe et transpose certaines formes de "conscience professionnelle" apparaît clairement chez R. Rainard. On le constate à deux reprises. Avec LE RAPPROCHEMENT QUI EST FAIT ENTRE RESULTATS DE L'ACTIVITE SYNDICALE ET DE L'ACTIVITE PRODUCTIVE :

"J'ai apporté au syndicat, j'ai apporté ma contribution à certaines choses et j'étais content parce que j'ai réalisé des choses que les ouvriers n'avaient pas eues et que je suis arrivé à leur faire avoir des réalisations importantes (...) Je peux dire que j'ai apporté beaucoup plus de choses à l'usine que dans mon travail, surtout dans la sécurité (...) ça se voit, ce que j'ai fait faire c'est visible, mais dans mon travail, souvent on voit pas ce qu'on fait".

Avec LA VALORISATION DES SOINS APPORTES à l'outil de travail pendant les conflits, par opposition à ce qui est perçu comme un SABOTAGE de la production par la direction depuis 1981 :

"D'ailleurs, si actuellement ça progresse pas, si les usines, on voit bien à l'usine comment ça se passe, les chefs s'en foutent complètement maintenant, c'est vraiment du sabotage (...) L'acier qu'on devait faire nous en France et qui a été envoyé au Japon, c'est quand même aberrant (...) ça a jamais été notre mot d'ordre de saboter quoi que ce soit, ni le matériel, ni... quand on arrêtait, on faisait toujours attention d'arrêter dans la sécurité pour éviter de casser du matériel".

- 21 Il faut environ une année à Robert pour rompre complètement avec sa famille : il commence sa vie professionnelle avec deux de ses frères qui le font embaucher dans un emploi étranger à sa qualification, puisqu'il travaille comme batelier sur le Rhône. Après avoir travaillé quelques mois dans une brasserie, il commence la vie de chantier, qui va le mener... au mariage puis à la Solmer. Cette période est présentée un peu comme celle de l'aventure et de la découverte : « J'aimais bien changer », « je voulais tout connaître », dit-il. Il changera effectivement plusieurs fois d'entreprise et connaîtra du pays puisqu'il est amené à se déplacer dans toute la région et jusqu'en Corse où il travaille plusieurs mois. Il sait faire apprécier ses qualités professionnelles puisqu'il devient rapidement chef d'équipe, faisant même parfois fonction de chef de chantier. Robert est entré sur le marché du travail à une époque caractérisée dans la région par une très forte activité dans le domaine de la construction. Pourtant il connaît trois mois de chômage fin 1971. Il vient de rencontrer sa future femme et comme il n'a pas encore le permis de conduire, il ne peut accepter les offres d'emploi très éloignées, il devient dépendant d'un espace géographique plus restreint. Mais le chantier de Fos s'ouvre alors et son futur beau-père le fait embaucher à la construction du site. Son nouveau mode d'inscription familiale devient décisif pour la suite de son itinéraire professionnel qui va le conduire à la Solmer.
- 22 Jeanine, la femme qu'il épouse quatre mois seulement après l'avoir rencontrée, travaille comme vendeuse à Tarascon. Sa mère n'a jamais exercé d'activité professionnelle, son père est chef comptable dans une entreprise de travaux publics. Le grand-père paternel était contremaître, dans les travaux publics également, le seul oncle paternel est devenu ingénieur. Les grands-parents maternels étaient de petits agriculteurs ardéchois qui, ruinés, ne laisseront aucun patrimoine. Jeanine n'a qu'une sœur, aînée de dix ans, éducatrice spécialisée mariée à un artisan. Jeanine, elle, a interrompu ses études après le

BEPC car, à la suite d'une mésentente avec ses parents, elle a quitté sa famille pour prendre un emploi de vendeuse à quelques dizaines de kilomètres. Cette mésentente sera de courte durée. Son mariage semble réconcilier Jeanine avec ses parents, puisque le jeune couple ne tarde pas à s'installer non loin d'eux : deux années après la mise en ménage, Robert entre à la Solmer et obtient un logement HLM à Miramas tandis que ses beaux-parents sont fixés à Istres, à une dizaine de kilomètres seulement. Le couple restera proche physiquement des parents de Jeanine en faisant construire trois ans plus tard dans un lotissement à quelques kilomètres. Ce sont les parents de Jeanine qui les aideront financièrement dans les moments difficiles (comme le conflit Solmer de 1979) : c'est avec le beau-frère de Jeanine que Robert envisagera de s'installer à son compte. Son mariage a encore éloigné un peu plus Robert de la pauvreté ouvrière et de la menace de la délinquance.

- 23 Après deux années de chantier, fin 1973, la construction du site de Fos se termine et Robert entre à la Solmer. Cette trajectoire est somme toute très classique pour un jeune ouvrier provençal qui décide, après une période de vie itinérante de chantiers, de se fixer professionnellement dans une grande entreprise, laquelle apporte nombre des conditions nécessaires à la stabilisation familiale et consummatoire. Elle est tellement banale pour Robert que, contrairement à d'autres salariés aux trajectoires professionnelles formellement semblables (anciens ouvriers qualifiés du bâtiment et de la construction, mais originaires d'autres régions), il ne s'attarde pas sur les raisons de cet événement pourtant majeur que constitue l'entrée dans la grande usine. Il est, en même temps que des milliers d'autres bâtisseurs de Fos, « naturellement » sollicité par la nouvelle usine qu'il a construite afin de se présenter à l'embauche. Comme tant d'autres, il n'accepte qu'avec des promesses de promotion rapide, ce qui lui permettrait de retrouver des responsabilités similaires à celles qu'il exerce déjà sur les chantiers. Jeune marié, il voit là l'occasion de mettre fin à une vie professionnelle itinérante et précaire : bien que l'aiguillon de la crise ne se soit pas encore fait durablement sentir dans les activités de construction, il a déjà fait l'expérience du chômage et, avec la fin du chantier de Fos, ce sont des milliers de travailleurs qui se retrouvent sur le marché du travail.
- 24 C'est bien la sécurité d'emploi, inconnue sur les chantiers, qui constitue la principale raison de l'attraction exercée par la grande entreprise, d'autant plus que cette dernière est nouvelle et semble promise à un bel avenir. La plupart des aspects négatifs de ce nouvel univers professionnel semblent alors acceptés ou sous-estimés. Seul le nouveau rythme de travail, les 3x8, pièce centrale de la discipline d'usine⁹, inquiète. Robert et Jeanine étant tous deux d'origine locale, l'entrée à la Solmer ne signifie pour eux aucune rupture dans les relations familiales, bien au contraire, puisque l'emménagement à Miramas les rapproche de la famille de Jeanine. Si l'on ajoute qu'avant comme après la stabilisation professionnelle de son mari dans l'usine, il semble entendu que Jeanine ne reprendra pas d'emploi après le mariage, l'entrée à la Solmer bouleverse peu, dans ce cas, l'économie familiale des pratiques¹⁰. Certes, le couple subit dans un premier temps une chute sensible de ses revenus, mais sous le double effet de la promotion et du travail au noir, facilité par les 3x8 (Robert continue ainsi d'exercer son métier de maçon), cette chute est provisoire. Bref, avant comme après l'entrée à Solmer, l'intense mobilisation professionnelle du mari structure l'économie familiale des pratiques et le renoncement à l'autonomie professionnelle que symbolise si fortement l'entrée dans la grande usine pour nombre d'anciens ouvriers de chantiers, ne se traduit ici ni par une désimplification-marginalisation professionnelle, ni par une recomposition profonde de l'économie

domestique des pratiques. Alors que, dans d'autres cas, cette dernière est souvent représentée par une (re)prise d'activité professionnelle de la conjointe, malgré les 3x8. Dans nombre de ces cas, la nouvelle économie générale des mobilisations dans la famille va de pair avec un désinvestissement relatif de l'homme au travail ¹¹.

- 25 Plus que le vieillissement en soi, c'est bien la recomposition d'ensemble de l'économie familiale des pratiques au cours du cycle de vie qu'il s'agit de comprendre au travers des liaisons statistiques entre carrière masculine et activité féminine en milieu ouvrier. Dans une entreprise comme la Solmer où, à partir de 1979, les départs en préretraite sont encouragés dès l'âge de 50 ans, les salariés (ouvriers mais aussi techniciens) ont une conscience aiguë de la fermeture des possibilités de carrière qui se produit à partir de 30 ans. Dans notre échantillon, les rares salariés qui ont été embauchés (et non mutés de Lorraine) à plus de 30 ans dans une classification d'ouvrier sont quasiment tous, une dizaine d'années plus tard, agents de maîtrise : la plupart d'entre eux ont une formation initiale supérieure au CAP¹². Ceux qui ne sont pas encore « sortis du rang » à 40 ans semblent donc devoir se résigner à terminer leur vie professionnelle comme ouvriers. Robert, lui, du jour de son entrée à l'usine, n'arrête pas de se battre pour la revalorisation de sa qualification.
- 26 Après la formation de leur couple, le cycle de vie de Robert et de Jeanine est caractérisé par un fort cumul temporel de mobilisations qui s'opère « au prix » d'une affectation très stricte de l'épouse à la sphère domestique. Robert n'a que quatre années de vie professionnelle lorsqu'il se marie, mais il est déjà contremaître et a déjà quitté sa famille. Deux ans plus tard, il entre à Solmer, quatre ans plus tard, il est « spécial », sept ans plus tard il accède à la propriété du logement, est devenu responsable syndical et, sans les problèmes de santé de Jeanine, serait déjà père de trois enfants. Robert « déborde » littéralement d'activités à l'extérieur du foyer tandis que Jeanine prend en charge la totalité du travail domestique. Cette division très stricte des tâches est fortement revendiquée par Robert qui exerce un mode d'autorité patriarcal. Jeanine, très effacée tout au long de l'entretien (elle n'intervient guère et le plus souvent pour approuver les propos de Robert) ne manifeste que timidement le refus de ce qu'elle vit comme une trop grande dépendance : elle regrette d'avoir abandonné prématurément ses études et, bien qu'elle ait interrompu toute activité professionnelle depuis dix ans – en dehors d'un mois ou deux de cueillette des olives pendant le conflit de 1979 – envisage de reprendre « plus tard, quand les enfants seront plus grands » mais sa conception de son rôle maternel – le dernier de ses trois enfants est encore en bas âge – fait qu'elle se résigne pour l'instant à cette situation ; en témoigne le petit dialogue ci-dessous à propos d'une semaine de vacances que son mari lui a proposé de prendre seule :

Robert. – Moi j'ai assez de souci à m'occuper d'autre chose, moi je trouve que c'est la femme d'abord dans le ménage, c'est à elle d'avoir l'argent, pour moi, j'ai toujours dit que c'est elle qui est à la maison, moi je suis au travail, et c'est à elle à voir ce qu'il y a dans la maison [...]

Jeanine. – Je n'ai pas d'autre activité.

Robert. – J'aurais aimé qu'elle fasse une activité.

Q. – Vous envisagez, quand les enfants seront plus grands, de sortir un peu de la maison ?

Jeanine. – Je n'ai pas le permis pour l'instant, j'aimerais bien passer mon permis, parce que je suis trop dépendante de lui.

Robert. – Dépendante... Je t'ai proposé quelque chose que tu as pas voulu faire.

Jeanine. – C'est pas possible...

Robert. – Tu veux pas que je te garde la petite.

Jeanine. – Elle est petite, je veux en profiter au maximum, c'est ma dernière alors en dix jours, elle change au maximum, je ne veux pas la laisser, l'année prochaine peut-être.

- 27 C'est sans doute à propos des modèles éducatifs que se manifeste ici le plus nettement la division des rôles dans le couple et la manière dont elle renvoie à la spécificité de chacune des trajectoires des deux membres. Robert affirme exercer une discipline « sévère » sur ses enfants en référence explicite à sa propre expérience dans laquelle l'absence de père est tenue responsable du fait que « ça a mal tourné ».

« On avait un éducateur, il était sévère, bon, il nous expliquait que s'il était sévère avec nous, c'est que plus tard ça éviterait de faire des rechutes ; sur vingt-quatre qu'on était dans mon groupe, on s'est trouvé peut-être à quatre, il y en a quatre qui ont eu le CAP. Ces quatre-là qui s'en sont sortis, tous les autres ont retombé en prison, retombé pas mal, y'avait des cas beaucoup plus graves que moi, y'en a qui sont retombés dans la délinquance, et je suis certain qu'il y en a encore qui sont en prison. Jamais sortis. »

- 28 Sa femme, à l'inverse, qui a souffert de l'emprise excessive de ses parents, souhaite que ses enfants « sachent s'affirmer ».
- 29 En dehors même de son engagement syndical, Robert a donc de multiples activités personnelles : il travaille au noir comme maçon, le supplément de revenu obtenu permettant à la fois l'accession à la propriété du logement (réalisée en 1978, c'est-à-dire dans une conjoncture locale et nationale où l'opération devient un peu plus difficile pour une famille ouvrière où n'entre qu'un seul salaire) et l'accès à des loisirs coûteux comme le tir au pistolet. Il pratique également la chasse, la pêche (il possède un petit bateau), le jardinage, et la coupe du bois pour alimenter le chauffage central au bois dont il est en train d'équiper la maison. Jeanine, elle, n'a aucun loisir personnel à l'extérieur du foyer, c'est elle qui gère le budget du ménage, accomplit le travail ménager et s'occupe des trois enfants. Les rares instants de répit sont consacrés à la lecture (elle est abonnée à *France-Loisirs*) et à l'écoute des disques (elle cite Brassens, Ferrat...).
- 30 Un tel modèle familial pourrait être sommairement interprété en termes de patriarcat, d'autoritarisme, de rigorisme moral, valeurs adoptées par Robert, à la suite de sa propre expérience, comme moyens et manifestations de réussite sociale. On pourrait interpréter ces dispositions éthiques comme celles d'une culture ouvrière fondée sur l'« acceptation du nécessaire »... Mais ce n'est pas aussi simple, comme le montrent les pratiques monétaires de Robert. Il dit avoir passé très tard (à l'âge de 23 ans) le permis de conduire, car il craignait beaucoup la dépense monétaire supplémentaire occasionnée par une automobile. Quand on sait qu'il a travaillé cinq ans sur des chantiers et que la période de chômage qu'il a connue tient pour une part à cette absence de permis de conduire, on mesure le « sacrifice » consenti. Sans avoir, loin de là, été hostile par principe au crédit à la consommation, le ménage évite d'y recourir. L'accession à la propriété du logement est synonyme de privations sur une série de postes budgétaires... à l'exception de l'alimentation toutefois. Ils ne sont partis que deux fois huit jours ensemble en vacances depuis qu'ils sont mariés, ne vont jamais au restaurant ni au cinéma. Des éléments de rigueur morale, on en trouverait encore dans le rapport que Robert entretient au jeu, au tabac, à l'alcool : quand il en parle, c'est pour souligner combien il est capable de s'en priver.

Rigorisme et hédonisme

Il faut dire une chose, que les crédits, on n'est plus partisan, je me suis rendu compte que d'abord, on les payait très cher, d'abord à l'époque, ça allait bien, ça tournait à 12 ou 13 \$, maintenant c'est 20, 24 \$, ça va même jusqu'à 30 \$. Bon, d'un coup, on a dit : non. Là, les crédits qu'on fait, c'est sans intérêts.

Bon ben on jonglait au départ, c'était des privations au départ [...] ben disons que les sorties, d'ailleurs même actuellement les sorties, c'est rare qu'on sort, [...] le seul restreint qu'on n'a pas fait c'est sur la nourriture, chez nous, c'est sacré, c'est la chose qu'on restreint jamais : on se privera d'habits, de chaussures, on se privera d'autre chose, mais pas de nourriture [...] pour les enfants, c'est très important.

On a fait des sacrifices pour en arriver là. Au départ, il a fallu avoir de l'argent, l'argent on l'avait pas [...] Alors, disons, il a fallu travailler un peu à côté [...] je me consacrais beaucoup à la maçonnerie. Je suis arrivé à mettre un peu d'argent de côté pour compléter le notaiel... ça nous a un peu servi pour les transformations de la maison quand même, oh je n'ai pas mis beaucoup d'argent de côté, mais enfin ça nous a servi à acheter pas mal de choses, avec l'argent que je travaillais un peu à côté, quoi, j'ai acheté des bicyclettes, quoi, disons un petit peu pour moi, pas tout pour la maison.

Mais le tir, tout ça, c'est pas pris sur le budget de la maison, disons que ça a été pris sur mon budget à moi [...] si je travaillais pas à côté pour mes loisirs [...] je pourrais pas prendre sur la maison, ce que j'ai envie de faire, c'est pas possible [...] D'abord les armes sont toutes chères, j'ai un peu des goûts de luxe [...] ça équivaut à un mois de salaire [...] À part le dernier que je dois payer à ma femme qui m'a avancé l'argent [...] j'ai mon petit bateau là, toujours pareil, tout ça c'est de l'investissement à côté, tout ce qu'on a, comme les gens disent : t'as un bateau, t'as un moteur et tout, mais c'est pas sur le salaire, ça y'a beaucoup de gens qui ne le comprennent pas.

Au total, c'est pareil, trois numéros c'est pas... Disons que si j'avais de l'argent je jouerais, je jouerais aux courses, actuellement je peux pas jouer, je joue pas. C'est comme fumer, si je peux fumer je fume, un jour si on me dit c'est pas bon pour la santé, il faut arrêter, on j'ai pas un sou pour acheter du tabac, je fume pas [...] c'est comme boire, moi je bois du vin à table, si un jour, je peux pas m'en acheter, à table je bois de l'eau, je vais pas pleurer pour ça. Disons que pour moi, c'est du superflu, c'est pas une drogue.

- 31 Mais il désire accéder à autre chose qu'au « nécessaire » : la seconde activité professionnelle – moyen de poursuivre l'exercice de son métier auquel il est fort attaché et moyen d'accéder à la propriété – est longuement présentée comme légitimant un budget autonome vis-à-vis du budget familial, budget autonome permettant de satisfaire des « goûts de luxe », présentés comme tels, dans le domaine des loisirs : en disjoignant ainsi deux ordres de pratiques, Robert semble chercher à se mettre à l'abri d'une pression sociale (« Y'a beaucoup de gens qui le comprennent pas ») et peut-être même d'une certaine culpabilité dans l'exercice de pratiques somptuaires.
- 32 De même une certaine tolérance pratique accompagne la sévérité dans les modèles éducatifs : la discipline quotidienne s'accommode du plus grand libéralisme pour ce qui est du choix par les enfants des activités extra-scolaires. Décidément, tout n'est pas univoque dans ces prétendues éthiques de la nécessité, ou de leur avenir professionnel (« ils feront ce qu'ils voudront sauf, si possible,... ouvrier »). Ainsi convient-il de « mettre en doute la pertinence d'une interprétation des attitudes ouvrières en termes de conservatisme éthique »¹³. Une telle vision, relevant du « légitimisme » de la morale ouvrière ne permettrait d'ailleurs pas mieux que le « relativisme culturel »¹⁴ de saisir non seulement l'ambivalence de cette morale (à la fois autonome et dominée) mais également les contradictions sociales qui la produisent simultanément en tant que mode d'adaptation et mode de réappropriation des conditions d'existence¹⁵.
- 33 Dans le cas de Robert, on aura compris que, bien plus qu'un risque immédiat de « rechute » réelle dans la délinquance et la marginalisation, c'est la manière dont, à partir de son adolescence, il est parvenu à échapper au poids de certains déterminismes, ceux qui tendaient à cette marginalisation, qui structure son rapport à sa propre vie, à son devenir et à celui de sa famille. Les conditions d'existence vécues au cours de sa propre

enfance fonctionnent ici comme une sorte de repoussoir alors que la menace de la relégation au sein du sous-prolétariat fonctionne généralement de manière plus médiate pour la plupart des individus appartenant à la classe ouvrière qualifiée.

L'épreuve de force du printemps 1979

Avec celui de 1976, parti des problèmes de chômage technique, le conflit de 1979 constitue le second conflit généralisé à toute l'usine. Intervenu en même temps que les grandes luttes des sidérurgistes du Nord (Denain) et de l'Est (Longwy) de la France, il fut quelque peu éclipsé - de même que les mouvements à Usinor-Dunkerque - par ces dernières dans l'actualité sociale.

Derrière les revendications unificatrices avancées par les syndicats CGT et CFDT - revalorisation de 300 F pour tous les salaires, mise en place d'une 5ème équipe pour les postés - c'est une contestation d'ensemble de l'autoritarisme patronal ayant marqué la dernière période qui s'exprime ainsi, tandis que la direction joue la neutralisation voire le basculement dans son camp de la maîtrise et l'affaiblissement du mouvement syndical pour mener à bien la restructuration de l'usine.

Les syndicats, conscients de la menace de lock-out patronal pesant sur tout arrêt généralisé du travail choisissent tout au long de l'année 1978 la tactique des grèves tournantes et sectorielles. Mais à partir de la fin février 1979, ces mouvements sectoriels se durcissent, d'abord à la salle de contrôle des hauts-fourneaux, puis à la centrale soufflante à oxygène de l'aciérie. Les hauts-fourneaux produiront de la fonte pendant une semaine sans aucun contrôle hiérarchique. A la suite de plusieurs lock-outs, la majorité des salariés sont privés de ressources pendant près de deux mois. Le conflit prend parfois des formes violentes : affrontements avec les forces de l'ordre, retenus du directeur, intervention de commandos de cadres. Il déborde largement les murs de l'usine avec la popularisation de la lutte (manifestation au Festival de Cannes et lors de la marche sur Paris notamment), l'intervention des municipalités de gauche (aide aux lock-outés), les tensions dans les zones de résidence à forte concentration de salariés Solmer (St Martin de Crau et Entressen notamment).

Les travailleurs reprennent le travail le 11 juin sans avoir rien obtenu. Une répression antisyndicale se développe avec le licenciement de deux militants CGT et le déclassement d'un délégué CFDT. En décembre 1979, est créé le "département des affaires sociales", chargé d'impulser la nouvelle "politique sociale", avec le rôle nouveau de l'information et de la formation, la mise en place "d'assistants d'atelier" et, quelques mois plus tard, la mise en place des premiers cercles de qualité dits "groupes de progrès". En six années, de 1976 à 1982, la CFDT et la CGT reculeront ensemble de près de 10 % aux élections professionnelles.

- 34 À partir de 1978 et 1979, se situe un quatrième moment-clé dans l'itinéraire de démarginalisation sociale qui caractérise le cycle de vie d'Albert, ce moment s'inscrit dans une conjoncture historique également clé, celle de l'évolution des rapports sociaux dans l'entreprise : Albert devient militant actif. Il est vrai que, pour une part; les dispositions morales qui caractérisent l'engagement militant s'inscrivent ici dans le prolongement quasi naturel de la vie du chantier et de dispositions éthiques rigoristes, voire intégristes. Robert décrit la dégradation de ses rapports à ses contremaîtres après le conflit de 1979 en valorisant sa capacité à maîtriser son désir d'en découdre parfois physiquement. Ou encore le sens du sacrifice dont il fait état quand il se déclare prêt à mourir pour ses idées. Mais la mobilisation militante implique un dépassement de ces dispositions.
- 35 Le cursus militant de Robert s'inscrit complètement dans l'histoire sociale et politique : c'est en 1968 qu'il découvre la politique, sous l'influence, dit-il, d'un enseignant socialiste qui lui parle des « événements », alors que la télévision est interdite au centre : c'est en 1977 qu'il adhère à la CGT, en pleine phase d'essor du mouvement syndical à Solmer ; c'est en 1979, au moment du grand conflit, qu'il prend des responsabilités de premier plan, avant d'adhérer au PCF ; et c'est dans les mois qui suivent que se situe une véritable rupture dans son cursus professionnel : la tension extrême des rapports sociaux dans l'usine rend incompatibles la mobilisation professionnelle personnelle et la mobilisation militante ; il est muté aux vestiaires.

« J'avais des menaces de ma hiérarchie ; ils me menaçaient pratiquement toujours au travail de me virer ou me traitaient de sale facho payé par le syndicat pour foutre le bordel dans l'usine. Donc, voyez, disons que ça a duré comme ça et puis il y avait le chef d'équipe qui me harcelait tout le temps, tout le temps, et au lieu de lui filer un jour une barre sur la figure, j'ai préféré partir, j'ai demandé ma mutation [...]

Je suis dans un vestiaire. Je fais rien. Je dors, ça oui, on m'empêche pas d'ailleurs, je le dis. Si les ouvriers me critiquent, je leur dis : "Voilà, voilà ce qu'ils veulent rendre un technicien, ils veulent le rendre un déchet, quoi ; on le met au vestiaire". D'ailleurs, je m'en cache pas, je leur dis : "Voilà, militez, voilà ce que c'est que militer, de défendre les intérêts". »

- 36 C'est sous la pression d'un rapport des forces devenu très défavorable aux syndicats ouvriers et sous le harcèlement quotidien de sa hiérarchie qu'il renonce (provisoirement) à toute mobilisation professionnelle et s'investit totalement dans la mobilisation militante. Cette mise à l'écart est particulièrement terrible, mais l'humiliation subie est supportable car réinscrite dans une pédagogie militante dans laquelle la défense de la dignité de la classe se substitue à la défense de la dignité individuelle.

Évolution des résultats aux élections des délégués du personnel (1975-1984)

- 37 On voit dans ce cas comment la violence des rapports de forces dans l'entreprise peut à la fois reproduire et transformer les pratiques ouvrières, en reproduisant le « code de l'honneur méditerranéen » tout en le réinscrivant dans une morale de classe. Cette violence peut ainsi favoriser l'émergence d'une certaine figure du militant, dont la « morale d'acier » n'est pas la moindre caractéristique, chez Solmer notamment, dans la période qui suit 1979. On comprend également comment peuvent se répondre mutuellement un certain discours militant sur les ouvriers considérés comme peu combattifs (sentiment où se mêlent le reproche d'une certaine ingratitude et un certain mépris pour ceux qui refusent de défendre leur honneur d'ouvrier) et un discours

fréquent chez les non-syndiqués, mélange d'admiration, voire de reconnaissance, et d'incompréhension pouvant aller jusqu'au soupçon sur les motivations d'une pratique perçue comme « déviante ». L'élitisme et la délégation de pouvoir qui caractérisent si fortement le mouvement ouvrier provençal, en rapport avec le rôle inducteur qu'y ont joué historiquement des travailleurs de métier d'origine latine¹⁶, est comme redoublé dans une situation où la dureté du rapport de classe et l'absence de succès revendicatifs collectifs tendent à creuser la distance sociale entre la minorité agissante des militants rapidement aguerris dans les épreuves et la masse des salariés devenus sceptiques quant à l'efficacité de l'action syndicale.

- 38 Le militantisme de Robert ne semble pas constituer un objet de conflit majeur dans le couple, et son épouse l'accepte comme elle accepte ses activités de loisirs, car, de toute façon, dit-elle, tout en souhaitant qu'il ait moins d'activités hors du foyer, « il ne peut supporter de rester sans rien faire ». Cette acceptation suppose un accord minimum sur la finalité de l'engagement syndical et politique, mais elle est d'autant plus fragile que cet accord est limité : dans d'autres cas, où l'accord est moins net et la répartition des tâches moins stricte, la mobilisation militante dépendra d'une négociation permanente en famille.
- 39 Avec son inscription active dans l'action militante, Robert devient membre d'une certaine élite ouvrière, et le cumul des modes de résistance et d'insoumission au destin sous-prolétarien auquel il semblait destiné évoque la figure du « sublime », cette élite ouvrière parisienne du siècle dernier¹⁷. L'existence de contradictions entre certaines de ces formes de résistance n'est jamais évoquée par Robert : il milite à la CGT et travaille au noir ; il milite pour l'amélioration de la situation de sa classe et il rêve de s'établir à son compte avec son beau-frère. De l'évolution ultérieure des rapports de forces dans l'usine (obtiendra-t-il la réintégration à son poste de travail et la reconnaissance de sa qualification ?) et des rapports dans son couple (Jeanine supportera-t-elle longtemps l'enfermement domestique ?) dépend l'évolution de son mode d'investissement professionnel et l'économie future de l'ensemble des mobilisations de la famille Rainard. Toujours est-il qu'au moment de l'entretien, l'« affection trahie » qu'il porte à son métier initial de maçon ne saurait épuiser la complexité de son rapport au travail. Celui-ci renvoie à toute son identité sociale, laquelle s'est forgée au travers d'un itinéraire de prise de distance d'avec la réalité et l'image d'une forme de pauvreté et de déchéance ouvrière vécue personnellement au cours de l'enfance et de l'adolescence, et rappelée en permanence par l'actuelle situation de certains des membres de sa propre famille d'origine.
- 40 Tous les anciens travailleurs de chantier devenus sidérurgistes à Solmer n'entretiennent pas un rapport aussi « combatif » à leur travail et à leur identité sociale, tous ne vivent pas au sein du même univers moral marqué par le rigorisme et une séparation très stricte des rôles familiaux. Bref la singularité de l'existence de Robert ne résume pas la situation des ouvriers de métier, mais sur le plan du rapport au travail d'usine et du mode de défense de l'identité ouvrière, on retrouve bien des traits communs.
- 41 M. Laddue, par exemple, rapatrié d'Afrique du Nord, entre à Solmer littéralement amené par sa femme. Ancien chauffagiste, il menacera plusieurs fois de partir sans même prendre son compte et n'aura de cesse d'assaillir sa hiérarchie afin de quitter le poste d'OS fondeur aux hauts-fourneaux auquel il est affecté. Il sera ainsi déplacé à la préparation des charges, progressera dans la hiérarchie des opérateurs, passera un brevet

professionnel de fabrication et deviendra agent de maîtrise, espérant un jour atteindre la maîtrise supérieure assimilée aux cadres.

- 42 Autre exemple, M. Terennot s'expatrie du centre de la France avec femme et enfants, « bazardant tout, y compris les meubles » pour trouver de meilleures conditions de vie en quittant son métier de chauffagiste qu'il exerce chez le même petit artisan depuis des années. Lui aussi fera des pieds et des mains pour ne pas rester OS et menacera de partir avant d'être muté à la coulée continue où il deviendra opérateur polyvalent, avec l'espoir d'être bientôt classé technicien. L'emploi qualifié qu'a obtenu son épouse et le nouveau partage des tâches dans le ménage que celle-ci a imposé ne se traduit guère par une mise en veilleuse de ses projets de promotion professionnelle.
- 43 À l'opposé, on trouve Pedro Gomez, un des plus âgés lors de son entrée à l'usine. Il a 33 ans et quinze années de vie de chantier derrière lui lorsqu'un accident du travail sérieux le place devant l'alternative : se mettre à son compte, avec tous les « risques » d'une telle entreprise, ou entrer en sécurité à l'usine et renoncer au métier de maçon. Son épouse interviendra pour imposer la seconde solution. Affecté comme beaucoup d'autres à un poste d'OS sur les ponts roulants, il ne parviendra pas, lui, à en « descendre pour remonter » (dans la hiérarchie) et « plafonne » depuis maintenant cinq ans dans sa classification de « spécial ». Il se sent « en prison » dans l'usine et il en souffre, mais ne nourrit plus guère d'espoir, à l'âge de 42 ans, de devenir agent de maîtrise. Il semble désormais s'être résigné à un rapport purement instrumental à son travail (« on fait ses huit heures et puis c'est fini ») et à l'attente de la retraite anticipée. De même qu'il semble s'être résigné à voir ses trois fils, dont deux viennent d'entrer dans la vie active, devenir ouvriers en usine, souhaitant avant tout pour eux la stabilité d'emploi.
- 44 Certes, ce processus de résignation progressive à la déqualification renvoie d'abord à l'évolution de la politique de gestion de la main-d'œuvre par l'entreprise. Sans doute quelques années plus tôt Pedro nourrissait-il comme tant d'autres de grands projets de promotion professionnelle. Mais cette résignation tient également aux conditions et aux effets de l'entrée à Solmer dans sa trajectoire familiale : l'accident survient après quinze années d'activité sur les chantiers et onze années après le mariage : les enfants sont déjà tous nés et scolarisés, le projet d'accession à la propriété bien avancé, bref, le ménage est depuis longtemps en « rythme de croisière ». D'origine locale, la famille ne déménagera pas et conservera toutes ses relations familiales sur place. Bref, l'entrée à Solmer n'est pas un événement-clé réorganisant l'ensemble des dispositifs familiaux mais un élément de sauvegarde d'autres mobilisations familiales : les horaires postés permettent de réaliser partiellement l'auto-construction de la maison : le lieu de travail de Pedro, désormais fixe, facilitera la reprise d'activité de sa femme, laquelle ne bouleversera pas une division des rôles restée assez stricte dans le ménage.

NOTES

1. A. Touraine, *La conscience ouvrière*, Paris, Seuil, 1966.
2. Danielle Linhart, *L'appel de la sirène*, Paris, Le Sycomore, 1982.

3. Une telle analyse peut également prendre appui sur des pratiques réelles de filtrage au recrutement sur des critères syndicaux et politiques.
4. Voir notamment J. Broda, *Problématique de la sous-traitance et du travail intérimaire. L'exemple de Fos et du système Solmer*, Aix-en-Provence, thèse pour le doctorat de 3^e cycle en sociologie, 1977 ; et Chantal Labruyère, *Le syndicalisme à l'épreuve du site*, Aix-en-Provence, Université de Provence, thèse pour le doctorat de 3^e cycle, 1982.
5. Notamment en 1979 et 1980 après le grand conflit de 1979.
6. La principale période d'embauche (1974 et 1975) suit pourtant immédiatement la fin du chantier de construction et la « libération » de près de 20 000 travailleurs qui y ont pris part. On peut penser qu'une fraction importante de ces derniers, y compris des Français, ne s'est pas présentée à l'embauche.
7. Les OS représentaient 22,9 % de l'ensemble du personnel et plus de la moitié des ouvriers en 1975, 9,1 % de l'ensemble et le tiers des ouvriers en 1983. Cf. (en Introduction) le tableau de l'évolution de la composition du personnel par classification.
8. Il se trouve que lors d'une enquête menée en 1976 auprès des salariés de la Solmer, nous avons déjà interviewé R. Rainard, ce qui nous met dans son cas en situation de quasi-panel (quasi seulement car le protocole d'entretien était relativement différent). Cette enquête a donné lieu à un rapport de recherche : D. Bleitrach, A. Chenu, J. Broda, P. Bouffartigue, Y. Ronchi, *Production et consommation dans la structuration des pratiques de déplacement*, Aix-en-Provence, CRET, 1977.
9. « Il ne doit pas y avoir beaucoup de gens d'ici qui acceptent d'être aux postes : il y en a très peu. D'ailleurs, dans mon entourage, il y a très peu de gens d'ici. Dans mon équipe, on est quatre sur vingt-cinq [...] D'ailleurs moi quand je suis allé passer mes tests, on était une trentaine, on était quatre, cinq, à être d'accord pour faire les trois postes, les autres, ils ne voulaient pas, tout le monde disait : "Ça m'arrangerait de faire la journée". Mais comme la journée il n'y a pas de place, à part être bureaucrate, il n'y a rien : alors ça fait que les gens se retrouvaient sans travail » (Robert, 1976).
10. Ainsi, pour une famille venue du Centre, l'entrée à l'usine est présentée comme un grand bouleversement : « Attention, parce que nous on a eu des choses, des événements dans notre vie, hein... on a d'abord quitté la région, on a tout bazaré [...] on a tout vendu, on a pris une caravane et on est partis [...] Et puis moi, j'ai décidé de travailler, alors j'ai travaillé en 1974, j'ai débuté comme caissière. » Tandis que pour Robert, comme pour d'autres Provençaux, les termes du choix paraissent aller davantage de soi : « [Les chantiers] c'est un boulot si l'on veut, il y a des responsabilités, beaucoup de responsabilités, c'est pas mal. Disons que question salaire, ma foi, c'est abordable mais... une usine, c'est plus assuré : on peut pas vous licencier [...] c'est plus stable ; au moins, ici, on va pas vous licencier, on sait qu'il y aura du boulot tout le temps, on sait que cette usine-là, elle fermera pas de si tôt : elle a été faite, c'est pour qu'elle tourne » (Robert, 1976).
11. Voir le cas de la famille Gomez évoqué à la fin de ce chapitre.
12. Voir en Annexe les *Trajectoires professionnelles des anciens travailleurs de chantier*.
13. Jean-Pierre Terrail, « Boire et déboires. Essai sur les principes de la culture ouvrière », *Société française*, 5, nov.-déc. 1982-janv. 1983.
14. Sur ces problématiques, voir le séminaire de J.-C. Passeron et J.-C. Grignon, *Sociologie des cultures populaires*, GIDES, 1982, miméo.
15. Jean-Pierre Terrail, « Boire et déboires... ».
16. Cf. Danielle Bleitrach et Alain Chenu, *L'usine et la vie*, op. cit.
17. Cf. Denis Poulot, *Le sublime*, Paris, Maspero, 1980.