

CHAPITRE III

LE SYSTEME SOLMER

Si nous avons choisi de privilégier, à l'intérieur de la zone industrialo-portuaire de Fos, le *système SOLMER*, c'est que son étude nous permet d'illustrer les propositions avancées dans le premier chapitre concernant les effets de l'implantation monopoliste directe dans un tissu industriel régional et les effets spatiaux (secteurs d'activités mais également secteurs résidentiels) d'une telle implantation. En outre, l'analyse du système SOLMER constitue une transition indispensable à l'étude des pratiques, puisqu'elle doit nous permettre d'aborder les diverses situations de la classe ouvrière à partir de l'usage que le capital a de la force de travail. Enfin, le privilège que nous avons accordé à l'étude du système SOLMER s'explique par la dimension de l'unité sidérurgique et donc le caractère visible d'effets qui dans d'autres établissements seraient moins directement perçus.

Si nous employons le terme de *système*, c'est pour bien marquer l'originalité et l'unité des effets de l'implantation de l'unité sidérurgique dans la région ; nous souhaitons montrer comment la SOLMER restructure, dans le sens de ses intérêts propres, le tissu industriel régional, une partie du tissu résidentiel et provoque une transformation des pratiques de la classe ouvrière.

I - L'UNITE SIDERURGIQUE.

a) Les installations et la circulation du produit.

En tant que secteur d'activité, la sidérurgie se caractérise par l'importance de son capital fixe ; c'est ainsi que l'on estime à plus de 7 milliards les sommes qui ont été nécessaires à la création de l'unité sidérurgique de Fos-sur-

Mer (1). La décision d'investir dans de nouvelles installations engage des capitaux considérables (2).

(1) "Le groupe WENDEL-SIDELOR devait faire face seul à des engagements financiers évalués à 6 milliards de francs. Le plan de financement était établi comme suit :

Fonds propres : 2 milliards de francs

Prêts du F.D.E.S. : 1,85 milliards

Prêts bancaires : 2,15 milliards

Ce plan a été révisé en Février 1975, en raison de la réévaluation des installations due à l'érosion monétaire et à des exigences technologiques, et aussi des difficultés du groupe WENDEL SIDELOR réorganisant la sidérurgie Lorraine dans une conjoncture médiocre de production et de vente. Sur rapport de M. FERRY, Président de la Chambre Syndicale de la sidérurgie française, l'assiette financière de SOLMER a été élargie à l'entrée d'USINOR dans la société, aux côtés de SOLLAC, filiale de WENDEL SIDELOR. Parallèlement le plan de financement a été modifié pour un montant total de 7,7 milliards :

Fonds propres : 1 milliard de francs (13 %)

Prêts F.D.E.S. : 2,65 milliards (34,4 %)

Prêts bancaires : 4,05 milliards (52,6 %)"

(D. CULTIAUX, ouvrage cité, p. 70).

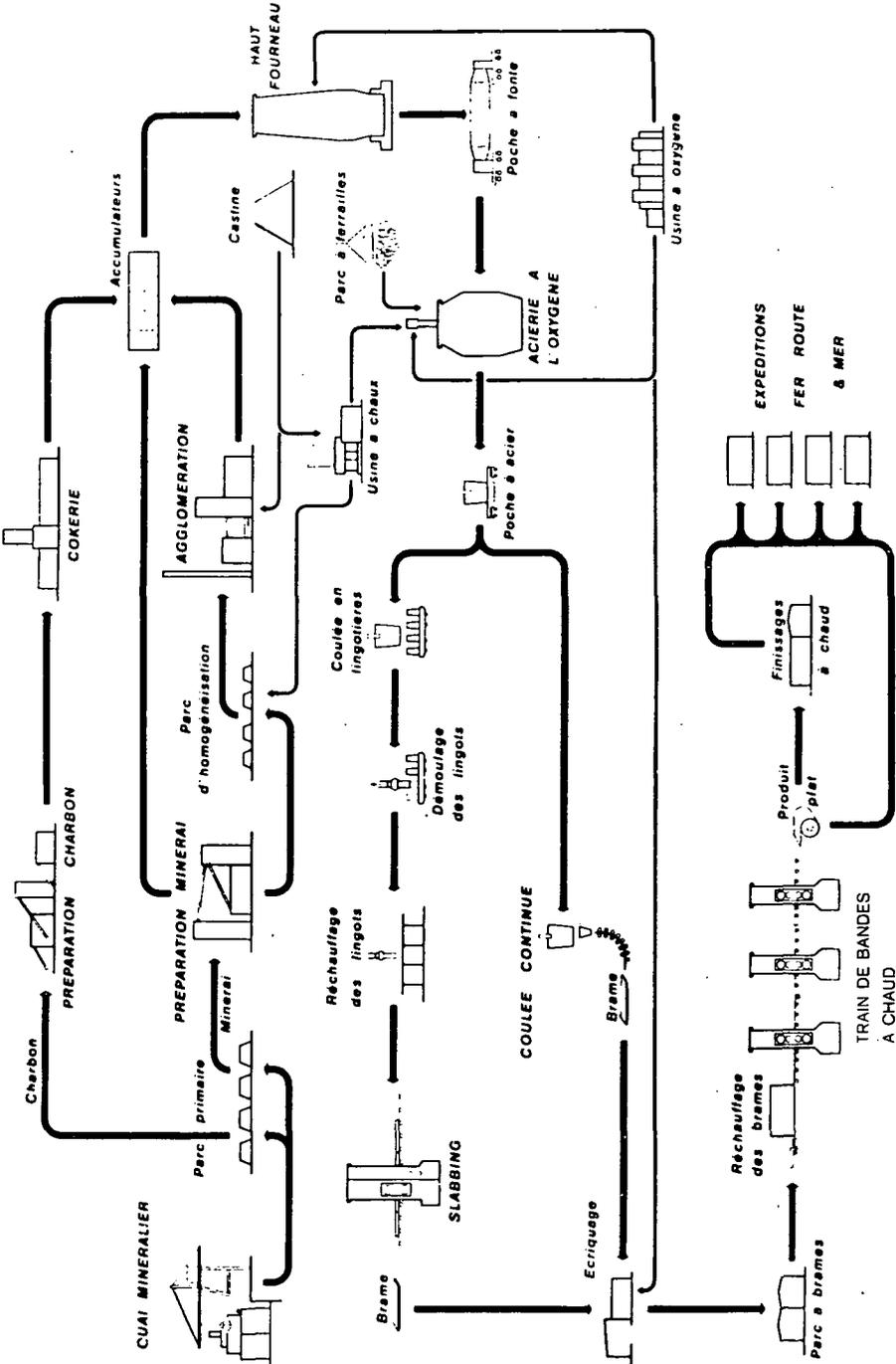
Le prêt du F.D.E.S. est remboursables en 30 ans au taux particulièrement avantageux de 3 %. De surcroît l'aménagement des infrastructures ont été assurées par l'Etat et par le port Autonome. Les dépenses occasionnées à cet égard sont déduites des capitaux de la sidérurgie. En ce qui concerne les fonds propres (1 milliard) il faut les diviser au prorata des parts des actionnaires (47,5 % pour SOLLAC et USINOR et 5 % pour THYSSEN) ce qui a fait écrire à la revue *Expansion* en mars 1973 : "de fait avec un apport en capital de moins de 300 millions et des avances courantes de l'ordre de 200 millions, et à quelques mois de la mise en exploitation des premiers éléments du complexe sidérurgique, WENDEL peut annoncer que les 7,7 milliards de dépenses sont couverts. Beau succès donc, mais succès d'une opération scabreuse, socialement désagréable, qu'il est difficile désormais de renouveler... on ne lâche pas Fos, comme on peut abandonner les abattoirs de la Vilette".

(2) Coût d'installation pour une unité sidérurgique produisant 5 millions de tonnes par an :

Train continu à larges bandes (4 millions de tonnes)	1.500 millions
Coulée continue	1.250 millions
Acierie	1.000 millions
Cokerie	700 millions
Trains à poutrelles	650 millions
Trains à fers marchands	500 millions
Agglomération	380 millions
Haut fourneau	300 millions

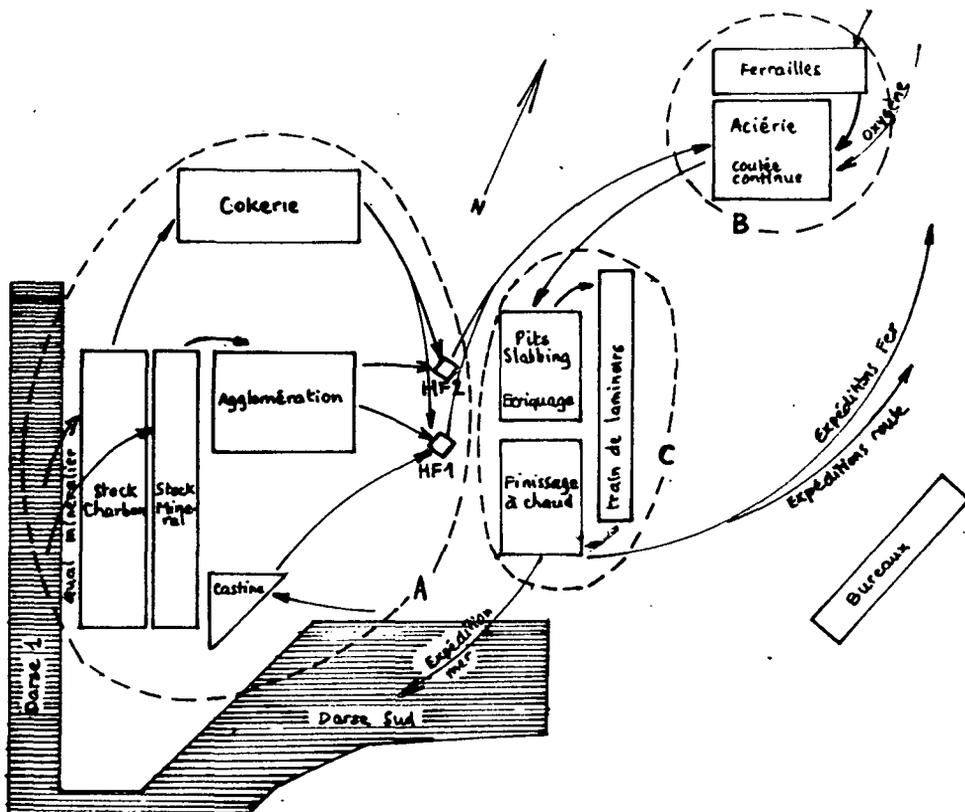
Source : L'industrie sidérurgique, *Economie géographique*, Bulletin mensuel publié par le C.N.P.F., Avril 1976, n° 33, p. 9.

SOLMER : SCHEMA DE CIRCULATION DES PRODUITS



Source : SOLMER

SOLMER : PLAN DE MASSE SIMPLIFIE



Les secteurs clés

A - Zone fonte

- Installations nécessaires au déchargement et au stockage du minerai.
- Cokerie : 2 batteries de 26 et 72 fours avec enfournement par gravité.
- Agglomération de minerai.
- Deux hauts fourneaux de 2000 m³ chacun.

B - Zone aciérie

- Deux convertisseurs LD de 280 tonnes d'affinage à l'oxygène
- Tablee de coulée en lingotière.

C - Zone laminoirs

- Halle Slabbing :
 - . des fours Pits (rechauffage des lingots)
 - . un slabbing universel qui assure la transformation des lingots en brames ou demi-produits
 - . une installation d'évacuation des brames par chariot de transfert
 - . refroidissement et meulage d'acier doux ordinaire et d'acier inoxydable.
- Halle train à bandes :
 - . un train à larges bandes à chaud, capacité annuelle 6 millions de tonnes.
- Halle parachèvement :
 - . une installation de décapage continu des lignes d'inspection ou de mise à poids des bobines
 - . des lignes de cisailles et de refendage.

La SOLMER occupe 1.600 hectares dont 779 sont utilisés, parmi eux 32,53 hectares de bâtiment : laminoir (165.000 m²), magasins, ateliers bureaux, vestiaires (51.480 m²), agglomération (8.650 m²), cokerie (8.650 m²), contrôle thermique (5.750 m²), homogénéisation (5.400 m²), usine à oxygène (3.100 m²).

Ce schéma et ces chiffres ne donnent qu'une idée très approximative de l'importance des installations et de leur éclatement dans l'espace (1), néanmoins ils permettent

(1) Pour les travailleurs une telle organisation de l'espace productif ne va pas être sans incidences : la distance des postes de travail est telle qu'une revendication est très tôt apparue, le paiement du temps de transport dès l'arrivée dans l'usine. Les problèmes posés par l'isolement des postes de travail se répercutent sur les conditions d'organisation de la classe ouvrière. Les obstacles à cette organisation déjà rencontrés dans les zones industrielles (distance domicile-travail, cloisonnement et isolement) se retrouvent, ici, aggravés, à l'intérieur même de l'entreprise. Pour le visiteur, la SOLMER apparaît comme une véritable forteresse où l'on rencontre peu de travailleurs (malgré l'importance de leur effectif).

de comprendre le rôle joué par les transports et la manutention (1) : on compte sur le site SOLMER, 40 km de voies ferrées et 50 km de routes (2) : à ces derniers chiffres, il faut ajouter les ponts roulants (3) (l'aciérie, par exemple, en compte 10, le laminoir 38) et la circulation des produits sur bandes transporteuses à des vitesses impressionnantes (70 km à l'heure).

Cette diffusion dans l'espace des zones d'activités de l'unité sidérurgique et leur articulation grâce à des systèmes de transport des produits perfectionnés est à mettre en relation avec les observations de J.P. DELILEZ sur les conditions de rentabilité de ces entreprises géantes : "En raison de la nécessité impérieuse de valoriser au maximum le capital immobilisé et de faire "tourner" au plus vite le capital circulant, la production doit être la plus régulière possible et souffrir le moins possible d'interruption, les à-coups se répercutant gravement, plus gravement qu'ailleurs (4)". Cette

-
- (1) M. DURAND-RIVAL, P.D.G. de la SOLMER indiquait : "La sidérurgie est une industrie très particulière. Elle exige énormément de manutention (7 tonnes pour une tonne d'acier), donc des moyens puissants et variés et nécessairement très sûrs. Ce que nous manipulons atteint des températures supérieures à 1000 et 1500° ce qui explique une automatisation et une protection très poussée. Des installations de cette taille demandent de très gros investissements pour produire une matière qui représente une faible valeur. Le moindre arrêt d'un maillon de l'ensemble aurait des répercussions très graves sur la marche générale de l'usine, alors nous devons manipuler les sécurités, les protections de toutes sortes et ne rien laisser perdre..."
Interview dans Interprofessions, Juin 1973
- (2) La fonte liquide et l'acier en lingots sont transportés par voies ferrées. Les brames évoluent entre l'écriquage et le parc à brames sur remorques routières, les bobines brutes peuvent être déchargées directement sur wagon, à la sortie du train, grâce à une voie de liaison raccordée directement au faisceau d'échange S.N.C.F., les produits sortant des lignes de finissage sont acheminés par route vers les magasins d'expédition, l'usine à chaux est desservie par route, le parc à ferrailles, le magasin à briques sont desservis par fers et routes.
- (3) La revue de la SOLMER insiste particulièrement sur l'importance du métier de pontier (51 % des agents viennent du groupe) ; tous les agents ont subi une formation de une à trois semaines.
- (4) J.P. DELILEZ, Les monopoles, Paris, Editions Sociales, p. 144.

analyse a été reprise par M. CASTELLS et F. GODARD dans *Monopolville* (1) à propos des pôles industriels et portuaires ; nous voyons que la seule unité sidérurgique de Fos est susceptible de constituer une illustration de la réorganisation de la chaîne approvisionnement-transport-fabrication du produit et des contraintes spatiales qu'elle impose.

Un autre aspect de la modernisation des installations et de leur coût est l'utilisation systématique de l'informatique (2).

Une analyse sommaire des trois principales zones de fabrication (fonte, aciérie, laminoir) confirme nos affirmations concernant l'importance des installations et leur coût.

La zone fonte qui comprend la zone de préparation des charges est la plus étendue (superficie 125 hectares). La préparation des charges commence au quai de déchargement qui comprend deux portiques de déchargement de force au crochet (40 tonnes), des parcs primaires de 37 ha (1,5 km de long), 13 machines de mise en stock et de reprise, plus de 30 kms de bandes transporteuses, un atelier d'agglomération sur grille de type classique avec une surface d'aspiration de 400 m², des installations d'homogénéisation des minerais complètement automatisées. En période de production normale cet ensemble ne réclame que 350 travailleurs SOLMER. Cette partie de la zone

(1) *Monopolville*, ouvrage cité, pp. 30, 31 et 32.

(2) La SOLMER utilise deux ordinateurs C.I.I. (Iris 50) en leasing. La SOLMER qui travaille pour trois coopérateurs (USINOR, SOLLAC, et THYSSEN) fait assurer sur ordinateur la coordination et le suivi de leurs commandes, depuis l'ordre jusqu'à la fabrication. Relié à SOLLAC, USINOR et THYSSEN, l'ordinateur de la SOLMER reçoit les commandes dans la nuit. Complétée, spécifiée et codifiée chaque commande devient un ordre de fabrication renvoyé dans l'ordinateur qui gère cette fabrication jusqu'à l'expédition. L'ordinateur gère également les 100.000 pièces détachées dont a besoin la SOLMER (rouleaux de laminoirs, réducteurs, paliers, blocs hydrauliques, etc...). Près de 1000 personnes sont en relation directe avec l'ordinateur.

fonte est celle qui sert à alimenter les hauts-fourneaux en produits à caractéristiques physiques et chimiques spécifiques : le tout-venant, le semi-préparé, le minerai fin pour les minerais (le charbon est lui aussi déchargé, stocké sur parc, puis géré dans une autre partie de la zone fonte : la cokerie). Les deux premières catégories de minerais sont calibrés par broyage et criblage, puis rendues homogènes avant d'être expédiées aux hauts-fourneaux. Les minerais fins rejoignent les fines provenant du calibrage afin d'être homogénéisés puis envoyés sur la grille d'agglomération. Ils y sont cuits et ressortent sous forme d'agglomérés prêts à constituer les charges des hauts-fourneaux. La zone fonte comprend également la cokerie (avec ses fours de 7,60 m : les plus hauts du monde) et les hauts-fourneaux (capacité : 4.500 tonnes par 24 heures).

La zone aciérie comprend, entre autre, deux convertisseurs LD de 280 tonnes de capacité (la production visée est de 3 millions et demi de tonnes par an, soit 2 millions et demi en lingots et 1 million en coulée), deux fours à chaux chacun de 300 tonnes par jour. Au démarrage, le personnel SOLMER qui intervenait dans cette zone comprenait 640 travailleurs.

Dans la zone laminoir, l'usine à bandes a un train de 27 tonnes au mètre de largeur qui le situe au niveau des derniers construits [Kinitsu (Japon), Kloeckner (Allemagne), Tarente (Italie)]. L'automatisation des trains est de plus en plus poussée avec des opérateurs de moins en moins nombreux. Quant à l'usine à brames, il s'agit d'un slabbing universel équipé de cylindres horizontaux et verticaux. Certaines opérations de changement des cylindres sont automatiques. Enfin l'usine à produits finis est directement alimentée par un convoyeur et elle comprend une ligne de découpage, une ligne de cisailage, une ligne de renfendage.

Au regard de ces quelques informations, la SOLMER apparaît comme une unité de production fortement automatisée, où le procès de production est fortement intégré, et où les travaux d'entretien des installations jouent un rôle déterminant.

"La recherche de la précision des produits et de leur régularité a entraîné un développement considérable des équipements de contrôle et de l'automatisation du fonctionnement. Des opérations de fabrication qui, autrefois, s'effectuaient par étapes successives, ont été reliées entre elles afin de devenir une seule opération menée sans interruption. C'est ainsi que l'on a vu, ces dernières années, les usines s'équiper notamment de trains de laminage continu et de coulées continues, procédé qui abolit un des stades : le dégrossissement du laminage" (1).

La modification des installations entraîne une élévation de la composition organique du capital et un profond bouleversement de la nature et des conditions du travail dans les unités sidérurgiques : l'effort physique fait de plus en plus place à un travail d'opérateurs de machines très perfectionnées et de surveillance d'ensembles automatisés. La structure de la qualification de la main-d'oeuvre sidérurgique a donc évolué, donnant une part croissante au personnel qualifié et aux spécialistes de l'entretien, en même temps que diminuait le nombre total des personnes employées et qu'augmentait la productivité (2).

(1) *Economie-Géographie*, n° 133, op. cit., p. 2.

(2) Selon la revue du C.N.P.F. (*Economie et Géographie*, p. 5) déjà citée
"La production d'une tonne d'acier a représenté en :

1950 : 22 h 24 mn de travail (ouvriers, employés, cadres)

1960 : 12 h 29 mn de travail (ouvriers, employés, cadres)

1972 : 11 h 38 mn de travail (ouvriers, employés, cadres)

1974 : 10 h 49 mn de travail (ouvriers, employés, cadres)

ces gains de productivité ont été obtenus par une amélioration du capital productif, une modernisation et une rationalisation des installations".

Le travail mort a ainsi de plus en plus tendance à dominer le travail vivant (1). La masse du capital investi par travailleur s'accroît d'une façon notoire sous la poussée des forces productives.

Si l'on considère uniquement le personnel propre de la sidérurgie, on assiste à une augmentation de la productivité apparente (c'est-à-dire celle qui met en rapport : quantité produite et travail vivant), cette élévation de la productivité correspond à une accentuation de l'exploitation du travail vivant par augmentation de la plus-value relative.

Cependant si l'on considère la productivité totale, c'est-à-dire celle qui met en rapport les quantités produites avec la totalité du capital avancé (capital constant + capital variable), les gains de productivité sont moins évidents.

Les récents travaux de l'I.N.S.E.E. (2) vérifient bien que si la croissance de l'accumulation de travail cristallisé dans les moyens de production continue à s'effectuer à un certain rythme, on constate toutefois avec "la stagnation

Suite de la note (2) de la page précédente

"L'I.N.S.E.E. s'est également penché sur le cas de la sidérurgie entre 1961 et 1964, la croissance de la productivité y a été le fruit des créations et des extensions, ensuite au contraire ce sont les fermetures d'usines et les réductions d'activité qui ont le plus contribué aux gains de productivité... Depuis 1968, la productivité du travail s'est accrue presque aussi vite que la production elle-même : chaque firme produit davantage avec moins d'hommes", Expansion, Mai 1975, n° 85.

- (1) "La forme capitaliste prédominante d'élévation de la productivité par hausse de la composition organique du capital correspond à un stade limité du développement des forces productives", P. GREVET, Besoins populaires, financement public, Editions Sociales, Paris, 1976, p. 90.
- (2) J. MAIRESSE, Fresque historique du système productif, Collections de l'I.N.S.E.E., Octobre 1974.

de la productivité du travail total" et de la baisse "de la productivité fixe" en fonction dans la production, d'une baisse d'efficacité, non seulement du capital supplémentaire qui s'accumule, mais de l'ensemble de l'appareil productif (1).

Les aléas qui pèsent sur le caractère concurrentiel ou non des investissements accroissent les difficultés de mise en valeur des capitaux. "Les progrès techniques très nombreux et fréquents dans certains domaines viennent bouleverser les équipements quel que soit leur âge... Il a été construit dans certains pays des aciéries THOMAS quelques années avant le démarrage fulgurant des procédés à l'oxygène... C'est donc les techniques, mais aussi les possibilités de financement qui ont le dernier mot" (2).

Dans un tel contexte on comprend mieux la nécessité de certaines formes de dévalorisation du capital qui à première vue n'ont pas de rapports entre elles : la fermeture d'usines encore en état de marche, l'appel au financement étatique pour la création de nouvelles unités. C'est toute une stratégie de mobilité du capital et de "redéploiement" qui apparaît.

Ce bouleversement des forces productives rend également difficile une distinction a priori entre travaux neufs et travaux d'entretien, puisque l'entretien, qui a une importance

(1) Ainsi sont posées les bases matérielles d'une suraccumulation massive et durable du capital. Pour les sidérurgistes les solutions à cette suraccumulation sociale du capital se situent dans l'appel continu aux fonds publics dans l'exploitation accrue de la force de travail maison et dans la mise à disposition de forces de travail souples afin d'éviter toute augmentation des charges salariales et toute immobilisation coûteuse du capital fixe.

(2) Economie et Géographie, op. cit., p. 9.

de premier ordre au regard de l'usure des matériaux- due en particulier aux fortes températures-donne lieu à des transformations de certaines installations (1).

C'est aussi dans ce contexte d'une élévation systématique de la composition organique du capital et de la baisse tendancielle du taux de profit que l'on doit étudier le système de sous-traitance, en le reliant à la fois à une recherche globale de gains de productivité, à une segmentation du capital intervenant dans la production et à un usage souple et diversifié de la force de travail.

b) Les salariés de la SOLMER.

La structure des emplois à la SOLMER se caractérise pour l'importance des catégories d'E.T.A.M. (employés, techniciens, agents de maîtrise), majoritaires au sein de l'établissement. En Avril 1975 (sur 6.552 salariés), la répartition était la suivante (source SOLMER) :

- Ingénieurs et cadres	3,9 %
- E.T.A.M.	52,9 %
dont employés	14,0 %
techniciens	16,0 %
dessinateurs	0,6 %
agents de maîtrise	10,8 %
"spéciaux"	11,4 %
- Ouvriers	43,2 %
dont O.P.	20,3 %
O.S.	21,0 %
Manoeuvres	1,8 %
	<hr/>
	100 %

(1) "Ce qui vient fausser aussi la notion de remplacement total, c'est celle de réfection partielle. Les réfractaires d'un convertisseur seront refaits tous les 15 jours, celles d'un four Martin tous les huit mois, celle d'un haut-fourneau tous les trois jours. Mais on procédera alors bien souvent à une modernisation de certaines parties et, à force de remplacement de pièces, il est bien difficile de savoir si tel équipement a été reconstruit ou si l'on peut parler tout simplement de construction neuve. Certains hauts-fourneaux ont doublé leur capacité ou ont été dotés d'équipements ultra-modernes comme des gueulards à géométrie variable, tout en gardant leur ancien millesime.
Economie et Géographie, p. 9, op. cit., p. 9.

Rappelons qu'USINOR, unité sidérurgique analogue à la SOLMER par son caractère récent, son effectif, sa production, comptait en 1972 2,2 % d'ingénieurs et cadres, 29,1 % d'E.T.A.M. 68,4 % d'ouvriers (1). Cette différence tient en partie à l'existence à la SOLMER de la catégorie des agents "spéciaux" -catégorie absente des conventions collectives de la sidérurgie- qui correspond, semble-t-il, de par la nature des travaux effectués, à des ouvriers hautement qualifiés, bénéficiant d'un statut de mensuel, plus qu'à des techniciens ; elle exprime aussi le fait que la SOLMER, à un stade de démarrage, comprend un important département d'études et travaux neufs comptant de nombreux techniciens. Mais la présence permanente à la SOLMER d'une forte proportion de personnel d'un niveau de qualification élevé demeure une caractéristique essentielle de cet établissement.

c) Le produit et son utilisation.

Les produits de l'unité sidérurgique de Fos susceptibles d'être commercialisés sont : les tôles en feuille, les tôles en bobines pour relaminage (à froid) avec décapage ou non (tôles en acier et en acier inoxydable). Les utilisateurs en sont les transformateurs (par laminage à froid), les fabricants de charpentes métalliques, les fabricants de meubles métalliques, la chaudronnerie, les fabricants de pipe-lines; etc...

Les productions actuelles de l'unité sidérurgique de Fos sont livrées aux coopérateurs de la SOLMER [SOLLAC (Lorraine), USINOR (Nord), THYSSEN (Allemagne)] qui les commercialisent ou les transforment dans leurs propres unités.

(1) Source : M. CASTELLS, F. GODARD, Monopolville, 1974, p. 98.

Les effets d'entraînement en aval dans la région même sont de ce fait nuls ou négligeables (1). Si les effets d'entraînement en aval sont nuls ou négligeables il n'en est pas de même des effets en amont et à l'intérieur même du procès de production.

11 - SYSTEME SOLMER ET SOUS-TRAITANCE.

Le fonctionnement d'une unité sidérurgique implique des liens multiples et suivis avec des entreprises extérieures à la sidérurgie. Ces dernières fournissent à l'unité sidérurgique un certain nombre de produits et de services nécessaires au procès de production sidérurgique. Il peut s'agir de matières premières comme la chaux, le bois de calage, la ferraille, les ferro-alliages, etc..., ou encore de pièces et matériels nécessaires aux machines, aux installations ou aux bureaux (matériel et fournitures électriques et électroniques, pièces de chaudronnerie, etc...), enfin l'unité sidérurgique consomme un certain nombre de prestations (transport du personnel, personnel en régie, personnel temporaire, nettoyage, etc...).

(1) Nous n'avons pu trouver dans la région que trois usines de petite taille (une usine de parachèvement de tôles à St. Martin-de-Crau (50 employés), une unité de traitement des goudrons de la sidérurgie à Port-St-Louis (80 emplois, et une unité de fabrication de tubes à Sènas (même importance) pour lesquelles on puisse parler "d'effets d'entraînement de la sidérurgie en aval". L'organisation de la commercialisation dans l'unité sidérurgique, largement laissée aux trois coopérateurs paraît en contradiction avec les propos tenus, en Février 1970, par M. FERRY à la revue Expansion : "L'usine de Fos aura bien entendu et en priorité une vocation régionale. C'est-à-dire qu'elle devra essentiellement trouver ses débouchés dans la moitié sud de la France et dans tous les pays de la méditerranée... On a parfois tendance à surestimer la capacité d'entraînement d'une unité sidérurgique au regard de l'expansion économique d'une région... Il est vrai que, dans sa phase de construction, une telle usine donne un élan à un grand nombre d'activités locales prestataires de travaux ou de services. Il est vrai aussi qu'elle est susceptible de polariser des industries de transformation soucieuses... de réduire le coût de transport... mais laissée à elle-même cette polarisation ne s'effectue que lentement. Il importe qu'elle soit provoquée au départ". Expansion, n° 754, Février 1970.

En matière de sous-traitance, les données officielles SOLMER ne font référence qu'aux travaux d'entretien et de nettoyage. Au cours du mois de Décembre 1974, la SOLMER avait sous-traité 90.000 heures de travaux d'entretien (1). La répartition de ces heures est inégale suivant les zones. Schématiquement nous pouvons dire que les phases situées en amont du procès de production de l'acier (zone fonte, secteur de production de l'énergie) sont celles où l'entretien est délégué, alors que la zone de production de l'acier est réservée au personnel SOLMER. Dans la sous-traitance d'entretien, ce sont les grandes entreprises nationales qui dominent le marché.

	Zone fonte	Usine à brames	Laminaires	B.O.P.	Entretien Général	Total
Entretien	41 %	17,6 %	14 %	5,7 %	3,5 %	81,8 %
Nettoyage	11 %	1,4 %	0,4 %	0,4 %	3,1 %	17,4 %
Total	52 %	19,0 %	14,4 %	8,8 %	5,0 %	100,0 %

Sources officielles SOLMER : Décembre 1974.

Cependant nous n'avons pas là la totalité des travaux délégués. Aux données officielles, il faut ajouter également les travaux directement liés à la production, ceux liés aux transports et enfin ceux qui portent sur les faux frais (2).

(1) Si l'on calcule que chaque travailleur effectue en moyenne au cours d'une année 150 heures par mois, ce chiffre correspond à un effectif permanent de 600 salariés si l'on se réfère aux chiffres communiqués par la SOLMER. Nous verrons plus loin que la SOLMER a de la sous-traitance une conception restrictive ce qui nous permet d'affirmer que ce chiffre est nettement inférieur à l'effectif des salariés sous-traitants, celui-ci peut être estimé au double.

(2) Il s'agit essentiellement : des transports de personnel, de la restauration, le gardiennage, les travaux de nettoyage des bureaux. Tous ces services sont assurés par des entreprises sous-traitantes.

- Le système SOLMER fonctionne par rapport à une logique du procès de production et par rapport à une logique capitaliste.
- Seuls sont sous-traités les travaux périphériques, ceux qui sont isolables et fractionnables ; les travaux d'entretien et de transport, ceux de nettoyage qui font partie des conditions de la production seront sous-traités mais pas ceux qui concernent la production elle-même (1).
- Les travaux de nettoyage, de manutention réputés dangereux et salissants sont sous-traités et exécutés par les personnels extérieurs.

Le travailleur collectif SOLMER est formé de deux catégories de personnel ouvrier intervenant sur le site (en plus des catégories habituelles de ce travailleur collectif que l'on ne peut pas directement considérer comme faisant partie de la classe ouvrière). Les conditions d'existence dans et hors travail de ces deux catégories de personnel ouvrier sont corrélées à la forme juridique du capital dont ils "relèvent" (2).

Il convient de rechercher dans ce fractionnement du capital agi (variable et constant) les conséquences de ce fractionnement sur l'organisation des travailleurs et sur

(1) Nous verrons dans le chapitre consacré à l'étude des pratiques de classe (mouvement du capital et pratiques de classe) le cas particulier de l'écriquage manuel confié à une entreprise sous-traitante en raison de la pénibilité du travail qui interdit au personnel l'effectuant de rester plus de deux ans. L'écriquage manuel est en Lorraine effectué par des travailleurs SOLLAC, c'est un secteur où éclatent fréquemment des grèves. En déléguant cette opération la direction de l'usine de Fos semble avoir recherché : premièrement à favoriser le turnover des personnels (effet de souplesse) et deuxièmement à isoler un secteur "à problèmes".

(2) Voir en annexe au présent chapitre un article du quotidien régional "La Marseillaise" rendant compte d'une réunion-débat organisée à l'Union Locale C.G.T. de Port-de-Bouc par des salariés d'une entreprise sous-traitante de la SOLMER, GECl-STAR.

leur capacité de revendication (1). Cette logique productive et capitaliste qui vise à fractionner les activités susceptibles de l'être s'articule sur une segmentation du capital : capital de la firme motrice largement relayé par les interventions de l'Etat et diverses fractions de capital pour les sous-traitants (entreprises nationales monopolistes ou non, entreprises venues de Lorraine et du Nord dans le sillage de la sidérurgie, grandes entreprises locales et P.M.E.).

Dans un tel contexte, on cerne mieux l'ensemble des mécanismes qui, partant de contraintes liées à la division technique et capitaliste du travail, aboutissent à un certain type d'industrialisation et donnent naissance à des situations de classe diversifiées qui sont à mettre en relation avec la segmentation du capital sous la domination du capital monopoliste.

La sous-traitance apparaît avant tout comme une catégorie juridique (d'ailleurs assez floue) ne recouvrant aucune unité conceptuelle. La référence aux notions d'ordres et de preneurs d'ordres est essentiellement formelle, elle ne renvoie pas en elle-même à un rapport social donné entre des capitalistes. De fait, on trouvera parmi les entreprises que la SOLMER définit comme ses sous-traitants des firmes monopolistes aussi bien que des P.M.E., des firmes à composition organique du capital élevée aussi bien que des firmes assimilables à des entreprises de travail temporaire, des firmes pratiquant des

(1) Il s'agit dans ce domaine à la fois de montrer les effets de ce fractionnement sur les pratiques revendicatives de la classe ouvrière et à la fois d'éviter tout mécanisme : si les inégalités de situation des facteurs de la classe ouvrière jouent un rôle important, le fait que le système SOLMER s'inscrive dans un tissu industriel régional implique des traditions de lutte de la classe ouvrière. Chez certains sous-traitants (la SETIP par exemple) ces traditions de lutte, la force de l'organisation ouvrière, produisent des conditions de revendication meilleures que dans la firme motrice. L'environnement urbain (municipalités communistes de la zone de l'Etang-de-Berre) joue également un rôle.

salaires relativement élevés aussi bien que des firmes aux salaires particulièrement bas, etc... Il est cependant possible de reconstruire la catégorie de sous-traitance pour en faire un concept en l'associant à la notion de *pôle d'accumulation*. Un pôle industriel d'accumulation de capital aura un effet moteur et structurant, de proche en proche, sur l'ensemble de la division du travail, mais ses effets les plus manifestes apparaîtront dans le réseau des firmes qui subissent le plus directement la loi des besoins de mise en valeur de cette masse de capital accumulé. Le capital sous-traitant, c'est du capital qui ne peut se mettre en valeur que pour autant qu'il concourt à la mise en valeur du capital centralisé dans un pôle d'accumulation, c'est-à-dire du capital dont la *forme concrète de mise en valeur est subordonnée* à une forme concrète de mise en valeur plus vaste (relation fondamentalement inégalitaire au plan de la forme concrète de la production matérielle, mais pas nécessairement inégalitaire si l'on considère le capital financier correspondant).

Selon quelle logique une firme motrice délèguera-t-elle à des preneurs d'ordres tel ou tel segment du procès de production qu'elle organise ? On répond couramment à cette question en distinguant sous-traitance de *spécialité* et sous-traitance de *capacité* : une firme délègue les activités qui sont en marge de son domaine de spécialisation propre, ou bien elle délègue, dans les périodes de pleine production, la fraction de son activité propre qui est susceptible d'être réduite à néant si la conjoncture devient mauvaise. Une telle distinction paraît opératoire dans la mesure où elle oppose à des types d'entreprises -et à des fractions de la classe ouvrière correspondantes nettement contrastées : la sous-traitance de *spécialité* résulte d'une division du travail en fonction des techniques de production- elle ne renvoie pas a priori à des différences autres que professionnelles entre salariés de la firme donneuse d'ordres et salariés de la firme preneuse d'ordres.

La sous-traitance de capacité, à l'inverse, s'organise comme une opposition, dans le cadre d'un secteur d'activité déterminé, entre stabilité et mobilité, sécurité et insécurité. Cependant, à l'analyse, il s'avère le plus souvent que l'opposition entre sous-traitance de spécialité et sous-traitance de capacité renvoie à deux types idéaux plus qu'à deux situations concrètes. Il est vrai que certaines délégations de travaux ont une fonction d'écrêtage très marquée alors que d'autres ont une grande permanence. Mais on peut dire que les deux caractères d'écrêtage et de spécialisation sont présents dans toute activité de sous-traitance : d'une part, le capital donneur d'ordres tend toujours à reporter sur ses sous-traitants les fluctuations résultant des retournements de conjoncture ou des changements techniques (c'est cette relation inégalitaire qui nous paraît centrale dans la définition de la sous-traitance) et d'autre part le sous-traitant, s'il peut effectuer des travaux identiques à ceux qui seraient pris en charge directement par le donneur d'ordres (par exemple, des travaux d'entretien d'installations), présente toujours un quelconque degré de spécialisation qui le différencie de la firme motrice. Cette spécialisation peut concerner la fourniture de force de travail, celle de moyens de production, celle d'objets de production (intermédiaire ou finis).

a) Typologie de la sous-traitance.

Dans la sidérurgie, comme dans les autres secteurs industriels, la sous-traitance correspond à une *segmentation du capital* ; la division technique du travail, la délégation, se double d'une division capitaliste du travail.

Cette division capitaliste est double puisqu'elle concerne le capital de la firme motrice et celui des sous-traitants, chacun de ceux-ci devant correspondre à des critères de fonctionnement spécifiques.

Nous nous intéresserons ici à la logique de la délégation de travaux du point de vue de la firme motrice.

Le procès de production sidérurgique est caractérisé par son homogénéité; peu fractionnable dans l'ensemble, il semble exclure a priori toute forme de sous-traitance du procès de travail *stricto sensu*. On assiste néanmoins à une segmentation du capital qui se traduit par un fractionnement du capital variable et du capital constant et par le fait que l'ensemble des travailleurs qui interviennent dans le procès de production de l'acier ne dépendent pas de la même unité juridique et économique.

1°/ Délégation exclusive du capital variable : type 1.

La gestion différenciée des forces de travail prend actuellement une dimension de plus en plus importante (1). Les grandes entreprises ont de plus en plus tendance à déléguer certains types de travaux à des sociétés de services ou à limiter l'embauche de leur personnel permanent tout en faisant appel au personnel de régie, ou aux travailleurs intérimaires (2).

(1) Cf. Jacques MAGAUD, *Vrais et faux salariés*, Sociologie du travail, Janvier 1974, pp. 1 à 18.

(2) "Une entreprise de service se substitue à une fonction (ou plusieurs) remplie par le personnel d'une autre entreprise. Sous-traitance ? Dans certains cas, oui... Certaines sociétés de travail temporaire se rapprochent dans certains cas des activités de sous-traitance véritable : on les charge de la totalité d'une mission ou d'un travail. Les sociétés de services permettent à l'entreprise de se consacrer à son métier... En la déchargeant des tâches marginales et encombrantes, les sociétés de services qui fournissent des prestations matérielles permettent à l'entreprise de consacrer son attention et son dynamisme sur deux fonctions essentielles, innovation et marketing. En lui rendant souplesse et dynamisme, les sociétés de location de leasing, de travail temporaire... lui laissent toutes les chances et tous les moyens pour saisir les opportunités du marché...". Les sociétés de services, Dossiers de l'Entreprise, n° 10, Mars 1969, pp. 1 à 6.

Dans l'unité sidérurgique de Fos, des forces de travail extérieures interviennent dans les activités de restauration, transport du personnel, nettoyage des vêtements. Les travaux de conception et d'engineering sont également soustraits à des entreprises de taille nationale et internationale dont certaines dépendent directement ou indirectement de la sidérurgie. Pour les emplois de bureau, l'informatique, le gardiennage, la SOLMER fait très couramment appel à de la main-d'oeuvre intérimaire. Il s'agit là d'activités nécessaires à la mise en place des conditions de la production, mais elles ne sont pas directement productives.

Mais des activités directement productives sont également confiées à des entreprises extérieures : certaines opérations de manutention, de transports de produits (1) et l'écricquage manuel.

Ainsi certains travaux réputés dangereux sont réalisés systématiquement par des entreprises extérieures (2). De même sont délégués de manière permanente certains travaux pénibles ou salissants. Il existe donc sur le site de l'unité sidérurgique, une catégorie de travailleurs dont les activités ne sont pas nécessairement temporaires et qui sont des personnels en régie ou personnels délégués pour une longue durée par une entreprise extérieure. Ces personnels agissent sur le capital constant (matières premières, produits) et sur le capital variable de la firme motrice (3).

(1) Malgré la lutte des dockers pour conserver leur statut antérieur sur les postes publics, la SOLMER a obtenu (comme USINOR) la constitution d'une société d'embauche de dockers : la SOMARSTD.

(2) "Quand il faut faire un travail à 80 m de hauteur, on n'envoie pas un SOLMER, on ne l'a pas embauché pour ça, on envoie un SOMALEV. C'est une entreprise qui a l'expérience du travail en hauteur, elle monte des téléphériques dans les Alpes" (interview d'un responsable SOLMER).

(3) Transport de personnel, restauration, dans ces deux derniers cas il peut y avoir délégation de main-d'oeuvre et de matériel (moyens de transport, etc...).

Mais le capital variable qu'ils représentent n'est pas détenu par le possesseur des moyens de production sur lesquels ils travaillent (1). Ces catégories de salariés vivent un véritable divorce entre l'utilisateur de leur force de travail (firme motrice) et l'acheteur de cette même force de travail (entreprise sous-traitante) ; de ce divorce naissent des conditions de vie et de travail spécifiques, une aliénation renforcée (2).

2°/ Le type 2 recouvre les activités intermédiaires entre les prestations de service et les travaux d'entretien, il se distingue du précédent sur deux points :

Le personnel appartenant au type 2 effectue en général une opération spécifique alors que le personnel appartenant au type 1 s'intègre dans le processus d'ensemble. Le type 1 implique une intervention de travailleurs étrangers à la firme motrice sur les machines et outils de cette firme, le type 2 implique la même intervention de travailleurs étrangers mais avec des outils appartenant à l'entreprise preneuse d'ordres.

(1) Il est à remarquer que le personnel des entreprises preneuses d'ordres est souvent sur-exploité (pas de sécurité d'emploi, salaires plus bas ou alors au rendement, horaires de travail plus longs, pas d'avantages sociaux comparables à ceux du personnel SOLMER etc...). Le plus souvent il connaît des conditions de travail qui sont plus pénibles que celles du personnel SOLMER. Ce type de personnel dépend soit de P.M.E. locales, soit d'antennes régionales d'entreprises nationales mais qui dans le domaine de la gestion de la main-d'oeuvre fonctionnent comme des P.M.E. (bas salaires, appel à la main-d'oeuvre immigrée). Ces dernières entreprises travaillent déjà avec la sidérurgie dans le Nord ou en Lorraine.

(2) Cette situation se traduit y compris dans la fréquence des accidents du travail de ce type de personnel, en particulier en ce qui concerne les travailleurs de l'entretien. Voici ce que nous déclarait l'inspecteur du travail de la zone de Fos à ce propos : "L'entretien est un travail spécifique, dont le caractère essentiel est le caractère non répétitif. La situation est une situation d'imprévu qui est constamment en mouvement. Cette mouvance est une donnée fondamentale, le personnel qui est délégué n'est pas forcément informé de toutes les éventualités et de tous les risques. Pour tout travail, il faut des hommes et des moyens et des chefs pour encadrer les travailleurs. C'est le rôle de la maîtrise que de tenir les travailleurs au courant des dangers qu'ils encourrent dans tel ou tel travail. Dans le cadre d'une prestation de service, le personnel est théoriquement encadré par les agents de maîtrise de l'entreprise prestataire de service. Dans l'accident SOLMER, il n'y avait pas d'agent de maîtrise".

Dans l'unité sidérurgique de Fos, de multiples travaux de nettoyage, évacuation de produits sont ainsi sous-traités. Il faut ajouter tous les contrôles nécessaires à la sécurité des installations sidérurgiques, qui sont effectuées par des entreprises spécialisées.

3°/ Les types 3 et 4 comprennent le plus grand nombre d'entreprises.

Dans ces deux cas, il y a également délégation des forces de travail et de matériel de la part du sous-traitant, mais ces types de travaux répondent plus à une division technique du travail (spécialisation des entreprises, caractère éphémère de la commande) qu'à une gestion capitaliste des forces de travail et du capital. Même si l'appel à cette main-d'oeuvre n'est pas sans incidence sur cette gestion. Le type 3 est relatif aux entreprises qui constituent et entretiennent le capital constant (machines) de la firme motrice ; par contre le type 4 concerne les firmes qui constituent et entretiennent les infrastructures. On peut considérer que l'utilisation de moyens matériels importants par le sous-traitant est plus le fait du type 4 que le fait du type 3, ce dernier tend à se rapprocher du type 2 (1).

4°/ Le type 5 correspond à une segmentation du capital investi, une partie du matériel est louée avec des hommes.

Ce fractionnement du capital-machines vise à décharger la firme motrice de la gestion d'une part du capital constant. Il ne s'agit pas en général de matériel entrant "direct-

(1) De nombreuses ambiguïtés demeurent quant à la différenciation entre travaux neufs et travaux d'entretien. La frontière qui limite l'investissement par rapport à l'entretien est assez floue dans le cas de la sidérurgie. Enfin il faudrait donner à l'entretien une définition du point de vue de l'exploitation de ses travailleurs et voir en quoi la délégation des travaux d'entretien peut s'assimiler ou non aux mêmes mécanismes de transfert de plus-value qui régissent la sous-traitance.

tement" dans la production mais de matériel nécessaire à des travaux de manutention, levage, tout ce qui se situe aux interstices des différents procès de travail ou tout ce qui est nécessaire à la réalisation de travaux d'entretien. Tout autour du complexe de Fos existent un nombre important d'entreprises de levage et de manutention (1). Cette délégation du capital et des hommes s'explique par la volonté de la firme motrice de ne pas alourdir le parc machines dont elle devrait autrement assurer la gestion et l'entretien.

5°/ Le type 6 correspond aux fournisseurs de matériel.

Il se distingue du type 3 et 4 au sens où la fourniture n'implique pas forcément un déplacement des forces de travail sur le site du donneur d'ordres. Mais les fournisseurs de ce type se distinguent des fournisseurs ordinaires car ils élaborent les produits à la demande et sous le contrôle de la firme motrice.

6°/ Le type 7 correspond à la location de matériel sans hommes.

Cette délégation du capital peut prendre la forme du leasing, comme c'est le cas pour le matériel informatique, la firme refuse de prendre à sa charge des investissements trop coûteux dont l'achat, la gestion et la maintenance augmenteraient ses charges variables et fixes, elle préfère dans ce cas sous-traiter une partie du procès de gestion de la production.

Le système SOLMER s'est constitué à partir d'une contrainte d'ordre technique (procès de production sidérurgique, importance des travaux d'entretien) et d'une stratégie

[1] Ces établissements se sont installés lors du chantier, et les plus résistants d'entre eux se sont maintenus. Le type de service qu'ils rendent, l'importance des matériels à déplacer font qu'ils sont tenus à s'installer à proximité du donneur d'ordres (sur le site).

capitaliste qui vise à segmenter les fractions du capital qui ne jouent pas un rôle immédiat dans le procès de production. En effet, le fonctionnement du système SOLMER implique la délégation à l'extérieur de TOUT CE QUI NE RELEVE PAS DE LA PRODUCTION IMMEDIATE DE L'ACIER (l'écricquage manuel excepté). L'ensemble des travaux de nettoyage, de manutention et certains travaux d'entretien seront sous-traités. Les tâches salissantes et surtout dangereuses ne seront pas du ressort du personnel propre de SOLMER. Il faut également ajouter à ce tableau la délégation des faux frais, qui, bien que nécessaires à la mobilisation de la force de travail, sont considérés improductifs. Ainsi l'appel au personnel intérimaire concernera les emplois de bureau (personnel féminin en particulier) donc de gestion de la production.

Si la sidérurgie ne présente pas l'aspect d'une industrie où la sous-traitance peut jouer un rôle à cause de l'homogénéité de son procès de production, à Fos, nous avons pu constater que la segmentation du capital est une réalité qui traduit à la fois la complexité technique du système SOLMER et son insertion dans des stratégies capitalistes diversifiées mais sous la domination de la firme monopoliste. Dès lors, on comprend mieux la logique des appels à "l'industrialisation" de la région, des prises de contact avec les milieux patronaux locaux, des déplacements d'entreprises de Lorraine ou du Nord. Il s'agissait de mobiliser les moyens et les hommes propres à permettre le déroulement du procès de production dans les meilleures conditions techniques et de profit.

En fonction de la typologie que nous venons d'élaborer, nous avons essayé d'établir la liste la plus exhaustive possible du nombre et du type d'entreprise intervenant en tant que sous-traitants de la SOLMER. Pour établir cette liste, nous avons combiné les résultats de deux sources, ce qui nous donne trois listes :

- 1 - Une liste A qui correspond à celle fournie par la direction de la SOLMER dans la définition des sous-traitants.
- 2 - Une liste B qui correspond à notre propre enquête, elle prend en compte les entreprises intervenant dans des activités qui ont été exclues ou sous-estimées par la liste A (en particulier les fournitures de matériel et les locations). Elle se situe nécessairement dans la période limitée de notre enquête : Juin 1974 - Septembre 1975.
- 3 - Une liste C qui tente de combiner les résultats des deux sources d'information précédemment évoquées.

1 - La liste A

	Nombre d'entreprises
Type 1 : (travail temporaire, régie...)	25
conception (engineering, bureaux, etc...)	12
Type 2 : Entretien, nettoyage, sécurité	11
Type 3 : Constitution, entretien du capital constant (1) du donneur d'ordres	29
Type 4 : Constitution, entretien des infra- structures du donneur d'ordres	27
Type 5 : Manutention, transports relatifs à la production	12
Activités indéterminées	14
	<hr/> 130

(1) Nous excluons dans le capital constant les matières premières et nous distinguons capital constant, et infrastructure, ce qui revient à désigner sous le nom de capital constant (dans ce tableau) les machines et les outils et sous le nom d'infrastructure : les bâtiments, les routes, les voies ferrées, etc...

Le nombre d'entreprises en tant que tel n'est pas significatif des quantités de travail effectivement déléguées, qui dépendent du nombre de travailleurs employés et de la durée du travail.

2 - La liste B

	Nombre d'entreprises
Type 1	13
Type 2	1
Type 3	26
Type 4	21
Type 5	19
Type 6	13
	<hr/>
	93

Quelques remarques s'imposent, si l'on veut situer le liste B par rapport à la liste A :

- L'apport de nouvelles entreprises pour le type 1 se justifie par le fait que nous avons inclus les activités de restauration ; de plus nous avons comptabilisé des entreprises de prestation de main-d'oeuvre pour des activités de manutention et d'entretien. En revanche les entreprises de travail temporaire sont pour la majorité exclues de la liste B.
- La liste A fournit une bonne image du type 2, nous avons ajouté dans la liste B l'activité de nettoyage de bureaux.
- Si les types 3 et 4 sont nombreux dans la liste B, c'est qu'en considérant une période assez longue, nous avons été conduits à comptabiliser les grands constructeurs. Toutefois même en Mai 1975, la liste A sous-évalue l'importance des entreprises de construction et d'entretien travaillant sur le site.

- Le type 5 est sous-évalué de façon manifeste par la liste A. La liste B comprend les entreprises fournissant du matériel en location avec ou sans personnel.
- Le type 6, comme nous l'avons indiqué plus haut, comptabilise les entreprises fournissant du matériel et des machines à la demande spécifique du donneur d'ordres, son intégration dans la liste des sous-traitants se justifie par l'impact des commandes du donneur d'ordres sur le niveau d'activités et d'emploi de ces entreprises. La liste A ne les prend pas en compte.
- La liste B montre que près de 100 entreprises doivent être rajoutées à la liste officielle des sous-traitants, en particulier dans les activités de prestations, de location de matériel et de fournitures.

3 - Constitution de la liste C

	<u>Liste A</u>	<u>Liste B</u>	<u>Liste C</u>
Type 1	37 (avec T.T)	13	50
Type 2	11	1	12
Type 3	29	26	55
Type 4	27	21	48
Type 5	12	19	31
Type 6	-	13	13
Indéterminé	14	-	14
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
	130	93	223

Ces 223 entreprises ont eu des relations avec la firme motrice pendant la période 1974-1975 (parmi elles, 16 entreprises de travail temporaire).

Le nombre d'entreprises dépendant de la firme motrice est très important, au sein de ces entreprises plus de 180 assurent des activités qui en cas de crise peuvent être reprises par les travailleurs SOLMER.

b) Les caractéristiques de la sous-traitance dans l'unité sidérurgique de Fos.

Si l'unité sidérurgique peut aisément se dispenser d'une utilisation locale de sa production, elle ne peut, en revanche, éviter la liaison avec un tissu industriel local qui lui fournit les biens les services indispensables. C'est à partir de cette nécessité pour la firme motrice de disposer d'un réseau de sous-traitants qu'il faut analyser "la mise en condition" de la région : il fallait mettre le tissu industriel au rythme sidérurgique. Nous avons vu dans le chapitre précédent que les efforts n'ont pas été ménagés (1).

La stratégie des diverses firmes motrices à l'égard de leurs sous-traitants ne sont pas identiques. Si l'on compare par exemple la stratégie de SOLMER à celle d'une autre entreprise leader de Fos, UGINE-ACIERS, on constate que la masse des travaux sous-traités par SOLMER est considérablement plus

(1) Notons également plusieurs voyages de chefs d'entreprises provençaux en Lorraine (un de ces voyages a eu lieu en Mars 1972, il regroupait 80 chefs d'entreprises et responsables régionaux), ainsi que l'organisation de tables rondes : une table ronde qui regroupait 200 chefs d'entreprises de la région et les services d'achat et de vente de la SOLMER a été par l'Union des Groupements Interprofessionnels et Professionnels. L'Union Patronale des Bouches-du-Rhône a joué à ce niveau un rôle d'intermédiaire. A défaut de la mise en place d'une bourse de sous-traitance, les entreprises intéressées "peuvent trouver auprès du service économique de l'Union Patronale, tous les renseignements nécessaires sur les besoins de SOLMER", Interprofessions, n° 14, 20 Juin 1973, p. 7.

importante que celle commandée par UGINE-ACIERS. De plus, à la différence d'UGINE-ACIERS (1), la SOLMER ne veut pas d'associations d'entreprises et elle désire maîtriser son système de sous-traitance en connaissant chaque sous-traitant. Une telle politique implique que les sous-traitants soient d'une taille assez importante pour faire face au marché SOLMER et à d'autres à eux seuls, ou implique qu'ils ne "servent" que la SOLMER ce qui accroît leur degré de dépendance. Ces relations de dépendance accentuent l'insécurité des entreprises sous-traitantes. Cette insécurité se manifeste par une grande instabilité de l'emploi pour les travailleurs de ces entreprises et le recours fréquent au travail intérimaire (2). Car une autre particularité de la sous-traitance telle qu'elle s'est organisée dans le

(1) Nous avons recensé 13 entreprises, pratiquement toutes de tailles nationales que l'on peut considérer à la fois comme des sous-traitants de SOLMER et d'UGINE-ACIERS.

(2) Un des responsables de la SOLMER nous indiquait que cette dernière "évitait toujours qu'un sous-traitant fasse à lui seul plus de 40 ou 42 % du marché (en heures) dans un secteur donné. Si la concurrence entre sous-traitants est forte, l'instabilité du personnel - provoquée par cette situation de dépendance - ne l'est pas moins. Quelques exemples relevés dans la presse locale illustrent bien ces phénomènes :

- . Mars 1973 : Licenciements à la SODEXHO car l'entreprise n'a pas eu le marché SOLMER (donné à la S.H.R.).
- . Mars 1974 : Licenciements à la S.G.E. parce qu'une partie du marché de la coulée continue a été passée directement par SOLMER à un sous-traitant de la S.G.E., D.E.H.E.
- . Septembre 1975 : Réduction du temps de travail et de salaires chez GAGNERAUD à cause de l'arrêt du Haut-Fourneau n° 1 en Février 1975.
- . Décembre 1975 : C.G.E.E. : Décision de licenciement de 80 salariés à cause de la diminution de volume de 5 commandes de la SOLMER.
- . Décembre 1975 : Chômage partiel pour 80 salariés à SOCALTRA "la SOLMER diminuant ses commandes de 20 %. Cela amène la suppression des postes en régie".

Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive mais d'exemples, relevés dans la presse, de licenciements de travailleurs directement liés à la politique du donneur d'ordres. De Septembre à Octobre 1975, la SOLMER a réduit de 20 % l'ensemble de ses commandes aux entreprises extérieures.

système SOLMER est la diversification de la gestion de la main-d'oeuvre par l'entreprise sous-traitante elle-même : par exemple certains chaudronniers des zones industrielles de Port-de-Bouc et de Fos ont doublé leurs activités traditionnelles de celles de prestataires de service, ils ont également été amenés à créer des agences d'intérim qui leur permettent de répondre avec un maximum de souplesse aux commandes aléatoires des donneurs d'ordres.

Les personnels sous-traitants sont tenus de vivre au rythme du complexe sidérurgique, c'est ce qu'indiquait déjà l'ANDIFAM dans son étude : "Pour les installations les plus importantes, l'entretien sera planifié plusieurs mois à l'avance. De tels travaux font appel à un volume de main-d'oeuvre très important pendant un temps très court (ces travaux peuvent s'effectuer pendant les jours fériés) et il sera très largement fait appel à la sous-traitance locale. L'entretien s'effectuant à trois postes, les entreprises d'entretien devront aussi travailler à trois postes" (1).

Pour atteindre cette disponibilité l'unité sidérurgique et les sous-traitants misent sur "la proximité géographique (qui) jouera en faveur des entreprises régionales sur le plan de la rapidité des interventions" (2), c'est la néces-

(1) Etude ANDIFAM, op. cit., p. 21.

Un soudeur d'une entreprise sous-traitante de SOLMER nous décrivait, ainsi, la disponibilité réclamée aux travailleurs des sous-traitants : "Les gens qui travaillent actuellement sont considérés un peu comme des avoires à SOLMER, ils sont tenus d'être là à toute heure du jour et de la nuit, on peut les renvoyer à 10 h du matin et leur dire de revenir à 4 h de l'après-midi pour terminer un boulot".

(2) *Interprofessions*, n° 14, 20 Juin 1973, p. 6.

En fait un responsable de SOLMER nous indiquait au cours d'une interview que la SOLMER considèrerait comme société locale toute société qui, même si son siège est à Paris, a une antenne à moins de 50 km de Fos". C'est ainsi que dans les bilans officiels des entreprises comme C.G.E.E. ALSTHOM, SOMAFER sont considérées comme des sociétés locales.

sité de cette disponibilité immédiate qui explique le développement des lotissements à la périphérie et sur le site SOLMER, qu'il s'agisse d'entreprises régionales ou d'antennes d'entreprises nationales (1).

Un tissu industriel local adopté est donc une nécessité pour l'unité sidérurgique. En période de récession ou de basse conjoncture la firme motrice diminue ses commandes et reprend certains travaux antérieurement délégués (2).

La firme motrice peut ainsi gérer par entreprises extérieures interposées une masse de travailleurs qui n'ont pas le statut de sidérurgie mais qui néanmoins vivent au rythme de la sidérurgie. Cependant le procès de production et d'entretien des installations est suffisamment complexe pour qu'il ne puisse pas être totalement abandonné aux entreprises extérieures. C'est pourquoi si la SOLMER confie à ces entreprises la pleine responsabilité de secteurs hors procès de travail (salaires, transport, logement restauration, etc...), pour toutes les activités liées au procès de travail, le personnel SOLMER encadre les personnels sous-traitants : il en

(1) La disponibilité des entreprises correspond en général à des conditions spécifiques de mobilisation de la force de travail des sous-traitants. Ce sont les travailleurs de ces entreprises qui résident à la périphérie du complexe dans des foyers pour célibataires ou dans des villes proches comme Martigues ou Port-de-Bouc, alors que les lieux de résidence des travailleurs SOLMER tend, comme nous le verrons plus loin, à se situer à des distances plus importantes.

(2) C'est ainsi qu'en Octobre 1975, la direction SOLMER convoquait tous les sous-traitants et leur faisait part de ses conditions : réduction de 20 % du volume des commandes, baisse impérative de 10 % sur tous les devis sous-traités.

est ainsi de l'entretien (1), de l'écricuage manuel et du transport des produits (2).

La question de "l'insertion régionale de l'unité sidérurgique" prend à la lumière de ces faits un aspect particulier. La constitution de réseaux de sous-traitance, du prestataire au fournisseur, fait partie d'une stratégie qui vise à disposer de la marge de manoeuvre la plus large possible en ce qui concerne les faux-frais et les aléas de la gestion du capital constant et du capital variable. Si les "retombées de Fos" ont été plus sensibles dans ces domaines (effets d'entraînement en amont) que dans les secteurs pouvant utiliser les produits sidérurgiques c'est qu'il s'agit de conditions générales indispensables à la production et surtout à la "rentabilité" du capital monopoliste.

Le système SOLMER tend par le biais de la sous-traitance à se constituer un certain monopole sur la main-d'oeuvre locale. Ce monopole qui lui permet d'utiliser la main-d'oeuvre avec un maximum de souplesse et dans des conditions de diversification de l'usage de la force de travail optimales, permet également de réduire les effets d'une concurrence entre entreprises pour l'achat de cette force de travail (3). Cette

-
- (1) La SOLMER dispose d'un atelier d'entretien dans l'usine. Le personnel de cet atelier est utilisé pour encadrer les équipes d'entretien fournies par les entreprises sous-traitantes.
 - (2) Un responsable SOLMER nous déclarait au cours d'une interview : "On évite le travail temporaire. Les contrats de sous-traitance interdisent le recours au BIS pour plus de 5 %. Nous connaissons les boîtes, quand une petite boîte nous propose de faire tant d'heures en tant de jours et que ça dépasse son effectif propre nous nous méfions". Dans la pratique, en ce qui concerne en particulier les gros sous-traitants (qui sous-traitent à leur tour) un tel contrôle est difficile, voir impossible.
 - (3) C'est pourquoi chaque firme motrice, la SOLMER en particulier, est désireuse de se constituer son propre réseau de sous-traitants tout en évitant de dépendre elle-même, pour une commande donnée, d'un seul sous-traitant. L'absence d'une bourse de sous-traitance dans la région est probablement le résultat de cette juxtaposition de "systèmes" dont les centres organisent le cloisonnement.

concurrence existe, mais seulement au niveau des sous-traitants et des P.M.E., en ce qui concerne la firme motrice elle offre à son personnel propre des conditions de stabilité de l'emploi (1), des salaires relativement hauts et des avantages sociaux que ne connaissent pas les autres travailleurs. Cette gestion des forces de travail par entreprises extérieures interposées permet à la forme motrice de disposer d'un "vivier de main-d'oeuvre" où elle pourra puiser les éléments les plus valables en fonction de ses besoins propres ; enfin la segmentation de la gestion du personnel (firme motrice, sous-traitant au premier degré, sous-traitant au second degré) masque les responsabilités du donneur d'ordres et rend plus difficile l'expression des revendications des travailleurs.

III - EFFETS SPATIAUX DU SYSTEME SOLMER.

a) Implantation géographique de la sous-traitance du système SOLMER.

La situation géographique d'une entreprise joue un rôle important dans les problèmes de transport de marchandises, de transport de main-d'oeuvre. Pour les entreprises sous-traitantes qui fournissent hommes et machines, la localisation intervient souvent de manière déterminante : "La relation effective qui peut exister momentanément entre deux entreprises nécessite une proximité d'autant plus grande que le dépannage est plus urgent. En effet, les contacts techniques, les mises

(1) Lorsqu'il y a réduction de 20 % des heures des travailleurs de la sidérurgie (en Novembre 1975), l'Etat, dans le cadre d'une convention passée avec la sidérurgie, assume une grande partie des indemnités payées aux travailleurs (ces accords passés à l'échelon national garantissent l'indemnisation à 60 % des pertes de salaire. L'Etat prend en charge à 80 % le financement de ces indemnisations). Un tel accord ne concerne que les personnels propres de la sidérurgie et non les personnels sous-traitants.

au point, les contrôles, enfin les transports de produits ne peuvent que difficilement s'accommoder de longues distances, en cas d'urgence, à moins de gaspillages prohibitifs en argent, ^{ou} ce qui revient au même, en temps (1).

L'implantation géographique d'un sous-traitant peut constituer un des indicateurs de degré de dépendance d'une entreprise sous-traitante à la firme motrice. Sans que l'on puisse établir l'existence d'un lien systématique entre la proximité et la dépendance, on peut malgré tout dire que lorsqu'une entreprise est de taille moyenne et qu'elle n'a qu'un établissement très proche de son donneur d'ordres, sa relation de dépendance risque d'être très forte.

De même, on peut voir que le degré de spécialisation par rapport à la production sidérurgique s'accroît en fonction de la plus grande proximité. Les entreprises les moins spécialisées par rapport à la seule sidérurgie se trouvent à Marseille ou à Vitrolles.

A partir des données SOLMER (Décembre 1974) nous avons tenté d'établir un tableau de l'implantation géographique des sous-traitants (cf. tableau 1). Ce tableau montre que deux tiers des sous-traitants sont installés sur le site.

Les grands constructeurs et les chaudronniers qui avaient déjà une implantation régionale (à Marseille, à Salon, au voisinage de l'Etang de Berre) ont créé une antenne sur le site SOLMER. Les grands constructeurs ont maintenu leur présence sur le site pour assurer les travaux neufs

ou les travaux d'entretien. Les constructeurs régionaux

(1) SALLEZ, ouvrage cité, p. 28.

Tableau 1 : Les sous-traitants de la SOLMER, par secteur d'activité
et implantations géographiques.

SECTEUR	Un seul établissement local				Antenne sur le site			Z.I.P. + départ.	Z.I.P. + Etang de Berre	TOTAL
	Site	Zone Indus. Fos	Etang de Berre	Départ.	Site + E B	Site + Z.I.P.	Site + Départ.			
Construction	3	1	2		15	1				22
Chaudronnerie	4		2		10		1		3	19
Entretien manutention		5	2	6	2	6	1	2		24
Travail temporaire			1					2		
Ingénieur	1			7			9			
TOTAL	8	6	7	13	27	7	11	4	3	85
	34				45			7		

N.B. - Ce tableau est issu des données communiquées par la SOLMER en décembre 1974. Il ne recouvre qu'une partie du réseau de sous-traitance de la firme mais permet d'en apprécier les tendances.

ont pratiqué quand ils l'ont pu la même décentralisation, mais ils se sont le plus souvent contentés de leur base d'intervention initiale. Aucun grand constructeur ne s'est installé sur les zones industrielles des villes des environs.

Pour les entreprises de prestation, d'entretien, manutention, personnel en régie, les situations sont plus variées. Certaines entreprises lorraines n'ont d'autres implantations que leur antenne sur le site SOLMER. Un nombre important d'entreprises de nettoyage, de prestation, ont le même type d'implantation que les entreprises de chaudronnerie précédemment évoquées (site Etang de Berre). Les entreprises de manutention, de transport ont une implantation sur les zones industrielles avoisinantes (la Feuillane, Ventillon), celles qui fournissent non seulement du matériel mais encore des hommes ont à la fois une implantation sur le site et sur les zones industrielles avoisinantes. Certaines entreprises de transport ne sont décentralisées de Marseille vers les zones industrielles proches. Les entreprises de contrôle, vérification, soudure, dont les interventions ont un caractère moins continu et spécifique restent établies à Marseille.

Les entreprises de travail temporaire fournissant la SOLMER se trouvent installées à la fois dans la zone de Fos, dans l'Etang-de-Berre, à Marseille. Ce qui indique un très fort attrait régional pour la SOLMER qui collecte la main-d'oeuvre intérimaire dans un rayon de 40 km. Les entreprises d'engineering se contentent d'une implantation à Marseille et à Aix ou ont une double implantation (régionale + bureau sur le site).

La plupart des grandes entreprises nationales n'ont pas créé de base régionale, se contentant de l'hébergement de la SOLMER sur son site.

L'installation dans la zone industrielle à proximité de l'unité sidérurgique est le fait d'entreprises très liées au complexe dans une relation de dépendance forte au donneur d'ordres.

Les sous-traitants prestataires de main-d'oeuvre sont proches du complexe, plus on s'éloigne de celui-ci plus on rencontre des industries nécessitant un capital constant important (chaudronnerie, tuyauterie). L'engineering constitue un cas particulier, la seule contrainte de localisation qu'il connaisse étant le besoin de la proximité d'un grand centre urbain. La localisation des sous-traitants, les modalités de recrutement de main-d'oeuvre sont étroitement déterminées par les nécessités du donneur d'ordres. C'est à partir de ces nécessités que vont se développer les pratiques des personnels extérieurs dans divers domaines, stabilité ou insécurité dans l'emploi, "choix" dans les lieux de résidence, dans les modes de transport domicile-travail.

Dans leurs relations avec le système SOLMER, les zones industrielles régionales jouent chacune un rôle spécifique :

- 1 - Les zones de Fos. Nous avons vu que les lotissements de la Feuillane, du Ventillon, les quartiers des Carabins, du Guignonnet abritent un nombre important d'entreprises dont l'activité est liée à la sidérurgie : construction, chaudronnerie, entretien, manutention, transports, dépôts commerciaux (la C.G.E.E. ALESTHOM par exemple a implanté un magasin qui permet un approvisionnement plus rapide de la SOLMER), agences bancaires.
- 2 - La zone industrielle de Port-de-Bouc a des activités plus diversifiées et plus autonomes par rapport au système SOLMER. Il apparaît que cette zone reçoit un système de sous-

traitance, plus traditionnel qui porte essentiellement sur la construction et la maintenance du capital constant du donneur d'ordres à l'aide d'installations, de machines appartenant aux preneurs d'ordres. On ne rencontre pas d'entreprises spécialisées dans la délégation exclusive de main-d'oeuvre ou la location de matériel (1).

La zone de Port-de-Bouc abrite surtout des entreprises industrielles de taille nationale dont la dépendance à la SOLMER est moindre que celle des établissements de la zone de Fos.

- 3 - A propos de la commune de Martigues, on ne peut pas parler de zone industrielle, puisqu'il s'agit d'un tissu diffus à l'intérieur et à proximité de l'agglomération. Les sous-traitants de SOLMER de cette commune opèrent également dans la pétrochimie de l'Etang de Berre où elles assurent des travaux d'entretien et de montage. Martigues constitue également une plaque tournante du travail temporaire puisqu'elle fournit : en main-d'oeuvre intérimaire des établissements situés à l'Est de l'Etang de Berre (Vitrolles, Marseille) et ce, en particulier, lorsque ces établissements doivent accomplir des travaux sur Fos.
- 4 - Les relations du système SOLMER avec la zone industrielle de Vitrolles concernent en majorité des grandes entreprises de chaudronnerie, d'entretien. A partir de leur base régionale (Vitrolles) ces entreprises délèguent des équipes sur de nombreux sites (NAPHTA-CHIMIE, SHELL, SOLMER...). La diversité des donneurs d'ordres donne à ces établissements une certaine autonomie qui se répercute sur la situation matérielle des salariés : meilleure stabilité de l'emploi,

(1) A Fos, au contraire, douze entreprises de travail temporaire sont implantées, ainsi que de nombreux établissements de location d'engins.

meilleures conditions de travail, de transport et donc sur leurs capacités revendicatives et d'organisation. Le cas de la SETIP est particulièrement illustratif de ces phénomènes.

- 5 - La ville de Marseille joue un rôle spécifique : premièrement, elle abrite un nombre important de fournisseurs. Deuxièmement, la prestation simple de personnel ne porte que sur des activités non directement industrielles (nettoyage, restauration). Le dépannage, l'entretien des installations sont plus l'affaire d'entreprises très proches de la SOLMER. Troisièmement, Marseille fonctionne comme un bassin de main-d'oeuvre intérimaire avec des établissements comme SASSIS ou SITMAN qui fournissent directement la SOLMER ou ses sous-traitants principaux.

On aboutit donc à une différenciation spatiale des activités au regard des besoins de la firme motrice.

Dire que la sidérurgie fait le vide autour d'elle n'est pas totalement exact, il est plus juste de montrer qu'elle produit un système industriel qui lui est soumis jusque dans la localisation des établissements.

Avec l'implantation de la sidérurgie à Fos, il y a eu création d'un nouveau tissu industriel régional étroitement adapté aux besoins de la sidérurgie. Cette création s'est opérée de deux manières :

- . Réalisation de nouvelles zones industrielles caractérisées par leur dépendance à l'égard de la SOLMER. Ces zones reçoivent de préférence des entreprises nationales venues dans le sillage de la sidérurgie ou des entreprises de taille moyenne d'origine régionale. Ces établissements s'occupent des activités périphériques par rapport à la production de l'acier (transport, entretien, manutention, personnel en régie).

. Aménagement de terrains industriels ou extensions dans des communes dont l'industrialisation est plus ancienne ; les entreprises déjà existantes ont saisi l'opportunité de l'installation de la sidérurgie. Pour la plupart de ces établissements, la SOLMER n'est qu'un donneur d'ordres parmi d'autres, ce qui atténue leur degré de dépendance.

Les flux dans le système SOLMER s'organisent selon le passé industriel de la région (chaudronnerie à Port-de-Bouc et à Vitrolles), selon de nouveaux espaces industriels (zone industrielle de Fos, entreprises de service et d'entretien) et en fonction des gisements de main-d'oeuvre pré-existants (Marseille, Port-de-Bouc, Martigues) ou créés (zone industrielle de Fos).

Une telle répartition spatiale correspond à la formation d'une aire métropolitaine puisqu'elle traduit une restructuration régionale qui accroît la dépendance de la région vis-à-vis du secteur monopoliste et de sa logique de profit largement extra-régionale. La formation d'un espace métropolitain se manifeste aussi dans l'accentuation du caractère de gisement de main-d'oeuvre de la région. Les échanges industriels à l'intérieur du système SOLMER correspondent dans leur totalité à la mise en place de conditions générales du procès de production de la sidérurgie. Cette répartition spatiale permet, enfin, de comprendre comment, dans une aire métropolitaine en formation, dominée par le secteur monopoliste, on assiste à un accroissement des migrations alternantes et à un élargissement des temps et des distances des déplacements domicile-travail de la classe ouvrière.

Dans le paragraphe de ce chapitre consacré aux pratiques résidentielles des travailleurs SOLMER, nous verrons que la tendance, pour ces travailleurs, est à un accroissement

de la distance domicile-travail. Il en est de même pour l'essentiel des travailleurs des entreprises sous-traitantes. La plupart de ces travailleurs ont des pratiques de résidence et de déplacement proches de celles des ouvriers de chantier : fixation au lieu de résidence, importance fictive de la prime de transport dans le salaire. Seule une faible part des travailleurs des entreprises de sous-traitance et de travail intérimaire loge à proximité du complexe dans les foyers de travailleurs célibataires.

b) La formation de l'espace résidentiel des salariés de la SOLMER.

L'observation sur deux périodes -la construction, la mise en route de l'usine et son fonctionnement actuel- permet de constater une modification des pratiques résidentielles des travailleurs SOLMER.

La construction et la mise en route de l'usine SOLMER à Fos interviennent dans un contexte d'intense crise du logement au voisinage de l'Etang de Berre. En Avril 1973, on estime à 18.000 le nombre des emplois de chantier. Les campings et les foyers sont bondés, le caravanning sauvage se développe sur tous les terrains à proximité de la Z.I.P. Les loyers atteignent des niveaux records. La direction de la SOLMER subit moins directement que les autres employeurs les effets de cette crise puisqu'elle peut obtenir des pouvoirs publics des réservations massives de logements sociaux (1), mais elle n'a pas le choix des localités où vont être logés ses salariés : ce sont les municipalités qui ont mené de longue date une vigoureuse politique de construction

(1) Selon le tableau de bord de l'O.R.E.A.M. (Juillet 1973), la SOLMER avait retenu à cette date 937 logements H.L.M. qui se répartissaient de la façon suivante : Istres 165, Salon 320, Martigues 552.

de logements sociaux qui vont avoir à faire face à l'accueil des lorrains transférés de la SOLLAC (1) et des travailleurs embauchés sur place ou dans des départements limitrophes. Ces réservations massives sont d'ailleurs l'occasion de conflits entre l'Etat et les communes communistes (2).

C'est ainsi que fin 1973, 22,9 % des salariés de la SOLMER résident à Port-de-Bouc et 18,9 % à Martigues. Fin 1975, ces proportions ne sont plus, respectivement, que de 11,5 % et de 15,9 %. Au terme de ces deux années, la croissance de l'effectif des emplois permanents à Fos s'est pratiquement interrompue, le nombre des salariés des chantiers est devenu deux fois moindre, tandis que le parc des logements neufs s'est notablement accru dans l'ensemble de l'aire métropolitaine

(1) Ceux-ci sont majoritaires en 1972-1973 parmi les salariés de la SOLMER; au 31 Décembre 1975 la provenance du personnel SOLMER est la suivante (source SOLMER) en %

	Ingénieurs cadres	ETAM	Ouvriers	TOTAL
Lorraine Groupe sidérur.	85,3	44,9	10,3	33,2
B.D.R., Gard Vaucluse	1,9	31,5	60,2	42,3
Autres	12,8	23,6	29,5	25,4

(2) C'est ainsi qu'en 1972, le caractère aigu de ce conflit se traduira premièrement par un vote de la municipalité de Martigues refusant temporairement toute construction d'immeubles collectifs sur son territoire et deuxièmement par une manifestation des "mal logés" devant la préfecture des Bouches-du-Rhône protestant contre l'attribution prioritaire d'H.L.M. aux salariés de la SOLMER.

propriété. De même, en ce qui concerne le transport du personnel, le comité d'entreprise participe activement à l'élaboration du modèle de car avec le prestataire de service et la SAVIEM chargée de construire ces cars. Il s'agit de l'époque où la direction se félicite des réalisations et de l'activité des syndicalistes (1).

Au terme des deux années 1973-1974, une redistribution résidentielle des travailleurs de la SOLMER est en cours : parmi les ETAM présents à la SOLMER fin 1973 et 1975, un sur deux a déménagé entre les deux dates (2), et 36 % ont changé de commune ; parmi les ouvriers ces chiffres sont respectivement de 21 et de 9 %, c'est-à-dire que la mobilité résidentielle est nettement moins intense que celle des ETAM. Cette redistribution, qui prend souvent la forme de l'accession à la propriété d'un pavillon individuel se traduit par une diminution du poids relatif (absolu dans le cas de Port-de-Bouc eu égard à l'augmentation des effectifs de la SOLMER entre 1973 et 1974) des communes de Port de Bouc, Martigues, Arles dans le système résidentiel de la SOLMER, et par une augmentation du poids de Salon, Istres et St Martin de Crau :

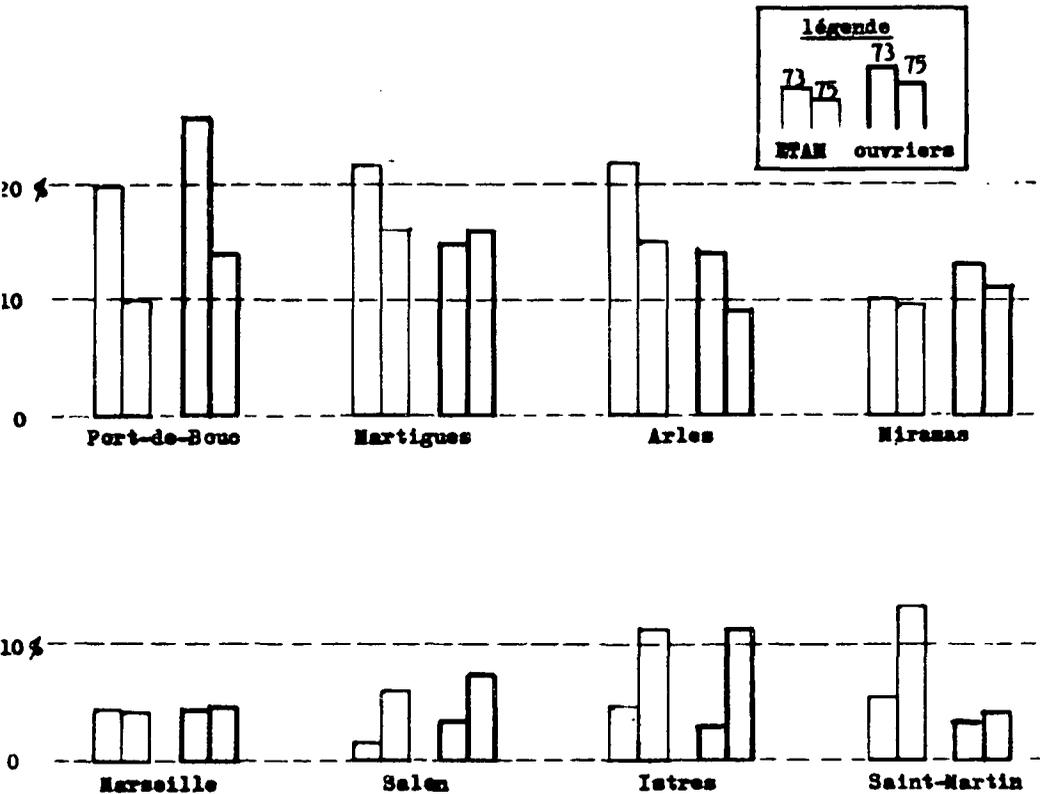
(1) Le président DHERSE déclare dans la même revue à propos des syndicalistes C.F.D.T. et de l'opération St. Martin de Crau : "Ils ont enlevé le morceau parce qu'ils ont été persuasifs, il faut se féliciter de cette réalisation", *Objectif Sud*, n° 1, Janvier 1973. A la suite de la grève des hauts-fourneaux en 1976 et du lock-out de la direction, les rapports entre la C.F.D.T. et la direction se sont tendus (C.G.T. et C.F.D.T. ont eu dans ce conflit une position "dure").

(2) Ces données sont issues d'un sondage représentatif réalisé par nous. Ici le pourcentage que nous avons observé (49 %) est connu à 3 % près au seuil de décision 0,05.

Communes de résidence des salariés de la SOLMER. 1973-1975

	Port/Bouc	Martigues	Arles	Miramas	Marseille	Salon	Istres	St Martin	Autres	Total
<u>ETAM</u>										
1973	20,1	21,4	22,0	10,2	4,2	1,3	4,8	5,4	11,6	100
1975	10,3	15,9	14,8	9,6	4,0	5,9	11,5	13,8	13,9	100
<u>Ouvriers</u>										
1973	26,3	15,0	13,8	13,2	4,2	3,6	3,0	3,6	17,3	100
1975	13,9	16,0	9,0	11,3	4,8	7,6	11,5	4,9	21,9	100

† % des salaires habitant dans la commune



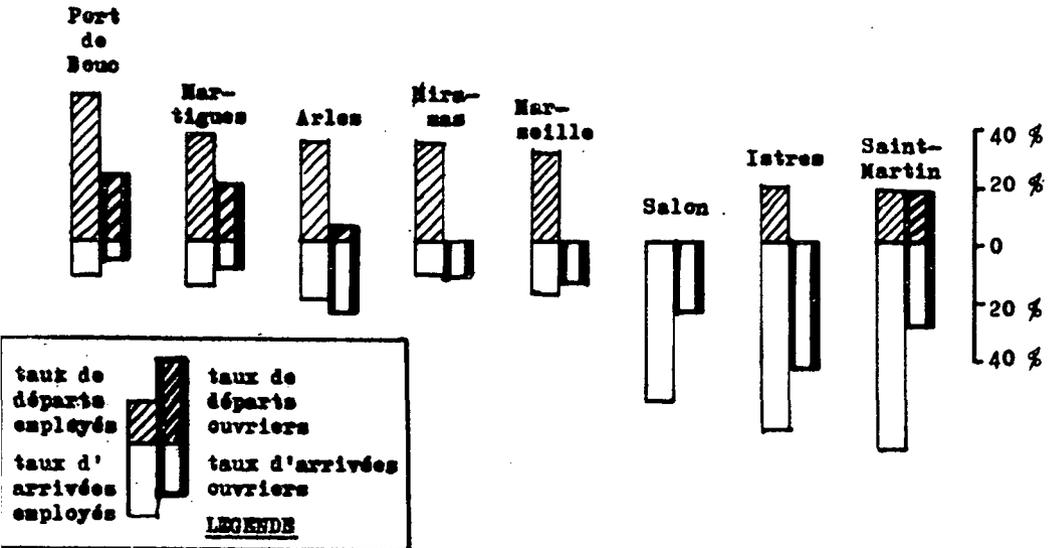
La commune de St. Martin de Crau (zone de pavillons, construits en contradiction avec les options du schéma d'aménagement de l'aire métropolitaine qui prévoyait de réserver cet espace très peu occupé pour une urbanisation ultérieure) se caractérise par le fait qu'elle accueille beaucoup plus d'ETAM que d'ouvriers. Dans les autres localités, les ouvriers et les ETAM sont présents dans des proportions voisines l'une de l'autre. Les cadres supérieurs, en revanche (non comptabilisés dans les tableaux ci-contre en raison de la faiblesse des effectifs observés) se distinguent nettement, dans leurs comportements résidentiels, des autres catégories de salariés : ils demeurent en majorité dans des villas à Martigues ; sinon ils habitent préférentiellement soit dans de grandes villes comme Marseille ou Aix, soit dans des zones d'habitat individuel présentant un certain "cachet" (la côte bleue, et St. Mitre notamment). Ils sont très peu présents dans les communes proches du complexe de Fos, telles que Port-de-Bouc, Istres, Miramas auxquelles l'urbanisation récente a conféré un caractère de villes-dortoirs de peu de standing.

L'observation des changements de localité de résidence des salariés de la SOLMER présents en 1973 et en 1975 permet de compléter notre analyse.

Changements de communes des salariés de la SOLMER résidant déjà dans la région en 1973 (au terme de la période 1973-1975).

	Port-de-Bouc	Martigues	Arles	Miramas	Marseille	Salon	Istres	St Martin	Total
ETAM									
Taux de départs	52	38	36	35	31	0	20	18	36
Taux d'arrivées	12	16	20	11	18	55	66	72	36
Ouvriers									
Taux de départs	23	20	5	0	0	0	0	17	9
Taux d'arrivées	6	9	25	12	14	25	44	29	9

** Taux de départs : Pourcentage des individus ayant quitté la commune au 31 Décembre 1975 parmi les individus présents dans la commune au 31 Décembre 1973.
 Taux d'arrivées : Pourcentage des individus absents de la commune au 31 Décembre 1973 parmi les présents dans la commune au 31 Décembre 1975.



Arles et Miramas voient partir les ETAM mais attirent les ouvriers.

Port-de-Bouc a joué le rôle d'une commune-sas, tout au moins pour les ETAM : après l'attribution d'un logement de type H.L.M. dans cette localité, ceux-ci (lorrains en majorité, ils disposaient souvent au voisinage de la SOLLAC d'une maison individuelle de bonne qualité) se mettent en quête d'une villa, que la direction de la SOLMER les aide à trouver par les prêts qu'elle leur procure et éventuellement par sa participation à des programmes immobiliers. En déménageant, ils s'éloignent souvent sensiblement de leur lieu de travail.

Il semble d'ailleurs que pour l'ensemble des salariés la distance domicile-travail ne joue qu'un rôle secondaire dans la détermination des choix résidentiels, et que le bilan global des flux résidentiels se caractérise par un net allongement des distances domicile-travail. La recherche d'une certaine qualité du logement prend le pas sur celle d'une réduction du temps de transport.

On peut se demander s'il n'y a pas eu de la part de la direction de la SOLMER, une politique délibérée tendant, après une phase d'utilisation, à titre de moyen de secours, des logements sociaux réalisés par les municipalités communistes, à favoriser les déplacements des salariés vers des communes où la classe ouvrière ne forme pas une concentration locale politiquement organisée. De fait, la part des municipalités communistes dans le système résidentiel de la SOLMER a considérablement diminué :

Evolution de la répartition des salariés de la SOLMER selon l'étiquette politique de la municipalité de leur commune de résidence (1973-1975).

	Communes importantes dont le maire est communiste	Communes importantes dont le maire n'est pas communiste	Petites communes et hors département	Total
<u>ETAM</u>				
. Année 1973	63,8	29,4	6,8	100
. Année 1975	41,6	48,1	10,3	100
<u>Ouvriers</u>				
. Année 1973	55,7	30,0	14,3	100
. Année 1975	40,1	41,3	18,4	100

TABLEAU IV

L'évolution des pratiques résidentielles des travailleurs de la SOLMER témoigne d'une situation de stabilité dans l'emploi, très différente de celle que nous avons rencontrée à Vitrolles : à Vitrolles, en effet c'est presque uniquement le turn-over (souvent élevé) du personnel qui aboutit à une augmentation du nombre des travailleurs résidant à proximité, alors que dans le cas de la SOLMER, on assiste à une mobilité résidentielle des travailleurs qui sont d'ailleurs fortement fixés dans leur emploi.

L'observation, que nous avons effectuée sur une courte période (1973-1975), de l'évolution des lieux de résidence des salariés de la SOLMER, nous a permis de constater de très nombreux déménagements chez les ETAM venus de Lorraine et logés d'abord dans les H.L.M. réservés par la SOLMER dans des zones relativement proches de la Z.I.P. Les ingénieurs et cadres embauchés pour la plupart dès 1971 et 1972 étaient déjà plus fixés dans leur lieu de résidence.

Les différences de mobilité résidentielle des différentes catégories de salariés de la SOLMER semblent dépendre de deux séries de déterminations essentielles :

- Le niveau de classification et surtout de salaires : un salaire mensuel de 3.500 à 4.000 F. (1) constitue la base minimale moyenne, à partir de laquelle l'accèsion à la propriété peut être envisagée par le travailleur.
- L'origine géographique : Les travailleurs venus d'autres régions et singulièrement de Lorraine (44,9 % d'ETAM et 10,3 % d'ouvriers) se déplacent plus aisément à l'intérieur de la zone que les travailleurs d'origine méridionale (ce fait est d'ailleurs largement confirmé par la série d'interviews que nous avons faites).

Une firme motrice comme la SOLMER est en mesure de produire et d'utiliser des espaces résidentiels différents :

- Un premier type d'espace réservé à ses travailleurs propres se caractérise par l'éclatement des zones résidentielles (accèsion à la propriété pour les ETAM, réservation dans les H.L.M. pour les ouvriers) dans tout l'Ouest de l'Etang de Berre. On assiste à une émancipation certaine de la localisation et l'habitat vis-à-vis du lieu de travail. Politique du logement et politique de ramassage de l'entreprise (relayées par les interventions de l'Etat) se combinent pour aboutir à cette émancipation qui est plus le fait des ETAM que celle des ouvriers. Ainsi naît une spécialisation croissante des communes en matière d'accueil des populations ouvrières : St. Martin de Crau et Istres (non communistes) étant les zones privilégiées d'installation des ETAM accédant à la propriété, Port-

(1) Notre sondage nous a permis d'estimer les salaires mensuels moyens en 1975, tous types d'horaires confondus (postés ou non) comme suit :
Manoeuvre : 2.300 F., OS 2 : 2.400 F., OP 1 : 3.100 F. OP 2 : 3.200 F.
Employé : 2.600 F., Technicien : 3.700 F., Cadre administratif : 5.600 F.
Cadre Ingénieur : 10.600 F.

de-Bouc, Martigues (communiste, Miramas (non communiste) recevant les ouvriers dans des logements collectifs locatifs.

- . Le deuxième type d'espace résidentiel peut au contraire se caractériser par une proximité immédiate avec la zone industrielle, il accueille les travailleurs d'entreprises sous-traitantes ou de travail temporaire, installés dans des foyers de travailleurs célibataires, parfois encore dans des caravanings.
- . Le troisième type d'espace résidentiel que la firme motrice utilise c'est celui formé par les villes existantes : Port-de-Bouc, Martigues et même Marseille qui constituent de véritables réservoirs de main-d'oeuvre qualifiée. C'est avant tout à travers l'intervention d'entreprises sous-traitantes utilisant cette main-d'oeuvre hautement qualifiée que la SOLMER, mais aussi d'autres firmes motrices sont en mesure de profiter de l'existence de ces gisements de main-d'oeuvre.

Pour rendre compte de l'élargissement des distances de déplacement domicile-travail de la zone industrielle de Fos, nous pouvons reprendre (dans un contexte différent de celui de Dunkerque (1)) les conclusions du G.S.U. dans son étude sur les migrants alternants : *"la logique même de ce projet (logement, accession) et ses conditions de réalisation (possibilité de faire construire notamment) obligent à faire comme si travail et habitat étaient deux domaines étrangers : le premier n'offre aucun choix, il n'est qu'un moyen, le second s'actualise au prix d'une continuation voire d'un accroissement de la migration alternante, conséquence inévitable du jeu des attentes des ménages et des possibilités de les réaliser"* (2).

(1) Alors qu'à Dunkerque le recours aux migrants alternants est imposé comme moyen de mobilisation de la main-d'oeuvre, ici ce recours apparaît comme résultant d'une politique de l'entreprise.

(2) G.S.U., Enquête sur les migrants alternants et définitifs à destination de Dunkerque, 1972.

ANNEXE DU CHAPITRE III

Article paru dans le quotidien "La Marseillaise" du 11 Octobre 1976, sous le titre :

"G.I.E. - G.E.C.I. - STELLA OU L'ENFER DES SOUS-TRAITANTS
DE LA SOLNER. 6ème SEMAINE DE LUTTE".

PORT-DE-BOUC ... Mercredi 6 octobre à l'Union Locale de Port-de-Bouc, les travailleurs de GIE-GECI STELLA avaient demandé à la presse régionale de venir assister à une réunion-débat CIE-GECI STELLA-. C'est une entreprise comme une autre, elle compte environ 50 travailleurs. Elle est spécialisée dans l'entretien d'usine. Pour les travailleurs de cette entreprise le miracle de Fos c'est plutôt l'enfer de l'exploitation capitaliste.

Au cours de la réunion les faits suivants furent exposés :

SALAIRE : LA MISERE

"Depuis le fameux accord bidon signé à l'échelon national par FO et la CGC, nous sommes des mensuels. Le nombre de points varie pour les ouvriers et chefs d'équipes de 140 à 205, le prix du point c'est celui signé par FO à l'échelon départemental soit 9,60 F. Pour donner une idée un monteur chalumiste touche 8,81 F de l'heure, un chef d'équipe 11,80 F de l'heure.

Nous avons un déplacement de 25 F et un panier de 15 F. C'est vrai, mais il faut aller sur le chantier par nos propres moyens et manger sur place, si on fait les comptes 40 F ce n'est pas lourd.

Un exemple : un travailleur a fait 284 h, il a travaillé 30 jours, donc samedi et dimanche. Tout compris il se retrouve avec 3 600 F à toucher.

CONVENTIONS COLLECTIVES : CONNAIT PAS

Beaucoup de gens croient que nous touchons des primes. C'est faux. Notre patron ne respecte même pas les conventions collectives. Pas de prime de travaux pénibles ou nocifs. Une seule prime de travaux sales, 25 centimes de l'heure et encore il faut vraiment être pourri pour l'avoir.

Il nous arrive de remplacer des travailleurs de la SOLMER qui font les quarts, on a droit à une prime de 15 %. Cette façon de procéder est illégale puisqu'il y a prestation de service. On devrait nous payer le travail de nuit à 75 et 100 %.

Le patron ne respecte même pas sa signature.

Nous avons obtenu que le 15 août 1976 nous soit payé. Les ouvriers qui ont travaillé ce jour, donc qui ont rendu service à l'entreprise ont été payés comme s'il s'agissait d'un dimanche normal.

UN SCANDALE : LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Il arrive à certains travailleurs d'être obligés de faire jusqu'à 90 heures dans la semaine soit 50 heures supplémentaires dans une seule semaine alors qu'il y a des jeunes qui sont au chômage.

Comment peut-on arriver à cela. L'entreprise a inauguré l'"horaire à la carte".

Un exemple : Pour le même ouvrier dans la même semaine.

Le lundi et mardi 7 h à 15 h.
Le mercredi de 5 h à 13 h.
Le jeudi 7 à 12 h et 13 à 16 h.
Le vendredi 13 h à 21 h.

Avec possibilité de changement au cours de journée, de prolongation, de doublage, etc... Sans compte le travail du samedi et du dimanche, le patron envoie un téléx la veille à l'Inspection du Travail, le tour est joué, il est à couvert.

CONDITIONS DE TRAVAIL, HYGIENE, SECURITE

Premièrement nous sommes tous polyvalents, soudeur, chalumiste, peintre, terrassier. Il n'y a que pour la paye qu'il y a monovalence.

Tout le travail se fait à la main, pas de moyens de levage. On n'a qu'un seul palan non contrôlé par les mines.

Il n'existe que deux paravents dans l'atelier qui n'est pas plus grand qu'un mouchoir de poche comme dit la chanson, et encore il a fallu se battre pour les avoir. On soude, on meule, on coupe à côté de deux fûts plein de fuel. Pourtant le contrôleur de la Sécurité SOLMER vient fréquemment, il nous oblige à mettre le casque et les chaussures dans la cour pour le reste il est aveugle.

Nous n'avons même pas une boîte de première urgence, pas d'infirmerie. C'est un scandale. Bien souvent les équipes ne possèdent pas de véhicules en cas d'accident.

Les véhicules qui nous transportent sur les lieux de travail ne sont pas en état. Et c'est curieux, si vous n'avez pas le casque on vous colle une amende. Pour les véhicules qui sont de véritables dangers, rien la sécurité est absente.

Nous sommes restés sans gants de soudeur pendant deux mois alors que M. STELLA est propriétaire d'une usine qui fabrique des gants de travail.

Quand l'entreprise a démonté son atelier de la Grand Colle, pour aller plus vite il y avait 7 contremaîtres et directeurs. Le résultat, les 6 ouvriers occupés au démontage sont tombés de 6 mètres, il y a eu deux blessés graves.

Un autre scandale : Sur un chantier à Port-St.-Louis un ouvrier a été blessé pendant le travail, il a fallu qu'il subisse plusieurs interventions chirurgicales, le syndicat s'est battu pour éviter son licenciement.

DES CHIENS ? PIRE

Une équipe qui travaillait dans la SÖLMER n'a pas mangé. On a oublié de venir les chercher.

Quand les travailleurs sont aux agglos ils sortent noirs comme du charbon, rien pour se laver ils cassent la croûte sur le tas.

Le réfectoire-vestiaire, c'est comme cela qu'on appelle la baraque qui n'est jamais nettoyée. On se dispute avec les souris.

Nous avons deux doubles pour 50 travailleurs, 100 litres d'eau et un seul sanitaire et la fosse sceptique est bouchée.

LA SOUPE : UN MOT QUI FAIT MAL

Si tu ne fais pas cela, à la soupe.

Si tu ne viens pas à telle heure, à la soupe.

Si tu n'es pas content, à la soupe.

La soupe c'est le chômage.

Mieux même : Quand nos camarades de la SOLMER sont en grève, on vient chercher les travailleurs de l'entreprise chez eux (là, il y a le transport) y compris à 3 heures du matin. On leur dit qu'il y a une casse et on les fait travailler à la place de nos camarades grévistes. Quand tu l'apprends c'est trop tard.

Quant aux intérimaires, c'est encore pire pour eux. Sans compter les menaces de mutation : Le patron a fait descendre des copains de l'Est. Aujourd'hui il les menace de les faire remonter en Lorraine.

Le patron a fait établir une liste du personnel avec trois colonnes -valeur professionnelle, assiduité et caractère-.

QUE FAIT LE SYNDICAT

Nous sommes tous syndiqués. Le patron pour liquider le syndicat a même divisé sa "boîte" en deux.

On fait comme les autres syndicats, on dépose le cahier de revendications et après on lutte parce qu'il est refusé. Il n'y a pas de volonté de négocier de la part du patron.

Par exemple, le cahier des revendications de janvier sur 10 questions concernant les salaires, les conditions de travail, il nous a été répondu sept fois que les demandes formulées par le délégué "sortaient du cadre de ses attributions" une fois que la direction ne "comprendait" pas la question et deux fois des réponses évasives. Le 28 septembre c'était pire : 5 questions, 4 réponses d'un mot, un seul : NON, 1 réponse déguisée mais négative.

Puis c'est le chantage habituel. Si vous n'êtes pas contents on ferme la porte. Ou bien, "si je vous donne ce que vous voulez, vous allez crier victoire, je préfère perdre 10 millions plutôt que de vous donner un franc".

LA LUTTE

Il est évident que devant cela nous appelons les travailleurs à la lutte.

Aujourd'hui nous attaquons notre sixième semaine, nous avons été lock-outés plusieurs fois déjà. Exemple : note de service n° 33 : "Nous tenons à vous signaler par la présente que la journée de vendredi 8 octobre sera chômée".

Le patron essaie de nous diviser. Par exemple il donne des augmentations à la tête du client. En ce moment il vise au pourrissement de la grève.

Le dernier exemple : le jour de la paye jusqu'à présent on nous donnait un chèque et on pouvait l'encaisser dans certaines banques de Port-de-Bouc, il nous envoie les chèques de Homecourt. Nous n'encaisserons la paye que dans une dizaine de jours.

Pour nous c'est simple : nous voulons sortir la lutte de l'entreprise la rendre le plus populaire possible. Nous voulons que les travailleurs, la population sachent dans quel enfer nous travaillons. Nous savons que la solidarité ouvrière jouera à plein. Solidarité morale - des syndicats envoient des télégrammes à notre direction - et solidarité financière. Nous savons que la lutte sera difficile, mais la formidable journée du 7 octobre, la préparation du 23 octobre les luttes actuelles vont faire réfléchir les patrons donc notre patron".



DEUXIEME PARTIE

MOUVEMENTS DU CAPITAL ET PRATIQUES DE CLASSES



La création de la zone industrialo-portuaire de Fos et plus largement le développement de la domination monopoliste sur l'ensemble de l'aire métropolitaine marseillaise se traduisent par un bouleversement des tissus industriels et urbains existants.

L'ensemble de l'aire métropolitaine se constitue comme un gisement de main-d'oeuvre étroitement adapté aux exigences des grandes firmes nationales et multinationales, la région devient une nouvelle unité d'exploitation de la force de travail. L'aménagement de la région (espaces industriels, résidentiels, commerciaux, de transport) témoigne de l'existence d'une contradiction entre les conditions optimales d'implantation des grandes firmes et celles de vie et de travail de la population. A la dépendance accrue des secteurs d'activité aux stratégies des grandes firmes -donc à la fragilité accrue de ces secteurs d'activités face aux politiques de "redéploiement"- correspond une tendance à l'insécurité dans l'emploi également accrue. A la redistribution générale des secteurs d'activités et des zones résidentielles -éclatement des secteurs d'emploi et de résidence et accentuation de la ségrégation à l'intérieur des villes et à l'échelle de la région- correspondent des conditions de vie et de travail aggravées pour l'ensemble des travailleurs (élargissement des temps de déplacement domicile-travail, carences dans le domaine des équipements collectifs, hausse des prix de loyer, etc...).

Comment cette contradiction née d'un processus d'aménagement subordonnée aux intérêts des grandes firmes monopolistes trouve-t-elle son expression dans les pratiques de la classe ouvrière ?

L'hypothèse que nous souhaiterons défendre dans le cadre de cette deuxième partie est la suivante :

Si l'implantation monopoliste dans la région correspond à un bouleversement global des conditions matérielles d'existence des travailleurs dans et hors travail, de nouveaux "besoins" (besoin : "intérieurisation d'exigences externes liées aux forces productives et aux rapports sociaux" (1)) vont apparaître. La formation de nouvelles capacités appellera de nouvelles conditions de reproduction de la force de travail, alors même que, contradictoirement, le mode d'industrialisation et d'urbanisation aboutit à aggraver ces conditions.

Nous avons ainsi constaté que la formation des aires métropolitaines se traduit par une insécurité plus grande dans l'emploi, une paupérisation par le temps aggravée par le défaut d'équipement collectif, l'allongement des déplacements. D'une part à l'implantation monopoliste correspond l'exigence de nouvelles "capacités" chez les travailleurs, alors même que globalement les conditions dans lesquelles se constituent ces nouvelles capacités, dans la consommation mais aussi dans les activités productives, se détériorent ; d'autre part, la grande firme est seule -ou presque- en mesure de reconnaître chez ses travailleurs propres ces nouveaux besoins et d'y répondre, partiellement, dans le cadre d'une subordination étroite -économique, politique et idéologique- de ces travailleurs à ses finalités. De ce fait, elle est à même de produire et d'utiliser des conditions de vie et de travail extrêmement diversifiées dans la classe ouvrière (par exemple, elle stabilise relativement dans l'emploi ses travailleurs propres et organise une partie de leurs consommations collectives tandis qu'à l'inverse les salariés des entreprises sous-traitantes connaissent une mobilité accrue et doivent se contenter des moyens collectifs publics de consommation. Il ne s'agit pas d'élaborer une définition mécaniste, qui

(1) P. GREVET, *Besoins populaires et financement public*, Editions Sociales, 1976, p. 62.

se limiterait aux effets immédiats de divers types de propriété capitaliste sur leurs travailleurs propres et qui aboutirait à une typologie des différentes fractions de la classe ouvrière, mais au contraire de montrer comment la domination du capital monopoliste sur une aire métropolitaine en formation, nouvelle unité d'exploitation de la force de travail, fait apparaître un certain nombre de "besoins", et comment la reconnaissance sociale de ces besoins traduit l'usage diversifié que le capital a de cette force de travail.

CHAPITRE IV

L'OUVRIER FORDIEN

Si, après CORIAT et PALLOIX (1), on entend par ouvrier fordien l'ouvrier spécialisé de la grande entreprise, exécutant un travail parcellaire (à la chaîne), répétitif et dont la qualité du travail est tel qu'il est aisément interchangeable, ce type d'ouvrier est relativement peu représenté dans la région métropolitaine de Marseille-Fos. Il y a en effet très peu de grandes entreprises de biens de consommation dont la production en série permettrait, comme dans l'industrie automobile, le travail à la chaîne (2). La plupart des grandes entreprises sont soit du type production continue et automatisée (sidérurgie, pétro-chimie), soit du type production mécanique de petite série ou unitaire (chantiers navals, aéronautique). Dans les deux cas, il y a rationalisation de la production mais les ouvriers sont qualifiés dans leur grande majorité. A l'inverse de ce qu'on observe à l'échelon de la France entière, la grande masse des ouvriers spécialisés se retrouve plutôt dans les petites et moyennes entreprises, où il existe parfois des amorces de travail à la chaîne sans que l'on puisse pour autant parler de taylorisme ou de fordisme.

(1) Benjamin CORIAT, *Sciences, technique et capital*, Editions du Seuil, ("Science ouverte"), 1976.
Christian PALLOIX, *Le procès du travail, du fordisme au néo-fordisme*, La pensée, n° 185, Février 1976.

(2) Dans les grandes entreprises alimentaires, il existe deux secteurs distincts, la fabrication du produit qui est assimilable à la chimie par son niveau d'automatisation, et le secteur du conditionnement où il existe effectivement un travail à la chaîne.

En revanche, si l'on retient surtout les éléments par lesquels GRAMSCI définit l'ouvrier fordien -ouvrier stabilisé, aux moeurs régulières, présentant un mode de vie en rapport avec certains besoins du capital en matière de discipline ouvrière - on peut considérer que dans leur majorité les ouvriers des grands établissements industriels de la région peuvent s'analyser comme des "ouvriers fordien". L'appareil conceptuel développé par GRAMSCI nous semble fécond dans la mesure où il correspond à notre souci de saisir les pratiques ouvrières dans leur totalité à partir des exigences économiques, politiques et idéologiques du capital dans la production. Cependant cet appareil conceptuel doit être repensé, la terminologie revue puisque les questions se sont aujourd'hui précisées, transformées.

GRAMSCI était d'abord un militant : il se posait des questions à partir de problèmes politiques : il était confronté à un nouveau type de développement de la grande industrie. Deux problèmes politiques surgissaient de ce développement : celui des nouvelles conditions de l'action militante dans les pays capitalistes et celui de la nécessaire accélération de l'industrialisation en U.R.S.S.

La nouvelle organisation du travail définie par TAYLOR portait à son niveau le plus élevé la contradiction entre production et démocratie, puisqu'elle aboutissait à une rationalisation quasi-militaire de la coopération des travailleurs, sous le commandement du capital et dans la soumission absolue des ouvriers à la machine. Dans le même temps, ce type de production recelait les éléments de la résolution de la contradiction entre production et démocratie, puisqu'à travers la discipline d'usine qui était imposée aux travailleurs, le stade de leur auto-organisation se dessinait.

GRAMSCI, qui avait connu l'expérience des conseils ouvriers de Turin et qui était confronté aux problèmes de la naissance du socialisme dans un pays sous-industrialisé (1), critiquait la position de TROTSKI qui était "d'accorder la suprématie, dans la vie nationale, à l'industrie et aux méthodes industrielles, d'accélérer, par des moyens de contrainte extérieure, la discipline et l'ordre dans la production" (2). Il voit là une préoccupation juste mais les solutions adoptées dans la pratique lui paraissent erronées : pour lui le modèle militaire de l'organisation du travail, emprunté au fordisme, à une société capitaliste, ne doit pas s'appliquer à une société socialiste. L'équilibre psycho-physique que le capitalisme obtient du travailleur et qui empêche celui-ci de "s'effondrer physiologiquement dans de nouvelles conditions d'exploitation" n'est pas simplement lié au travail dans l'usine, il s'agit du fait de civilisation, d'un mode d'hégémonie politique du capital, qui adopté

(1) L'actualité de ce problème demeure entière dans les pays sous-industrialisés qui choisissent une voie socialiste de développement, comme en témoigne le discours de Fidel CASTRO prononcé lors du XIIIème congrès de la centrale des travailleurs de Cuba en 1973 (extraits dans la Nouvelle Critique, n° 72, Mars 1974) ; Dans ce discours Fidel CASTRO montre que la société socialiste qui assure la sécurité devant le chômage, la maladie, la vieillesse, se trouve confrontée à des problèmes de motivation dans le travail et de discipline. Alors que dans le capitalisme "aucune mesure de discipline n'est plus efficace que la peur de perdre son emploi, ce qui équivaut à mourir de faim" dans le socialisme, il faut combiner lutte idéologique et stimulants matériels.

(2) GRAMSCI dans le texte, Editions Sociales, Paris 1975, pp. 689 à 706. Chapitre "américanisme et fordisme" (notes extraites du cahier V écrit en 1934).

tel quel dans une société socialiste "cet équilibre ne peut être purement extérieur et mécanique, mais il pourra devenir interne s'il est proposé par le travailleur lui-même et non imposé du dehors, s'il est proposé par une nouvelle forme de société avec des moyens appropriés et originaux" (1).

Dans la société capitaliste, il s'agit face aux nouvelles exigences de la production et du profit "de développer au plus haut degré chez les travailleurs les attitudes machinales et automatiques" ; les nouvelles méthodes de travail et la transformation des modes de vie sont inséparables : "on ne peut pas obtenir de succès dans un domaine sans obtenir de résultats tangibles dans l'autre". Ainsi le puritanisme, la discipline des instants sexuels, la monogamie sont des contraintes qui, nées de la rationalisation de la production, envahissent tous les aspects de la vie de l'individu et peuvent même être relayées par des interventions de l'Etat (cf. la prohibition). Fordisme et américanisme peuvent être identifiés.

A ce niveau toutefois ces contraintes idéologiques et morales nées de la production peuvent entrer en contradiction avec les idéologies libertaires des classes supérieures largement diffusées dans l'ensemble de la société (2).

(1) GRAMSCI dans le texte, Editions Sociales, Paris 1975, pp. 689 à 706. Chapitre "américanisme et fordisme" (notes extraites du cahier V écrit en 1934).

(2) Il serait intéressant de voir quelles sont aujourd'hui les couches et les catégories d'âge les plus directement touchées par cette contradiction entre idéologie "puritaine" et idéologie "libertaire" (les cadres et les jeunes par exemples), comment les jeunes travailleurs célibataires reflètent à la fois ces contraintes idéologiques et morales véhiculées par la famille et les idéologies libertaires ; quelles sont les conséquences sur le travail (absentéisme, pratiques politiques et syndicales) de cette position ? Quel rôle joue le mariage dans le déplacement de cette contradiction ?

Les effets de cette morale, de cette idéologie, pour être réels, doivent dépasser le cadre de l'usine et atteindre la vie quotidienne des travailleurs, en subordonner économiquement, idéologiquement, moralement tous les aspects. C'est pourquoi, pour GRAMSCI, la formation d'un travailleur monogame, sobre, discipliné, répondant aux exigences de la production capitaliste industrielle développée, devient un fait de civilisation.

Une telle formation rend secondaire l'intervention des "professionnels" de la politique et de l'idéologie, puisque l'hégémonie naît de l'usine. Le rapport usine-famille devient le principal cadre institutionnel de cette hégémonie du capital. De ce fait on conçoit aisément la dialectique qui unit le réformisme économiste de la classe ouvrière et cette constitution du sujet ouvrier à travers les exigences de la production et du profit. Pour GRAMSCI, le capitalisme, rapport social, est aussi une civilisation, des modes de vie, une culture au sens anthropologique du terme, c'est aussi, de ce fait, en tant que critique de cette civilisation que se développe la "conscience unitaire du prolétariat". L'organisation politique de la classe ouvrière est l'instrument privilégié du dépassement de l'horizon de la production et de la relation famille-usine. La critique de civilisation ne pourra être apportée que de l'"extérieur", au niveau de la formation sociale tout entière dans sa spécificité propre.

- STABILITE ET MOBILITE DES TRAVAILLEURS EN REGIME CAPITALISTE.

Analysant les "industriels américains du type Ford", GRAMSCI met en évidence la nécessité, pour le capital, de stabiliser la main-d'oeuvre pour assurer la rentabilité de certaines combinaisons productives : "L'industriel américain se préoccupe de maintenir la continuité de l'efficacité physique du travailleur, de son efficacité musculaire et nerveuse : il est de

son intérêt d'avoir une main-d'oeuvre stable, toujours en forme dans son ensemble, parce que l'ensemble du personnel (le travailleur collectif) d'une entreprise est une machine qui ne doit pas être trop souvent démontée et dont il ne faut pas trop souvent renouveler les pièces particulières sans occasionner des pertes énormes. Le fameux "haut salaire" est un élément qui se rattache à cette nécessité : il est l'instrument qui sert à sélectionner une main-d'oeuvre adaptée au système de production et à la maintenir stable. Mais le haut salaire est un instrument à double tranchant : il faut que le travailleur dépense "rationnellement" son salaire plus élevé, afin de maintenir, de rénover et, si possible, d'accroître son efficacité musculaire et nerveuse et non pas pour la détruire ou l'amoindrir" (1).

Aujourd'hui cette analyse s'applique aux grands établissements de la pétrochimie et de la sidérurgie plus encore qu'à ceux de l'automobile pris en compte par GRAMSCI. Dans ces établissements caractérisés par une composition du capital très élevée et par un haut degré de technicité, le régime de croisière quant au volume de production n'est atteint qu'après de longues périodes de mise au point -souvent plusieurs années- et le travailleur collectif, porteur de l'expérience, condition d'une pleine efficacité de la production, est bien "une machine qui ne doit pas être trop souvent démontée et dont il ne faut pas trop souvent renouveler les pièces particulières". L'établissement d'I.C.I. à Fos par exemple, est une unité de production de polyéthylène à partir de l'éthylène par catalyse sous haute pression. Des phénomènes de décomposition, entraînant une sur-pression pouvant provoquer d'importants dégâts, se sont produits assez fréquemment au cours de la première année de fonctionnement de l'usine, ils interviennent plus rarement depuis. Les équipes qui ont capitalisé l'expérience grâce à laquelle la production est

(1) GRAMSCI dans le texte, ouvrage cité, pp. 699-700.

moins souvent interrompue sont d'une grande stabilité (1). On voit que cette stabilité fait partie des conditions de la production elle-même. Autre indicateur du prix de la stabilité : dans l'unité sidérurgique, la courbe des heures perdues en raison d'accidents du travail se caractérise par une crête en Juillet-Août (2), c'est-à-dire à un moment où la continuité du fonctionnement de l'usine est acquise au prix de multiples remplacements et déplacements des travailleurs.

Ces besoins du capital en main-d'oeuvre stable, s'inscrivent dans le cadre d'un système plus vaste dans lequel coexistent des besoins de stabilité et des besoins de mobilité : coexistence sur le mode de la complémentarité lorsqu'une firme comme la SOLMER parvient à organiser la stabilité de son personnel propre et la mobilité de son personnel de sous-traitance, sur le mode de la contradiction lorsque le patronat de la sidérurgie lorraine procède à des réductions d'effectifs et que le caractère fixé de la main-d'oeuvre devient un frein au redéploiement du capital. La tendance dominante au sein de ce système différencié est celle que MARX mettait en évidence dès Misère de philosophie : "ce qui caractérise la division du travail dans l'atelier automatique, c'est que le travail y a perdu tout caractère de spécialité" (3). Ainsi sont créées les conditions

(1) Le turn-over pour l'ensemble de l'usine est inférieur à 1 % en moyenne de 1973 à 1975. (Turn-ver : rapport du nombre des salariés présents au premier janvier et ayant quitté leur emploi en cours d'année au total des salariés présents au premier Janvier).

(2) Voici l'évolution du rapport entre les heures d'arrêt de travail pour cause d'accident du travail et les heures travaillées de Janvier à Octobre 1975 (source SOLMER)

Janvier : 1,75 %	Juin : 2,70 %
Février : 1,71 %	Juillet : 3,57 %
Mars : 1,88 %	Août : 3,37 %
Avril : 1,88 %	Septembre : 2,80 %
Mai : 2,52 %	Octobre : 2,91 %

(3) Paris, U.G.E., 1964, p. 455.

d'une mobilité des travailleurs qui aurait été impossible dans le cadre de la division manufacturière du travail. Cette interchangeabilité des travailleurs caractérise éminemment les combinaisons productives constituées de travailleurs parcellaires intervenant sur des machines spécialisées, ainsi que certains types de surveillance de machines automatiques. La recherche d'une stabilité des travailleurs -qui ne pouvait concerner à l'époque de MARX qu'une étroite aristocratie d'ouvriers qualifiées née avec le machinisme- s'impose d'abord, historiquement, dans les usines du type des chaînes Ford, puis de manière encore plus impérieuse, dans les usines fortement automatisées que l'on observe aujourd'hui notamment dans les secteurs du pétrole, de la pétrochimie, de la production des métaux. Mais cette stabilité d'une partie des travailleurs s'accompagne d'une insécurité plus grande pour une autre partie des travailleurs, ceux des P.M.E., mais aussi ceux des entreprises sous-traitances et les travailleurs intérimaires.

La grande firme monopolistique propriétaire de moyens de production nécessitant la fixation de certaines catégories de forces de travail fait appel à une force de travail interchangeable plus mobile au travers du réseau de sous-traitance qu'elle organise. Ne stabilisant que le personnel dont la stabilité lui est nécessaire, elle économise les frais qui résulteraient pour elle de l'entretien permanent de travailleurs qu'elle n'utilise qu'occasionnellement et de l'attribution d'avantages-maison à des salariés dont la force de travail ne présente pas le caractère spécial produit par ces seuls avantages. Telle est la signification, spécifique des stades monopolistes et monopolistes d'Etat du développement du capitalisme, qui nous paraît pouvoir être attribué à la notion pratique de *sous-traitance* : une grande firme qui organise un pôle industriel d'accumulation formant "une machine qui ne doit pas être trop souvent démontée" tend à opérer une division économique

(visant à une limitation du capital variable), politique (visant à un morcellement des luttes revendicatives) et techniques (recherche d'économies d'échelles dans différentes spécialités) entre des salariés relativement fixés et des salariés relativement mobiles ; eu égard à la nécessité pour chaque établissement d'avoir vis-à-vis de son personnel propre une politique relativement homogène, cette division prend la forme d'un système d'établissements industriels hiérarchisés dont la loi de mouvement résulte des besoins de mise en valeur du capital correspondant à la grande firme. Les sous-traitants interviennent souvent à la périphérie du processus de production (entretien, manutention, transport...) mais ils peuvent intervenir sur des segments de ce processus lui-même. Ainsi à la SOLMER à Fos, une entreprise reçoit de manière permanente la délégation d'une opération de fabrication, l'écricquage manuel. L'écricquage est une opération qui précède le laminage et qui consiste à nettoyer la surface des brames d'acier à l'aide de gros chalumeaux. Il s'agit là d'un travail pénible qui contraste avec la plupart des opérations effectuées dans les autres parties de l'usine qui se caractérisent par un haut degré d'automatisation. Alors que, dans les différents départements de l'entreprise, les salaires sont pratiquement indépendants du rendement, l'écricquage est assuré par des travailleurs payés "à la surface écriquée" et dont les salaires seront parfois plus élevés que ceux des salariés de l'entreprise donneuse d'ordre, mais dont les garanties et les conditions de travail seront nettement plus mauvaises. Ces travailleurs sont en quasi-totalité des travailleurs immigrés. Leurs horaires hebdomadaires dépassent fréquemment 50 heures et l'intensité du travail est très grande, la pratique du freinage semblant totalement inconnue en raison de l'absence de tradition industrielle chez les ouvriers. Les ouvriers SOLMER qui sont à côté d'eux dans le procès de travail (sur des machines protégées par des verres en plexiglas à double parois, alors que les sous-traitants ont simplement l'habit d'amiante et la visière) n'ont pas à entrer en

contact avec eux, le chef d'équipe SOLMER s'adressant au chef d'équipe de l'entreprise preneuse d'ordres. Le taux de rémunération au mètre carré supplémentaire est beaucoup plus élevé pour les chefs d'équipe que pour les simples ouvriers. En cas de diminution du volume de travail à effectuer, des compressions d'effectifs interviennent, et en dehors même de ces compressions le taux de rotation du personnel est élevé (environ dix fois plus qu'à la SOLMER) en raison de la pénibilité du travail qui interdit de pratiquer ce type d'activité de manière prolongée. En cas de grève, le donneur d'ordres peut à tout moment confier les travaux d'écriquage à une entreprise concurrente ; en cas de conflit plus étendu, il peut faire effectuer l'écriquage dans une autre unité sidérurgique. Les travailleurs des entreprises sous-traitantes n'ont droit à aucun des avantages du personnel SOLMER (cantines, logements, activités du Comité d'Entreprise), ils sont transportés par leurs propres cars ou viennent en mobylette du foyer de travailleurs célibataires à proximité. A la SOLLAC, en Lorraine, l'écriquage manuel est effectué par le personnel propre de l'usine et ce secteur connaît de nombreuses grèves liées à la pénibilité du travail. A Fos, la différence dans les politiques de gestion de la main-d'oeuvre porte moins sur les salaires que sur la malléabilité de la main-d'oeuvre. L'entreprise donneuse d'ordres se décharge sur l'entreprise sous-traitante d'un secteur où le travail est extrêmement pénible et le turn-over important. Il en est de même en ce qui concerne les travaux de chantier ou d'entretien où l'on fait appel à une main-d'oeuvre qui peut être à certains moments bien payée mais dont la *mobilité* demeure la qualité principale. Cette mobilité peut être soit interne dans le cas de firmes assez importantes intervenant sur de nombreux chantiers régionaux ou nationaux -les salariés effectuent de nombreux déplacements, se séparant parfois de leur famille s'ils en ont une ou lui imposant leur nomadisme- soit externe, les travailleurs changeant d'entreprise à la fin

d'un chantier. Dans ce dernier cas, la mobilité peut être produite sans que les entreprises aient à procéder à des licenciements collectifs : les indemnités calendaires sont souvent accordées sur la base de domiciles fictifs plus éloignés du chantier que le domicile réel des travailleurs ; les salariés n'ont alors d'autres recours, si l'employeur supprime ces indemnités, diminuant ainsi leurs salaires de moitié environ, que de quitter leur emploi. La suppression du ramassage à domicile peut être aussi un moyen par lequel le travailleur des entreprises sous-traitantes ou des entreprises de chantier est contraint de démissionner (1).

La grande firme monopoliste, à travers son système de sous-traitance est en mesure de profiter d'une main-d'oeuvre sous-payée des P.M.E. de la région, dont elle est devenue directement ou indirectement la cliente principale et parfois unique. Elle est en mesure d'imposer à ces entreprises monopolistes ses exigences concernant le prix et la qualité des produits et des services, exigences qui se traduisent en général par une sur-exploitation et une insécurité accrue pour les travailleurs des entreprises sous-traitantes qu'il s'agisse de P.M.E. régionales ou de grandes entreprises nationales.

(1) "Je travaille à Vitrolles. Il faut dire aussi que je n'avais pas de véhicule pour y aller. D'après le patron, j'étais là-bas en punition. J'étais à la SOLMER et on était trois à être en punition à Vitrolles. On n'avait pas de véhicule pour y aller, il fallait qu'on aille par nos propres moyens, malheureusement pour eux on s'est débrouillé et tous les jours on est allé là-bas. On a trouvé un collègue qui nous amenait jusqu'à Croix-Sainte et de là, on prenait le car. Quand ils ont vu ça, ils ont mis le collègue à Naphta-Chimie... Pour la paye, c'était valable, mais en plus quand ils m'ont envoyé à Vitrolles, ils m'ont coupé la paye. Les déplacements qu'ils me donnaient là-bas, de Port-de-Bouc à la SOLMER c'était moins loin que de Port-de-Bouc à Vitrolles. Ils me donnaient 49 F. pour aller à la SOLMER, et pour aller à Vitrolles, ils me donnaient 24 ou 25 F... enfin d'un côté c'était de ma faute et pas de ma faute, parce que le boulot, ils avaient rien à me reprocher... parce que moi le mouvement, j'en n'ai pas manqué un. Dernièrement il y a eu une grève de 24 heures et il est monté une délégation à Paris, nous étions quatre de Port-de-Bouc", Travailleur temporaire.

Le développement de la discipline d'usine n'implique pas nécessairement une fixation des travailleurs dans l'entreprise. Elle implique fixation des travailleurs dans l'entreprise s'il n'existe pas sur le marché d'autres travailleurs formés à la même discipline. Lorsque la formation à la discipline d'usine se généralise, des unités de production qui auparavant devaient fixer leur main-d'oeuvre au prix de salaires relativement élevés parce qu'elles requéraient un niveau peu commun de discipline d'usine peuvent s'accomoder d'une plus grande mobilité de la main-d'oeuvre. Telle a été l'évolution dans l'automobile. En ce sens, il s'est produit une dissociation très nette entre les deux éléments constitutifs de l'image de l'"ouvrier fordien" que sont le travail taylorisé d'une part et le complexe discipline d'usine -puritanisme- accès à la consommation de masse d'autre part. Dans les formations sociales capitalistes monopolistes avancées, les ouvriers qui atteignent au plus haut degré de discipline d'usine, de puritanisme, et qui accèdent le plus à la consommation de masse ne sont plus, comme au temps de Ford, les ouvriers des chaînes de production d'automobiles, ce sont les ouvriers du pétrole, de la chimie, des unités sidérurgiques modernes. A l'inverse, on trouve parmi les ouvriers effectuant des travaux parcellaires du type taylorien ou néo-taylorien une proportion plus forte que dans tout autre type de travail industriel de travailleurs immigrés dont les pratiques de consommation demeurent marquées, au moins pour un temps, par des caractéristiques pré-capitalistes. En ce sens, la terminologie (pas l'appareil conceptuel) gramscienne est devenue quelque peu trompeuse dans la mesure où l'expression d'ouvrier fordien suggère l'image de l'ouvrier spécialisé à la chaîne alors que Gramsci désigne sous l'étiquette du fordisme un phénomène beaucoup plus vaste : lors de la mise en place aux Etats-Unis des premières usines de fabrication d'automobiles en grandes séries, le travail à la chaîne requérait une discipline d'usine supérieure à celle qui caractérisait la masse des travailleurs non qualifiés à cette

époque (1). D'où la nécessité, dans ces usines, de salaires supérieurs à la valeur de la force de travail simple, permettant de développer la discipline d'usine à un niveau supérieur à celui alors requis chez le travailleur non qualifié. Un demi-siècle plus tard, le contenu de connaissances et de règles de vie qui correspond à la force de travail simple a changé, il se caractérise par un degré de discipline d'usine plus élevé que par le passé, en sorte que l'ouvrier spécialisé travaillant à la chaîne n'est plus le détenteur d'une force de travail complexe -ou n'est plus le détenteur d'une force de travail aussi complexe que par le passé-. Parallèlement, de nouveaux développements du machinisme ont donné naissance à une catégorie d'ouvriers chez qui la discipline d'usine est requise à un niveau encore jamais vu auparavant : ce sont les ouvriers de l'automation, qui doivent en raison de la continuité des procès de production auxquels ils prennent part et de la valeur des machines sur lesquelles ils interviennent, être d'une ponctualité et d'une sûreté extrêmes. A ce stade, une remarque s'impose; si la tendance du capital est de développer le travail simple aux dépens du travail complexe pour faire baisser la valeur de la force de travail, ce "développement privilégié des tâches simples s'effectue dans un contexte technique d'ensemble en transformation. Progressivement, l'accomplissement des tâches les plus simples effectuées par les "ouvriers à bon marché" exige certaines capacités (lire, écrire, etc...) pour percevoir le milieu technique et s'y adapter, pour recevoir les consignes et les ordres formalisés, etc... En même temps, ces capacités sont mobilisées pour des tâches étroites, abrutissantes ; la durée élevée du travail, son intensification,

(1) Le film "Les Temps modernes" de Charlie CHAPLIN constitue l'illustration la plus célèbre du "foodisme", on y voit comment le petit vagabond, aventurier de la rue vers l'or, anarchisant, est transformé en robot non seulement dans son travail, mais encore dans sa vie hors travail (le repas à la machine) et dans sa sexualité.

les mauvaises conditions ambiantes (bruits, fumée, odeurs, etc...) aggravent les conséquences de cette contradiction inscrite dans le contenu du travail. Même pour les tâches les plus simples, l'accumulation du capital appelle de nouvelles capacités, en même temps qu'elle les nie" (1). Il en est de même de la "discipline d'usine" qui témoigne par sa généralisation de "capacités" nouvelles obtenues à travers de nouvelles conditions de vie et de travail, mais ces capacités nouvelles sont mobilisées dans des conditions d'asservissement total à la machine et au profit.

Lorsque Michel FREYSSNET entend démontrer que la classification comme ouvriers qualifiés de certains travailleurs tels que les conducteurs de rames de métro automatiques n'est qu'une "qualification de salaire" correspondant en fait à un mouvement de déqualification par comparaison à la conduite manuelle (2), il méconnaît l'importance fondamentale que présentent, du point de vue de l'efficacité du travail du conducteur, les conditions dans lesquelles celui-ci reproduit ses capacités d'attention.

La définition par MARX de la force de travail complexe comme force spécialement développée en vue d'un usage déterminé dans la production s'avère très opératoire dans la mesure -où à l'inverse de celle de M. FREYSSNET par exemple (3)- elle ne privilégie aucune des formes de production de la force de travail et aucun des contenus de compétence de la force de travail :

-
- (1) P. GREVET, Besoins populaires, financement public, ouvrage cité, pp. 99 et 100.
 - (2) M. FREYSSNET, Le processus de déqualification-surqualification de la force de travail, Paris, C.S.U., 1974.
 - (3) Pour M. FREYSSNET, La qualification d'un travail se mesure au degré et à la fréquence de l'activité intellectuelle qu'il exige pour être exécuté, op. cit., p. 121.

le processus de formation de la force de travail complexe peut se situer indifféremment dans un établissement scolaire, dans l'unité familiale, dans l'unité de production, avant la vie professionnelle ou l'âge adulte, il peut porter sur l'acquisition de connaissances, de tours de main, sur le perfectionnement du coup d'oeil : l'acquisition d'une qualification par le biais d'une formation scolaire n'est qu'une forme d'acquisition parmi d'autres. Dans les entreprises de la sidérurgie ou de la pétrochimie du voisinage de l'Etang de Berre, il y a généralement combinaison, dans la production de la force de travail complexe :

- a) d'une formation professionnelle initiale de type scolaire. Cette formation initiale correspond rarement à la spécialité du travail effectué, elle constitue néanmoins la base à partir de laquelle les formations complémentaires et les reconversions vont pouvoir s'opérer.
- b) d'une formation par apprentissage sur le tas qui permet à l'ouvrier une double familiarisation dans la grande entreprise monopoliste : premièrement avec des moyens de production complexes, qui n'existent généralement qu'à un petit nombre d'exemplaires dans le monde et qui forment toujours un milieu de travail singulier devant être fréquenté par des habitués pour que les arrêts de production soient aussi peu nombreux que possible ; deuxièmement, avec les membres de l'équipe de travail, car une partie de la qualification réside dans la capacité de l'individu à communiquer efficacement au sein d'un réseau collectif de surveillance du procès de production.
- c) des stages de formation en cours d'emploi, dispensés soit par l'entreprise elle-même (ainsi la SOLMER crée un centre de formation à Fos en 1973), soit par des organismes patronaux ; ces stages, généralement de courte durée, sont des

stages d'adaptation, de mise au courant ou de perfectionnement dont le contenu, le plus souvent, concerne très directement le fonctionnement de tel ou tel appareil ou ensemble d'appareils propres à l'entreprise organisatrice de la formation. Dans la région Marseille-Fos, la sidérurgie, le secteur du pétrole et de la pétrochimie, se distinguent du reste de l'industrie par la fréquence du recours à de tels stages. D'après une enquête réalisée dans les Bouches-du-Rhône, en 1972, auprès de salariés d'établissements industriels de plus de 100 salariés (1), 67 % des ouvriers et 93 % des techniciens et agents de maîtrise du pétrole et de la pétrochimie ont suivi une formation post-scolaire autre qu'une F.P.A. (la plupart des F.P.A. concernent des salariés sans emploi, alors que les autres formations post-scolaires sont suivies en cours d'emploi), alors que dans l'ensemble de l'industrie ces pourcentages sont respectivement de 27 et de 69 %.

- d) d'une formation par la vie quotidienne, l'individu devant être ponctuel, assidu, attentif à son travail. La production de la "discipline d'usine" apparaît comme étant à la fois production d'une adéquation aux besoins techniques qui sont ceux du capital investis dans un processus de production déterminé et production d'une soumission idéologique à la direction capitaliste par la création d'un "esprit maison", mais ces deux sortes de disciplines sont à distinguer : dans la mesure où la discipline est une composante de la qualification et où il n'existe pas pour l'employeur, utilisateur d'une force de travail spécifique, la possibilité de recourir à une armée de réserve immédiatement disciplinée, sa discipline même peut être une des armes de l'ouvrier dans sa résistance à l'exploitation patronale.

(1) Source : A CHENU, *L'accès aux emplois industriels, Fos - Etang de Berre - Marseille*, Paris, la Documentation Française, 1976, p. 132.

Par ailleurs, le développement de la capacité d'un individu à tenir sa place dans un travail collectif de production favorise certainement la formation de la capacité de cet individu à tenir sa place dans les luttes collectives, revendicatives et politiques, de la classe ouvrière.

NIVEAU ET FORME DU SALAIRE.

"La forme salaire n'est pas un reflet passif, mécanique, de la valeur de la force de travail. Elle joue, dans le fonctionnement et le développement des rapports de production capitalistes, un rôle essentiel pour assurer la subordination du travail au capital, la soumission des travailleurs à l'exploitation et aux impératifs de la mise en valeur et de l'accumulation du capital. En effet, elle exprime le fait que la reconnaissance de la valeur de la force de travail et donc que la possibilité de renouvellement de celles-ci sont subordonnées à l'existence d'une valeur d'usage de cette force pour un capitaliste" (1).

Si, comme le dit GRAMSCI, le "haut salaire" préconisé par TAYLOR et mis en pratique par FORD est l'instrument principal de la fixation des travailleurs, encore convient-il d'analyser, sous son triple aspect, la forme que peut prendre ce "haut salaire" pour le travailleur de la grande entreprise monopoliste : niveau moyen de salaire relativement assuré (2), sécurité relative de ce salaire et accession à des consommations collectives gratuites ou à moindre coût par le travailleur et sa famille.

(1) P. GREVET, ouvrage cité, p. 36.

(2) Par exemple, sans que cette pratique puisse être considérée comme formellement établie, il semble que la firme EXXON (ESSO) détermine le montant des salaires qu'elle verse en revenant dans chaque pays où elle est implantée la valeur inférieure du décole supérieur de la courbe de répartition des salaires dans ce pays (c'est-à-dire qu'à un niveau de qualification donné, 90 % des salariés du pays considéré gagnent moins que les salariés).

De fait, dans la conjoncture de la région métropolitaine de Marseille et de Fos prise en compte dans notre enquête, le taux de rotation du personnel est en général (les entreprises de type chantier étant écartées) inversement proportionnel au niveau du salaire. Les grandes entreprises sidérurgiques et pétrochimiques de Fos connaissent, parmi leurs ouvriers, des turn-over de 1 à 4 %.⁽¹⁾ Elles pratiquent à classification égale, des salaires de 25 à 30 % supérieurs à ceux des entreprises de Vitrolles dans lesquelles le turn-over est de l'ordre de 25 % en moyenne.

Mais des salaires relativement élevés ne déterminent pas de manière mécanique une fixation des salariés. On peut rappeler les difficultés de mise en route de certaines usines dépendant de firmes multinationales implantées dans des "pays en voie de développement" : si des ouvriers qui perçoivent des salaires inférieurs certes à ceux des pays développés mais nettement supérieurs au niveau local antérieur continuent de vivre en bidonville, ils n'atteignent pas dans l'industrie moderne toute l'efficacité requise, ils ne dépensent pas "rationnellement" leur salaire, c'est-à-dire qu'ils ne le dépensent pas en fonction des besoins du capital. D'où la nécessité d'intervention plus ou moins coercitives, de type privé ou public (comme dans le cas de la prohibition), visant à une "rationalisation" des pratiques de consommation de la classe ouvrière.

La forme plus encore peut-être que le niveau du salaire joue un rôle décisif dans la formation de l'ouvrier de la grande entreprise, son mode de calcul prend des aspects distinctifs : le salaire connaît une émancipation relative

(1) Turn-over, Proportion des salariés présents au 1er Janvier et partis en cours d'année parmi les salariés présents dans l'établissement au 1er Janvier.

par rapport au travail effectivement fourni ; la mensualisation avec notamment l'indemnisation des absences pour maladie est appliquée de manière très effective puisque le personnel remplit les conditions d'ancienneté requises. Le salaire varie parallèlement à certains besoins des travailleurs (prime de congé, prime de fin d'année, prime de naissance, etc...) plus qu'en fonction des fluctuations de l'efficacité productive des individus. L'élévation de la composition organique du capital et en particulier le développement de l'automatisation, dans laquelle le rythme du travail vivant est si étroitement déterminé par le fonctionnement objectif de la machine que toute forme de salaire au rendement devient superflue, expliquent ces changements de la forme salariale. Le salaire tend ainsi à apparaître pour ce qu'il est -le prix de la force de travail- et non plus seulement comme le prix du travail. En fait cette émancipation vis-à-vis du travail fourni est toute relative -par exemple, le travailleur âgé qui doit renoncer au travail posté connaît une baisse de salaire très sensible- et par ailleurs des pénalisations salariales, voire des menaces de licenciement, peuvent intervenir en cas de conflits des salariés avec la direction (primes d'assiduité non versées en cas de grève, suppression des promotions pour les militants syndicaux, etc...). Néanmoins, le niveau de garanties de ressources est nettement plus élevé que dans des P.M.E. : celles-ci, outre qu'elles ont souvent moins besoin d'un personnel stable que les grandes entreprises monopolistes, n'ont pas toujours les moyens d'une politique salariale attractive et, au delà de toute politique volontaire, sont d'une durée de vie moyenne plus brève que les grandes firmes.

La pratique des "hauts salaires" dans des grands établissements du type de ceux que nous avons observés à Fos prend une triple forme : un niveau de salaire moyen assez élevé, une assez grande sécurité de ce salaire relativement émancipé du travail fourni, et l'organisation de moyens collectifs de consommation (1). Par salaire, nous n'entendons pas seulement la partie du salaire qui prend une forme monétaire mais également l'ensemble des "avantages sociaux" consistant en valeurs d'usage accessibles aux travailleurs ou à leur famille. La grande entreprise monopoliste, s'appuyant souvent sur l'intervention de l'Etat (citons la SOLMER obtenant en 1972-1973 de la préfecture des Bouches-du-Rhône d'importantes réservations d'H.L.M. dans un contexte d'intense crise du logement (2)), met en place soit directement soit par le biais du comité d'entreprise un ensemble de moyens collectifs de consommation qui contribuent puissamment à la fixation de son personnel et qui distinguent ce personnel de celui des sous-traitants ou des P.M.E. (logements, accession à la propriété, transports pour le personnel, activités sportives, colonies de vacances pour les enfants, etc...).

OUVRIER FORDIEN ET FILIERES DE CONSOMMATION.

Ici encore la définition stricto sensu de l'"ouvrier fordien" doit être enrichie et dépassée puisque le fordisme ne visait pas seulement à transformer le travailleur en "gorille apprivoisé" mais également en consommateur. L'ouvrier qui produisait à la chaîne des biens de consommation et singulièrement

(1) Ce sont ces deux derniers traits qui nous paraissent les plus caractéristiques, les ouvriers des chantiers ou même ceux d'entreprises sous-traitantes (voir notre exemple de l'écriquage) peuvent avoir des salaires plus élevés, mais ils sont exclus du bénéfice des consommations collectives. Pour le travailleur du chantier une part essentielle (50 % parfois) de son salaire sera constituée par les primes de transport, non payées en cas de maladie. Nous avons vu l'importance du rendement pour le travailleur de l'écriquage.

(2) Ce qui s'est traduit à l'époque par la "manifestation des mal-logés" devant la préfecture des B.V.R., quelques centaines de Martégaux qui attendaient depuis des années l'attribution d'une H.L.M. entendaient ainsi protester contre ce qu'ils estimaient être un passe-droit.

des automobiles devait être également le consommateur de son produit. A la production à la chaîne en grandes séries devait correspondre une consommation de masse. Mais ce rapport production/consommation ne peut, dans le mode de production capitaliste, être immédiat, puisque le travailleur séparé des moyens de production l'est également du produit de son travail. "Les travailleurs ne peuvent placer leurs besoins au coeur de la production comme but de celle-ci et faire du développement de leurs capacités le moyen principal de croissance de la productivité" (1). La productivité devient au contraire un obstacle au développement de leurs capacités et le but de la production (le profit) est contradictoire avec leurs intérêts de travailleur. De ce fait, la mise en relation du travailleur avec le produit de son travail va à la fois dépendre des conditions de la production et apparaître comme étranger à cette production. La manière dont le travailleur s'approprié une part du patrimoine social qu'il a contribué à produire dépendra de la production dans la mesure, où, comme le souligne MARX (2), c'est la production matérielle qui fournit à la consommation son objet (le produit), son sujet (le consommateur) et détermine son mode. C'est à partir de la production que se constituent les rapports de classe des individus, donc le mode de répartition des richesses sociales et l'inégalité de leur distribution. Les rapports de classe définissent les limites quantitatives et qualitatives imposées à la consommation populaire (le développement de celle-ci, dans le mode de production capitaliste, étant contradictoire avec celui du profit) mais ils fixent également les formes de consommation, en imposant leur caractère privé et marchand.

(1) P. GREVET, *ouvrage cité*, p. 42.

(2) K. MARX, *Contribution à la critique de l'économie politique*, Editions sociales, Paris, 1957.

Cependant dans la mesure où le rapport de producteur au produit de son travail est un rapport d'extériorité, c'est essentiellement à travers le salaire sous sa forme d'équivalent argent que s'effectue le rapport au produit du travail. A travers le salaire se constitue un rapport entre deux marchandises : la force de travail (en tant qu'elle a une valeur pour le capital) et le produit du travail (en tant qu'il inclut de la plus-value susceptible d'être transformée en profit). De ce fait, "dans les rapports marchands, la relation production-consommation personnelle prend un caractère bien particulier, puisque la consommation marchande est conditionnée immédiatement par *l'insertion dans une production marchande dont le caractère social a été reconnu*. La circulation marchande joue un rôle d'intermédiaire entre la production, la distribution et la consommation" (1). De même que le rapport producteur/produit n'est pas un rapport immédiat mais passe nécessairement, dans le mode de production capitaliste, par les rapports de distribution et de circulation, de même une force de travail n'est pas immédiatement un consommateur, elle se constitue en tant que tel dans un processus qui a son autonomie, à travers des filières de consommation spécifiques (2). Comme le souligne MARX "Le résultat auquel nous arrivons n'est pas que la production, la distribution, l'échange, la consommation sont identiques, mais qu'ils sont tous des éléments d'une totalité des différenciations à l'intérieur d'une unité..." (3).

L'"ouvrier fordien" tel que l'a défini GRAMSCI témoigne du souci du capital de constituer un nouveau type d'ouvrier mieux adapté aux exigences de la production et ceci non seulement à travers les conditions de la production (stabilité,

(1) P. GREVET, *ouvrage cité*, p. 32.

(2) Cf. FL GODARD, *Classes sociales et modes de consommation, La pensée*, n° 180, Avril 1975, pp. 140-163.

(3) K. MARX, *Introduction à la critique de l'économie politique, in Contribution à la critique de l'économie politique, Editions Sociales, Paris, 1957, p. 156.*

rationalisation quasi militaire de l'organisation du travail, discipline d'usine) mais également en tant que consommateur, ce qui implique un mode d'usage du produit social (meilleure intégration dans les rapports marchands avec un salaire relativement "haut", prévision à long terme avec le crédit par exemple, sobriété, etc...) et le renforcement moral et idéologique de l'unité de consommation (la famille).

Si la pratique du "haut salaire" correspond à la reconnaissance indirecte par le capital de nouveaux besoins dont la satisfaction crée de nouvelles capacités, la reconnaissance de ces besoins reste dans le cadre marchand : premièrement, en tant que marchandise, la valeur de la force de travail sera découpée suivant les périodes de son utilisation effective (jeunes, vieux, malades seront exclus). Comme le note P. GREVET, "Si nous considérons la vie d'un producteur, le paiement de la valeur de sa force de travail est ainsi fractionné, découpé en périodes brèves et relativement indépendantes ; le salaire perçu un jour ne garantit en rien la possibilité de vendre à l'avenir la force de travail. Cette découpe s'oppose, dans son principe même, à la tendance objective à l'allongement de la période des besoins et à la diversification de ceux-ci" (1). Deuxièmement, les besoins seront reconnus et produits en tant qu'ils constituent la base de nouvelles rentabilités pour le capital.

A cette forme marchande de la reconnaissance indirecte des besoins nouveaux s'oppose à l'intérieur même du mode de production capitaliste une tendance à la socialisation des consommations et des besoins.

(1) P. GREVET, *ouvrage cité*, p. 119.

A l'échelle sociale tout d'abord, certaines consommations organisées de manière collective (logements, transports, santé, éducation, etc...) apparaissent de plus en plus nécessaires. "Le développement, au-delà d'un certain point, de formes collectives de consommation est intimement lié à des modifications des rapports de distribution. Du salaire au bénéfice de consommations collectives plus ou moins gratuites, la forme de distribution n'est pas la même ; dans le second cas, il y a tendance à la reconnaissance directe des besoins et solvabilité collective de besoins communs. Mais il n'y a pas qu'un changement de forme ; la part de la richesse sociale dont disposent les travailleurs tend aussi à évoluer. Certes les capitalistes essayent de compenser l'apparition de consommations collectives plus ou moins gratuites par des prélèvements sur le montant pré-existant des salaires. Mais cette opération s'avère très contradictoire avec le développement des consommations collectives au-delà d'un certain point car le salaire tend (sans automaticité bien sûr) à correspondre déjà à des conditions étriquées d'insertions dans la production" (1). La reconnaissance directe de besoins non liés à un usage immédiat et fractionné de la force de travail et l'organisation de la solvabilité collective de ces besoins communs dépendent des luttes des travailleurs. Faute de ces luttes à l'échelle de la formation sociale, il peut y avoir mise en place de consommations collectives mais sans que soit admise dans le même temps la solvabilité collective de ces besoins communs (c'est ainsi que pour se préserver de la maladie le travailleur aura recours à un système d'assurance personnel qui lui remboursera ses frais d'hospitalisation) ; dans ce dernier cas, c'est au travers du salaire que le travailleur est ou n'est pas en mesure d'accéder à ces moyens collectifs de consommation.

(1) P. GREVET, *Ouvrage cité*, p. 153.

La socialisation des besoins et des consommations a une double dimension. En premier lieu, un nombre de plus en plus important de consommations dépendent d'une organisation collective de ces consommations (transport, logement dans certains cas). Le mode d'appropriation peut être individuel (les membres du ménage et le ménage lui-même) ou être plus collectifs, c'est-à-dire faire appel à des groupes plus larges (école, utilisation de certains équipements sportifs et culturels, etc...). En second lieu, la reconnaissance des besoins communs à l'échelle sociale peut se faire au travers du salaire ou du revenu des ménages ou au contraire entraîner la mise en place d'un système de solvabilité collective totale ou partielle. C'est ainsi, par exemple, que la gestion d'un équipement collectif peut être orientée vers une tarification qui fait payer à l'utilisateur le coût de l'équipement et du service ou au contraire implique une participation globale de la collectivité.

Ces deux dimensions -celle de l'organisation collective des consommations et celle de la reconnaissance d'une solvabilité collective- ne sont pas nécessairement liées, c'est la lutte des travailleurs à l'échelle d'une formation sociale, au niveau des collectivités locales, au niveau des entreprises qui aboutit à renforcer leur dépendance. Dans les situations historiques où le rapport de force est défavorable aux travailleurs, leur exploitation s'accroît non seulement au travers de la baisse réelle (par l'inflation par exemple) ou de la stagnation des salaires, mais également par la diminution des moyens collectifs de consommation et par la non reconnaissance d'une nécessaire solvabilité collective.

Enfin, comme le note Edmond PRETECAILLE : "la contradiction dans la reproduction ne se manifeste pas seulement par l'insuffisance quantitative des objets et des moyens de

consommation que peuvent se procurer les travailleurs, mais aussi par l'inadéquation qualitative des procès de consommation possibles aux exigences de la reproduction de la force de travail" (1).

C'est ainsi que l'existence, au voisinage de l'Etang de Berre et dans toute l'aire métropolitaine marseillaise, d'un grand nombre de logements H.L.M. inoccupés ne signifie pas que tous les travailleurs soient bien logés mais à l'inverse exprime une inadéquation qualitative à leurs besoins qui relève de nombreux facteurs : loyers et charges trop élevés eu égard aux salaires, manque d'insonorisation pour les travailleurs postés, éloignement des zones de travail féminin, sous-équipement, etc...

Cette inadéquation qualitative des équipements aux procès de consommation du ménage va peser sur la division du travail à l'intérieur du couple. L'absence d'équipements collectifs, le sous-emploi féminin, les nouvelles conditions de travail (accélération des cadences, travail posté) vont entraîner une paupérisation par le temps qui aboutit au cloisonnement entre les rôles féminins et masculins à l'intérieur du ménage, à un isolement, un repliement de la famille sur elle-même, au sacrifice systématique des pratiques sociales non centrées sur le ménage.

La question de la socialisation des consommations et des besoins ne se pose pas seulement en terme de propriété privée ou collective des moyens de consommation ou en terme d'usage individuel ou collectif de ces moyens de consommation,

(1) Ed. PRETECEILLE, *socialisation de la consommation*, La pensée, n° 180, Avril 1974.

elle se réfracte au sein du ménage -unité privée de consommation- où s'accroît le caractère contradictoire des divers procès de consommation.

A l'échelle de la grande entreprise, on assiste à l'apparition -en général par le biais du comité d'entreprise- d'une socialisation de la consommation (individuelle et collective) qui échappe à la forme salaire-argent et rapports marchands. Ici aussi -et le rôle joué par les comités d'entreprises en témoigne- les luttes des travailleurs et les acquis institutionnels auxquels elles aboutissent sont déterminants ; mais intéressent également la nécessité du développement de certaines formes de travail qualifié dans les nouveaux procès de production. Comme les "hauts salaires", les "avantages sociaux" sont des éléments attractifs qui contribuent à la fixation du personnel propre de la grande entreprise. La direction des entreprises monopolistes peut de ce fait encourager une politique d'intervention active du comité d'entreprise dans certains secteurs comme le transport (1), le logement (2), les loisirs.

-
- (1) La SOLMER sous-traite le ramassage de son personnel à une société venue de Lorraine. Le réseau de ramassage couvre les principales zones résidentielles des travailleurs (Arles, Salon, Miramas, Istres, Marseille, Martigues, Port-de-Bouc, Port St. Louis, Mourès, St. Martin de Crau, Pélissanne, Marignane). Le comité d'entreprise a participé activement au choix du modèle de car et à l'organisation des circuits de ramassage. 70 % de travailleurs sont transportés par car, leur participation est de 1,50 F. par mois et par individu.
- (2) Avant la mise en route de l'unité sidérurgique des logements locatifs ont été réservés par la direction dans différentes Z.A.C. de Martigues, Port de Bouc, Istres, Miramas, Salon, Arles. Dans un deuxième temps, une politique d'accession à la propriété est développée. En 1970, la C.E.C.A. a mis 6 M de F à la disposition de la SOLMER pour l'accession des salariés à la propriété, sous réserve qu'il y ait consolidation du prêt par la banque fédérative du Crédit Mutuel à Strasbourg et par la B.N.P. qui est la banque chef de file de la SOLMER (6 M de F C.E.C.A., 6 M de F B.F.C.M., 9 M de F B.N.P.). La B.N.P. propose un taux d'intérêt de 8,6 % -taux inférieur à ses frais, mais en retour elle reçoit en dépôt la paye des salariés-. L'obtention du prêt est subordonnée à la signature d'un contrat de prévoyance avec une société d'assurance qui couvre par ailleurs l'assurance-maladie. L'intervention de la SOLMER ne se limite pas au financement de l'accession à la propriété. L'entreprise favorise les activités du comité d'entreprise dans la définition de certains programmes de logements, la réservation des terrains (St. Martin de Crau, Istres).

Suite note 2 page suivante...

S'agit-il d'un "réformisme" du comité d'entreprise collaborant avec le patronat dans l'organisation du logement, du transport, des activités sportives et de loisirs des travailleurs ?

La revendication d'avantages sociaux et l'action des organisations ouvrières dans ce domaine n'a rien, en soi, de réformiste ; faute d'une articulation sur des pratiques revendicatives, politiques et syndicales plus larges, elle peut constituer la base d'une tentative d'intégration accrue. C'est ce qui semble s'être passé dans un premier temps dans l'unité sidérurgique de Fos, où l'activité syndicale et politique est freinée par l'isolement des travailleurs dans l'espace (1) (immensité du cadre de travail) et dans le temps (fractionnement par équipes successives) et par leur dispersion résidentielle. Aux yeux des salariés, les activités du comité

Suite note (2) de la page précédente

C'est ainsi qu'en 1973, la direction de la SOLMER déclare à un journal local : "Rien de plus normal (que le prêt), cela fait partie de notre politique et d'ailleurs tout le monde sait bien que nous sommes "farouchement" derrière. Nous poussons à la roue..." ... "Ils (les syndicalistes C.F.D.T. du comité d'entreprise) ont enlevé le morceau parce qu'ils ont été persuasifs, il faut se féliciter de cette réalisation", Objectif Sud, n° 1, Janvier 1973.

- (1) Pour donner une idée de cet isolement : une des principales revendications des travailleurs a été celle du paiement du temps de transport à l'intérieur de l'usine. On estime dans certains cas jusqu'à 40 minutes (20 mn le matin, 20 mn le soir) le temps perdu entre l'arrivée à la porte de l'usine et l'arrivée au poste de travail dans des cars qui font la navette. La distribution de tracts à la porte de l'usine est difficile voire impossible puisque la plupart des travailleurs empruntent le ramassage par car qui les récupère à leur poste de travail et les amène directement chez eux.

d'entreprise, insuffisamment relayées par une véritable pratique syndicale et politique, se sont le plus souvent confondues avec une politique "sociale" de la direction, en favorisant des conditions optimales d'intégration des travailleurs et en freinant la capacité revendicative de ceux-ci dans une situation aigue de conflit (1).

Faute d'un relais syndical et politique, la socialisation de la consommation s'effectue, au sein de l'entreprise monopoliste, dans des conditions de subordination étroite des travailleurs aux objectifs politiques et idéologiques des entreprises de ce type : prenant comme base les divers avantages qu'elle réserve à son personnel propre (sécurité de l'emploi, "hauts salaires" relatifs, socialisation de la consommation) la grande entreprise va tendre à la constitution d'un "esprit maison" orienté vers un isolement des diverses fractions de la classe ouvrière et vers un enfermement dans une relation étroite famille-usine.

LA RELATION FAMILLE-USINE.

La grande entreprise monopoliste, si elle impose une certaine aggravation des conditions d'existence des travailleurs parce qu'elle soumet ceux-ci aux rythmes de travail posté et à des déplacements quotidiens de plus grande amplitude, est à

(1) Voici un exemple de cette confusion

- "- Il nous arrive de sortir tous les deux sans les enfants ?
- Ca nous est arrivé quand ils sont partis tous les deux à la neige.
- Ah ! ils sont partis à la neige ?
- Oui avec SOLMER ! Alors voilà pourquoi je vous dis que pour moi SOLMER passe avant tout ! (interview d'un contremaître).

même de satisfaire certaines revendications : elle offre une plus grande sécurité d'emploi à ses salariés, elle leur rend plus facile l'accès à la propriété d'un logement ou à certaines consommations (ski, voile, etc...) (1).

Cette capacité à répondre de manière effective à certaines aspirations de la classe ouvrière est le fondement objectif de la constitution dans les grandes firmes monopolistes, d'un "esprit maison" basé sur une relation privilégiée entre la famille et l'usine. Les salariés de la grande firme sont d'autant mieux à même d'apprécier les avantages dont ils bénéficient qu'ils travaillent côte à côte avec des personnels sous-traitants et des travailleurs intérimaires exclus de ce bénéfice.

Le personnel de production de l'unité sidérurgique forme un ensemble assez homogène du point de vue de ses caractéristiques d'âge et de situation familiale : la plupart des travailleurs ont la trentaine -un peu plus s'ils font partie de la maîtrise- ils sont mariés (2), avec deux ou trois enfants généralement d'âge scolaire, leur épouse n'est pas salariée. Elle a abandonné son emploi à la naissance du premier et du second enfant. Le maintien de la femme au foyer résulte à la fois de la quasi absence d'emplois féminins au voisinage de Fos et des horaires du mari si celui-ci fait des quarts. La dispersion des zones résidentielles, leur sous-équipement, leur éloignement par rapport aux centres urbains traditionnels jouent également un rôle important dans le maintien de la femme au foyer.

(1) Chez les sous-traitants et les intérimaires à l'inverse elle suscite -mais sans apparaître comme employeur direct- une insécurité extrême.

(2) En 1976, on constate, par exemple, que 90 % des travailleurs de l'unité sidérurgique sont mariés et que le rapport entre le nombre de divorcés et des mariés est inférieur à 1 % (source : SOLMER)..

Le travail posté intervient de manière déterminante dans ce maintien : si l'homme doit renoncer au travail posté (ce qui n'est possible que pour une minorité des ouvriers) pour que ses horaires de travail correspondent à ceux de sa femme, il perd les primes liées au travail de nuit qui représentent en général plus de la moitié du salaire éventuel de la femme. Le travail féminin est jugé peu "rentable" compte tenu des frais de garde des enfants, des impôts supplémentaires, de la perte de l'allocation de salaire unique, etc... Mais les raisons d'ordre économique pèsent moins, dans la non-activité salariée des épouses, que l'absence d'emplois à proximité et surtout que les raisons ayant trait aux horaires du mari ; le travailleur posté ne mange pas à la cantine, il ne prend qu'un casse-croûte pendant la pause et fait un "vrai" repas chez lui, à 11 heures ou 1 heures ou 2 heures selon qu'il travaille l'après-midi, la nuit ou le matin, avec sa femme qui subit à sa manière les temps de l'usine. La présence de la femme au foyer apparaît comme la condition d'une certaine unification des rythmes de vie des membres de la famille (1). Une des grandes difficultés du travail posté, c'est le bouleversement semaine après semaine des horaires de sommeil, certains travailleurs nous ont dit en semaine de nuit ne pouvoir dormir

(1) Voici au cours d'un interview, une conversation entre un contremaître de la SOLMER et son épouse :

"Mari : Je pense que quand on a des enfants en bas âge...

F : ils sont plus en bas âge.

M : Tu les as eu en bas âge, c'est pas parce que maintenant ils ont 12 ans...

F : Quand ils étaient petits, on disait : ils sont trop petits et maintenant qu'ils se débrouillent, on dit qu'ils sont encore petits.

M : Ecoutez-moi, j'estime que quand on a des enfants, on les a voulu, on les élève.

F : Et puis, il fait les postes. Moi j'arrive et puis il part.

M : Alors si j'arrive et que ma femme part, autant ne pas aller travailler... Je me suis pas marié avec ce but... moi je sais que j'ai une famille et je veux travailler pour faire vivre ma famille, faire deux journées s'il le faut mais je veux pas que les petits souffrent de l'absence de leur mère. Je préfère qu'ils souffrent de l'absence de leur père un dimanche sur deux, mais pas de leur mère, c'est pas pareil".

que 3 ou 4 heures par jour, à cause du bruit dans l'immeuble, dans la rue, ou tout simplement du changement d'habitude. Un des rôles de la femme au foyer semble être de veiller sur le sommeil du mari autant que de ré-équilibrer ces horaires de repas (1). Si la présence de la femme au foyer et l'accentuation des aspects traditionnels de la division du travail à l'intérieur du ménage (non activité salariée de l'épouse, seule celle-ci s'occupe des enfants, de la cuisine et de la propreté du domicile) semblent subordonnées aux conditions générales de l'industrialisation et de l'urbanisation (sous-équipement et éloignement des zones résidentielles, absence d'emplois féminins), elles sont également subordonnées aux conditions de production de la grande firme monopoliste.

L'importance de la famille dans la structuration des modes de vie de la classe ouvrière a été bien souvent notée (2). Elle paraît d'abord résulter de l'insécurité qui affecte la vie

(1) Autre conversation entre un ouvrier SOLMER et son épouse dans un autre interview :

"Mari : La semaine du matin c'est pas drôle... c'est pas la fatigue physique. C'est difficile à dire. Mais le travail c'est pas fatigant mais on dort pas tellement bien la journée alors on est patraque..."

F : Son problème c'est de pouvoir dormir. De toute façon, ils sont détraqués. Ils travaillent de nuit toute la semaine et à la fin, il a des journées de repos mais généralement les deux premiers jours il a du mal à dormir... Il se couche tôt mais même si on se couche tôt il arrive pas à dormir. Mais de toute façon... quand on va chez ma grand'mère à Toulon, qui a une petite maison individuelle dans un quartier résidentiel, on y va souvent à la fin de la semaine de nuit et bien là il dort alors qu'ici il arrive pas à dormir.

M : La différence de salaire est importante. On est obligé de faire les postes pour avoir un salaire décent. Même en étant malade, un copain a préféré rester en poste...

F : Les gens qui sont postés sont détraqués du point de vue des heures de repas et nerveusement c'est pas mirobolant".

(2) En particulier par Richard HOGGART : La culture du pauvre, Editions de Minuit, 1970.

de la plupart des travailleurs et qui peut parfois -à l'inverse- les empêcher de fonder un foyer ou d'avoir des enfants (1).

"Le chômage, les difficultés de l'emploi dans des branches ou régions en régression, la vieillesse, la maladie, la misère qui interdisent plus ou moins la reproduction de la force de travail et la couverture d'un minimum de besoins, touchent une fraction plus ou moins grande de la classe ouvrière et des salariés, selon les phases des cycles économiques capitalistes. Mais, même dans une phase longue de tendance principale à l'essor, la situation plus dramatique de certains exprime une position de classe commune à tous" (2).

(1) Lors de la construction de Fos, nous avons ainsi rencontré des travailleurs de chantier qui refusaient de se marier à cause de la précarité de leurs conditions d'existence. Un couple dont le mari travaillait à la SOLMER nous déclarait :

"On aimerait tant avoir des enfants mais... Déjà ça fait longtemps qu'on est marié et on n'en a pas eu parce qu'on a pas voulu puisque c'est facile maintenant pour ne pas en avoir. On voudrait avoir des enfants mais on voudrait pas être embêter pour les élever. Si on doit lui acheter quelque chose... c'est un problème, un compte qu'on a eu en étant ouvrier, à une époque pas tellement éloignée. Chez moi on était cinq. On a été heureux mais on pouvait pas avoir certaines choses que les autres avaient facilement. Je me souviens qu'on allait faire les commissions à crédit. Et dans le coin, tout le monde faisait ça..."

Il s'agit cependant d'un cas particulier parmi les travailleurs de l'unité sidérurgique.

(2) P. GREVET, ouvrage cité, p. 112.

Il existe indéniablement une mémoire de classe que la situation de proches parents actualise, y compris chez les travailleurs qui connaissent une sécurité relative. Voici ce que nous déclarait un ouvrier de la SOLMER à propos de son père :

"Il a pas encore droit à la retraite, il a 58 ans. Il a pas droit à la longue maladie, il a pas été classé... c'est des suites de son travail, parce que où il travaillait, il nettoyait les caniveaux à l'extérieur, en plein mistral, il a attrapé froid... il transpirait puis le froid là-dessus. Et puis ma foi je vous dirais il a pas mal travaillé dans sa vie parce qu'il avait huit enfants à élever. Il faisait 8 h d'un côté et quand il finissait le travail, il faisait huit heures de l'autre si c'est pas plus. Il y a des jours qu'il est plié en deux et il peut pas se relever. Et justement à SOLMER, juste 6 mois avant les grèves, il était question que le chômage lui avait trouvé un travail comme garde vestiaire. C'était pas un travail fatigant. Laver les vestiaires, les entretenir, ouvrir la porte... et puis il y a eu les grèves et ça a été fini. Alors ça lui a marqué un coup ça... parce que ça lui fait quelque chose d'avoir travaillé toute sa vie pour ne rien recevoir".

En quoi l'importance de la famille résulte-t-elle de cette insécurité fondamentale liée à l'achat et à la vente de la force de travail ? Elle constitue une réponse au paiement fractionné en périodes brèves de cette force de travail. En ce sens la culture ouvrière est bien une "culture du pauvre" comparable à la culture d'autres catégories prolétariennes. "L'expression "le bâton de vieillesse" montre la conscience instinctive de la nécessité économique d'un certain rapport entre jeunes et vieux dans toute l'étendue de la société. Le spectacle des mauvais traitements dont sont l'objet, dans les villages, les vieux, les vieilles sans enfants, incite les couples à désirer des enfants (le proverbe : une mère élève cent fils et cent fils ne soutiennent pas une mère" montre un autre aspect de la question) : les vieux sans enfants dans les classes populaires sont traités comme des bâtards" (1)".

De même certaines pratiques liées à la reproduction de la force de travail dans le cadre individualisé du ménage semblent également constituer des réponses à l'insécurité qui atteint le travailleur de n'importe quel âge en cas de crise et qui apparaît comme devant s'aggraver avec la vieillesse : l'accession à la propriété, le souci d'avoir à soi un pavillon individuel, correspondent outre à la difficulté pour un travailleur posté de vivre dans une H.L.M. insonorisée, à un goût du "chez soi" que notait Richard HOGGART en soulignant que la grande hantise des membres de la classe ouvrière est de finir à l'hospice solitairement. Avoir un "chez soi" où l'on peut en jardinant et en bricolant vivre une semi-autarcie, c'est être protégé matériellement ou idéologiquement contre cette angoisse du lendemain. D'où l'incohérence apparente du comportement de ces travailleurs interviewés au cours de notre enquête qui

(1) A. GRAMSCI, *ouvrage cité*, p. 691.

veulent quitter leur H.L.M. pour aller vivre en pavillon individuel en accession à la propriété "pour pouvoir dormir", mais qui vont de ce fait devoir payer des frais de remboursements de prêts et de déplacement largement équivalents aux primes de nuit qu'ils touchent en acceptant de faire les postes (1). Mariage et stabilisation dans l'emploi vont de pair ou les travailleurs tentent de les faire aller de pair. Pour beaucoup de travailleurs, la grande firme monopoliste présente les conditions de stabilité qui sont favorables à la vie familiale (2),

(1) Témoin de cette conversation entre un couple de travailleurs à la SOLMER qui a acheté un pavillon à 30 km de l'usine et un enquêteur :

"Femme : Moi j'ai vu la différence quand il a fait le stage, il a travaillé un mois de jour. Il était bien plus calme. Avant il était sur les nerfs, il était fatigué. Lui même l'avait reconnu !

Enquêt. Vous pensez que faire construire cette maison, c'est nécessaire ?

M : C'est indispensable !

Enquêt. Mais c'est un cercle vicieux, vous voulez la maison pour supprimer le bruit.

M : Il n'y a pas que ça les H.L.M...

F : Dans une H.L.M. on ne peut pas bricoler. Et les enfants... ils font des bêtises, si on habite au dernier étage on peut pas les surveiller si ils jouent en bas. Pour se promener on est obligé de sortir de Miramas. C'est pas enrichissant le H.L.M. pour les enfants. Nous on a pas été élevés en H.L.M. Nos parents avaient quand même leur maison. Les tours là. Ce qu'il y a de bien, c'est qu'on a le cinéma chez soi. Quand il y a les lumières allumées, on voit facilement. En étant à l'intérieur on est obligés de prendre des précautions. On n'a pas de volets. Il n'y a que dans la chambre qu'ils ont daigné nous en mettre. Au début il n'y en avait pas... Mais il faut voir les volets que c'est. Ils sont en plastique et quand il y a du vent, pour pouvoir dormir on est obligé de les laisser ouverts pour les coincer... Même le matin, si on est en petite tenue dans la salle de bain et qu'on veut prendre quelque chose dans la cuisine on est obligé de s'habiller".

(2) "Avant j'étais maçon, alors quand il y avait du boulot dans le coin, on y allait et quand il y en avait pas; il fallait aller ailleurs. Alors quand on a créé SOLMER, je me suis dit : c'est le moment ou jamais ! Tu commences à avoir la trentaine, il faudra que tu rentres là-bas... Les grandes déplacements c'est bon quand on est célibataire, quand on est seul et qu'on a pas de charge, on va là-bas et on couche là-bas, c'est bien beau, mais je pouvais pas moi à 50 et à 100 km, alors les petits... c'était l'époque où ils avaient 4 et 2 ans".

Il n'est pas jusqu'à la mobilité qui ne témoigne de la recherche de cette stabilité : c'est parce qu'il y a eu en 1972, crise et fermeture des usines en Lorraine, parce que "les fils qui partent au service militaire ne sont plus sûrs de retrouver le même poste" (1) que bon nombre de travailleurs lorrains sont venus à Fos.

Si pour le travailleur de la grande entreprise monopoliste c'est autour de la vie familiale que vont se structurer les modes de vie, un isolement de plus en plus grand du ménage semble la règle. La non-insertion dans un milieu urbain traditionnel tend à renforcer la dépendance de la femme à l'organisation du "temps libre" dans un cadre familial étroit. On constate la confusion apparente entre sorties et achats, loisirs et consommation. Les rares repas pris au restaurant le sont dans le cadre du snack de la grande surface à l'occasion des achats groupés en fin de semaine. Les horaires fluctuants du travail posté contribuent à cet isolement.

La fortune que connaît l'automobile comme moyen de loisir n'est pas étrangère à ce repliement de la famille sur elle-même, il en est de même sans doute de la télévision. Il ne s'agit pas seulement des "effets" de l'automobile et de la télévision bien souvent dénoncés, mais bien plutôt du renforcement mutuel entre le développement de certains moyens de loisirs et le repliement de la famille sur elle-même liés à des causes plus générales. Le travailleur et sa famille subissent une véritable paupérisation par le temps (accélération des cadences, travail posté, élargissement des déplacements domicile-travail, sous-équipement des zones résidentielles qui multiplie les trajets, etc...) qui aboutit à la disparition relative des pratiques qui ne sont pas centrées sur la vie familiale.

(1) Interview d'un ouvrier de la SOLMER.

Le maintien des rôles traditionnels à l'intérieur du ménage, la non-activité salariée de l'épouse, l'isolement du ménage sont autant de réponse à cette paupérisation par le temps, l'activité militante en est une autre, qui entre le plus souvent en concurrence avec l'organisation familiale du temps de libre et l'aspiration à la sécurité et la stabilité dans l'emploi.

On retrouve dans l'ensemble de la classe ouvrière et d'autres catégories de salariées une double revendication, celle qui porte sur la stabilité de l'emploi, la sécurité des ressources et celle qui porte sur l'élargissement du temps libre. Ce temps libre, c'est celui où le travailleurs a l'impression de pouvoir exprimer ses potentialités personnelles et celles de sa famille, celui qu'il peut organiser à son gré, à l'inverse du temps contraint de l'usine. Cette revendication du temps de vivre prend des formes diverses : celle par exemple des travailleurs de SOLMER qui revendiquent la mise en place d'une cinquième équipe pour faire coïncider plus souvent les jours de repos et fin de semaine. A travers ce type de revendication, ce qui est mis en cause c'est l'ensemble du mode de vie, non seulement les conditions de travail mais aussi la paupérisation par le temps ; l'expression de la revendication tend à être limitée à l'entreprise, quant à la forme de la revendication, à son ampleur, elles dépendent de la force de l'organisation ouvrière sur les lieux du travail. L'intérêt des travailleurs pour les organisations revendicatives sur les lieux de reproduction de la force de travail (syndicat de locataires, parents d'élèves, etc...) demeure sporadique et rare : le travailleur ne participe à ces organisations que s'il est déjà, ailleurs, devenu militant syndical ou politique. Une telle constatation impose sans doute une révision de la définition des "lutttes urbaines" et des "mouvements sociaux urbains",

en France, l'expression des contradictions nées du processus d'urbanisation, comme des conditions de travail demeure liée de manière privilégiée au lieu du travail et aux formes d'organisation ouvrière que l'on y rencontre. Le repliement de la famille sur elle-même dans un rapport de subordination étroit au rythme de l'usine joue un rôle décisif dans cette organisation privilégiée de la revendication sur les lieux de travail.

Le repliement de la famille sur elle-même, les difficultés de l'action militante dans des usines éloignées du milieu urbain traditionnel, les dimensions mêmes de l'usine, le cloisonnement des postes dans le temps et dans l'espace peuvent transformer cette relation famille-usine en instrument privilégié d'intégration à une politique patronale paternaliste.

SOLMER-Nouvelles, un des journaux d'entreprise de la SOLMER, témoigne bien au mode de constitution idéologique d'une telle relation. Chaque numéro est divisé en deux parties. La première est consacrée à l'exaltation de la production de l'acier et de la modernité de l'entreprise. Tel ou tel secteur ou sous-secteur de l'usine est décrit en détail et replacé dans le schéma général de la production avec à l'appui de nombreuses photos en couleur où le travailleur est montré dans son rapport aux forces productives. La représentation des secteurs les plus automatisés est privilégiée. L'écriquage, par exemple, constitue une phase peu valorisée (effectuée soit manuellement, soit par des machines qui ne sont pas très au point) qui ne fera l'objet d'aucune photographie dans les numéros prévus jusqu'au moment où nous écrivons (1).

(1) De la même manière, le circuit de visite de la SOLMER ne comporte aucun arrêt dans le bâtiment où se fait l'écriquage.

La seconde partie est consacrée aux familles, à leur vie quotidienne, à leur installation dans de nouveaux logements obtenus grâce à la SOLMER, à un carnet des naissances, mariages, baptêmes, décès, à une présentation des réalisations du comité d'entreprise, et à une initiation à la Provence comme objet de consommation (cuisine, sites, toros, etc...).

Le discours patronal de la presse de la SOLMER s'organise donc selon deux axes complémentaires :

- 1 - Chacun doit être fier d'appartenir à une entreprise moderne, d'une technicité et d'une efficacité très développées.
- 2 - La famille est la cellule essentielle de la vie sociale hors travail, l'entreprise moderne lui accorde une place privilégiée et encourage son renforcement.

Outre le contenu des journaux d'entreprise, les pratiques d'embauche témoignent de l'importance que revêtent les pratiques familiales des travailleurs pour la direction de la SOLMER : les candidats sont sélectionnés à la suite non seulement de tests psychotechniques ou essais permettant d'évaluer leurs capacités d'attention, leur rapidité, leur compétence, etc..., mais également d'une enquête de moralité permettant d'apprécier leur conduite individuelle et celle de leur famille (1). Cette pratique s'appuie, semble-t-il, sur des

(1) "On fait une enquête sur vous. Dans tous les emplois que vous avez faits, toutes les personnes que vous connaissez... certaines personnes sont pas passées par rapport à cette enquête... ou leur famille, c'est ça que je leur reproche, leur famille... C'est pas obligé que ce soit vous, mais c'est pas parce que votre père fait de la politique que vous faites de la politique. C'est pas parce que quelqu'un de votre famille est allé en prison que vous allez aller en prison... Ca c'est bête, très bête même. C'est pas parce que votre frère il a tué que vous allez être un assassin... D'accord que ce soit la personne elle-même, si elle fait de la politique... si elle met de la discordance ou du chahut, mais qu'ils regardent la famille... ça c'est complètement ridicule".
Interview d'un ouvrier de la SOLMER.

demandes de renseignements auprès des anciens employeurs des candidats. GRAMSCI avait déjà noté, dans une analyse du fordisme, que "les enquêtes des industries sur la vie privée des ouvriers, les services d'inspection créés dans certaines entreprises pour contrôler la "moralité" des ouvriers sont des nécessités de la nouvelle méthode de travail. Rire de ces initiatives (même si elles ont été un échec) et ne voir en elles qu'une manifestation hypocrite de "puritanisme", c'est se refuser la possibilité de comprendre l'importance, le sens et la portée objective du phénomène américain, qui est aussi le plus grand effort collectif qui se soit manifesté jusqu'ici pour créer, avec une rapidité prodigieuse et une conscience du but à atteindre sans précédent dans l'histoire, un type nouveau de travailleur et d'homme" (1).

(1) A. GRAMSCI, *op. cit.*, p. 698.