

CHAPITRE V

LA ZONE INDUSTRIELLE DE VITROLLES :
EMPLOI, RESIDENCE, CONFLITS DU TRAVAIL
ET PRATIQUES DE TRANSPORT

Nous avons vu dans le chapitre précédent que le "système SOLMER" se caractérisait par des exigences contradictoires de fixation et de mobilité de la main-d'oeuvre, et que les besoins de fixation d'une partie du personnel exprimaient l'usage par le capital de qualifications nouvelles correspondant à un haut niveau de discipline d'usine.

Les entreprises de la zone industrielle de Vitrolles relèvent d'autres systèmes de production, auxquels correspondent d'autres besoins en forces de travail et d'autres modes d'hégémonie du capital. La caractéristique commune majeure de ces systèmes de production est leur faible intensité capitaliste, l'opposition zone de Fos-zone de Vitrolles étant d'abord une opposition industrie lourde - industrie légère. Les modalités de recrutement de la main-d'oeuvre ont donc pour les entreprises de Vitrolles une importance particulière. Elles se différencient en deux catégories : les filières d'embauche des ouvriers de métier d'une part, qui concernent essentiellement les entreprises de type chantier ou atelier de production unitaire ou de petite série, et le recours à une main-d'oeuvre banale, non qualifiée, très interchangeable, qui concerne surtout les entreprises d'O.S. et de manoeuvres.

Dans les établissements du premier de ces deux types, la production s'organise comme une combinaison d'interventions individuelles définies chacune en fonction de la logique de la mise en oeuvre d'un métier (ou d'une fraction des capacités constitutive d'un métier). Même s'il n'en est fait qu'un usage parcellaire, les savoirs et les savoir-faire professionnels demeurent la propriété des ouvriers eux-mêmes et une condition indispensable de la production. Même si le machinisme fait l'objet d'utilisations ponctuelles dans ce type de production, l'ouvrier détient avec sa compétence professionnelle une arme qui est la base objective d'une résistance qui peut être très efficace aux tentatives d'intensification de l'exploitation. Même

s'il ne s'agit pas dans tous les cas d'une organisation manufacturière de travail, l'analyse que MARX fait de la manufacture ("l'habileté de métier restant la base de la manufacture, tandis que son mécanisme collectif ne possède point un squelette matériel indépendant des ouvriers eux-mêmes, le capital doit lutter sans cesse contre leur insubordination", Le Capital, Ed. Sociales, 1960, Livre I, Tome II, p. 56) s'applique largement ici. Cette capacité de résistance ancrée sur la détention d'un métier constitue une base essentielle d'une contre-hégémonie dont l'analyse fera l'objet du chapitre VII.

Dans les établissements du second type, les besoins en main-d'oeuvre qualifiée ne concernent qu'une petite fraction de l'effectif employé, le capital utilise surtout une main-d'oeuvre chargée d'effectuer des opérations de simple manutention ou de surveillance ne requérant qu'une mise au courant de quelques jours. Il développe sa hégémonie en imposant à ces salariés tout un règlement d'usine qui oriente ceux-ci vers des révoltes émiettées et individualisées au travers desquelles ils se situent en marge des organisations de leur classe. Le mode d'hégémonie du capital que constitue cette marginalisation sera analysé au chapitre VI.

Nous faisons précéder l'étude de ces deux modes d'hégémonie d'une étude morphologique de la zone de Vitrolles qui constitue l'objet du présent chapitre. Cette étude nous permet de constater que l'ensemble des ouvriers de la zone de Vitrolles se polarise du point de vue de la distribution résidentielle, de l'origine sociale et géographique, de la situation familiale, de la syndicalisation et des pratiques de transport selon une opposition correspondant aux deux catégories d'entreprises fondées l'une sur le travail de métier et l'autre sur l'exploitation de la main-d'oeuvre banale. Cette approche morphologique

se fera en deux temps (1) : tout d'abord sur la base d'un traitement statistique d'un échantillon de près de 1.000 salariés assez représentatif de l'ensemble des salariés industriels à Vitrolles. Nous compléterons cette première approche par l'exploitation de 32 entretiens guidés que nous avons effectués auprès de salariés de ces établissements (16 du type travail de métier, 16 du type main-d'oeuvre banale). Nous nous efforçons enfin, dans un troisième paragraphe, de cerner les pratiques collectives de la classe ouvrière telles qu'elles peuvent se structurer sur la zone de Vitrolles sous la forme de luttes revendicatives, dont nous verrons que le développement est très inégal selon le type d'entreprises dans lequel elles se situent.

Ces interviews seront exploitées de deux façons : la première, dans le cadre de ce chapitre, consiste à considérer que ces interviews fournissent, comme le ferait un questionnaire, un certain nombre de renseignements sur l'emploi du temps, sur les qualifications, sur les lieux de résidence, sur l'origine sociale et la famille des travailleurs, renseignements qu'il convient de comparer à ceux fournis par notre échantillon de 1.000 salariés, à la fois pour tester la validité de notre échantillon réduit et pour compléter les informations recueillies dans notre échantillon plus large. La deuxième façon d'utiliser les interviews a déjà permis la rédaction du chapitre précédent sur les travailleurs des grandes firmes de Fos, elle fournira également la matière des chapitres VI et VII sur le travailleur marginalisé et le travailleur de métier, il s'agit en effet d'une analyse du discours obtenu dans ces interviews.

(1) La méthodologie reste la même que celle utilisée à propos de la zone de Fos : étude de la zone industrielle dans la région, morphologie de cette zone (en particulier analyse des pratiques résidentielles et de transport des travailleurs sur un échantillon représentatif) puis interviews en profondeur auprès d'un échantillon plus restreint.

Nous n'avons utilisé aucune des procédures systématiques classiques d'analyse du contenu, nous avons essayé à l'aide des discours d'éclairer les pratiques que nos analyses statistiques, nos observations sur le terrain nous avaient permis de mettre en évidence. Nous avons considéré que chacune de ces pratiques pouvait être mise en perspective selon différents points de vue : celui de sa temporalité qui était elle-même double puisqu'elle renvoyait nécessairement à la fois à l'emploi du temps de l'individu et à son histoire personnelle. (La pratique résidentielle, par exemple, pouvait, à travers la qualification du travailleur, renvoyer à une histoire de l'individu marquée par une série de ruptures qui expliquaient sa mobilité mais elle pouvait également, toujours à travers la qualification renvoyer à une certaine conception du travail de chantier selon laquelle les déplacements sont inclus dans le temps de travail. D'un cas à l'autre, la revendication à l'égard du transport différerait). Le point de vue qui nous a paru important est celui des systèmes relationnels qui dans et hors-travail se constituent autour du travailleur, et des rapports de ces systèmes avec une appartenance ou une organisation de classe. C'est ainsi que nous avons tenté pour chacun des types de travailleurs étudiés de situer ceux-ci dans des rapports sociaux de production, des rapports sociaux de distribution et des rapports sociaux de consommation, en essayant, à partir d'une analyse de l'usage que le capital avait de la force de travail et des conditions générales offertes par des milieux urbains spécifiques, de rendre compte des discours des travailleurs sur leurs pratiques.

LOCALISATION RESIDENTIELLE ET MOBILITE DES SALARIES DES
ETABLISSEMENTS INDUSTRIELS DE LA ZONE DE VITROLLES -
APPROCHE STATISTIQUE

Le rapport des entreprises à un espace résidentiel diffère d'abord selon que le lieu de travail des salariés est

fixe (atelier) ou changeant (transport, chantiers). Pour les premières le transfert de Marseille vers Vitrolles a eu des répercussions beaucoup plus importantes que pour les secondes.

Des observations que nous avons effectuées sur un échantillon représentatif de 967 salariés appartenant à 15 établissements industriels de Vitrolles ressortent les différences suivantes dans les localisations résidentielles des salariés selon que le lieu de travail est fixe ou non :

% de salariés habitant dans les agglomérations de :

	Vitrolles, Marignane et communes limitrophes	Marseille	Autre	TOTAL
Entreprises dont le lieu de travail se trouve à Vitrolles	41,1	46,9	2,0	100
Entreprises dont le lieu de travail est changeant	24,5	34,4	41,0	100

Mais au delà de cette distinction entre lieu de travail fixe et changeant, on peut constater que les catégories qui demeurent à Vitrolles, Marignane, c'est-à-dire dans de nouveaux ensembles résidentiels à proximité immédiate de la zone industrielle, sont surtout des employés et des ouvriers spécialisés et manoeuvres.

Domicile des salariés des entreprises industrielles
industrielles de Vitrolles

	Vitrolles Marignane	Marseille	Autres
Ingénieurs, cadres	15,6	54,6	29,8
Employés	44,7	39,2	15,9
Techniciens, A.M.	26,3	38,4	35,3
O.Q.	20,3	32,3	47,4
O.S., M.	50,2	28,5	21,3
Ensemble	32,0	34,1	33,9

Le voisinage immédiat de la zone industrielle compte surtout des salariés sans qualification (femmes et jeunes captifs de l'offre d'emploi). C'est dans les industries alimentaires, secteur éminemment utilisateur de main-d'oeuvre banale, que le taux de salariés demeurant à Vitrolles ou Marignane est le plus élevé : 59,8 %, contre 17,0 % pour le bâtiment et les travaux publics et 39,0 % pour les autres activités industrielles (1). La main-d'oeuvre qualifiée vient en général de plus loin et n'envisage guère de se rapprocher de son lieu de travail. Une étude menée pour six établissements regroupant au total 300 salariés sur la période allant du 1.1.73 au 31.12.75 nous a permis de constater qu'une seule des salariés présents dans ces entreprises tout au long de la période d'observation a déménagé de Marseille vers Vitrolles. Les entreprises originaires de Marseille et utilisatrices de main-d'oeuvre qualifiée ont continué de recruter leurs salariés de Marseille, tandis que les entreprises utilisatrices de main-d'oeuvre non qualifiée ont vu leur personnel marseillais les quitter pour être remplacé par des travailleurs habitant à proximité.

(1) Source : SCHWENDIMANN, *op. cit.*, pp. A 51, A 52. Dans le secteur tertiaire 42,1 % des salariés habitent Marignane ou Vitrolles, 32,2 % Marseille.

Par ces caractéristiques, les entreprises de Vitrolles -qu'elles emploient une main-d'oeuvre qualifiée ou non- s'opposent aux grands établissements monopolistes de Fos ou du voisinage de l'Etang de Berre dans la mesure où elles se greffent sur un marché local de main-d'oeuvre existant en dehors d'elles, et où elles subissent à tout moment les conséquences des variations de l'état de ce marché, alors que les grandes firmes sous-traitent leur main-d'oeuvre au marché effectif en la fixant dans l'emploi après en avoir organisé la mobilisation. Il est significatif à cet égard que dans les grandes entreprises de la sidérurgie ou du pétrole le taux de rotation du personnel demeure pratiquement inchangé (et à un niveau très bas) dans une période de très fort chômage (1975) et dans une période de chômage moyen, alors que les entreprises de Vitrolles voient la mobilité généralement très élevée de leur personnel diminuer très sensiblement de 1973 à 1975 : de 56,2 % le taux de rotation passe à 34,8 % sur un ensemble de six entreprises de différents secteurs industriels pour lesquelles ces données étaient disponibles aux deux dates.

La menace du chômage ne concerne pas tous les salariés de la même manière : à la SOLMER, elle prend la forme du chômage partiel -ou, dans la sidérurgie lorraine, le chômage partiel se combine avec les départs à la retraite sans remplacement, la menace du chômage total touchant alors la nouvelle génération ; à Vitrolles la menace de licenciements collectifs se traduit par une moindre mobilité des salariés qui n'ont plus les mêmes possibilités de quitter un emploi pénible ou mal payé.

Ce clivage oppose les ouvriers de la SOLMER à ceux de Vitrolles indépendamment de leur niveau de qualification. Ce n'est que dans les entreprises à dominante d'ouvriers spécialisés que la distinction ouvriers qualifiés-ouvriers non qualifiés correspond à une différenciation très nette dans les pratiques

d'emploi. L'observation des 967 salariés appartenant à un échantillon de 15 établissements industriels de Vitrolles conduit aux résultats suivants :

Taux de rotation des ouvriers selon la qualification et la structure des emplois dans l'établissement

	TURN-OVER		
	des O.Q. en %	des O.N.Q. en %	de l'ensemble des ouvriers en %
Etablissements à dominante de main-d'oeuvre qualifiée	40,5	42,5	41,2
Etablissements à dominante de main-d'oeuvre non qualifiée	12,1	29,0	26,9

Dans les entreprises à dominante d'ouvriers spécialisés, le personnel ouvrier qualifié est beaucoup moins mobile que le personnel non qualifié. Cette différence coïncide avec l'opposition d'une dominante de français de sexe masculin chez les ouvriers qualifiés à une dominante de femmes ou d'étrangers chez les ouvriers non qualifiés.

EMPLOI, RESIDENCE ET PRATIQUES DE TRANSPORT. APPROFONDISSEMENT D'APRES L'ECHANTILLON DES OUVRIERS INTERVIEWES.

Les ouvriers de la zone industrielle de Vitrolles sont représentés dans deux strates de l'échantillon de personnes interviewées, à raison de 16 individus dans chaque strate. La strate des ouvriers d'établissements à dominante de main-d'oeuvre qualifiée, que nous appellerons la strate A (correspondant

à une production principalement fondée sur le travail de métier), si on la réfère aux observations statistiquement significatives présentées dans le paragraphe précédent, se caractérise par une sous-représentation de la catégorie des ouvriers les plus mobiles (1). La représentativité de la strate B des ouvriers des établissements à dominante de main-d'oeuvre banale est meilleure. Cette distorsion limite certes la portée des résultats de notre enquête, mais il n'est pas apparu à l'analyse que les ouvriers mobiles se distinguent sensiblement des ouvriers stables de la strate A : ils connaissent une mobilité dans l'emploi qui ne correspond, dans les cas observés, ni à une mobilité professionnelle ni à une transformation de leur milieu de vie hors-travail.

Les strates A et B se distinguent nettement par le niveau des salaires qui y sont pratiqués : les salaires mensuels médians de 1975 sont chez les ouvriers spécialisés et manoeuvres comme chez les ouvriers qualifiés, plus faibles dans la strate B que dans la strate A.

	Ouvriers spécialisés Manoeuvres	Ouvriers qualifiés
A - Etablissements à main-d'oeuvre qualifiée	1.700	2.600
B - Etablissements à main-d'oeuvre banale	1.200	2.100

(1) La répartition des 32 interviewés par ancienneté, par niveau de qualification et par type d'établissement est la suivante :

	- de 3 ans	3 à 9 ans	10 ans et +	Indét.	Total
A - Etablis. à O.Q.	1	2	11	1	15
M.O. qualifiée O.S., M.	1	-	-	-	1
B - Etablis. à O.Q.	1	-	3	-	4
M.O. banale O.S., M.	5	6	1	-	12

Les ouvriers de la strate A témoignent par leur origine géographique d'un ancrage dans la région qui ne s'observe pas dans la strate B : dix d'entre eux (sur 16) sont nés dans les Bouches-du-Rhône, contre 2 sur 16 seulement dans la strate B. Si l'on croise lieu de naissance et lieu de résidence, on constate que résident à Marignane ou à Vitrolles des travailleurs appartenant pour la plupart à des entreprises à main-d'oeuvre banale et nés, le plus souvent, hors du département, alors que les entreprises utilisatrices d'ouvriers de métier font appel à une main-d'oeuvre habitant en général à Marseille et majoritairement originaire des Bouches-du-Rhône :

	LIEU DE RESIDENCE						TOTAL
	Marseille		Vitrolles - Marignane		Autres		
	nés dans B.D.R.	nés hors B.D.R.	nés dans B.D.R.	nés hors B.D.R.	nés dans B.D.R.	nés hors B.D.R.	
A	9	4	1	-	-	2	16
B	-	4	2	10	-	-	16

Nous verrons dans le chapitre VI que la mobilité géographique des ouvriers de la strate B exprime les ruptures et les déracinements qui caractérisent les biographies de ces travailleurs et non pas le suivi d'une filière professionnelle qualifiante.

Les ouvriers employés dans des entreprises à dominante d'ouvriers qualifiés se distinguent aussi de ceux de la strate B par leur origine sociale : ils sont soit enfants d'artisans (4 sur les 12 dont l'origine est déterminée), soit enfants d'ouvriers de grandes entreprises industrielles de la région ou de salariés de services publics (5 sur 12). En revanche, les ouvriers employés dans les entreprises à dominante de main-

d'oeuvre banale sont le plus souvent fils d'ouvriers du bâtiment (7 sur 16), d'ouvriers spécialisés (2 cas), de paysans (3 cas), de chauffeurs, etc...

Les strates A et B s'opposent encore par le type d'inscription des individus dans des structures familiales : les travailleurs employés dans des entreprises à dominante de main-d'oeuvre qualifiée sont mariés et ont des enfants ; ce sont tous des hommes (dans un tiers des cas, leur femme travaille). Dans les entreprises à main-d'oeuvre banale, la moitié des salariés sont célibataires (il s'agit dans 5 cas sur 8 de jeunes femmes qui s'arrêteront vraisemblablement de travailler dès leur premier enfant si elles se marient -et peut-être même dès leur mariage). Parmi les individus mariés, on trouve une seule femme, sans enfant; elle se trouve en congé de maladie au moment de l'enquête. Les travailleurs qualifiés de la strate B sont tous mariés et ont des enfants, ils ne se distinguent donc pas des ouvriers de la strate A.

Les modes de logement font apparaître la situation de dépendance dans laquelle se trouvent beaucoup d'ouvriers de la strate B vis-à-vis de leurs parents :

		Logés chez les parents	en H.L.M.	Propriétaire	En caravane	Total
A	O.Q.	-	9	6	-	15
	O.S., M.	-	-	-	1	1
B	O.Q.	-	1	2	-	3
	O.S., M.	9	4	-	-	13

Seuls les ouvriers qualifiés sont propriétaires ou en cours d'accession à la propriété. Les ouvriers propriétaires, ainsi que ceux dont la femme travaille, sont beaucoup plus

fortement fixés dans leur lieu de résidence que les autres, mais les données correspondantes n'ont pu être réunies pour l'ensemble des interviewés.

L'opposition entre la strate A et la strate B est particulièrement marquée en ce qui concerne la syndicalisation des ouvriers :

	Syndiqués	Non syndiqués	Indéterminés	Total
A	12	2	2	16
B	0	15	1	16

Le taux de syndicalisation dans les entreprises à main-d'oeuvre de métier, pour autant qu'on puisse en juger d'après un échantillon aussi réduit que le nôtre (mais les analyses de coupures de presse et des fiches de conflits du Ministère du Travail que nous avons effectuées par ailleurs font apparaître que les entreprises du type A sont les seules dans lesquelles se produisent des grèves et recourent donc les observations faites sur l'échantillon), est élevé tandis qu'il s'avère nul ou approximativement nul dans les entreprises employant de la main-d'oeuvre banale.

Enfin, si l'on compare les deux types d'établissements du point de vue de la motorisation et du mode de déplacement domicile-travail des ouvriers, on observe une plus grande fréquence du ramassage organisé par les entreprises dans la strate A :

Déplacements domicile-travail

		Par leurs propres moyens	Par ramassage employeur	Par les transports en commun	TOTAL
A	avec auto	1	12	0	13
	sans auto	0	3	0	3
B	avec auto	7	3	0	10
	sans auto	5	1	0	6

Ces observations ne sont guère généralisables dans la mesure où elles expriment avant tout que c'est surtout la main-d'oeuvre marseillaise (qui regroupe l'essentiel de la main-d'oeuvre qualifiée) qui fait l'objet d'un ramassage organisé par l'employeur. Dans les entreprises de la strate B qui ont été transférées de Marseille, le ramassage a concerné l'ensemble du personnel dans la période qui a immédiatement suivi le transfert puis, avec la forte rotation du personnel et la disponibilité d'un gisement de main-d'oeuvre plus proche l'entreprise a souvent suspendu le ramassage qu'elle avait mis en place. Les observations faites par E. CAMPAGNAC et H. COING à propos du textile du Nord montrent que des entreprises utilisatrices de main-d'oeuvre banale peuvent fort bien organiser le ramassage de leurs salariés si la concurrence entre elles est suffisamment forte. Il apparaît que dans le cas de la zone industrielle de Vitrolles cette concurrence n'existe que pour la main-d'oeuvre qualifiée. Les salariés qui habitent Marignane, Vitrolles ou les communes limitrophes se rendent au travail par leurs propres moyens (marche à pied, mobylette, voiture), les transports en commun publics n'interviennent qu'en tant que formules de dépannage en raison de l'inadaptation cumulée des horaires et des points d'arrêt.

Les modalités du ramassage sont très diverses, notamment au plan du confort. Si les entreprises utilisatrices de

main-d'oeuvre qualifiée ont généralement recours à des autocars, les entreprises à dominante d'ouvriers non qualifiés se contentent souvent d'utiliser pour le ramassage du personnel une camionnette et un chauffeur qui servent principalement aux livraisons. Très divers également sont les systèmes de primes ou d'indemnisation des déplacements. Si les entreprises de la strate A versent pour la plupart des primes de déplacement (qui constituent une part importante du salaire pour les travailleurs de chantier), les entreprises de la strate B n'en versent pas (pas plus qu'aucune autre sorte de supplément de salaire d'ailleurs). Les deux seules entreprises où les salariés expriment dans les interviews des revendications liées au paiement du temps de transport ou à une indemnisation du transport sont celles qui organisent un ramassage par car, qui versent les primes de transport les plus élevées -et qui se caractérisent également par une dominance d'ouvriers qualifiés et une syndicalisation presque totale .

On peut récapituler en un tableau les oppositions par lesquelles la strate A et la strate B de notre échantillon se distinguent, dans les domaines des pratiques de travail, de lutte, de transport, de résidence :

		A - Salariés d'établissements à dominante d'ouvriers qualifiés	B - Salariés d'établissements à dominante d'ouv. spéc., man.
<u>TRAVAIL</u>	Qualification	élevée	faible
	Ancienneté	variable	forte chez les O.Q. faible chez les OS, M.
	Progression dans qualification	oui	non
	Salaires	relativement élevés	faibles
	Formation	de base + sur le tas	dominante de déqualificat.
<u>SYNDICALISATION</u>		très majoritaire	inexistante
<u>TRANSPORT</u>	Motorisation	très majoritaire	majoritaire
	Primes	variables	inexistantes
	Ramassage	fréquent	minoritaire et de fortune
<u>RESIDENCE</u>	Logement à	Marseille	Vitrolles, Maignane
	Origine géograp. Statut d'occup.	Marseille propriétaire ou logement aidé	hors région peu d'occupants principaux

LES CONFLITS SOCIAUX DANS LA ZONE INDUSTRIELLE

L'observation des conflits sur la zone industrielle de Vitrolles depuis sa création (1) permet de mettre en lumière à la fois un niveau de combativité et d'organisation syndicale relativement faible en général et cependant la présence d'établissements qui dans ces domaines tranchent sur l'ensemble.

Une quinzaine seulement d'établissements ont été affectés par des conflits entraînant des arrêts de travail de 1970 à 1975. Une vingtaine d'établissements possèdent des sections syndicales ouvrières. Ces établissements ont en général

(1) Sources : Presse régionale, interviews de délégués syndicaux et exploitation des fiches établies par le Ministère du Travail.

les caractéristiques suivantes : ce sont, par leurs effectifs salariés, les plus importants de la zone, ils emploient une main-d'oeuvre formée pour l'essentiel d'ouvriers qualifiés ou hautement qualifiés, ils relèvent de groupes industriels monopolistes. Il s'agit notamment de plusieurs entreprises effectuant des travaux de chaudronnerie et de tuyautage dans le cadre des installations des unités du complexe pétro-chimique de l'Etang-de-Berre, d'une entreprise réalisant des travaux d'installation et de réparation électrique, d'une entreprise de matériel roulant qui font partie de notre échantillon.

L'origine des conflits et des revendications telles qu'elles apparaissent sur les fiches établies par le Ministère du Travail est d'abord liée à des mots d'ordre nationaux : niveau de salaires et classification, défense de l'emploi et des libertés syndicales. Le thème des déplacements qui a une origine plus locale vient rarement en tête des revendications avancées, même s'il apparaît souvent en troisième et quatrième positions. Dans un seul cas (1) (établissement d'installation - répartition électrique transféré de Marseille à Vitrolles), la revendication et la lutte ont eu le transport comme objet central. Il a fallu un an de luttes multiformes, grève, freinage, etc. pour qu'en 1972 soit signé un accord qui assure aux "anciens" de Marseille et de Salon un ramassage gratuit à partir de l'ancienne localisation à Marseille de l'entreprise et d'un autre point à Salon, plus une indemnité de 8 F qui correspondait à une heure de travail de cette époque, plus le repas gratuit, plus un titre de transport R.A.T.V.M. (2) anciennement acquis (en 75, 3,25 F) et dont la progression suit celle des

(1) Cet établissement a un taux de syndicalisation ouvrier élevé (+ de 90 % sont syndiqués à la C.G.T.), le P.C.F. y a une cellule, c'est un de ceux où le niveau des avantages acquis est le plus élevé. D'une façon générale la formulation d'une revendication concernant les transports et surtout sa satisfaction sont un indice de la combativité et de l'organisation ouvrière dans une entreprise.

(2) R.A.T.V.M., Régie Autonome des Transports de la ville de Marseille.

prix R.A.T.V.M.. Cet accord était soumis à renouvellement en décembre 75. La politique de déplacement de l'entreprise est différente suivant les catégories de salariés auxquelles elle s'adresse : le personnel de cette entreprise travaille pour l'essentiel sur des chantiers et touche comme l'ensemble des travailleurs de chantier une prime de déplacement qui constitue une part importante du salaire. Cette prime de déplacement est plus ou moins élevée suivant qu'il s'agit d'un manoeuvre, d'un ouvrier qualifié, d'un chef d'équipe ou d'un ingénieur. Ces primes de déplacements sont moindres de toutes façons que celles touchées par un intérimaire mais les travailleurs permanents sont transportés aux frais de l'entreprise alors que souvent les travailleurs intérimaires n'ont pas droit au ramassage.

Les revendications concernant le paiement du temps de transport et les primes de déplacements apparaissent beaucoup plus dans les entreprises de chantiers que dans celles où il n'y a que des ateliers. Dans la mesure où pour les travailleurs du chantier, la prime de déplacement fait partie intégrante du salaire, la tradition de lutte dans ces domaines a été établie bien avant le desserrement. Dans les entreprises à atelier, le desserrement a favorisé l'émergence de cette revendication sans pour autant lui donner un rôle central. La revalorisation de la prime de déplacement (conflits de 1976 dans l'établissement de matériel roulant) ou de son indexation sur les augmentations de salaires (1976 : établissement de chaudronnerie tuyauterie) constituent les formulations les plus usitées des revendications concernant le transport.

A partir de 74, les principaux conflits se sont développés sur le thème de l'emploi : les établissements industriels les plus importants de la zone et les plus organisés syndicalement sont des sous-traitants et ont donc été affectés prioritairement par le ralentissement global de l'activité industrielle

des grandes firmes. Ces établissements sont eux-mêmes liés, la plupart du temps, à de grands groupes financiers et les principaux conflits qu'ils ont connus de 1975 à 1977 affectaient simultanément plusieurs agences (dont celle de Vitrolles) du même groupe sur des problèmes à l'échelle de ces firmes et non à l'échelon régional ou local.

La zone industrielle, même si elle constitue une concentration importante de travailleurs, n'a pas favorisé le développement des luttes et l'organisation syndicale : l'éloignement domicile-travail, le cloisonnement des établissements et des collectifs de travail les uns par rapport aux autres, le défaut d'équipements collectifs, l'insertion des entreprises dans des politiques de groupes spécifiques sont autant d'obstacles à la création d'un milieu ouvrier. L'étude des conflits, intervenus récemment dans une entreprise de matériel roulant de notre échantillon nous a permis de mieux comprendre comment la situation de l'entreprise à l'intérieur de la zone industrielle s'articulait dans l'apparition des conflits, avec des problèmes plus généraux comme ceux de la dépense de l'emploi.

En 1974, un conflit de cinq mois portant sur le niveau des salaires aboutit à un échec des grévistes dû, semble-t-il, à la faible participation des salariés au mouvement : seuls les syndiqués à la C.G.T. ont fait grève, ils représentaient environ la moitié des effectifs salariés. Les travailleurs se sont heurtés à une stratégie patronale très efficace : la firme, s'appuyant sur l'existence de nombreuses agences dispersées géographiquement et pouvant se voir à tout moment confier le travail non exécuté par une agence en grève et utilisant les services d'une entreprise de gardiennage qui fournissait des intérimaires briseurs de grève, a réussi à faire échouer le conflit.

La possibilité de mise en oeuvre d'une telle stratégie patronale repose sur un rapport de forces ouvriers-patronat qui trouve sa base dans des conditions déterminées d'usage de la force de travail. Comme nous le verrons dans le chapitre consacré au travailleur de métier, le desserrement dans cette entreprise s'était traduit par une certaine déqualification de la force de travail (introduction d'une amorce de taylorisation), une perte de la solidarité ouvrière (introduction de la prime individuelle de rendement). Ce qui explique que dans cette entreprise de notre échantillon, le rapport de forces ouvriers-patronat se soit, à partir du desserrement, établi à un niveau nettement plus défavorable que pour les deux autres établissements de chantier que nous avons étudiés, qui avaient connu le même desserrement mais sans bouleversement notable des pratiques ouvrières. Dans l'usine le processus de déqualification est lié aux modifications intervenues dans les machines et dans l'organisation du travail, sur le chantier les pratiques productives sont restées les mêmes. Le déplacement qui traduit par l'élargissement du temps qui lui est consacré une certaine réorganisation parallèle des temps de travail et hors travail dans l'usine n'est pas fondamentalement modifié pour le travailleur de chantier. La banalisation de la main-d'oeuvre à l'intérieur de l'entreprise de construction métallique va apparaître à la fois à travers la modification des gisements de main-d'oeuvre auxquels l'entreprise fait appel (1) et par le maintien d'un turn-over élevé malgré le chômage (2).

(1) De 1973 à 1975 on assiste en effet à la diminution de la part des quartiers nord de Marseille au profit des communes proches de Vitrolles - Marignane et des autres quartiers marseillais, c'est-à-dire une diminution de la part du gisement traditionnel d'ouvriers qualifiés et hautement qualifiés de la métallurgie. Cette évolution est entièrement liée au renouvellement des salariés et non à leur déménagement.

(2) Malgré l'essor du chômage entre 1973 et 1975, le turn-over annuel atteint 15 % en 1975 contre 25 % en 1973 (ensemble des salariés confondus). Sur 22 ouvriers qualifiés embauchés courant 1973, 5 partent dans l'année même, 3 en 1974, 4 en 1975 il n'en reste plus que 10 au 31.12.75 : 55 % environ ont donc quitté l'usine. Le maintien d'ouvriers anciens, âgés, qui ne peuvent trouver de travail ailleurs masque partiellement une rotation très élevée du personnel embauché depuis le desserrement.

Les clivages qui s'accroissent au sein des ouvriers et que reflètent assez bien les interviews que nous avons fait passer (cf. infra le chapitre VII), relèvent essentiellement de l'ancienneté acquise dans l'établissement, de l'âge, ainsi que du statut (permanent ou intérimaire (1)). Les salariés les plus mobiles, ceux qui ne restent que quelques mois au sein du collectif de travail, en général ne s'intègrent pas au combat syndical. Les salariés les plus anciens et le plus souvent les plus âgés sont dans une situation accrue de dépendance vis-à-vis du patronat dans la mesure où leur horizon professionnel est le plus fermé et où ils ont acquis dans le cadre de l'entreprise un certain nombre d'avantages liés à l'ancienneté.

Au moment de notre enquête, au travers des interviews que nous avons réalisées (fin 1975 - début 1976), la plupart des salariés paraissaient découragés, inquiets, peu combattifs. Or, ceci montre bien la limite de fiabilité des techniques de recherche basées uniquement sur l'interview ou le questionnaire, un an après en janvier et février 1977, un conflit très dur (2 mois de grève avec occupation des locaux) éclate et suscite une mobilisation plus importante que la précédente qui avait duré 5 mois.

Comme pour les principaux autres conflits intervenus sur la zone industrielle ces trois dernières années, ce sont les problèmes d'emplois qui en sont à l'origine mais c'est aussi d'autres revendications qui sont avancées à l'occasion de ce mouvement : la revalorisation de la prime de déplacement (qui figure en bonne place), les rapports avec la maîtrise et l'encadrement (refus des brimades et des vexations), les conditions de travail en général, or tous ces problèmes sont liés au desserrement. Avec les menaces sur l'emploi, le mécontentement

(1) L'établissement a compté jusqu'à 25 % de travailleurs intérimaires (1974).

diffus se transforme en des revendications autour desquelles peut se déclencher une action collective. Un thème qui, au départ, n'est pas central va prendre à mesure du déroulement du conflit une place de plus en plus importante pour devenir le thème unique : celui des libertés syndicales.

La généralisation du conflit à l'ensemble de la firme -généralisation qui intervient très tôt- ne suffit pas à faire céder la direction : celle-ci refuse très longtemps toute négociation et appelle, pour chasser les travailleurs de l'usine, la police qui intervient deux fois en vain. Les travailleurs dénoncent l'appel à un service d'ordre privé (1). Peu à peu les revendications s'amenuisent et ne portent plus que sur un seul point : la réintégration d'un certain nombre d'entre eux licenciés pendant le mouvement.

Le conflit intervient dans une situation dont les caractéristiques fondamentales sont globales et non locales puisqu'il s'agit de menaces qui pèsent, à partir de 75, sur l'emploi au niveau de la firme. Mais le contexte local du desserrement intervient dans des formes de lutte et dans les revendications qui sont adoptées.

Si nous avons présenté ce conflit de manière assez détaillée, c'est parce que son étude corrige très partiellement certaines erreurs d'interprétation que pouvait entraîner notre méthode d'analyse : la combinaison de deux démarches d'enquête (étude statistique par entreprise de la population ouvrière d'une zone industrielle et enquête par interview auprès d'un échantillon de travailleurs) pour saisir les pratiques d'une

(1) Cf. *La Marseillaise* du 21.1.77. La thèse avancée par les salariés nous paraît fondée dans la mesure où l'un des ouvriers de cette entreprise que nous avons interviewé avait été recruté par une agence de "gardien-nage" qui surveillait les locaux ou "prêtait" des travailleurs à l'entreprise lorsqu'elle avait des difficultés avec son personnel. Selon les dires de cet ouvrier qui avait été ultérieurement engagé directement par l'entreprise, puis licencié, le personnel de cette agence était composé pour une bonne part d'anciens légionnaires.

classe ne nous renseigne qu'imparfaitement sur cette classe dans la mesure où ces deux démarches atomisent la classe en comportements individuels et ne tiennent pas compte suffisamment de sa réalité collective. Ceci est vrai pour l'ouvrier fordien, pour le travailleur de métier et sans doute, à la limite pour le travailleur marginalisé (1). Alors que l'étude statistique de ces trois populations et l'enquête par interview font apparaître des clivages profonds à l'intérieur de la classe ouvrière (2), clivages dus pour l'essentiel aux conditions différentes d'achat et de vente de la force de travail, l'étude des conflits sociaux se situe nécessairement dans une dynamique contradictoire de dépassement et d'accentuation de ces clivages. Hypostasier le conflit social comme expression de l'essence ouvrière par excellence serait juste et faux à la fois : juste dans la mesure où l'étude des moments de lutte est indispensable pour saisir la classe dans ses pratiques les plus collectives, faux dans la mesure où la saisie d'un moment de lutte ne permet pas de rendre compte d'un processus global dans lequel ce moment se situe. Il y a peu d'études satisfaisantes de conflits sociaux parce qu'il est difficile de constituer une trame d'observation qui tienne compte de la double dimension des conflits : une dimension dynamique qui est celle de l'accentuation et du dépassement des clivages dans la classe ouvrière avant, pendant et après le déroulement du conflit, et une dimension qui est celle de l'audience du conflit à l'intérieur de la classe ouvrière, de la naissance de solidarités hors de l'entreprise y compris de la part d'autres couches sociales. Cette dimension

(1) En juin 1977, un conflit se développe dans une entreprise marseillaise des industries alimentaires très comparable à celles que nous avons étudiées à Vitrolles (cf. infra. chapitre VI).

A la suite de menaces de fermeture, un vaste mouvement de solidarité (syndicats, partis, élus locaux) contribue à populariser les luttes multiformes (manifestations, occupations de locaux) de ces travailleurs qui relèvent de catégories d'ordinaire peu combattives et peu organisées.

(2) Entre les travailleurs qualifiés et non qualifiés, entre les "permanents" et les "intérimaires" entre les jeunes et les vieux, les hommes et les femmes, etc...

doit également inclure la définition des interlocuteurs, de ceux à qui est réclamée la négociation, le patronat mais aussi, parfois, l'Etat lui-même.

L'étude du conflit met en évidence le rapport de classes dans sa totalité (formes de l'exploitation, rapport de forces immédiat entre patronat et ouvriers, rapport de forces déterminé à l'origine par les conditions spécifiques d'achat et de vente de la force de travail et par l'existence ou la non-existence d'une organisation ouvrière). Ce rapport de forces initial constitue la base de la dialectique d'accentuation et de dépassement des clivages qui va être déterminante tout au long de l'action. D'autres facteurs vont intervenir pour donner sa dimension locale, nationale au conflit : le rôle structurant de l'entreprise dans la vie régionale (LIP) ou nationale (la sidérurgie), la valeur de symbole qu'elle peut acquérir dans une conjoncture historique déterminée (le Parisien Libéré, LIP). Quand le conflit s'élargit au-delà des limites de l'entreprise c'est toujours la question de l'hégémonie qui est posée à travers la capacité politique d'une classe et parfois l'interpellation directe de l'Etat.

Enfin l'étude du conflit social pose nécessairement la question méthodologique de l'articulation d'une conjoncture, de ses aspects événementiels, personnalisés, avec une structure, question non encore résolue par la sociologie.

Nous n'avons pas la prétention ici de régler toutes ces questions mais d'introduire par la description d'un conflit social une interrogation sur la pertinence de nos démarches d'enquête pour la saisie des pratiques de la classe ouvrière. Dans une entreprise qui, à l'occasion de son desserrement, a transformé les conditions de travail (amorçe de taylorisation, rendement individuel avec accélération des cadences, nouveau

rôle de la maîtrise) et les conditions de vie (temps passé hors du foyer plus long pour un salaire plus faible avec la suppression des heures supplémentaires et l'allongement du temps de transport, disparition du repas de midi en famille, etc...) de ses employés, à travers l'enquête statistique on constate le développement du turn-over, la banalisation de la main-d'oeuvre, le recours à d'autres gisements de main-d'oeuvre. A travers l'enquête par interview sont mis en lumière les multiples clivages que le desserrement a accentués, les difficultés objectives et subjectives d'une action collective (1). Or quelques mois après notre enquête intervient un conflit social qui apparemment regroupe l'ensemble des travailleurs, témoigne d'une combativité extrême et où autour du thème prioritaire de l'emploi sont venus se greffer des revendications qui expriment en termes d'action, de propositions et de demandes collectives ce qui nous était apparu, à travers les interviews, comme relevant du seul découragement individuel devant une situation sur laquelle les travailleurs n'avaient pas de prise. Il y a là indiscutablement une dimension collective que notre enquête avait évacuée. Cependant la lutte échoue et elle ne mobilisera autour d'elle, malgré les deux interventions de la police, les appels répétés des directions syndicales et politiques (P.C.F. seulement) à la solidarité, que peu de monde. Au même moment les conflits pour la défense de l'emploi qui éclatent à Marseille (CODER, GRIFFET puis GERVAIS-DANONE) ont une audience incontestable au niveau local et parfois national avec la mobilisation des élus locaux, des partis de gauche et l'intervention de "personnalités locales". Le contexte de ces derniers conflits est celui de la prise de conscience des menaces que fait peser sur l'emploi la politique de désindustrialisation de Marseille. Le desserrement sur une zone industrielle périphérique joue un rôle indiscutable

(1) Cf. notre chapitre VII sur le travailleur de métier.

dans le relatif isolement de l'entreprise de construction de matériel roulant. Si l'échec du mouvement est surtout imputable à une conjoncture nationale de chômage, on peut également se poser la question du rôle joué dans cet échec par certains phénomènes localisés (banalisation du personnel, clivages) qui semblent s'être momentanément effacés dans l'action. La dureté même des formes de lutte n'est-elle pas liée à la relative fragilité du mouvement --fragilité que nos démarches d'analyse avaient mises en évidence en montrant qu'elle était pour une large part le produit du desserrement- ?

CHAPITRE VI

LA MARGINALISATION COMME MODE D'HEGEMONIE

Nous avons vu que l'"ouvrier fordien" de la grande firme monopoliste présentait un nouveau type de qualification, la discipline d'usine portée à un très haut niveau, et que celle-ci était produite dans des conditions spécifiques de stabilité de la main-d'oeuvre dans et hors travail. Dans certaines petites et moyennes entreprises de Vitrolles existe au contraire un système basé sur la déqualification et la mobilité de la force de travail. Ce que nous souhaiterions montrer ici c'est qu'il y a bien dans les deux cas d'hégémonie *directe* du capital, c'est-à-dire que le capital assure sa domination à partir de l'usage qu'il a de la force de travail, du type de reproduction qu'implique cet usage, et peut ainsi faire l'économie, à travers la relation famille-usine, de tout un personnel politique producteur d'idéologie.

Alors que le mode d'hégémonie qui s'exerce sur l'ouvrier fordien peut être défini comme une tentative d'*intégration*, il s'agit ici de *marginalisation*. Le travailleur "marginalisé" connaît une déqualification liée soit à une absence de formation initiale soit à une inadéquation entre sa formation et la tâche qu'il exécute.

Faire, à propos de cette population, référence au concept de marginalisation ne signifie pas que nous substituerions une problématique durkheimienne centrée sur le concept d'intégration à notre problématique centrée sur l'analyse des luttes de classes. Nous désignons sous ce terme le processus par lequel certaines catégories de travailleurs se trouvent réduites à quia et dépendantes quant à leur sort de luttes menées pour l'essentiel sans leur participation. Ces catégories peuvent être très étoffées numériquement, le concept de marginalité ne renvoyant nullement au décompte d'une minorité arithmétique. Sur la base de conditions sociales spécifiques d'âge (pour les jeunes), de sexe (pour

les femmes), de nationalité (pour les immigrés) et dans le contexte de biographies individuelles souvent marquées par des ruptures de caractère dramatique (orphelinat, séparation ou déplacement à l'occasion d'une guerre ou d'une autre catastrophe...) des individus sont amenés pour survivre à travailler dans des entreprises où leur avenir professionnel leur apparaît à la fois fermé et incertain (1). Les travailleurs qui sont depuis plus de 10 ans dans l'entreprise ont intériorisé la précarité de leur emploi et ne s'attendent à aucune amélioration de leur sort. Ainsi définie dans son rapport à la déqualification et à la mobilité, la marginalisation a des effets objectifs et subjectifs qui touchent l'ensemble des pratiques dans et hors-travail et elle a des dimensions économiques, idéologiques, culturelles et politiques. La marginalisation est un processus qui exclut d'abord le travailleur de toute forme associative ou organisationnelle de sa classe, dans l'entreprise ou le quartier, et de ce fait transforme sa situation de classe en destin individuel face auquel l'individu est frappé d'incapacité à agir.

(1) "Quand vous recevez des coups et que vous ne dites rien... après vous en prenez l'habitude et vous ne dites plus rien !..." (chauffeur livreur, entreprise de l'alimentaire).

"Je vous jure que tous les ouvriers sont condamnés. Vous trouverez toujours des gars qui sont obligés de travailler, des gars qui peuvent pas essayer de faire quelque chose. Par exemple moi, la F.P.A., je peux pas... je sais pas comment ma femme ferait pour manger... Si vous avez 140.000 F pour 40 h de travail, eux, combien ils donnent ? Ils donnent tout juste 90.000 F. ... Si je savais que je trouverais du travail ailleurs, vous croyez que je reste là ? Ah ! Non ! Un gars qui n'a pas de métier est condamné pour la vie !..." (ouvrier spécialisé, alimentaire).

"Un gars comme moi que je pars des fois à 6 h du matin pour rentrer à 6 h, pour faire 10 h, quand j'arrive, où vous voulez aller pour apprendre ? C'est cuit hein ! Alors il fallait apprendre avant. Comme je vous dis tous les manutentionnaires c'est des gars pas instruits, moi je dis franchement je suis allé jusqu'en 3e, j'ai tout perdu. Ça fait 4 ans que je travaille là, suivant les fréquentations qu'il y a ça vous perd" (manutentionnaire alimentation).

"Maintenant je suis trop vieille pour apprendre, à 20 ans c'est trop !" (ouvrière alimentation).

C'est surtout dans le secteur alimentaire que nous avons rencontré, à Vitrolles, ce type d'ouvrier mais nous l'avons retrouvé dans d'autres entreprises de cette zone (fabrication de peinture, fonderie) ou à Marseille (habillement). Les entreprises que nous avons analysées se présentent ainsi : Ce sont des P.M.E., récemment desserrées de Marseille. Elles sont gérées par un petit patron, fondateur de l'affaire (1), secondé par quelques cadres qui ont une "formation maison". Le procès de production reste largement artisanal, les machines sont peu perfectionnées, elles réclament pour leur approvisionnement et leur surveillance un personnel peu qualifié.

Dans ces entreprises, la main-d'oeuvre non qualifiée est aisément interchangeable. Avec la proximité de Marseille, de Vitrolles, de Marignane, c'est la disposition permanente d'une force de travail abondante et renouvelable qui est garantie. Nous présentons ici en détail le cas d'une des cinq entreprises de ce type (deux de l'alimentaire, deux du travail des métaux, une de la chimie) que nous avons retenues dans notre échantillon. Il s'agit d'une entreprise de l'alimentaire qui illustre assez bien les caractéristiques moyennes de l'ensemble.

Les salariés de cette entreprise forment un ensemble très polarisé : Les cadres et les agents de maîtrise sont tous stables (aucun n'a moins de 3 ans d'ancienneté), tous français, presque tous des hommes (il n'y a qu'une seule femme chef d'équipe, elle est assez âgée et célibataire), la majorité enfin habite Marseille.

(1) Même si, dans certains cas étudiés, l'entreprise familiale était passée sous le contrôle financier d'une grande firme, le mode de gestion de l'entreprise était resté inchangé au moment de l'enquête.

Les ouvriers non qualifiés sont soit des femmes, soit des étrangers (parfois les deux à la fois), les deux caractères renvoyant à des modes d'exploitation assez proches. Ils demeurent dans des petites villes proches de l'usine, à l'exception de six ouvrières (dont cinq ayant plus de 3 ans d'ancienneté) qui habitent Marseille (mais sur ces cinq, deux sont en congé de longue maladie et n'ont perçu aucun salaire en 1975). Ils sont en majorité peu anciens dans l'emploi (38 % ont plus de 3 ans d'ancienneté, 31 % moins d'un an).

Lorsqu'un français de sexe masculin est embauché comme ouvrier non qualifié il ne reste jamais longtemps (2 ans au maximum). Les employés sont largement assimilables à la catégorie des ouvriers non qualifiés (recrutement dans une zone proche, forte rotation) ; simplement le caractère "femme" n'est plus permutable avec le caractère étranger, il n'y a que des françaises.

Seule la catégorie des ouvriers qualifiés échappe quelque peu à une telle polarisation ; cette catégorie uniquement masculine comprend des ouvriers sur machines (laminiers) et des ouvriers d'entretien. Le turn-over y est aussi élevé que chez les ouvriers non qualifiés : ce sont surtout les étrangers qui sont stables.

Nationalité	Ancienneté supérieure ou égale à 3 ans	Ancienneté inférieure à 3 ans	TOTAL
Français	2	7	9
Etrangers	3	1	4
TOTAL	5	8	13

La proportion des ouvriers habitant Marseille est environ deux fois plus élevée chez les ouvriers qualifiés que chez les ouvriers spécialisés et manoeuvres (23 % contre 13 %).

L'analyse du flux d'embauche de l'année 1973 permet une mise en lumière de la forte rotation du personnel : au cours de cette année, 99 personnes ont été embauchées ; parmi elles, 60 ont travaillé moins d'un mois dans cette entreprise, 18 ont travaillé un mois au moins mais ont changé d'emploi avant la fin de l'année ; 12 ont quitté l'entreprise en 1974, 5 en 1975. Fin 75, c'est donc 4 seulement des 99 embauchés de 1973 qui n'avaient pas changé d'emploi.

On a donc affaire à une entreprise qui puise abondamment sur le gisement de main-d'oeuvre qui constitue son environnement très proche. C'est uniquement dans la mesure où le chômage sévit fortement dans la zone concernée que des ouvriers restent dans cette entreprise. Cette stabilité malgré soi concerne notamment les immigrés qui accèdent à un niveau qualifié, mais elle s'exprime globalement dans des mouvements de turn-over inversement proportionnels au taux de chômage dans le bassin de main-d'oeuvre de l'entreprise.

La même politique de bas salaires et de maintien de mauvaises conditions de travail se développe en direction de populations différentes selon le niveau de qualification :

- Ouvriers qualifiés : français, très fort turn-over ; immigrés, ayant plus de difficultés à trouver du travail ailleurs, nettement plus stables. De toute manière l'entreprise n'embauche guère au-delà d'une douzaine de kilomètres.

- Ouvriers spécialisés, manutentionnaires, manoeuvres : pour les travaux sur machine, appel aux immigrés hommes ; pour l'emballage, appel aux femmes ; pour la cuisine, embauche mixte ; là encore, pas de rayonnement lointain.

La séparation entre ces catégories de main-d'oeuvre et le personnel d'encadrement (qui lui est stable) est très marquée.

Une telle entreprise verra sa situation fortement modifiée :

- . si le salaire minimum est relevé,
- . si le taux de chômage dans le bassin de main-d'oeuvre concerné diminue sensiblement,
- . si les travailleurs parviennent à s'organiser dans l'établissement,
- . si l'emploi féminin se développe sensiblement dans le bassin de main-d'oeuvre.

Le concept du marché local de main-d'oeuvre est ici particulièrement opératoire, à la fois parce que les transactions sont très nombreuses sur ce marché (ce qui n'est pas vrai du marché des cadres et de la maîtrise qui n'est que virtuel puisque la force de travail n'y circule pas) et parce qu'il est nettement délimité géographiquement (le plus gros sur Vitrolles - Marignane, un peu sur une périphérie à peine plus éloignée - Le Rove, Les Pennes, Septèmes, Gignac, Rognac - quelques-uns qui viennent de Marseille semblent être soit des anciens probablement embauchés quand l'établissement étaient encore à Marseille, soit des personnes qui vont très vite quitter l'établissement). La proportion de Marseillais dans l'ensemble du personnel passe de 22 % à fin 1973 à moins de 18 % fin 1975.

S'il paraît plausible d'extrapoler les données ci-dessus à la période 65-75, on peut estimer qu'en une dizaine d'années 800 à 1.000 personnes (habitant presque toutes à Vitrolles, Marignane ou dans les communes limitrophes) ont travaillé dans cet établissement de 70 salariés, près de la moitié d'entre elles ayant travaillé durant plus d'un mois.

Au sein de cette masse de travailleurs non qualifiés, le clivage le plus profond ne s'opère pas entre les salariés fixes et les salariés mobiles : il oppose (après coup) des salariés en situation de mobilité professionnelle pour lesquels l'emploi dans un établissement tel que celui que nous venons d'analyser constitue une position d'attente éminemment transitoire, et des salariés que nous désignons comme marginalisés ; pour ces derniers, le provisoire s'éternise et il leur est relativement indifférent de rester dans la même entreprise ou d'effectuer une sorte de mouvement brownien d'une entreprise à l'autre.

Dans l'analyse de cette marginalisation qui frappe une part importante de la classe ouvrière, le phénomène de base nous semble être celui du caractère interchangeable de la force de travail. Les différences (hommes-femmes, français-immigrés, jeunes-vieux) sont à la fois gommées et exacerbées, ce qui contribue à l'isolement des travailleurs.

L'entreprise requiert le niveau de qualification le plus simple de cette force de travail qu'elle ne ménage pas, elle nivelle les différences de sexe, d'âge, de formation. Les femmes, par exemple, peuvent être amenées, comme les hommes, à transporter des colis de conserve de plus de trente kilos (1), les femmes en-

(1) "Il est vraiment très vache (le patron) parce qu'il regarde pas le travail, parce que par exemple moi je devrais pas relever les 30 kg... 30 kg on les lève quand même, parce que notre chef il dit "oui j'arrive", il vient jamais... moi j'ai fait deux ou trois fois la réflexion devant le patron, les palettes, on a de grosses palettes, vous savez les raviolis de 1/4 c'est très lourd, y en a 80 là dessus à 1 kg voyez ! et avec 30 palettes, c'est très lourd, un jour je me suis mise à crier : "il y a plein d'hommes ici et c'est nous qu'on doit faire ça !" (ouvrière alimentation).

ceintes n'ont pas de traitement de faveur (1). Il n'existe pas d'avantages sociaux liés à l'ancienneté, pas de promotion. Les horaires sont assez flexibles, les tâches indéterminées, ce sont les femmes sur lesquelles pèsent les contraintes d'horaire les plus lourdes qui doivent le plus souvent répondre à ces demandes : aller après le travail ranger les produits alimentaires dans les rayons des grandes surfaces, poster le courrier, faire le ménage, (2) etc... Les cadences sont dures pour tous, la présence sur les lieux du travail du patron et des "chefs" garantissent un rythme qui n'est pas imposé par les machines.

Dans ce système sans qualification, où l'on requiert des compétences homogènes au niveau le plus bas, sans avantages à l'ancienneté ni d'aucune autre sorte, paradoxalement toute forme de différence entre travailleurs est perçue comme l'origine de traitement inégal. Les nouvelles se plaignent des anciennes, les femmes des hommes, les français des arabes, etc... (3).

-
- (1) "Même les femmes n'ont pas le droit de s'asseoir. Debout ! Il y en a une qui est restée jusqu'à neuf mois parce qu'elle en avait besoin, elle était tout le temps debout !" (ouvrière alimentation).
- (2) "Je fais les bureaux (le ménage) le vendredi soir pour rendre service... Le samedi matin, je vais à 6 h au travail, j'ai les yeux à moitié ouverts, j'arrive pas à tenir debout. Quand on fait le ménage dans le réfectoire, c'est pour chacune, c'est pas compté. Il faut le faire parce que si on le laisse un jour vous voyez les cafards (ouvrière alimentation).
- (3) "On est tous des jeunes de Marignane, même les hommes de Marseille sont pas embêtants, c'est surtout les femmes, elles font une pagaille... parce que nous on rigolait de voir qu'elles se battaient, ça retombait toujours sur nous... On parle plus à toutes ces vieilles parce qu'elles nous critiquent tant qu'elles peuvent, elles sont très mauvaises. C'est ça qui nous fait mal, nous on est des filles de 24 ans. Elles sont jalouses, on a des filles enceintes, huit heures debout parce qu'elles vont jusqu'à 9 mois, elles sont crevées, si elles les voient assises, elles s'assoient toutes "il y a pas de raison qu'elles s'assoient et pas nous" (ouvrière).

"C'est des nouvelles, elles font constamment des bêtises, quand le patron s'en va elles rigolent, elles foutent rien, il faut les surveiller ce qu'elles font. On se fait engueuler, on doit faire leur travail" (ouvrière).

Dans les cinq entreprises que nous avons étudiées il n'y avait pas de syndicat, dans une seule d'entre elles existait, depuis moins de six mois, un comité d'entreprise, qui selon les dires des ouvriers avait été mis en place par le patron (1) à la suite d'interventions répétées de l'inspection du travail. Ignorant tout de leurs droits, les délégués au comité d'entreprise sont incapables d'opposer une résistance aux volontés patronales (2). Sur les 16 travailleurs de ce type d'entreprise que nous avons interviewés, la plupart des hommes et quelques femmes nous ont spontanément

Suite de la note (3) de la page précédente

"Les arabes, ils foutent rien, ils sont dans la cuisine, ils mangent les oeufs et les oignons. Ils sont un peu trop emmerdants avec les filles. Ils parlent pas trop bien le français, alors ils servent de boys, mais ils foutent rien, pour vider les poubelles, ils sont bien payés : ils sont payés pareil que nous" (ouvrière).

"Moi je suis pratiquement né ici. Je connaissais pas pratiquement l'Algérie mais depuis que je travaille je vois vraiment qu'ils nous mettent à part. Quand je demande à remplacer une collègue, il dit "C'est un arabe, il peut crever !". J'ai des collègues qui travaillent avec moi et que je connais depuis longtemps et ils me le disent. Ils le cachent pas. Moi je suis habitué ! Ça me fait plus rien, selon de qui ça vient". (ouvrier).

"Il y a disons les musulmans, ils sont plus payés que nous et pourtant ils font rien. Quand ils sont assis toute la journée qu'ils épluquent les oignons, je trouve que..." (ouvrière).

- (1) "Le personnel, il faudrait que quelqu'un s'en occupe sérieusement... il faudrait... C'est lui-même (le patron) qui a dicté les personnes pour le comité d'entreprise, "Délégué, alors c'est toi qui le fera !" Tout le monde était d'accord, y s'ont voté, alors moi !" (Chauffeur livreur alimentaire).
- (2) "Je connais un peu la législation mais je connais pas toute la législation quand vous allez voir un patron et qu'il vous dit par exemple qu'il veut pas donner le panier. Je sais pas si c'est obligatoire. Lui nous dit que c'est pas obligatoire. Qu'est-ce que vous faites ? Vous connaissez pas la législation. Même si vous voulez acheter un livre. Moi j'ai pas les moyens d'en acheter un. De toute façon ça ne servirait à rien. Si je sais pas moi qu'il faut ça, il me dira : "Tu cherches pas trop, tu prends la porte !" Justement la dernière fois au comité, quand on a eu une réunion avec le patron c'était pour le panier. Il a dit "les quatre questions se résument en un ensemble : non !" Et après il a commencé à parler : "le comité d'entreprise, vous ne savez pas exactement ce que c'est et ceci et cela..." Ça a duré une heure et c'était l'heure de partir. De temps en temps, on essaie de placer un mot... On s'organise un peu depuis qu'on a le comité ; mais on est désorienté, on a pas de but. On a pas les reins solides.

ment parlé de la nécessité d'un syndicat (1) mais la méconnaissance de ce qui est effectivement un syndicat, la confusion entre syndicat et comité d'entreprise semblent totales pour un grand nombre (2). Les travailleurs soulignent l'impossibilité de créer un syndicat pour diverses raisons dont les principales sont la non-qualification, la peur de perdre un emploi et la mauvaise entente entre les salariés (3). Dans une seule entreprise de travail des métaux, le syndicat était

Suite note (2) de la page précédente

"On est balancé par le patron et de l'autre par les collègues qui ne nous soutiennent pas. On aurait un syndicat, on aurait pu avoir beaucoup de choses. Des choses qu'on a le droit d'avoir et qu'on a pas..."
(Ouvrier spécialisé, délégué au comité d'entreprise, alimentaire).

- (1) "Il fallait qu'on ait la C.G.T., mais il (le patron) n'a pas voulu. Parce qu'on est plus de 70 personnes, on a droit au syndicat. Il a pas voulu. Il a dit "Non ! le syndicat c'est moi qui le fait !" (Ouvrière alimentaire).

"Le patron nous a mis au courant. Il a dit : "Moi je veux pas d'un syndicat ici", pas la peine d'essayer d'en avoir un, il en veut pas", (Ouvrier alimentaire).

- (2) "Tout à l'heure, vous avez dit que vous avez monté un syndicat, comment ça s'est passé ?

"Y a un monsieur qui est venu, il était déjà venu une fois, mais il était venu pendant qu'on dinait, c'était... l'année dernière, il parlait mais personne l'écoutait, il a dit "pourquoi vous prenez pas des délégués". Moi j'ai dit "je veux pas, pour après me faire saquer par le patron". Il est venu deux fois mais personne lui répondait, il a vu que c'était du temps perdu, il a fait des procès-verbaux au patron et le patron a été obligé, un jour un vendredi après-midi, ils nous ont fait des pancartes où l'on disait qu'on était obligé de voter, alors on a voté..." (ouvrière alimentaire).

- (3) "Y a personne qui est qualifié pour tenir le poste de délégué syndical à l'usine... y faut avoir un peu d'instruction... la première des choses c'est de savoir les lois,; ce qu'un délégué doit faire, le temps qu'il lui faut pour faire ses affaires... y faut ce qui faut... y a personne qui est capable" (Ouvrier alimentaire)

"Vous pouvez demander quelque chose, c'est toujours pareil, je vais vous dire il y a pas de syndicat, il y a rien. A mon atelier il y a un espagnol, un italien, un arménien... ils peuvent pas faire de politique, parce que s'ils font de la politique ils retournent au pays. Alors pour monter un syndicat c'est impossible !". (Ouvrier métallurgie).

considéré par deux travailleurs intéressés sur quatre comme inutile face à un patron qui était "un père de famille" et qui "faisait ce qu'il pouvait". La répression est sévère et frappe les travailleurs qui tentent de créer un syndicat ou même le délégué au comité d'entreprise s'il ne se montre pas assez docile ; c'est ainsi qu'un délégué élu alors qu'il était en maladie a été déplacé de la fabrication des pâtes à celle des aliments pour chiens et chats (1) ; qu'une ouvrière qui avait plus de 32 ans d'ancienneté a été envoyée à l'épluchage des oignons pour avoir essayé de créer un syndicat (2).

C'est d'abord à partir des conditions de la production que se produit cette marginalisation qui exclut l'individu de toute pratique associative ou organisationnelle de classe et transforme une exploitation durement ressentie en destin individuel. Ce destin est certes vécu parfois en terme de condition ouvrière mais celle-ci apparaît comme l'aboutissement d'une histoire personnelle tendant à une déqualification professionnelle. Cette déqualification constitue la raison essentielle de l'isolement de l'individu face au patronat.

(1) "J'ai un collègue qui a entendu dire "Oh ! celui-là, il faut le liquider !" Depuis que j'ai été élu délégué, j'ai eu la majorité largement mais je suis mal vu. C'est depuis qu'il y a eu cette affaire de délégué que j'ai perdu ma place parce que je préfère être à la machine que faire le produit pour chien ou chat et quand je rentre à la maison je suis obligé de prendre deux douches de suite, de me laver à 4 heures et puis... si je me lave à 5 heures ou à 6 heures alors, la bouteille d'eau de cologne, je vous dis franchement, je me la passe dessus" (Ouvrier spécialisé alimentaire).

(2) "C'est la plus vieille de toute l'usine, elle a 32 ans de boîte, elle avait fait un syndicat mais vraiment ça a fait la pagaille. C'est une très grande copine du patron, ils se connaissent bien et ça a fait vraiment de la pagaille, lui il voulait pas qu'elle se mette contre... Il l'a mise un an à éplucher des oignons, toute seule dans un coin à éplucher des oignons" (Ouvrier spécialisé, alimentaire).

Dans les interviews les cas étaient divers mais présentaient une certaine similitude : une jeune fille d'origine corse voulait être coiffeuse mais souffrant d'allergie à la teinture était devenue manutentionnaire dans une P.M.E. de l'alimentation. Un chauffeur-livreur alsacien, orphelin depuis l'âge de huit ans, devait depuis lors gagner sa vie, il aurait souhaité être mécanicien comme son beau-frère. Un ancien travailleur indépendant corse, à la suite de revers de fortune, travaillait dans une entreprise de fabrication de peinture et de vernis (voir interview annexée en fin de chapitre). Un algérien qui avait le B.E.P.C. et un C.A.P. d'aide chimiste mais qui n'avait pu trouver d'emploi correspondant à sa qualification était ouvrier spécialisé dans l'alimentaire. Même si les ruptures ne présentaient pas toujours un aspect dramatique, l'individu avait le plus souvent suivi des changements familiaux, professionnels, géographiques : sur les 15 travailleurs, interrogés, 13 étaient nés dans un autre département ou autre pays (5 étaient d'origine italienne, 2 rapatriés de Tunisie, 1 algérien). C'était l'espoir d'une situation meilleure qui les avait amenés dans la région provençale. Sur ces 15 travailleurs, deux seulement avaient au moment de l'enquête quitté l'entreprise, ils étaient également les seuls à y être restés moins de deux ans. Mais cette relative stabilité dans l'emploi de notre population d'enquête, les interviews témoignent tous d'une conscience aigüe de la précarité de l'embauche. L'individu a connu dans son histoire personnelle de multiples ruptures et une inadéquation constante entre ses aspirations et son vécu, qu'il assume avec un mélange de fatalisme et de désespoir, très rarement en des termes politiques (1).

(1) Certes la référence à l'exploitation patronale est constante mais elle reste limitée à la personne du chef d'entreprise ou à la catégorie de "patron" en général sans que soit mise en cause la politique du gouvernement et de l'Etat.

La marginalisation se présente d'abord, nous l'avons dit comme l'exclusion de toute pratique organisationnelle de classe, elle atteint l'individu concret dans sa capacité d'intervention sur ses conditions de vie, son système relationnel.

A travers sa déqualification, l'impression ressentie de n'être qu'une force de travail interchangeable parmi d'autres, les ruptures qui ont marqué son histoire individuelle, le travailleur subit les effets d'un isolement social qui empêche sa participation aux luttes.

Cet isolement existe à tous les niveaux relationnels, dans l'entreprise comme dans la vie hors-travail. Le travailleur, individu concret pris dans des rapports sociaux de production et de consommation déterminés, se constitue en sujet amputé. Le rapport que ce type de travailleur entretient avec son propre corps témoigne de manière permanente de cet état de frustration. Le rapport des ouvriers à leur corps est un des aspects du rapport des ouvriers aux forces productives, le corps étant lui-même une force productive formant système avec des moyens de travail, des objets de travail et un milieu de travail déterminés. Ce rapport au corps se transforme lorsque l'organisation d'ensemble des forces productives elle-même se transforme.

La fatigue subie, les accidents du travail, les phantasmes qui se développent sur la base des situations de travail différent selon que l'ouvrier est manutentionnaire, manie un outil, surveille une machine.

Traditionnellement, la notion même d'ouvrier est définie en référence au critère de *travail manuel*. Telle est notamment la définition retenue par l'I.N.S.E.E. dans le code des catégories socio-professionnelles. Telle est aussi, au

bout du compte, la définition à laquelle parviennent ceux qui, partant qu'une caractérisation de la classe ouvrière comme produisant la plus-value dans la grande production matérielle, ajoutent que la séparation croissante du travail manuel et du travail intellectuel tend à déposséder la classe ouvrière des parcelles d'initiative ou de compétence intellectuelles qui pouvaient être encore nécessaires à son travail. Dans ces approches (1), un des critères nécessaires de la définition de l'ouvrier est l'exercice d'un travail manuel, c'est-à-dire un rapport instrumental au corps dans ce qu'il a de non-intellectuel. Or ce qui nous a frappé dans l'analyse des interviews correspondant aux différentes strates de notre échantillon, c'est que ce rapport au corps était extrêmement différencié d'une strate à l'autre. Chez les ouvriers de la sidérurgie automatisée le corps n'apparaît dans le discours que sous la forme de besoins de sommeil, des limites dans le prolongement de l'attention, de la formation d'une fatigue nerveuse qui le caractérisent. Cette référence au corps peut, à la limite, se traduire immédiatement en terme de revendication ouvrière avec la demande d'une cinquième équipe. Chez les ouvriers des petites entreprises de la zone de Vitrolles à l'inverse, le corps est presque constamment l'objet du discours des interviewés. Reins fatigués par le port des charges ou la station debout, mains broyées par un laminoir à raviolis, aisselles enflammées par une allergie, larmes arrachées par l'épluchage d'oignons, exposition au froid, à la chaleur, brûlures de produits chimiques ou des métaux en fusion, yeux et pommons s'emplantant de poussière, fouilles à la sortie de l'usine, restrictions dans l'accès aux toilettes, envahissement du poste de travail par des détritibus faute d'avoir le temps de balayer, femme enceinte debout toute la journée, malades intimidés n'osant pas prendre un congé, etc... Le discours

(1) Celles de FREYSSINET, CORIAT, ESTABLET comme celle de l'I.N.S.E.E.

sur les conditions de travail ne s'organise pas en thèmes revendicatifs mais atteint le niveau du phantasme, on assiste à une véritable conversion hystérique en symptômes : allergies, maladies, accidents répétés, phobies, etc... (1).

Le corps s'exprime parfois également sur le mode de la répulsion face au produit du travail par des réactions phobiques face aux nombreuses bêtes présentes dans l'usine

(1) "Y nous demandent assez de rapidité et puis derrière y poussent pour que vous le fassiez... et puis y a la chaleur, c'est cette chaleur là... la chaleur ... moi j'arrivais le soir, là-dessous, j'étais rouge, j'arrivais plus à laisser les bras comme ça... la dessous aussi là, j'arrivais, elle me talquait, en sang j'étais..hein la chaleur hein ! (ouvrier).

"J'étais allergique à la semoule ... les yeux, même les yeux y me venaient rouges, les yeux alors j'éternuais là ... y le voyait le patron mais alors là ... qu'est-ce qui s'en foutait ... y passait à côté, y s'en foutait (la femme : il était allergique à la semoule, c'est pas sa faute !). C'est pas ma faute, mais il avait qu'à me mettre à la salle des marchandises sur le quai ... non lui ce qui cherchait c'est peut-être que je parte ... étant donné que j'avais huit ou dix ans de boîte ... peut-être qu'il aime pas les gens qui sont anciens ... peut-être..." (ouvrier).

"J'ai pas été malade à part quelques petites bricoles ; c'est-à-dire que je me suis fait sauter la main là parce que dans j'étais en train de laminer là, j'ai mis la main dans la poulie et si ça m'éjecte pas la main, que la poulie me prend bien, qu'elle me fait remonter la main comme ça... y avait un cadre une espèce de ferraille, là, un cadre, elle me coupe la main... hein ! j'ai des cicatrices là, j'ai les trois doigts, là y z'ont éclatés" (ouvrier).

"C'est arrivé que la main vous vòyez les os parce la main est déchiquetée. Tiens un chef, il a passé la main justement. Il a les doigts raides, il a les tendons coupés" (ouvrier).

"J'ai été en maladie, fatiguée par la chaleur, fatigue générale : des évanouissements. Vous suffoquez, vous arrivez pas à tenir. J'ai pris 10 jours" (ouvrière, alimentaire).

"Moi j'y vais plus (aux conserves) parce que je suis allergique à l'écume... maintenant on m'envoie plus. J'ai un certificat, je peux plus le faire. Mais il y a une fille, S... je sais pas si vous avez déjà été, elle a un certificat et elle est allée quand même à la conserve. Pourtant elle a de l'asthme, il y a de la vapeur et bien ils l'ont envoyée quand même !" (manutentionnaire, alimentation).

"J'étais malade cet hiver, j'ai eu une mauvaise bronchite, j'ai un peu craché le sang, j'ai de mauvais poumons parce que j'ai de l'asthme" (Ouvrière, alimentation).

alimentaire (charançons, cancrelats qui émergent des préparations culinaires ; souris, rats chats qui peuvent surgir à tout moment), à la contamination par les odeurs (celles des viandes avariées notamment) qui poursuivent le travailleur au delà de la porte de l'usine et le désignent à ses voisins (1). Il s'exprime à travers la fatigue du travail debout (2), parfois sur un pied si l'ouvrier doit actionner une pédale. A tout cela s'ajoute la difficulté ou l'impossibilité de sauvegarder l'intimité du corps face à la direction qui impose des fouilles aux ouvriers, qui surveille l'accès aux toilettes, qui interdit aux femmes la mini-jupe et le rouge à ongle, aux hommes de se mettre torse nu (3).

(1) "Dans les chassis où il y a les pâtes, il y a des souris. De temps en temps il y en a une ou deux. Il y a beaucoup de chats aussi. Vous savez les chats ont des puces et le poil de chat, moi je sais pas ça me donnait des boutons ... Ça lui fait rien à lui (le patron). Je les laisse ... j'ai dit que j'aimerais que les chats viennent tous chez lui ... quand vous mangez ça ... moi j'achète rien chez eux. C'est écoeurant comme ils font. Je risque pas ... Vous savez il y a l'écume dans la confiture et l'écume, elle fait un genre de pâte dure qui reste trois ou quatre mois dans les bacs, alors depuis il y a des cafards qui montent et après ils font les compotes de pommes" (Ouvrière).

"Ça m'arrive de rentrer à 7 heures pour pouvoir prendre une douche quand je fais les produits chiens et chats. Sinon je rentre pas. Je suis sûr que les voisins quand ils montent, je suis sûr qu'ils sentiront... je me fais sortir à coup de pied si je rentre comme ça à la maison" (Ouvrier).

"Vous avez un truc pour le bain-marie, vous mettez vos gamelles dedans. On a des poêles, des réchauds et tout. Mais ce qu'y a, c'est sale. Quand vous travaillez, vous voyez des cafards dans les pâtes... Alors y en a qui ont peur, y en a qui crient disons !" (Ouvrière).

(2) "Des fois on voulait s'amuser un peu. On se dépêchait à faire notre travail et on s'asseyait. Il nous sortait. On a demandé si on pouvait avoir des chaises, il nous a demandé s'il nous fallait pas un fauteuil relax" (Ouvrière).

(3) "On peut être mise à pied si on a du rouge aux ongles parce que le rouge aux ongles s'écaille et ça tombe dans les pâtes. Avant il y avait les mini-jupes. Enfin moi je suis jamais en jupe ... Mais ça fait longtemps, au début où j'y étais. Les cheveux qui dépassent du bonnet, une mise à pied. Si on répond on a un jour de mise à pied aussi" (Ouvrière, alimentation).

La relation que ces ouvriers entretiennent avec leur corps et à travers celui-ci au produit de leur travail, aux forces productives ne peut s'envisager indépendamment des rapports de production : c'est le contremaître qui organise les fouilles (1), limite l'accès des toilettes, envoie l'ouvrière qui a tenté de créer une section syndicale éplucher des oignons. C'est parce que la direction ne fournit pas de chaussures de sécurité qu'un clou transperce un pied, etc... Les ouvriers interviewés, même lorsque leur discours sur les pratiques de travail s'inscrit le plus au plan du phénoménal ne se situent pas dans un rapport exclusif à la matière qui ferait d'eux des êtres en dehors de la société. A l'inverse ils s'avèrent tous conscients d'être dominés et écrasés dans et par des rapports sociaux -rapports qu'ils définissent le plus souvent en terme interpersonnels entre eux et le patron et les petits chefs qu'en terme de classe- mais dans lesquels ils situeront l'origine de leur détresse. Ces ouvriers s'inscrivent objectivement et se voient subjectivement dans la société et non en dehors de celle-ci, ils ne sont donc pas en marge de la société mais en marge d'un système de pratiques et d'organisation au travers desquels d'autres segments de la classe ouvrière trouvent les moyens de réduire ou espèrent réduire les difficultés auxquelles ils sont soumis. D'où un

Suite note (3) de la page précédente

"L'été ? Il fait au moins 50 là-dedans. Ils travaillent torse nu tous. C'est interdit de travailler torse nu. On met un petit tricot de peau. Quand le chef n'y est pas, on se le remonte un peu à la hauteur des seins. Au moins on respire un peu. Quand il fait 50°, on veut boire, on a rien, on a de l'eau chaude" (Ouvrier spécialisé, alimentation).

- (1) "Je lui ai dit que s'il voulait il pouvait me fouiller et que ça me dérangeait pas. Une fois il a même mis le veilleur de nuit pour fouiller tout le monde, une personne après l'autre" (ouvrière).
- (2) "Il faut monter qu'une fois au W.C. Alors des fois, vous avez besoin de monter quand même, c'est pas pratique, c'est trop sévère finalement... On vous dit : "On a appelé les pompiers" ou un truc comme ça quand vous restez trop longtemps ou alors : "vous êtes tombée dans le trou !" que des trucs comme ça" (Ouvrière).

discours dans lequel l'antagonisme patron ouvrier est affirmé de manière souvent violente, mais où les perspectives de résolution de cet antagonisme relèvent là encore plus du fantasme que de la lutte concrète (1).

La répression s'exerce d'une manière telle qu'elle enferme l'individu dans un statut d'éternel mineur en général à partir de sa condition de jeune, de femme, d'immigré.

Il existe dans les entreprises de l'alimentaire tout un système d'interdits dont la logique apparente est le respect des règles d'hygiène et l'intensification du rendement. Cependant le contexte dans lequel s'exercent ces interdits témoigne du fait que cette logique n'est qu'apparente : Il est interdit aux ouvrières de porter du rouge aux ongles qui s'écaille, d'avoir les cheveux hors du bonnet, aux hommes d'être torse nu mais les cafards et les charançons prolifèrent à l'aise y compris dans les aliments, la viande et les oeufs sont avariés, etc... Il est interdit d'aller aux toilettes plus de deux fois par jour, d'y rester trop longtemps, d'écouter le transistor, de s'asseoir mais le contremaître ferme les yeux sur les promenades d'un bout à l'autre de l'atelier, mieux le patron ignore ostensiblement l'employée qui cherche à se faire renvoyer en ne faisant rien (2).

(1) "Ils pourraient être attaqués à coups d'ongles, moi ça me fait rien. Simplement il y a N. (le contremaître) c'est le plus fort. Alors je ne peux rien dire. Sinon je ne me serais pas laissé faire (ouvrière).

"S'il y avait une guerre, je serais la première à aller le tuer (le patron). Tout l'argent qu'il nous vole ! Il nous escroque ! (ouvrière).

(2) "Quelqu'un qui a besoin, il reste, il dit rien. Mais quelqu'un qui n'a pas besoin il s'en va. Même la dame qui était enceinte, elle y est toujours d'ailleurs, devant le patron elle travaille pas, elle fait semblant de rien faire, il lui dit "je vous renverrai pas ! c'est pas de mon intérêt de vous renvoyer' ... Alors il la mettait un jour ici, un jour là-bas. Et elle ça lui plaisait pas. Il lui a dit "c'est ça ou alors vous partez !". Et elle est pas partie. Elle promène, elle dit : "J'attends le jour qu'il me renverra !". Mais il veut pas, il l'a avertie !" (Ouvrière, alimentation).

En fait, le système d'interdit ne paraît pas destiné à réprimer ou à supprimer des pratiques non hygiéniques ou de "flânerie" mais à les faire fonctionner secrètement en empêchant l'action collective, dans la mesure où la résistance à l'interdit ne peut s'organiser qu'individuellement ou à deux ou trois et sur un mode infantile (se cacher derrière les boîtes de conserve, rire avec les camionneurs, voler des pommes, etc...). Mieux, dans ces conditions, la résistance se heurte moins directement au petit chef ou au patron qu'à l'ensemble des autres travailleurs.

Tout le système organise la répression ou la négation des caractéristiques individuelles (sexuelles surtout) mais il les nie pour mieux les mettre en évidence, pour mieux désigner le travailleur comme femme ou immigré et donner ainsi une base "naturelle" à la dureté de l'exploitation. Les femmes sont appelées à faire les mêmes travaux que les hommes, on leur interdit les signes de leur féminité (rouge à ongles, cheveux, mini-jupe, allègement des tâches pour les femmes enceintes, etc... (1)) mais c'est pour mieux la mettre en évidence dans ses aspects les plus caricaturaux : beaucoup de femmes se détestent entre elles et sont souvent occupées à se chamailler. Si les femmes font les mêmes travaux quel que soit leur état, la poubelle est réservée aux arabes, ceux-ci ne sont jamais désignés par leur nom (2). Nier les

(1) "Lors d'une récente réunion des femmes syndiquées à la C.G.T. qui a eu lieu à Nanterre en Mai 1977, une déléguée syndicale faisait état de l'attitude de son patron : à partir du moment où elle avait été élue déléguée syndicale, ce dernier lui avait réclamé chaque mois un certificat du médecin pour la laisser aller se changer aux toilettes. Le médecin excédé avait fini par écrire "comme toutes les femmes, Madame X a tous les mois ses règles. Je vous prie d'en tenir compte à l'avenir". Le patron avait refusé le certificat.

(2) "On a un algérien qui doit avoir 50 ans à peu près et depuis que l'entreprise est là, il travaille. Il l'appelle pas par son nom. Par exemple, quand il a besoin de lui, il dit : "va appeler l'arabe pour sortir la poubelle". C'est que les arabes qui sortent la poubelle. Et on lui dit "pourquoi c'est nous !". Il dit : "parce que vous êtes des arabes !". On lui dit : "qu'est-ce qu'on a d'autre de différent ?". "Vous êtes des arabes" qu'il nous dit" (Ouvrier Spécialisé, alimentation).

personnalités concrètes semble le meilleur moyen pour transformer les individus en "espèce" et rendre intelligibles leurs pratiques comme comportement d'espèce.

Dans un tel contexte où ni la personnalité concrète ni l'appartenance de classe ne peuvent s'exprimer, le dispositif de surveillance ne tend pas à la suppression des entorses au règlement, il aboutit au contraire à les multiplier tout en les faisant fonctionner sur le mode du secret, de l'individualisme, du petit groupe. Son efficacité est indéniable dans la mesure où même quand le chef et le patron ne sont pas là, les individus se sentent contrôlés (1) mais malgré ou à cause de ce contrôle permanent apparaissent sans cesse des conflits, des mini-rapports de force.

Absente ou présente, l'autorité est toujours là, si le contremaître s'éloigne c'est pour aller parler des ouvriers avec le patron. Ce dernier a des sautes d'humeur imprévisibles (2), intervient parfois dans les conflits mais laisse

(1) Beaucoup d'interviewés notent les absences répétées du contremaître qui va discuter avec le patron, ces entretiens ont toujours pour but, à leurs yeux, la dénonciation des travailleurs :

"Des fois on est dehors avec les camionneurs on a un petit temps libre, mais enfin c'est rare, parce que le chef est derrière. Ce serait un travail plaisant si il était pas là ! Je travaillerais pareil, de toute façon je fais souvent le sien parce qu'il est pas là, il est tout le temps chez le patron à répéter ce qu'on fait ! on dit plus rien devant lui parce que tout de suite, il va le dire au patron !" (Ouvrière, alimentation).

(2) "Des fois il est très gentil, le matin des fois il nous embrasserait presque, des fois il nous marcherait dessus, il nous dit pas bonjour. Ça on s'en fout ! Quand je vois qu'il est de mauvaise humeur je dis rien mais des fois : une fois j'étais malade, il m'a dit "ça va ?" même j'étais étonnée qu'il prenne soin de moi ! Pas méchant ! Mais enfin c'est pas un patron très bien" (Ouvrière, alimentation).

"Une fois il y avait le chef, il fait le contremaître, on était au comité et on avait demandé au comité pour pas qu'il y assiste et nous on était pas au courant qu'un patron il pouvait y assister, d'un cadre ou quelque chose comme ça, pour la discussion du comité, il pouvait être un technicien, de technique au courant de tout, nous on le savait pas. On lui a demandé et le patron il nous a répondu qu'il pouvait être là ! Le patron il a fait le chef, tout le monde a dit qu'il avait les nerfs et tout le monde a dit que c'était moi... c'était moi qui avait eu cette idée ils disaient. C'était parti de là aussi... et ça il m'en veut toujours !" (Ouvrier, alimentaire - Délégué au Comité d'Entreprise).

au contremaître le soin de faire appliquer la "loi". Les sanctions elles-mêmes ont un caractère aléatoire : la mise à pied, la mauvaise opinion du chef ou du patron qui "vous en veut et vous en fait voir", la menace de licenciement rarement appliquée mais très souvent évoquée, le déplacement des individus d'un poste de travail à un autre, toutes ces pratiques voient leur niveau d'activité fluctuer comme celui d'un volcan. Tout le système de sanction confirme le travailleur dans le sentiment de son caractère interchangeable, du peu d'importance qu'il a aux yeux du patron (1), donc de la précarité de son emploi.

La domination de classe investit chacun des clivages, des rapports de force entre individus et petits groupes, sans que jamais puisse s'organiser, face à l'exploitation, une opposition frontale de l'ensemble des travailleurs.

(1) "Quand ils poussent les employées, elles partent d'elles-mêmes, parce qu'elles en ont marre !" (Ouvrière de l'alimentation).

"Il nous a dit que toutes les filles devaient rester jusqu'à huit heures mais que la journée serait pas payée. Moi j'ai dit si c'est pas payé je m'en vais chez moi ! il a dit si vous partez demain vous allez à la porte. Je suis partie. Le lendemain il m'a rien dit mais le contremaître m'a dit : "c'est pas bien ce que tu as fait, tu te fais mal voir ! j'ai dit que le patron c'est pas mon père... C'est pour ça qu'ils font tout pour que vous partiez. Il y en a une elle travaillait à la confiture, il lui a dit : "à partir d'aujourd'hui vous allez faire la sauce tomate. Elle a dit non ! Il lui a dit c'est ça ou la porte, elle était bête, elle est partie mais personne lui a rien fait pour la retenir. Le contremaître ne lui a rien dit, même pas au revoir !" (Ouvrière, alimentation).

"Lui il aime pas qu'on soit en maladie ou en accident de travail, ça l'em-bête. Une fois j'avais une copine qui avait une bronchite. Il m'a dit "elle est pas là !" alors j'ai dit "non ! elle a une bronchite !" et il m'a dit "ça tombe bien !" (Ouvrière, alimentaire).

"Moi je vous prend une femme qui a travaillé trente ans ! quand elle est partie, moi j'ai entendu le patron, il a dit "bien content !" Moi ça m'a écoeuré !... Je sais pas si vous voyez le travail d'usine comme c'est, mais c'est le chef toujours après vous ! "Oh ! tu sais rien faire, tu es bon à rien, tu seras toujours un pauvre mec". Quand on vous dit ça une fois, deux fois, trois fois, au bout de la journée vous en avez marre !" (Ouvrier de l'alimentation).

" Il y a des patrons qui souhaitent garder les ouvriers, celui-là non, au contraire il est content de vous voir partir !" (Chauffeur-livreur de l'alimentation).

"C'est ça ou la porte... Si vous prenez la porte ça les arrange hein ! Sinon c'est ça ou la porte. Ce qu'il y a, il faut pas dire non !" (Manutentionnaire, alimentation).

Cette domination prend-elle la forme d'une stratégie consciente de division qui serait mise en oeuvre par le patronat ? oui et non. D'une part il existe une politique de gestion de la main-d'oeuvre qui consiste à jouer de manière délibérée sur les concurrences qui s'exercent entre les détenteurs d'une force de travail interchangeable surabondante et inorganisée. D'autre part cette politique s'appuie sur des mécanismes de pouvoir, des conditions de reproduction de la force de travail telles que la discipline familiale et scolaire qui dépassent largement et le cadre de l'entreprise et celui des stratégies patronales conscientes.

La main-d'oeuvre marginalisée a été préparée au régime de répression que nous avons décrit par les ruptures qu'elle a subies hors travail du fait d'une condition sociale de femme, d'immigré ou d'un drame tel que l'orphelinat, la maladie, la faillite, etc... Ces ruptures n'aboutissent à une marginalisation que parce qu'elles affectent des individus d'origine prolétarienne ou populaire. Même si l'individu n'a pas connu ces ruptures, il a eu, au moins, une scolarité difficile qui l'a conduit de rejets en rejets vers la déqualification (1).

Pour ces individus, ces ruptures sont intervenues dans un contexte familial ou scolaire qui ne pouvait qu'en aggraver les effets. La plupart des ouvriers marginalisés sont

(1) "En Corse c'est vraiment pas bien parce que là-bas y avait pas d'école, tous les enfants nés en 55 et moi j'étais née en 55 il fallait qu'on aille dans les classes de transition même si on était intelligent... On était même pas dans une école mais dans un préfabriqué au milieu des bâtiments... pendant un an j'ai fait des avions... on allait dans les classes pendant qu'on faisait un cours, un peu une dictée puis il venait des élèves "c'est notre classe !" nous on allait dans une autre on restait pas même un quart d'heure... Alors à Grenoble (où le père avait été muté) je savais plus rien faire, j'étais dépassée ! J'ai fait des progrès mais pas assez !... Je suis restée un an à faire de la couture, ça marchait bien, j'avais des bons points en tout. Après il a fallu que je redescende ici, alors moi j'ai dit : "je veux plus aller à l'école". (Ouvrière de l'alimentation).

eux-mêmes enfants d'ouvriers, ils appartiennent à une famille nombreuse. Le rôle de la famille dans les pratiques de sociabilité hors travail reste, ici, comme dans le cas de l'ouvrier fordien, très important, voire exclusif. Mais il se distingue de ce dernier cas par la position qu'occupe le travailleur dans cette famille. Alors que la famille de l'"ouvrier fordien" vivait au rythme du travailleur lui-même, le repliement de cette famille sur elle-même s'expliquant par son rôle dans le maintien de la "discipline d'usine", la famille de l'ouvrier marginalisé assigne souvent à celui-ci une position périphérique.

Sur seize personnes de cette catégorie que nous avons interviewées, huit sont célibataires.

La plupart des célibataires vivent chez leurs parents ou leur frère et leurs pratiques de consommation restent dominées par l'autorité parentale (1) et sont subordonnées aux rythmes de vie du chef de famille (2). Les conditions de travail renforcent d'ailleurs cette soumission dans

(1) "Mes parents veulent rien que je leur donne mais ma mère me le lève parce que je suis très dépensière. Dès que j'arrive ma mère me dit : "Donne-moi l'argent" parce que moi je serais toujours en train de dépenser pour acheter des choses à ma mère ou pour m'acheter des choses. Je suis toujours en train d'acheter des vêtements même que j'en avais pas besoin... Je devais partir samedi en Italie et je peux plus parce que j'ai plus d'argent. J'ai dit à ma mère "à moins que j'en retire !" Elle m'a dit "pas question !"... Mon père, il a dit "il y aura des bouchons ! c'est pas la peine d'y aller !" ma mère a dit "on ira une autre fois !" (Ouvrière alimentaire, 23 ans.)

(2) "Mon père il fait les quarts, il fait la nuit et le matin. Moi, je devais travailler à Carrefour (une grande surface où elle aurait été mieux payée mais où elle terminait à 10 h du soir). Mais ma mère en voyant les heures elle a dit "Non !" parce que des fois mon père, il mange à 10 h pour partir, si moi j'arrive à 11 h ma mère elle est malade des nerfs, ça irait pas !" (Ouvrier spécialisé, alimentaire.)

la mesure où l'usure de la force de travail est telle que peu à peu les relations autres que familiales disparaissent, le temps hors travail étant pour l'essentiel consacré au repos (1). Ceci est vrai pour le célibataire mais également pour le travailleur marié (2).

Si l'usure maximale de la force de travail (physique mais également psychologique) explique pour une large part ce repliement de l'individu sur lui-même, dans la région étudiée ce repliement est également entretenu par le milieu urbain dans lequel vit le travailleur marginalisé.

(1) "Avant je sortais, j'étais jamais à la maison, maintenant je reste à la maison, je tricote, je garde mes neveux... je me repose, des fois je sors, je vais au cinéma avec mes cousines. Disons je suis pas cloîtrée mais je préfère rester à la maison... Et puis ici, y a pas trop de distractions... ma collègue elle a voulu aller à Marignane moi j'ai plus voulu y aller parce que c'était des voyous et que ça allait mal tourner... après quand j'ai plus eu ma copine, après j'ai été malade, je rentrais pas avant huit heures, je m'endormais pas avant 3 heures (crises d'asthme), j'étais crevée... depuis je suis plus sortie" (Ouvrière spécialisée, alimentaire).

"Je me couche en rentrant jusqu'à 6 heures même des fois je me réveille pas, je dors jusqu'au matin. Je mange pas, ça m'arrive plusieurs fois, des fois ma soeur gueule mais j'arrive pas à manger !" (Ouvrière spécialisée, alimentaire).

"Je parle pas beaucoup, parce qu'en usine les filles sont pas tellement sympathiques alors il vaut mieux pas parler, j'aime pas trop parler, le samedi je reste à la maison, je regarde la télé... mon argent, je m'habille, je le donne à ma mère et après je m'achète n'importe quoi..." (Ouvrière spécialisée, alimentaire).

(2) "Depuis quatre ans que je suis ici, je n'ai rien vu, quand arrivait le samedi avant avec des collègues on allait danser ou jouer au ballon. Maintenant le samedi je me repose un peu... Depuis que je suis marié, j'ai pas le temps (de faire du rugby). J'ai normalement entrainement le mercredi et le vendredi pendant 2 heures. Je peux pas. Je voulais recommencer cette année mais je peux pas. J'arrive un peu fatigué. Le samedi matin je travaille le matin et après je vais faire les courses... D'ici l'année prochaine on verra. Si j'avais un travail qui me permettait de jouer ? Si par exemple je pouvaie faire 8 heures et que je m'arrange pour ne pas travailler le samedi..."

Alors que l'ouvrier fordien bénéficie de l'organisation par l'entreprise ou par le comité d'entreprise d'un certain nombre de consommations collectives, les travailleurs de la zone de Vitrolles ne connaissent pas, en général, ce type d'avantages. C'est vrai pour le travailleur marginalisé mais également pour le travailleur de métier que nous étudierons dans le chapitre suivant. Dans leurs pratiques de consommation ces deux types de travailleurs vont donc entièrement dépendre de leur salaire et des conditions générales de reproduction de la force de travail du milieu urbain dans lequel ils sont insérés.

Nous avons vu à plusieurs reprises, à la fois dans notre étude générale sur les pratiques résidentielles des travailleurs de la zone de Vitrolles et dans l'exploitation globale des résultats d'interviews présentés dans le chapitre V que le critère de qualification se combinait avec celui de résidence, puisque en règle générale les travailleurs qualifiés résidaient à Marseille et les non qualifiés dans la proximité immédiate (Vitrolles, Marignane). La qualification renvoie également au niveau de salaire, parfois à sa forme (mensualisation primes, boni, etc...). Le travailleur que nous avons défini comme marginalisé touchait en 1975 un salaire moyen de 1.100 F par mois, s'il était non qualifié. Dans les entreprises où ce type de travailleurs est majoritaire, le salaire moyen des ouvriers qualifiés était à la même époque de 1.700 F par mois.

Lors du desserrement des entreprises, un service de ramassage avait été mis en place vers Marseille. Celui-ci consistait en un ou plusieurs véhicules de l'entreprise (voiture,

camionnette) conduites par les chauffeurs-livreurs. Le fort turn-over que connaissent ces entreprises avait au bout de quelques années modifié le lieu de résidence des ouvriers et ouvrières, ceux-ci ne résidant plus majoritairement à Marseille. Dans certains cas, le service de ramassage avait été suspendu et il avait été fait appel aux lignes de car publiques ; une carte de transport, 2 F 50 par jour de prime et un aménagement des horaires pour les travailleurs venant de Marseille avaient alors été institués. Ce dernier système de transport s'avérant beaucoup moins pratique que le ramassage pour les travailleurs qui devaient se rendre par leurs propres moyens à la gare routière, une telle mesure ne pouvait qu'accélérer le changement d'origine géographique des travailleurs.

Dans ce type d'entreprise, le gisement de main-d'oeuvre se trouve donc dans la proximité immédiate et la relation avec le milieu urbain marseillais tend à s'amenuiser au fil des années. Dans la zone existent deux types de milieu urbain, celui de la grande ville métropolitaine avec ses quartiers ouvriers traditionnels et celui lié à l'urbanisation récente des villes de l'Etang de Berre à partir de gros villages ou de petites villes. A ce nouveau type d'urbanisation correspondent de nouveaux modes d'habiter : le sous-équipement commercial, culturel, de loisir de ces nouvelles zones résidentielles fait que les pratiques de consommation sont centrées sur deux pôles, le logement et les grandes surfaces qui desservent plusieurs grands ensembles. Entre ces deux pôles, il n'existe rien qui puisse rappeler un milieu urbain traditionnel. Ceci est particulièrement vrai pour la zone Est de l'Etang de Berre (Marignane, Vitrolles) où le milieu ouvrier qui à partir de la construction navale, de la chimie et des pétroles existait dans la zone Ouest n'a jamais pu se constituer.

La couleur politique des municipalités de ces zones traduit d'ailleurs, au niveau urbain, les difficultés organisationnelles de la classe ouvrière.

Les municipalités des villes de l'Est de l'Etang de Berre ont été jusqu'aux dernières élections dirigées par des majorités "apolitiques" et se sont montrées peu préoccupées d'organiser des consommations collectives vers les couches populaires ; il est juste d'ajouter que ces villes ont dû faire face à une croissance urbaine parmi les plus fortes du département et qu'elles n'avaient ni les moyens financiers, ni les moyens politiques (malgré la loi Bocher) d'un véritable équipement.

Dans une région comme la région marseillaise, le milieu urbain joue un rôle déterminant dans la formation de la capacité organisationnelle de la classe ouvrière ; ce rôle, très apparent dans les luttes menées par l'"ouvrier fordien" des grandes entreprises de Fos, se manifeste également, nous le verrons, chez les travailleurs de métier et de chantier. Or, à proximité immédiate de la zone industrielle de Vitrolles, il n'y a pas ou très peu de traditions ouvrières comparables à celles que l'on trouve dans la zone Ouest. L'hypothèse que nous souhaiterions formuler ici est que, dans cette zone, le travailleur se trouve dans une double situation de marginalisation par rapport aux pratiques de sa classe : marginalisation au plan familial et marginalisation au plan de l'organisation de classe du milieu urbain. Nous avons vu que les travailleurs marginalisés de notre échantillon étaient souvent célibataires (8 cas sur 16) mais même lorsqu'il s'agit de travailleurs mariés, il est frappant de constater que ces travailleurs ne sont pas originaires de la région et ici la notion de rupture précédemment évoquée à propos des biographies prend tout son sens. Les travailleurs de métier ou même ceux appartenant à la catégorie marginalisée lorsqu'ils résident à Marseille disent tous que s'ils souhaitent continuer à habiter Marseille c'est pour la famille, pour le lycée des enfants, pour la famille du conjoint, pour le quartier qu'ils n'ont jamais quitté. Les travailleurs qui résident à Vitrolles, sauf s'ils sont célibataires et

habitent chez leurs parents, ont tous leurs ascendants dans d'autres régions ou dans d'autres pays. Même si ces derniers sont des ouvriers, l'origine rurale reste proche. Le rôle joué par la famille, au sens large, dans la structuration des pratiques de classe de l'ouvrier de métier est ici absent. A cette situation vient s'ajouter celle que connaît le travailleur dans un milieu urbain précédemment décrit, c'est-à-dire un milieu urbain sans traditions ouvrières et où les pratiques de consommation ont comme support deux types d'espace : la grande surface et le logement, sans espace intermédiaire. Dans tous les interviews que nous avons faites auprès des travailleurs résidant à Vitrolles et Marignane, nous n'avons rencontré qu'un seul ouvrier spécialisé évoquant des rapports de voisinage amicaux : parties de cartes le soir, sorties dominicales au bord de la mer, etc... (1). C'est celui qui a la conception la plus "politique" de ses rapports avec les patrons et même de son niveau de vie (2). C'est également le seul qui

(1) "Ils sont vachement sympas (les voisins). Si on connaît la mécanique, on arrange les voitures... Aujourd'hui c'est... il y a un collègue dont la femme a eu un accident, elle s'est fait renverser par une voiture... autrement d'habitude, maintenant, jusqu'à huit heures je jouais à la belote... l'été on joue aux boules au lieu de jouer aux cartes. Le dimanche, on s'organise des petits concours, on met 5 F chacun et après on s'achète des merguez ou des trucs comme ça. Ils sont bien sympas ici. Ou alors quand on part à la mer, on part à trois ou quatre familles ici. On s'amuse ensemble. Il n'y a que notre cours qui le fait. Les autres à côté, je crois... enfin, on les voit jamais se fréquenter comme nous. Comme à la pêche, on va à la pêche la nuit. On part à 4 ou 5 collègues... Ce sont des ouvriers comme nous, ils travaillent à Vitrolles, il y en a un qui travaille à Sud-Aviation" (Ouvrier, métallurgie).

(2) "Pour un type qui vient d'un petit bled comme je viens moi, que on se faisait 85.000 à 90.000 F par mois, j'arrive je touche 200 à 220.000 F. et je crois que c'est la fortune... Mais quand on paye le loyer 50.000 F et que j'en payais que 16 pour le même type d'appartement, ça fait du mal... vous achetez un kilo de patates et vous payez 1,50 F tandis que là-bas on arrivait à se démerder dans les fermes, il y avait 50 centimes le kilo. Naturellement on reçoit un peu plus d'argent mais il est mangé avant de l'avoir gagné !".

fasse état de sa participation à des luttes de locataires dans son immeuble (1). Mais même dans ce cas, le sentiment d'une exploitation comme celui de la cohésion du milieu ouvrier, ne dépasse jamais le niveau économique-corporatif ; la question politique, celle de l'Etat, du gouvernement n'apparaît jamais dans le discours. L'insertion dans un milieu ouvrier, lorsqu'elle est décrite sur un mode positif (2) apparaît comme l'occasion d'élargir son univers relationnel, de mieux se défendre dans l'entreprise comme dans sa localité mais jamais comme un moyen de transformer la société.

Dans les pratiques de consommation liées aux achats, aux loisirs, à l'éducation des enfants, à l'intérieur de l'unité de consommation qu'est la famille, le travailleur marginalisé retrouve en règle générale une situation de non participation à des pratiques de classe, faute d'un milieu urbain à tradition ouvrière, faute d'une organisation des activités hors travail, etc...

Suite note (2) de la page précédente

"Les patrons, ils sont peut-être écrasés par quelque chose mais ils cherchent tous à profiter, quitte à faire crever les types. Ils s'en foutent que vous creviez, pourvu qu'ils arrivent à se faire de l'argent, à s'acheter ses bateaux, ses voitures, c'est tout ce qu'ils veulent. A nous, ils veulent pas donner d'augmentation. Ça fait six mois que ça dure. Ils disent on va aller au chômage. On y va jamais. En vérité, ils ont acheté un bateau, il a acheté un tas de bazars, ils ont changé deux voitures, ils ont acheté deux 504 et toujours on va aller au chômage... Chaque fois qu'on demande une augmentation, c'est comme ça. On va aller au chômage et eux achètent des voitures" (Ouvrier spécialisé, métallurgie).

(1) "C'est un de mes collègues qui s'en occupe (de l'association de locataires). Ils essaient. Mais ils arrivent pas à grand'chose, même à rien. Ils doivent se battre pour les 30.000 F de surcharges. Des trucs comme ça. Pour le chauffage... Ils se battent quand même pour quelque chose. Il y a une association, elle se réunit dans une salle, ils discutent des problèmes qu'il y a. Nous on a deux responsables de la cour. Si il y a quelque chose qui va pas, on lui dit à lui. Il le dit aux réunions, il déballe son paquet et il discute avec les autres et après si ça doit aller plus haut, ils s'arrangent pour voir les dirigeants. Ils montent à Aix" (Ouvrier spécialisé, métallurgie).

(2) C'est rarement le cas chez ce type de travailleur où l'appartenance de classe est vécue sur le mode de la "condamnation".

Le salaire dont nous avons vu le faible niveau, est, avec les prestations sociales (allocations familiales, logement) et les moyens collectifs publics de consommation, le seul moyen de participation à la consommation, il est frappant sur ce point de constater les changements qu'impose le passage de l'état de célibataire à celui de marié dans l'utilisation de son salaire. Mais ce qu'il est également important de constater c'est que ce changement est déjà préparé dans la famille du travailleur célibataire par une dichotomie entre le nécessaire et l'"inutile" ! Tant qu'il est célibataire, le travailleur marginalisé apporte un "salaire d'appoint" dont une part seulement est contrôlé par la famille qui l'utilise et parfois l'économise. Une faible somme est laissée au jeune travailleur qui l'emploie comme argent de poche et celui-ci est souvent dépensé, aux dires des intéressés, "n'importe comment", en objets "dont on a pas besoin" : cadeaux, disques, vêtements, etc... Le nécessaire c'est ce que fournit la famille en échange d'un salaire d'appoint qui couvre les besoins élémentaires de la reproduction de la force de travail, le superflu, c'est une forme somptuaire, transitoire liée à la condition de célibataire sans enfant. Dès que le travailleur est marié, le "superflu" disparaît de son horizon, il resurgit parfois dans le rêve de ce que l'on souhaite offrir à son enfant.

Dans un tel contexte, le quotidien est limité à une reproduction de la force de travail à son niveau le plus élémentaire, avec pour le travailleur célibataire quelques dépenses supplémentaires, mais dans tous les cas avec une absence de projet à long terme qui est caractéristique de ce type de travailleur.

Chez les mariés comme chez les célibataires, un seul objet semble faire éclater le cadre étroit d'une consommation au jour le jour, c'est l'automobile qui fonctionne à la fois sur le mode de l'indispensable et sur le mode du somptuaire.

Elle est à la fois indispensable pour les courses à la grande surface voisine, pour réduire l'éloignement du lieu de travail (une demi-heure à trois quarts d'heure à pied), pour éviter les accidents de la circulation fréquents en mobylette (1) et elle est l'instrument de la liberté individuelle, celui qui permet d'échapper à l'enfer de la cantine pendant l'unique heure de repas, celui qui transforme les journées dominicales à la maison en choix délibéré ("on est bien chez soi"). Seules des raisons économiques expliquent que le travailleur renonce à l'achat de l'automobile, mais le plus souvent il achète une voiture d'occasion sur laquelle il effectue de nombreuses réparations. Dans l'univers carcéral qui est celui du travailleur marginalisé tous les moyens d'évasion -au sens plein du terme- sont bons, y compris lorsqu'on ne les utilise pas : c'est le cas de cette jeune fille qui ne sort jamais, n'a pas d'amis, pas de relations, ne part pas en vacances, vit chez ses parents mais a tenu à avoir sa petite voiture. Deux objets de consommation jouent un rôle assez proche dans ce domaine, le transistor (mais sur un mode mineur) et l'automobile. Cette dernière est le moyen privilégié à travers lequel l'individu transforme une situation qu'il subit (isolement, mobilité) en choix de déplacement ou de non-déplacement individuel ou familial. A partir du moment où le travailleur a sa voiture, à l'inverse de ce qui se passe dans les grandes firmes ou dans les petites et moyennes entreprises où l'on trouve des travailleurs qualifiés syndiqués, les revendications sur le thème de transport disparaissent. Si le travailleur habite Marseille, il essaiera de trouver un emploi plus près de son domicile,

(1) "J'ai eu des accidents de la route, un peu à cause de la fatigue, un peu parce que c'était dangereux. Ça passe de partout. On avait beau faire attention, il y avait toujours quelqu'un. Alors je parlais en avance avec la mobylette de ma mère... Il y avait un stop mais de l'autre côté, il y avait rien du tout. Alors quand vous descendez comme ça, il fallait laisser passer les voitures, et il y en avait qui vous coupaient la route. Ça m'est arrivé plusieurs fois ! Jusqu'à 6 heures c'est compté comme accident du travail. On travaille jusqu'à 5 h 30 et c'est couvert jusqu'à 6 h. Si c'est après 6 h, c'est pour vous" (Ouvrier spécialisé, alimentaire).

Un autre ouvrier nous déclarait "La mobylette c'est le tir au pigeon !".

à des problèmes de temps de travail, de cadence, de niveau de salaire, de vêtements de travail, de "panier" qu'à des problèmes de temps de transport payé, de prime de déplacement etc... Si l'organisation syndicale n'est pas là pour maintenir cette revendication, elle n'apparaît plus spontanément dans les interviews individuelles des travailleurs possédant une automobile (1). Cette absence de revendication "spontanée" sur le thème du transport nous semble correspondre à ce que nous avons dit sur le rôle privilégié de l'automobile pour le travailleur marginalisé, elle n'appartient ni à l'ordre de la production ni à celui de la reproduction, elle constitue un des moyens à travers lesquels le travailleur échappe pour un temps aux diverses contraintes qui lui semblent être liées à sa condition ouvrière (2). Non seulement elle constitue pour lui une issue de secours à l'enfermement dans l'usine ou le logement mais encore elle lui permet d'envisager sans trop de peur un changement d'emploi.

(1) "Moi, vous savez, j'ai ma voiture, ça me suffit... Il y en a beaucoup qui viennent à pied qui n'ont pas de voiture parce qu'ils ont pas de moyens. Je sais pas moi... les femmes, il y a les femmes le matin qui vont à pied... Surtout quand il fait froid. Elles sont les mains dans les poches. Des fois je veux en prendre amicalement mais des fois elles ont peur, Oh la tête qu'elles font. Une fois je me suis arrêté parcequ'il y en a une qui me faisait de la peine parce que je voyais qu'elle avait froid, mais elle m'a fait une tête... depuis ce temps-là, je me suis plus arrêté. Elles ont peur. Elle était bête parce que je la voyais tous les matins. Elle travaillait juste un tout petit peu plus loin que notre usine. Je m'amuse plus maintenant parce que je vais commencer à me faire remarquer !" (Ouvrier, métallurgie).

(2) Dans un film récent, "L'honneur perdu de Katharina Blum", une jeune fille accusée d'avoir des contacts avec un terroriste était interrogée par la police d'Allemagne Fédérale ; cette jeune fille avait de l'ordre et notait toutes ses dépenses, les seules qu'elle ne pouvait expliquer étaient ses notes d'essence : "Chaque fois que je suis malheureuse, je roule pendant des heures en voiture !".

L'isolement à l'intérieur de la voiture comme réponse à une solitude non voulue dans l'existence paraît également le fait de certains travailleurs de notre échantillon, c'est en ce sens que la voiture se rapproche du transistor.

La marginalisation qui frappe une part importante de la classe ouvrière est un mode d'hégémonie du capital dans lequel la domination de classe apparaît et n'apparaît pas comme telle : cette domination se présente, en effet, comme la conséquence naturelle du fait que les individus se sentent destinés à être tenus en lisière en fonction de leur histoire individuelle et non pas de leur appartenance de classe. Elle ne se manifeste pas comme l'écrasement de toute tentative de résistance à l'exploitation : elle laisse place, au contraire, aux agressions les plus violentes à son encontre, mais ces agressions demeurent au plan du phantasme, de la rêverie meurtrière ; elle laisse place, dans l'entreprise, au chapardage, au chahut, aux cachotteries, à mille mises en question du détail et de la forme de la règle édictée par la direction, mais cette résistance parcellisée se minorise d'elle-même. C'est dans cette permanente transmutation en comportements déviants des réactions qui trouvent leur base dans l'usage despotique que le capital a d'une force de travail interchangeable que réside le caractère hégémonique d'une domination qui se distingue ainsi d'un simple système de répression. Cette domination dépasse largement le cadre de l'entreprise puisque dans la plupart des cas elle prend sa source dans l'histoire individuelle du travailleur, dans le rapport qu'il entretient avec sa famille, avec les institutions scolaires ou autres. Enfin, elle est en général liée à une condition de "mineur" dans l'ensemble de la société (jeunes, femmes, immigrés).

C'est seulement dans les entreprises alimentaires et celle de peinture et vernis que nous avons rencontré le type "achevé" du travailleur marginalisé (l'abondance des citations d'interviews renvoyant à ces entreprises le prouve), dans les autres cas (métallurgie) nous étions confrontés à deux types de travailleurs, les travailleurs immigrés, femmes, non qualifiés qui étaient effectivement des travailleurs marginalisés et les travailleurs qualifiés qui eux se rapprochaient par

certains traits de l'ouvrier de métier que nous analyserons dans le chapitre suivant. Si nous avons cru pouvoir classer ces travailleurs qualifiés dans le chapitre consacré au travailleur marginalisé, c'est parce que leur situation dans une P.M.E. employant peu de travailleurs qualifiés les excluait également de toute pratique de classe. Le mode d'hégémonie qui correspondait à leur cas était celui du paternalisme avec une identification totale aux problèmes patronaux, nous n'avons pas cru devoir l'étudier dans la mesure où il concernait une entreprise et quatre travailleurs.

ANNEXE AU CHAPITRE VI

Interview d'un salarié d'une petite
entreprise de la zone de Vitrolles

A. Je cours sur mes 63 ans et j'ai été mis en longue maladie depuis le 20 janvier 1975 sur conseil du médecin généraliste qui nous soigne et qui m'a envoyé chez le cardiologue d'ici, du groupe médical de Marignane. Lequel, après des examens très attentifs et avec des appareils sophistiqués, vous savez, les appareillages modernes, lequel a dit : "Je suis obligé de vous mettre en longue durée, et avec arrêt définitif du travail". Je ne suis pas un être lâche, j'ai demandé : "Alors c'est grave ?" Il m'a dit non. Je ne vous dis pas, c'est un bonhomme très sympathique qui a une personnalité, il m'a dit : "Non, mais je suis obligé de vous arrêter dans le type de travail que vous faites, les circonstances vous ont obligé à le faire". Et j'ai été placé en longue durée. Alors, depuis lors je vois le médecin traitant et vus les usages et us et coutumes de la Sécurité Sociale et autres, je suis obligé d'aller le voir ; d'ailleurs cet homme est charmant et d'ailleurs tous les deux mois il m'aide ; par exemple, je dois y aller le ... du 23 septembre au 23 novembre, je dois donc y aller ces jours ci, après-demain j'y vais, parce que le 23 c'est dimanche, alors j'irai vendredi. C'est un processus auquel je n'étais pas habitué, parce que j'étais dans le commerce précédemment.

Et, en ce qui concerne le travail, d'autant plus que je ne suis pas habitué à des travaux matériels et la vie que j'ai eue dans le passé, n'est-ce pas, ne me prédisposait pas à faire des travaux aussi terribles, aussi durs que les travaux

que j'ai effectués. C'était dans l'industrie chimique, c'est extrêmement dangereux, extrêmement pénible. On maniait... enfin, j'étais obligé de manier des acides, des acides extrêmement dangereux : les hydrocarbures, pour ne pas les citer comme le trichloréthylène, le xylène. Le white spirit, j'en ai tiré des dizaines, en degré moindre, c'est-à-dire qu'on en consommait moins ; c'est l'acide pluri-trique, même l'acide sulfurique. Il y avait des ingrédients effrayants ! Dont le nom ne me dit plus rien. Dans d'énormes tonneaux, non, des machins blindés, qui pesaient d'ailleurs 350 à 375 kilos, qui étaient dans la terre, dans la boue quand il pleuvait, etc... Il fallait manier ceux-ci avec d'énormes bondes, et le faire toujours vite, vite pour le verser dans une petite fiole et, l'endroit où ça tombait, par exemple, sur une pierre, ça brûlait, fusait. Tout ce matériel porte une tête de mort, ils sont obligés de la mettre. Et je dois préciser que tous les individus, en temps normal, auraient été tenus de mettre un masque.

Q. Pas de masque ?

A. Oui, mais je ne peux pas mourir d'avantage. Et, il fallait que les individus, dont je faisais partie, touchent, perçoivent deux litres de lait par jour... Vous me garantissez l'anonymat ?

Q. Oui, oui aucun problème.

A. Ces deux litres de lait, j'ai appris ça, Madame, je n'ai pas l'habitude du travail, d'ailleurs là-dessus j'ai beaucoup de choses à dire du point de vue sociologique, entre les individus, à peu d'exceptions près, or l'exception confirme toujours la règle, c'est que dans le monde du travail les hommes se conduisent comme des fauves, au lieu de s'aider, il faut le voir dans la vie quotidienne, et moi je n'étais pas habitué à ça, sauf cas d'exception, ils s'entredévorent et ce sont

des mots orduriers, des querelles, chapardage d'outils par exemple ; je n'étais pas habituē, ils le sentaient d'autant plus ; je laissais un outil là, notre outil disparaissait, ça faisait toute une histoire. Non pas que je le fasse savoir, mais je ne trouvais plus l'outil. De mille et une façons ils se manifestaient. C'est effrayant. Avec des mots tout à fait orduriers et obscènes, toute la journée. J'en ai terriblement souffert, ça m'a marqué, pourtant j'ai connu bien d'autres choses, mais ça m'a marqué terriblement.

Alors, les vêtements par exemple, j'aurai voulu que vous voyiez ces types vêtus dans leur travail ! C'est-à-dire qu'ils mettaient des loques, ils ne pouvaient faire différemment, n'est-ce pas. Des souliers, qui étaient souvent ouverts, parce que, moi, j'ai usé trois paires de souliers, les acides, ça corrodait ; et puis alors j'avais mes vêtements imprégnés à un tel degré, vêtements qui auraient dû être fournis, j'ai usé trois ou quatre salopettes. Et ça imprègne l'individu. Et j'ai un autre frère qui est là-bas, qui est dans un autre endroit de Marseille, qui habite malheureusement un endroit, un univers concentrationnaire de... et qui... Un des gars, son appartement est imbibé, et sa femme, la femme de cet homme, est imbibée elle-même de l'odeur qu'il transporte, du trychlo, qui est un poison violent : nous avons un jeune l'autre jour qui s'est suicidé parce qu'il se sentait drogué, il a absorbé un litre de trichlo., ce qui est effroyable. Ça me jaillissait au visage, Madame, ça brûlait. Et puis il fallait aller, aller ! Je suis allé au lavabo. Lavabo ! Encore une chose impensable. Lavabo, c'est une abomination, Madame ! C'est infect ! Il fallait voir dans quel état c'était ! Alors je me suis frotté pendant... Ça corrodait, et puis il y en avait de pires que celui-là : le xylène et d'autres dont le nom m'échappe ; et puis c'est extrêmement salissant. Vous avez des jeunes là-dedans, rouges ou jaunes ou verts, selon ce qu'ils faisaient, par les poudres qui s'échappaient par

la poussière qui s'échappait, j'ai vu des choses... Qu'ils fussent ce qu'ils fussent, peu importe, il y en avait qui... J'en ai rencontré un l'autre soir, plus revu depuis onze mois, j'étais malhabille, maladroit, alors ce petit gars, un costaud, je l'ai revu l'autre soir... Je ne l'ai pas reconnu.

Alors, comme ça, ils étaient, soit dans la chose qu'ils manipulaient, ils étaient noirs des pieds à la tête ! Ou rouges ou jaunes, ou verts.

Dans un certain atelier que je vois, c'était irrespirable quand vous rentriez là dedans ! C'était à suffoquer ! Les gars sortaient, j'ai vu des gars de 16, 17, 18 ans, très jeunes. Je suis entré un jour là dedans, ils ont voulu m'y affecter, moi, je, certaines circonstances s'opposaient à ce que je restasse là, et c'est tout. Et il fallait que je reste, pour la vie quotidienne. Et les gars sortaient de temps à autre, c'était infernal ! Et je ne vous dis pas les choses telles qu'elles sont ! ... Infernales ! Le gars que j'ai revu l'autre soir... Il y a des gars qui venaient en vélo. Et, entre parenthèses, il y a un petit copain de mon neveu, qui est encore au lycée, et qui a 19 ans, et je le voyais venir avec son petit vélo, et un petit gars bien, encore un enfant ; eh bien ce gars-là, il a tenu le coup, parce qu'il lui fallait travailler pendant un ou deux mois, pour les vacances, pour ses parents.

Donc, dans cet atelier, moi j'ai dit : "Je ne viens pas, les circonstances m'y obligent, j'ai, pour employer l'expression, le poignard sous la gorge, mais si vous m'y obligez, je demande mon compte". Je ne me suis jamais plaint. Par exemple, ce petit gars que j'ai revu l'autre soir, qui est un costaud, qui est un gars bien, souvent je lui disais "tu veux pas me donner un coup de main". Car il fallait, sur un espèce de truc sur lequel étaient posés ces fameux tonneaux, les tourner de façon à faire couler le liquide, mais dans des récipients qui faisaient cinq ou dix litres, Madame, c'était extrêmement pénible.

ble ! Voyez-vous, rien que pour enlever cette bande de fer qui a une épaisseur de cinq ou six centimètres, c'est extrêmement pénible ; ils étaient tous les uns contre les autres, c'était une manutention très dure à faire. Il faut que vous le fassiez tourner sur lui-même. Alors vous avez ce trichloréthylène, le xylène, et c'était à l'air libre ça ; à l'air libre ; mais les autres, c'était à l'intérieur, ces fameuses poudres et tout.

Vous prendriez peu si vous y alliez. Là, ça vous coulait de partout, les mains imprégnées. Ces types, ces salariés, avaient droits à quinze minutes, remarquez, étant donné l'état d'esprit qui règne, ces quinze minutes étaient plus ou moins prises. Or, comment voulez-vous, Madame, il y a un boulanger qui passe, il vend de tout, depuis la pizza, jusque le pain, des brioches, etc... Evidemment ces hommes commençaient très tôt, c'était 7 h 15, évidemment vous avez besoin de vous restaurer un peu, de manger. Comment voulez-vous, Madame, les mains souillées de certaines substances que je viens de citer, de peintures ou autres, demandez à mon frère les ongles que j'avais, je pouvais plus décoller la colle que vous étiez obligé de manipuler pour la mettre en vitesse sur des pots, toujours vite, vite, en même temps pénible parce que c'était chose de 25, 30, 40 kilos. Et vite, vite, vite, dans les camions, sur des clarks qui, entre parenthèses, ne marchaient jamais. Ces clarks étaient dangereux dans le sens où ces clarks, par une aile, fonctionnaient très mal. Les palettes étaient toutes dans un état abominable, c'était un type quelconque, qui, en temps creux, les clouait, sur ces palettes il mettait 1.250 à 1.500 kilos, pour monter à 4 ou 5 mètres, sur des machins de bois, tenus par des traverses de fer, etc. Souvent c'était dangereux, parce que c'est arrivé "multe multe fois", que Pof ! il y avait trois ou quatre trous, et boum ! par terre, tout se répandait et il fallait bien sûr qu'immédiatement tous les individus soient appelés, et nettoyer ça,

nettoyer ça ! Vous sortiez, il fallait que ce soit propre... C'était répandu partout. Mais sur ces palettes, j'y suis monté, comme tout autre, vous savez que c'était très dangereux de monter là-haut, pourquoi ? Parce que les clarks, un clark vaut... je ne veux pas dire de bêtises, entre 4 et 5 millions, alors s'il se détachait, là-haut, s'il flanche... Parce que quelques fois, j'y montais même vite, vite ou d'autres, vous avez vu les flèches, mais au lieu qu'il y ait des palettes, mais il y en avait pas puisqu'il fallait faire vite, il y avait un pied sur chaque palette, alors il fallait se tenir de façon à ne pas se prendre la main dans le rail, et tirer le seau que vous aviez pris et qui tient d'ailleurs 35 kilos, tenu par une anse qui est comme ceci, Madame, qui tient par deux petits ergots de rien du tout, combien de fois est-ce arrivé qu'ils tombent ! Et des fois il est tombé 4 ou 5 pots de 25, 30 kilos ; immédiatement, c'était la ruée pour, avec une truelle, ramasser ça, avec une truelle je dis bien ! Ramasser ça, tout le monde s'y mettait.

Puis, on recevait des boissons, on a soif, je fais des transpirations énormes, effroyables !

Q. Il faisait très chaud ?

A. L'été, il fait très chaud, l'hiver, c'est intenable, parce que c'était balayé par le vent de partout, c'était ouvert. Quand il pleut, un jour l'ingénieur, je lui ai dit "mais pourquoi nous ne fermons pas ?" alors l'eau était entrée si violemment qu'elle était entrée dans l'atelier, passant par l'endroit où j'étais. Quand il pleuvait, ça arrive très souvent, même ici, ceux qui étaient dehors... Vous aviez un camion qui arrivait avec des ustensiles, il fallait vite, vite, vite, alors tout le monde s'y mettait. Mais vous êtes dehors des journées entières, Madame, et nous sommes au XXème siècle, qui est d'ailleurs, je trouve une époque sinistre pour moi, vous restiez toute la journée souillé, trempé... Alors

ils recevaient des boissons, je reviens à ça, on était obligé de boire. Ces boissons étaient situées dans une espèce de placard, qui était face à ce qu'on appelle des waters, les waters, c'était abominable. Alors vous aviez un espace comme ceci, et le placard était là, avec du vin, de l'eau et du coca-cola... etc... Tout le monde buvait beaucoup de ces boissons là, tout le monde était très assoiffé, très altéré, il y en avait qui buvait cinq ou six canettes de bière à cinq ou six degrés qui les rendaient un peu... Ils étaient dans un état d'ébriété, 6 ou 7 canettes de bière, vous ne savez pas l'effet que ça peut faire, ça a l'air de rien. Enfin, c'est pour vous décrire un peu l'ambiance dans laquelle nous étions. Maintenant, vous aviez par exemple, une palette, vous avez deux rangées de poudre qui ont une certaine hauteur, vous avez une autre palette dessus superposée et qui a deux autres rangées. Et un jour je suis tombé, c'est-à-dire qu'il faut tirer ces choses qui font 30 kilos, qui tiennent par l'anse et qui tient par deux accrocs, en tirant dessus l'anse s'est décrochée et c'est tombé, et une fois je suis tombé de la deuxième rangée, je n'ai plus l'agilité que j'avais dans ma jeunesse et je suis tombé violemment sur le talon, je me suis mal reçu, au lieu de se recevoir comme quand on est jeune. Evidemment, toute la journée j'ai marché sur le talon, j'ai marché voyez-vous, et je pouvais pas, pourtant je ne suis pas douillet et le lendemain, je pense que le tendon était lésé, j'ai vu le docteur, il m'a dit il faut que vous restiez huit jours. Quand vous montiez à quatre ou cinq mètres pour chercher des pots, vous risquiez fort de tomber, parce qu'il fallait faire vite, or vite, mais il y avait une espèce d'échelle qui avait cinq mètres de haut mais métallique, très malaisée à disposer alors vous la plaquez contre le mur. Alors je me demande comment je pouvais... Moi et d'autres... Je ne sais pas.

Je vous raconte les choses telles qu'elles sont. Le tout dans un état de saleté repoussant. Alors comment voulez-vous, ils mangeaient ces gars, moi, je faisais six mois sans rien prendre, je prenais une brioche ; mais comme voulez-vous manger comme une bête ? Alors j'essayais de me laver les mains... Laver !... Vous savez ce que c'était ? : Vous aviez deux tonneaux, dans lesquels l'eau coulait, cette eau était verte, elle était jaune, elle était noire. Les mégots jetés dedans parfois, et c'était là que vous vous laviez, parce qu'il y en avait même qui buvaient, non pas de cette eau là, mais par un tuyau en caoutchouc qui trainait par terre ; et j'ai vu des gars qui le prenaient et buvaient, ils avaient bu à la cantine mais ils buvaient là.

A cause des sacs que l'on portait vous aviez la salopette tâchée par les poudres et tout ça, ça vous collait, la salopette que mon frère et ma belle-soeur s'extênuaient à mettre propre et une demie heure après elle était dans un état épouvantable, demandez leur. Et j'ai des salopettes qui sont perdues ; c'est vrai c'est fini, une salopette, c'est 50 francs. Alors tout ça... et il eut fallu, je l'ai appris, car je ne connaissais pas le monde du travail, j'ai appris à le connaître, ce qu'il vaut et ce qu'il est, il aurait fallu que les vêtements soient fournis justement, et ils n'ont jamais été fournis, alors ils étaient vêtus de loques, c'est-à-dire qu'ils amenaient des choses, les plus... Je ne sais pas comment vous dire. Les souliers, par exemple, des lambeaux. Un jour j'ai marché sur un clou, le clou s'est enfoncé, j'ai dit ça y est ; parce que nos souliers étaient usés, complètement et rongés, pourtant c'était de bons souliers. Tout ça aurait dû être fourni, ça n'a pas été fourni.

Et puis il fallait que les deux litres de lait soient donnés, enfin. Alors, vous cessiez le travail à 11 h 45, alors comme c'est toujours vite, vite, vite : les hommes sont devenus des robots et ils le veulent bien d'ailleurs ; un client était là il fallait le servir, les mains souillées et tout. Vous avez cinq, dix minutes pour ça, ça dépend sur qui vous tombez.

Notre nouveau chef direct qui est très compréhensif, nous dit d'aller nous laver. Les ongles on aurait dit que vous vous dépouilliez d'une deuxième peau, c'est très dur à enlever. Vite, vite partir.

J'en arrive aux transports. Grâce à Dieu, nous avons une petite voiture, grâce à mes frères et soeurs, une petite 2 CV, je pouvais partir, je fonçais, compte tenu de la circulation, une tension nerveuse terrible. Je venais de là-bas, les imprévus de la circulation, j'arrivais ici, j'avais dix, douze minutes. Ma belle-soeur est obligé de travailler et mon frère aussi. J'avais 10 à 12 minutes pour déjeuner et les autres aussi ! L'individu qui était mon contremaître, enfin, qui était qualifié de contremaître, lui aussi il y passait. D'ailleurs, je le conduisais dans ma voiture, après, il a pris une D.S., et puis peu importe, quoique c'était un homme séduisant, parce qu'il était à la même enseigne, il partait avec de la peinture sur le visage, il était très poli, il avait conscience et il me dit : "Ça peut pas tenir, c'est épouvantable, qu'est-ce que vous en pensez, c'est effrayant ! On n'a même pas le temps de boire une tasse de café". J'ai dit, c'est la même chose pour moi. Alors, les petits gars, les jeunes justement, on parle tant de la jeunesse, ils partaient en vélomoteurs par tous les temps, et partaient en vélo ; et voilà tous les moyens de transports qu'ils avaient. Maintenant, j'ai vu d'autres choses, puisque nous en sommes là, il y avait des gens qui venaient de Fos, de Berre, des zones, c'étaient des Nord africains, et bien il y en avait un ou deux avec lesquels on pouvait causer, serviables. Il y en avait un qui me disait un jour : "Moi, j'ai trois ou quatre enfants, moi je viens de Berre, pour le transport il faut que je me lève à 5 h, 5 h 30, et j'ai qu'un car, si je le manque les frais que ça me fait ! Et j'apporte mon repas et je retourne le soir. Le travail ici je le fais parce que je suis obligé, il m'a dit, mais je veux partir je vais partir". Alors, ils restaient deux mois, trois

mois. Des chauffeurs venaient, ils restaient quinze jours, trois semaines, deux mois, six mois, puis ils s'en allaient, parce qu'il leur fallait faire de très longs trajets avec des chargements de... ils allaient aussi bien dans les Alpes, en Arles, qu'à la Ciotat, etc... et toujours vite, vite. Avec tous les aléas de la circulation et tous les ennuis quand ils crevaient et souvent il leur fallait décharger tout un déchargement. Leur paie ! Si l'on appelle ça paie ! Moi, j'étais payé au SMIG et j'ai commencé à 550 F et j'étais arrivé à 7.48 F et maintenant il y a eu des revalorisations et l'on m'avait attribué 8.28 et j'ai pris cette demande de revalorisation et je l'ai eue. La plupart des gens, même un chauffeur qui travaille et a une responsabilité, et qui, des fois, rentre très très tard, avec tous les dangers que cela comporte, quand ils s'en allaient à Barcelonnette ou en Arles, j'ose pas vous dire, qu'est-ce qu'ils pouvaient avoir ? 1.600 F, je connais pas le grand maximum, la plupart des gars qui étaient là devaient avoir pas plus ? Je tiens à vous le dire, Madame, il n'y a aucune union, rien".

Q. Il n'y avait rien qui se passait entre vous ?

A. Il y a rien, c'est quelque chose d'abominable ! J'ai fait une expérience atroce, c'est toujours l'exception ; oui, je vous l'ai dit. Quand on vous disait, venez il me faut quarante petits bidons d'un litre, d'un litre ! Il fallait courir, ce tonneau faisait 350 kilos, il vous fallait, tout seul, le renverser dans un demi décalitre ou un décalitre et avec un petit entonnoir verser dans les bidons d'un litre et vite, vite, parce que cet abruti attendait le client ! Il fallait reboucher, et mettre le bouchon glisseur dessus, et vite, vite aller chercher les étiquettes et les coller et mettre la chose dangereuse derrière, etc. Voyez-vous, Madame, ça n'a l'air de rien cela.

Q. C'est une course contre la montre perpétuelle ?

A. 40 petits machins comme ça, il fallait faire vite. Ce jour-là il y avait un ouvrier qui est venu m'aider, comment voulez-vous qu'un homme puisse tourner sur la terre pleine de graviers une futaille de fer qui fait 350-375 kilos ? Pour verser dans un petit machin comme ça ! Comment voulez-vous ? C'est pas possible ! Alors il fallait bien demander un gars, s'il n'y avait pas de gars c'était pas possible. Ce jour-là, il en est venu un qui m'a aidé à tourner cette futaille qui est énorme. Je fais ce travail.

Q. Il n'y avait pas une solidarité entre les gens qui faisaient ce travail ?

A. Non ! Non... Non seulement il n'y avait pas de solidarité, mais il y avait un antagonisme pour la moindre des choses. Vous allez me dire que je suis d'un autre temps, d'une autre époque ; mais on n'a jamais vécu comme ça. Depuis le matin jusqu'au soir c'était un déversement d'obscénités, de mots scatologiques, ou obscènes ou orduriers. Jamais... Rien ! Rien ! Rien. Des hommes qui avaient un vocabulaire qui n'est pas digne d'un être humain. C'est tout. Sauf cas d'exception, je peux rien dire d'autre que ce que j'ai vu, entendu, ressenti. Inutile de dire qu'il n'y avait aucune conversation qui ne transcende le vieux ruisseau, l'égout, c'est tout.

Q. Et même au niveau d'essayer de faire une défense des salaires, même à ce niveau là il n'y avait rien ?

A. Madame, je vous en prie, c'était pas question. Si, ça pouvait se manifester d'une façon qui ne me plaît pas, c'est-à-dire grossière et brutale à l'égard... Une fois c'est arrivé... Par, Par... un arabe, ça m'a pas plu du tout parce que c'était pas motivé. Un dilemme, croyez-moi. Si vous aviez vu ces hommes dans quel état ils sortaient de cet atelier. Et un jour

ils ne pouvaient plus s'arrêter de s'engueuler. L'atmosphère là dedans, ce jour-là c'était tout bleu, la poudre qui en sortait. Les jeunes, qui avaient 17, 18, 19 ans. Moi j'étais là, je leur ai dit je vous demande de passer, je termine mon travail. Quelles que soient les circonstances je ne pouvais pas... J'y suis resté vingt mois. J'ai vu des ouvriers qui sont passés et sont restés deux jours. Il y en a qui sont arrivés et restés une demi-journée. Un jour, cet homme, le contremaître nous a dit un gars qui venait de Paris, il va rester 8 jours. C'était un homme de 25 ans, il était épouvanté, il n'osait pas le faire voir. Des chauffeurs restaient 3 jours. Des jeunes, j'ai vu un jeune, il était marié avec un enfant, il avait eu la maladie bleue, ce gars je me demande comment il tenait. Il s'était peut-être battu, ils étaient deux frères, il a dit je peux plus, je peux plus, il habitait dans une espèce de maison, il haletait constamment. Il était chauffeur, il conduisait à la perfection. Une fois on nous avait envoyés, c'était 16 heures et quelques, il y avait un ingénieur qualifié de chimiste, qui voulait que j'aille à la gare d'Arenq et je lui ai dit "vous m'envoyez à quelle heure ?" Moi, ça ne m'intéresse pas, moi, je veux rentrer. On arrive à la gare, nous prenons les 1.500 kilos, les poudres là. J'ai mis 25 minutes, lui, le gars il a mis 30 minutes c'est-à-dire aller-retour. Trente minutes, cependant ce gars, je vous l'ai dit, il a eu la maladie bleue, il était donc ouvert du côté gauche, et souvent il haletait. Ce gars, ça me faisait une peine ! Et puis, j'ai été souffrant, et j'ai eu cette dépression nerveuse, cette transpiration qui m'a fait glisser, c'est pour ça que j'ai dû boire 4 litres d'eau. Par exemple, ce contremaître quand il disait à ce gars... je peux pas vous le dire, vous êtes une femme... C'est pas possible ! C'est pas vivable d'entendre des choses pareilles ! Moi, j'ai dit : "Ecoutez, si vous avez des expressions aussi... attention, maintenant c'est la dernière fois, faites attention comme vous me parlez. Et ne me faites pas ceci... Je vous respecte,

respectez-moi, je vous demande pas autre chose, parce que ça finira mal". Ce gars-là de faire des réflexions à l'autre, avec des mots ! La nuit avait été laborieuse, avec son épouse. C'est pas quelque chose ça ! Et ce type était père de famille, il avait quatre, cinq enfants et il disait ça à ce petit gars qui avait 22 ans ! Comment voulez-vous que soit la jeunesse ? J'ai dit : "Vous dites ça alors qu'il est malade, vous n'avez aucune réflexion à lui faire de ce genre-là, aussi bestiale que vous faites. D'ailleurs, votre propre fils est là, il travaille, il a 19 ans. Combien de fois je lui dis : "Tu fais un travail à la même enseigne que nous autres". Pourquoi un gars de 40 ans parlait-il comme ça à un autre gars de 22 ans ? En faisant des allusions aussi basses. C'est beau ? Et ce petit gars pris par la gorge par la vie actuelle a déclaré qu'il allait rentrer dans cette fameuse chose de vigile, dans les gardes vigiles, j'ai dit "écoute, tu vas pas y rester", vous savez ces gardes, qui gardent les usines, les bâtiments, les trucs comme ça. Qui sont volants, c'est privé. C'est encore une chose odieuse, celle-là. Et qui sont armés. Huit jours après, le gars est venu redemander le travail là où il était avec nous, parce qu'il avait un enfant en bas âge. Un soir, il m'a demandé de l'accompagner, il habitait loin d'ici, mon frère est d'ailleurs venu avec moi, je ne connais pas les choses et je m'oriente assez mal et j'ai remarqué le petit gars il m'a dit : "laissez-moi là, monsieur". Par une espèce d'orgueil humain il n'a pas voulu que je voie où il habite. Il habite en pleine campagne, donc certainement isolé, il a pas voulu que je voie, je lui ai dit : "mais écoute il y a encore 1.200 à 1.400 mètres à faire...".

Q. Vous étiez nombreux dans l'entreprise ? C'était de l'ordre de la dizaine ou de la cinquantaine ?

A. Mettez si vous voulez seize individus.

- Q. Alors il y a un service commercial, puisque vous parlez des chauffeurs de l'entreprise, c'est-à-dire un service de transport qui appartient à l'entreprise ?
- A. Ah ! Je dois vous dire que c'était le petit gars dont je viens de vous parler, et son frère aussi, qui faisaient les transports du personnel le soir, c'est-à-dire de quatre à cinq ouvriers de ceux-là que je vous cite, qui habitaient Marseille. Il y avait quatre ou cinq qui habitaient Marseille et dans un camion ils les transportaient tous les jours. Et ce petit gars-là et son frère ils restaient jusqu'à 19 heures parce qu'il fallait qu'ils déposent les individus à Marseille à différents endroits, comme c'étaient des gars qui conduisaient d'une façon magnifique, ils s'en tiraient. Ils me disaient qu'ils finissaient à 19 heures parce qu'il y en avait quatre ou cinq. Ils allaient les prendre le matin à Marseille où ils habitaient, à leur maison, l'un ici, l'autre là-bas, un arabe d'ailleurs, d'une bestialité particulière. J'ai eu d'ailleurs un accrochage avec lui, ils allaient le prendre, lui, le petit gars, commençait sa journée à 5 heures du matin, il disait : "Comment veux-tu que je fasse ?" Il partait à cinq heures. Il mangeait sur place.
- Q. Il y en avait beaucoup qui mangeait sur place comme ça ?
- A. La majorité, on était six, il y en avait douze. Il y en avait qui retournaient en vélomoteur, en solex. Et un des petits gars, il restait parce qu'il avait besoin d'un ou trois mois de travail, il s'est jamais plaint. Alors, voyez-vous un gars qui part à 5 heures, 5 heures 30 du matin et qui fait sans discontinuer, en mangeant, d'ailleurs c'était eux qui faisaient leur propre manger, car ces réfectoires dans lesquels ils étaient, on aurait dit des porcs. Tout souillé, des chaises par terre, le pain jeté par terre, les poubelles étaient à côté. Il y avait des rats très beaux. Les premiers temps je suis resté six mois, je sortais à 18 heures le soir, après au bout de six mois, je sortais à 16 h 30, je faisais 8 h 30

par jour, 5 jours. On payait les heures supplémentaires, sinon. C'était l'état dans lequel on vivait, on n'est pas des robots, les robots n'ont pas d'âme. C'était abominable. Et je pense que partout ailleurs c'est pareil, dans cette zone sinistre qu'on appelle industrielle, qu'ils ont créée partout, même dans mon pays, la Corse. Cet endroit, ces lavabos ! D'ailleurs ils se plaignaient eux-mêmes. Et ces placards individuels, une saleté ! Je ne suis pas descendu dans les bas-fonds pour en faire le nettoyage comme ils le demandaient, c'est-à-dire le water. On demandait au personnel de les nettoyer. Indescriptible. Abominable !

Q. Il n'y avait pas de femme de ménage ?

A. Femme de ménage, il y en avait une quand je suis arrivé, elle est restée trois mois. Elle est partie dans les premiers temps que j'étais là. Elle habitait Vitrolles. Cette femme, si elle devait ça, c'est abominable. Les hommes, ce sont des bêtes. J'ai dit au contremaître "moi, je prends mes dispositions le matin, vous, vous n'avez que ça à la bouche. Le matin, je n'utilise pas ce que vous appelez waters ou cabinets comme vous dites, pour ne pas dire des mots que vous prononcez toute la journée, et que je ne dis pas, je les utilise, excusez-moi, Madame, pour uriner, c'est tout. Alors tenez moi à l'écart de ça. Je ne vais pas m'abaisser à ça. J'ai vu des gars le faire, une puanteur dans cet endroit. Les lieux d'aisance. Et alors, les quatre poubelles, toujours pleines. Alors de temps à autres, des types s'amenaient avec des grains rouges et puis dans un coin ils les mettaient alors comme j'avais souvent vu des rats, j'ai dit c'est pour les rats. Ils en versaient dans les coins, dans l'encoignure, au pont comme ils disent. Lorsque l'eau était balayée par le vent vous étiez mouillé toute la journée, ils la mettaient dans le coin d'humidité, mais les rats... A l'extrémité, dans un bas fonds il y avait 300 tonnes de débris, il s'était accumulé de tout dedans, de tout ! Ils avaient même monté une sorte de cabane

en tôle, avec une espèce de tuyau, ils faisaient brûler les choses. Je vous dis la vérité, il y avait des centaines et des centaines de détritrus de toutes sortes d'accumulés, depuis des bouts de verre, les planches, les machins des instruments.

Q. Et ça ne brûlait pas alors ?

A. Si, ils le faisaient une fois pour s'amuser, pour faire semblant, les gars. Les types revenaient ils sentaient cette odeur de fumier. Et le tas restait. Un jour, ils avaient demandé à un homme de faire les travaux les plus bas, avec des fourches. Avec des fourches dans cet amas qui avait 10 mètres de haut et 40 mètres de large, de profondeur. On est resté là. Qu'est-ce qu'on pouvait faire. Alors j'étais où ? En bas ? Voyez-vous c'était pas possible à faire.

Le transport évidemment, un gars qui partait de Berre dans des conditions pareilles... Obligé de se lever à 5 heures, anger à 12 heures. Il y avait des cuisinières à gaz. Celui qui faisait son manger, il avait 45 minutes pour faire réchauffer son plat, ses misérables pâtes coagulées qu'il avait dans la gamelle. A peine le temps d'essayer de manger, le tout dans une atmosphère de puanteur terrible et ils mangeaient là, en vitesse, sur un siège avec tous les détritrus par terre, sur la table, le vin qui avait coulé.

Q. Ça non plus n'était pas nettoyé ?

A. Ça, c'était quelqu'un qui le faisait, un noir. Un jour, j'ai vu quelqu'un aller à la direction en fulminant contre lui, ils auraient pu le faire eux à tour de rôle. Un jour, il y en avait un qui avait jeté toutes ses bouteilles sur cette table, et un mec a fait une crise de colère. Des histoires sordides. Quand il pleuvait, on aurait dit des inondations, la route inondée, combien de fois j'ai cru que la Dyane allait s'enfoncer, le peu que vous mangiez, la zone inondée,

Les gars trempés. Vous savez, dans une voiture, tout jaillit de tous les côtés. 20 centimètres d'eau un jour. Vous vous rendez compte dans quel état rentrait un individu, un être humain ? Vite, vite, toujours vite, vite : dix minutes pour manger !

Q. Vous rentriez le matin à 7 h 15 ? 7 h 15 jusqu'à 12 h 15 ?

A. C'était 7 h 15, oui, 11 h 45, 12 h 30 - 16 h 30. C'était l'horaire normal, le minimum. Un jour j'ai vu une affiche mise par le directeur, et j'ai vu 42 heures et demie par semaine. Moi, je ne pouvais pas continuer, je suis trop fatigué, je partais à 16 h 30.

Q. Vous ne le saviez pas au début que 50 heures c'était pas obligé ?

A. Non, non. Alors je restais jusqu'à 18 heures. Il venait le samedi matin, monsieur... J'ai dit non je ne peux pas venir le samedi matin. Il y en a qui, y allait, qui venait de Marseille, ils faisaient en plus le même horaire : 12 h. Ça leur faisait 52, 53 heures ! Je ne savais pas ces choses-là. Je touche tant et si je fais plus je touche plus. C'est tout ce que je peux vous dire, Madame, et je pense que dans toutes les entreprises qui sont dans la zone industrielle c'est la même chose. Décor sinistre, ça fait parti de son décor à l'homme. Quand il se... c'est obligé.

Ceux qui ont fait grève parce qu'ils ont été licenciés, c'est la même chose. Vous avez Barnéoud, là-bas, c'est, les paysans le disaient, quand c'est inondé, c'est un lac. Les lits, les sommiers, les matelas, tout était vendu en solde, à moitié prix parce que ça avait pris l'eau. Lorsqu'il pleuvait, c'est ça.

Q. Vous avez jamais travaillé dans l'industrie, c'est à la suite de certaines circonstances ?

A. C'est à la suite de certaines circonstances de la vie, oui.

Q. Quelle est votre origine, vous m'avez parlé de la Corse tout à l'heure. Vous êtes corse d'origine ?

A. Je suis Corse.

Q. Et vous étiez commerçant avant alors ?

A. Oui.

Q. Jusqu'à une date assez récente ?

A. Oui. Il est bon de s'entretenir avec vous, mais je ne peux pas faire de plaintes. Ça m'a beaucoup fait souffrir mentalement. Je n'étais pas habitué. Quand vous avez un camion, un jour j'étais avec un gars, 24 ans, il était chimiste, il travaillait au laboratoire, si l'on peut appeler ça laboratoire, sur ce camion qui amenait 10 tonnes de sacs de 35, 40 kilos de je ne sais plus quoi, de quel produit, et vite, vite... En une heure et demie nous avons fait ça. Une fois je suis allé chercher une bouteille d'orangina, c'était en plein été, c'était torride, pendant l'hiver c'était glacé, pas du tout fermé. Dans la journée un portail énorme, en fer, on aurait dit des portes de prison. Et balayé par les vents glacials. Et pour se réchauffer, le quart d'heure qu'ils avaient, ils l'utilisaient à peine. Vous pourriez manger un bout de pizza avec les mains pleines de saleté épouvantable ? Ils allaient se réfugier cinq minutes pour prendre un nescafé qu'ils faisaient, dans le réfectoire. Ils disaient quand on était au vestiaire, pourquoi on ne recevrait pas ces deux litres de lait, qui étaient la condition même de la vie. Et alors l'inspecteur du travail, il y en avait jamais ! L'hygiène, il se

manifestait sous l'apparence de ce type-là qui est venu, et qui mettait les grains rouges pour les rats. Rats d'égout qui filaient dans l'atelier. Comme le tuyau par terre, dans lequel ils buvaient, qui trempait dans l'eau rouge, verte !

CHAPITRE VII

L'OUVRIER DE METIER

Dans les établissements où prédomine une organisation de la production fondée sur le métier, le rapport capital-travail se caractérise par le fait que l'ouvrier est le détenteur exclusif d'un ensemble de compétences dont la mise en oeuvre est indispensable à la mise en valeur du capital. Ces compétences constituent une arme de poids dans les luttes revendicatives menées par les ouvriers de métier parce que leur production résulte nécessairement d'un processus assez long. C'est ainsi que les travailleurs de notre échantillon ont presque tous un C.A.P. puis une formation sur le tas. En général, la formation initiale ne correspond, à l'activité exercée mais constitue une base générale (C.A.P. de mécanicien par exemple) à partir de laquelle l'ouvrier a pu compléter cette première formation.

Un des critères à travers lequel le travailleur juge son entreprise est celui des possibilités de poursuite de son apprentissage qu'elle lui offre (1). Les ouvriers recherchent les emplois correspondant à des travaux "qualifiants".

(1) "Au début je changeais d'entreprise pour m'initier dans différentes branches ... comme je vous l'ai dit ... la mécanique ça englobe énormément de domaines ... au début je travaillais pendant un an, deux ans maximum dans une entreprise et puis lorsque j'estimais que je n'avais plus rien à apprendre ... je quittais...", Fraiseur.

"Je suis sorti second de Marseille au C.A.P. d'ajusteur. Ça faisait que les 10 premiers ils étaient placés chez des petits patrons, les autres ils les plaçaient dans des grandes boîtes. Moi j'avais le C.A.P. d'ajusteur, j'arrive chez le premier patron, il avait 80 ans le pépé, je lui dit : "je suis ajusteur", il me dit "ici on ajuste que des clavettes, tu feras le tourneur !", je lui dit "je suis pas tourneur !" "T'apprendras !" et c'est lui qui m'a appris. Lui et son beau-fils qui venait de temps en temps, il était ingénieur, il sortait de l'école de Gand en Belgique. C'était quelqu'un... La première fois qu'une pièce a cassé, j'ai pleuré ! Je sortais de l'école, je m'étais appliqué, il met en marche et il dit : "elle est pas assez serrée" et pop ! il me la casse devant !"; Tourneur.

"J'avais le C.A.P. de mécanicien diéséliste ... je suis rentrée comme manoeuvre. Je chargeais les camions de tuyaux, les trains, et comme ça me plaisait la soudure, ça m'a toujours plu. Je voyais faire. Je regardais comme ils faisaient et je m'entraînais des fois entre midi et deux, je mangeais un sandwich. ... Il m'a fallu dans les 8 mois. Je suis arrivé parce que j'y ai mis beaucoup de volonté", Tuyauteur.

"La soudure on peut pas dire que ce soit de la belle soudure, on s'améliore pas là", Monteur-soudeur.

A la différence des qualifications de sidérurgiste ou d'opérateur de la chimie que nous avons analysées dans le chapitre IV, les qualifications à des métiers industriels tels que l'ajustage, le fraisage, le tournage, le tuyautage, la chaudronnerie, etc... sont aisément transférables d'une entreprise à l'autre, un simple essai professionnel permettant de tester les compétences d'un individu. Il faut préciser que dans notre zone d'étude, l'aire métropolitaine marseillaise, nous n'avons rencontré parmi les entreprises faisant une large place au travail de métier que des firmes sous-traitantes, et utilisant une main-d'oeuvre qualifiée susceptible d'être employée dans des branches d'activité assez diverses, d'où l'accentuation de la mobilité des travailleurs hautement qualifiés, alors que si nous avions étudié, par exemple, des firmes de l'industrie horlogère cette mobilité aurait été moindre.

L'étude que nous menons, par ailleurs, sur les travailleurs de la réparation navale à Marseille nous a permis de constater que dans la firme principale qui emploie un grand nombre de travailleurs de métier le turn-over est de l'ordre de 12 % c'est-à-dire beaucoup plus élevé que dans l'unité sidérurgique mais beaucoup plus faible que dans les entreprises de Vitrolles qui emploient de la main-d'oeuvre qualifiée. Pour une part la mobilité des travailleurs des entreprises de Vitrolles est liée aux caractéristiques de ces travailleurs de métier, à la situation de choix relatif dans lequel ils se trouvent (1) et pour une autre part à des caractéristiques de l'entreprise : sous-traitance (avec les changements d'effectifs suivant les commandes), P.M.E. desserrées de Marseille (difficulté à résoudre les problèmes de déplacement), etc..

(1) "J'ai l'impression qu'il a de drôle de difficultés (son ancien patron) en ce moment, parce que les pièces que j'ai fait là-bas, je suis en train de les faire actuellement... Alors, vous voyez le résultat !... Les pièces vont pas à l'atelier mais suivent l'ouvrier..." Fraiseur.

Dans ces conditions la concurrence entre employeurs est souvent vive pour l'acquisition d'une main-d'oeuvre de qualité déterminée. Des travailleurs qualifiés peuvent dans certaines conjonctures négocier la vente de leur force de travail à des niveaux supérieurs à la valeur de celle-ci, par exemple en cas d'urgence réclamer le paiement d'un temps de travail bien supérieur à celui qu'il faut pour exécuter le travail. Tel peut être le cas notamment dans la construction et la réparation navales, où le coût d'immobilisation des navires est tel qu'une grève catégorielle risque d'avoir des conséquences financières hors de proportion avec le coût de la satisfaction d'une revendication, ou dans la construction et la réparation d'usines où de la même manière la rapidité des travaux est primordiale (1).

Toutefois le rapport entre offre et demande de main-d'oeuvre ne s'établit pas durablement en faveur des salariés (sauf dans les cas, exceptionnels, où des organisations de travailleurs obtiennent le contrôle de l'embauche dans une branche). Dans les entreprises sous-traitantes, en particulier, dès que le niveau général d'activité se détend, la concurrence entre les firmes se fait plus âpre lors des appels d'offres et de nombreux travailleurs perdent les avantages qu'ils avaient acquis -soit que leur entreprise fasse faillite, soit qu'elle modifie les systèmes de primes qu'elle pratiquait antérieurement. Parfois l'appel au travailleur

(1) "Là on a été plus malins ! parce que le patron il est souvent sur les chantiers surtout à Vitrolles. Ça fait longtemps qu'on le demandait le 13ème mois. Ce jour-là on avait un peu ralenti le travail. On pouvait pas se permettre de faire grève, alors on a beaucoup ralenti le travail. Ils étaient pris à la gorge et ils ont donné le 13ème mois. C'est une chose qu'on a obtenue sans faire grève", Tuyauteur.

de métier est limité à l'exécution de la fraction du travail qui requiert le plus d'initiative (1) et pour le reste c'est un ouvrier moins qualifié qui intervient (2).

En dehors même des fluctuations conjoncturelles, des inégalités considérables existent entre les ouvriers de métier, selon le degré de complexité de leur force de travail d'une part et selon leur capacité organisationnelle et revendicative locale ou corporative d'autre part. Cette remarque peut d'ailleurs être élargie aux trois types de travailleurs que nous avons définis, les situations concrètes pouvant correspondre à l'un des types de manière exemplaire, ou s'apparenter à plusieurs types simultanément. L'entreprise, sa taille, sa branche d'activité, l'existence ou non d'une organisation ouvrière jouent un rôle aussi déterminant que la qualification des travailleurs dans la stratification à l'intérieur d'un type.

Enfin un axe essentiel de différenciation oppose les ouvriers les plus autonomes dans l'organisation de leur travail à ceux qui sont le plus soumis à un ensemble de normes

(1) "On vous fait un tas de promesses, on vous donne même la catégorie de maître-fraiseur ou maître-ouvrier ... en vous disant qu'il y en a trois en France ... ce qui a été le cas ... j'ai des bulletins de paye avec "maître-ouvrier" ... c'est bien beau, je faisais les gammes, je faisais les pièces ... je rédigeais les gammes, ça a duré pendant un an comme ça ... lorsque j'ai fait tous les prototypes, ils ont donné toutes les pièces que j'avais faites sur une machine à cycler ou à commande numérique !", Fraiseur.

(2) "Je fais une pièce, si j'attaque la série, j'estime que je fais le travail d'un OP₁ puisque j'ai fait le proto, j'ai fait la gamme de travail, donc j'estime que c'est quelqu'un d'autre qui devrait continuer la série ... mais malheureusement j'ai eu beaucoup d'expériences là-dessus, une fois que je mets un jeune, je le forme et tout, six mois après le patron estime que je suis trop cher... Alors actuellement j'ai change de tactique, je travaille que pour moi-même, un point c'est tout... C'est malheureux, mais il faut que j'en vienne là pour sauvegarder mon emploi, pour essayer de rester un peu plus longtemps dans la même entreprise...", Fraiseur.

techniques relatives aux modalités de fabrication. Cet axe correspond à la distinction du système professionnel et du système technique et à la définition des trois phases A, B et C de l'organisation professionnelle telles qu'elles ont été établies par Alain TOURAINE (1).

Les entreprises analysées ici se caractérisent toutes par une prédominance de la "phase A" de l'autonomie professionnelle mais la phase B (notamment sous la forme B' qui correspond pour TOURAINE à une technicisation de la production sans qu'il y ait pour autant production de masse) y est plus ou moins développée. Dans les quatre entreprises de ce type que nous avons étudiées nous avons une P.M.E. qui sous-traite des pièces pour l'aéronautique et qui emploie les travailleurs les plus qualifiés, deux entreprises de chantier, l'une de travaux publics, l'autre de sous-traitance (entretien et installatuin de tuyaux pour les grandes firmes de l'Etang de Berre) et une entreprise de fabrication et de montage de benes : dans les trois premières entreprises c'est la "phase A" qui est dominante, dans la quatrième la "phase B'" mais cette dernière "phase" est également présente dans le travail d'atelier des trois premières entreprises.

Cet axe de différenciation dans l'autonomie professionnelle apparaît dans le discours des ouvriers que nous avons interviewés sous la forme d'une opposition très fortement ressentie entre le travail de chantier et le travail

(1) "La première, la phase A, est définie par la prédominance du travail professionnel et de l'habileté ouvrière dans une situation qui est déjà celle de l'industrie, donc de l'organisation collective du travail et non plus celle de l'artisanat ; la dernière, la phase C, est celle de l'automatisation, du regroupement des opérations grâce à des machines ou des appareils complexes, mais le travail d'exécution y demeure présent, alors que dans le système technique de travail pleinement réalisé, l'intervention de l'opérateur n'est plus qu'indirecte, l'homme n'étant plus ce bouche-trou de l'automatisme, selon l'expression de G. FRIEDMANN, qu'il peut être encore dans la phase C. Enfin la phase B est celle du travail en grande série et des chaînes de production où l'ouvrier intervient encore directement, quoique d'une manière répétitive et parcellaire, et où en même temps l'organisation collective commande déjà l'exécution individuelle du travail", Sociologie de l'action, Paris, Seuil, 1965, p. 264.

d'atelier, le premier étant en général valorisé positivement en raison de l'autonomie professionnelle qui le caractérise, le second valorisé négativement parce qu'il donne lieu à une taylorisation, une robotisation des ouvriers (1) et parce qu'il conduit à travers la prime au rendement à une accélération des cadences (2).

Cet axe de différenciation soustend aussi l'opposition chez les ouvriers d'une usine de construction de matériel roulant transférée de Marseille à Vitrolles entre la situation

[1] "A Vitrolles (l'atelier), c'est un bagne : On rentre le matin à 7 h 20 et on sort le soir à 5 h 30. Et y a rien. On reste enfermè dans l'usine... C'est un lieu où on va s'enfermer, on nous paye 8 h 75 et on en fait 13. C'est la prison. Personne ne veut rester là ! Tout le monde veut aller dans les chantiers. Pourtant en chantier les conditions sont plus mauvaises. Ils travaillent au beau temps, à la pluie, c'est du travail de chantier mais ils préfèrent en chantier... Vous savez ce que c'est une usine, on a toujours les chefs d'équipe derrière, il y a le patron à côté, les patrons, les directeurs, y a pas une bonne ambiance", Mécanicien P₂.

" Sur les chantiers ça se contrôle pas, ça peut pas se contrôler parce que vous arrivez le matin, mettons il faut attendre le pompier, parce que vous ne pouvez pas souder, il y a toujours des gaz, des trucs comme ça. Bon le pompier, il arrive à une certaine heure, vous commencez le travail... Puis tant il y a des modifications, voyez ? Vous ne pouvez pas contrôler un travail sur un chantier... Le chantier c'est plus dangereux... mais question de travail... c'est beaucoup mieux le chantier", Tuyauteur-soudeur P₃.

"Ça m'arrive plus d'être en retard parce que je me trouve bien sur mon chantier. Je travaille normalement et ça m'arrive pas d'être en retard. Quand un travail me plaît je me lève comme il faut le matin. A Vitrolles, (l'atelier) des fois, je suis pas bien, vous vous levez pas volontiers, vous arrivez à rater le fourgon", Tuyauteur-soudeur P₃.

[2] "Sur les chantiers, il y a moins de cadences. Quand on travaille dans l'atelier à Vitrolles, les ouvriers de Vitrolles ils ont 45 pouces à faire et il faut qu'ils les fassent, les tuyauteurs ont 80 pouces à préparer, il faut qu'ils les préparent, tandis que sur les chantiers les cadences ne sont pas formidables, on a pas trop à se plaindre", Tuyauteur.

antérieure et la situation postérieure au transfert : perte d'initiative et intensification des cadences caractérisent la nouvelle organisation de la production (1).

(1) "Il y a vingt ans que je suis dans l'entreprise, ça fait un changement... au point de vue du patron ça va plus vite. Pour lui c'est plus rentable de faire ça que comme avant. Parce que ça va plus vite... ça simplifie mais d'ouvriers, il y en aura plus comme avant... Peut-être pas sur les salaires mais l'ouvrier, il a plus le poids qu'il avait avant. Un bon ouvrier si le patron veut l'embêter pour lui dire... Maintenant il peut plus lui dire parce que s'il n'a plus celui-là, il en met un autre", Chaudronnier 1.

"En principe avant on vous donnait une pièce, maintenant l'usine a changé. On se faisait le début des pièces, les tôles, on les centrait à la demande du plan. Maintenant ça a changé. C'est tout préparé, le travail est tout préparé. Alors si il faut 30 ferros, il y a 25 ou 30 ferros, ils ont découpé à la mesure, alors on va chercher les pièces avec le pont. Maintenant c'est tout préparé. Seulement ils ont fait une chose, ils ont diminué le temps... avant vous aviez un travail pour scier cette tôle et que maintenant elle est toute faite, là y a rien à dire, mais enfin les temps ils sont quand même limités, il faut pas chômer", Chaudronnier 2.

"Avant on préparait tout du début jusqu'à la fin maintenant ils mettent quelqu'un qui prépare tout avant en série, finalement il faut tout reprendre et on en tient pas compte, ça va jamais parce que c'est pas une usine qu'elle est faite pour travailler en série... avant on avait tant pour faire un appareil ils nous ont coupé les temps. On fait moins d'heures et on travaille beaucoup plus. Avant on avait 5 h pour faire un travail, maintenant on a 1 h ... alors il faut travailler beaucoup plus vite. Ils ont amélioré, ils ont mis des machines neuves qui en réalité ne nous servent à rien", Monteur.

"En ce moment on se lance dans... comme toutes les grandes maisons, on se lance dans le travail en série genre Renault. Vous voyez ! alors, l'ouvrier n'a plus, comme on peut dire, il ne peut pas s'exprimer comme avant. Avant... Quand on va prendre quelqu'un qui sort d'une école et qui a appris à tracer, qui est vraiment chaudronnier, on le met dans une grosse boîte et on lui dit "voilà tu vas faire ça !" Il prépare tout, il a plus qu'à monter ! Il perd plus de ce qu'il a appris que ce qu'il a à apprendre", Chaudronnier 3.

Il apparaît enfin dans l'opposition au sein du personnel d'atelier, entre ouvriers d'entretien et ouvriers de fabrication, les premiers affirmant leur capacité à défendre leur liberté d'organisation dans leur travail (1).

Une des composantes de l'attachement des ouvriers de métier à une organisation de la production qui leur laisse une grande autonomie tient au travail d'équipe et corrélativement aux rapports des ouvriers avec leur chef d'équipe. Chaque équipe est une force collective de travail qui ne fonctionne que comme une unité, et qui se trouve paralysée dès qu'il lui manque un seul de ses membres (2).

Dans les entreprises de constructions métalliques, l'équipe prend souvent la forme réduite d'un soudeur accompagné d'un tuyauteur ou d'un chaudronnier qui met les pièces en place avec éventuellement l'assistance d'un manoeuvre et sous la responsabilité d'un chef d'équipe (qui peut avoir plusieurs duos ou trios sous ses ordres et qui peut prendre lui-même une part variable à la fabrication).

Ces équipes comme des groupes de musiciens sont souvent d'une assez grande stabilité (l'embauche par équipe entière est une pratique courante) et les rapports de coopération qui se nouent dans le procès de travail peuvent se refléter dans des rapports d'amitié entre les individus.

(1) "Il y a un moment, ils voulaient faire un système comme à la Régie Renault, les bons de travail, mais ça n'a pas marché.
- Et alors comment on vous dit de faire le travail ?
- Ah ! On ne me contrôle plus hein ! Moi je les ai mis au pied. Moi, ils ne me contrôlent plus ! Non ! je fais mon travail. Si ce n'est pas fini le soir, il sera fini demain !", Mécanicien d'entretien.

(2) Nous reprenons ici les termes dans lesquels MARX, dans le chapitre du Capital consacré à la manufacture, analyse les groupes de verriers qui travaillent autour d'un même fourneau (Ed. Sociales, 1973, Livre I, Tome II, p. 37).

Le chef de chantier, le chef d'équipe seront appréciés en fonction de la compétence dont ils témoigneront dans leurs directives et aussi en fonction du respect dont ils feront preuve vis-à-vis de l'autonomie professionnelle des ouvriers (1).

Les rapports équipe-chef d'équipe constituent donc un processus de reconnaissance mutuelle de qualification et le passage du travail de métier à une production taylorisée correspond à une transformation des rapports avec la maîtrise qui deviennent des rapports avec une instance presque exclusivement soucieuse d'une intensification du travail. Les ouvriers sont très conscients du fait qu'une intensification des cadences met en péril l'ensemble des relations sociales à l'intérieur de l'atelier et par voie de conséquence leur capacité d'organisation et de revendication (2).

(1) "Quand on peut se reposer, on se repose, personne ne nous en empêche. Quand il faut que je me repose. Si je me repose cinq minutes je sais que ça ne fera rien... Bon le travail ... on a pas de défini... On sait que le matin on commence et on sait que ce soir on aura à arriver à ça pour donner son rendement, alors si on se repose 10 minutes ou un quart d'heure, la maîtrise, elle passe, elle vous voit, elle dira rien parce qu'elle sait que vous avez du rendement. Après dans une heure on fait un travail de 2 heures... Ça n'empêche pas que le soir on est fatigué quand même", Soudeur.

"Le contremaître, le chef de chantier, il surveille si on travaille vraiment parce que comme je vous l'ai dit tout à l'heure il n'y a pas de temps limite, mais le type il sait combien il faut à peu près. Il voit si vous êtes embêtés. S'il y a des embêtements dans un travail il le voit. Il sait si un type il a travaillé ou il a rien fait", Tuanteur-soudeur.

"Vous savez, nous on a commencé ensemble, il y a onze ans. Alors depuis onze ans on travaille ensemble. Au début on était que deux maintenant on est trois ça fait que, on continue. Moi je le considère pas comme un chef d'équipe, lui, il se considère pas comme chef d'équipe, il a la paye, il remplit les papiers c'est tout !", Mécanicien ouvrier d'entretien.

(2) "Avant chez (ici le nom de l'entreprise de construction métallique) ils avaient un rendement général tout le monde avait 35 % d'assuré et le travail se faisait quand même. A l'époque justement les travailleurs étaient très liés entre eux. Il y avait un mouvement de grève, tout le monde le suivait. Parce qu'ils ont créé le rendement individuel, c'est la division..." , Soudeur-monteur.