

D.G.R.S.T.

SECRETARIAT D'ETAT AUPRES DU  
MINISTRE DE L'EQUIPEMENT (TRANSPORTS)

*recherche sur le ramassage de la main-d'œuvre  
par les entreprises*

# **le ramassage de la main-d'œuvre dans la politique des grandes entreprises à Dunkerque**

**2<sup>e</sup> partie**

Elisabeth CAMPAGNAC  
sous la direction scientifique  
de Henri COING

**Août 1976**

**B.E.T.U.R.E. B.P. 110 78190 TRAPPES**

Marché n° 74.00.008 (17.05.1974)



## II

<u>Chapitre IV : Zones de recrutement, réseaux de ramassage et concurrence inter-entreprises</u>	79
I - Dans l'agglomération	80
II - Dans les zones rurales	88
III - Dans les villes en crise	91
 <u>DEUXIEME PARTIE : LE ROLE DU RAMASSAGE DANS LA REPRODUCTION DE LA FORCE DE TRAVAIL ET DANS LA GESTION DES RAPPORTS SOCIAUX.</u>	
<u>Chapitre I - Les migrations définitives dans l'agglomération et dans le périmètre du SDAU.</u>	105
<u>Chapitre II - Pénurie de logements, contradictions sociales et développement urbain à Dunkerque</u>	113
I - Le type de développement urbain retenu par le SDAU et la Campagne des "4000 logements par an"	113
II - Les formes concrètes de l'urbanisation récente	123
<u>Chapitre III - Structures urbaines et filières de consommation</u>	141
I - Les filières de consommation "traditionnelles" à Dunkerque	143
- le centre de DUNKERQUE	
- les communes de banlieue traditionnelles	
- les nouveaux grands ensembles : la ZUP des SYNTHES	
II - Formes récentes d'urbanisation à Dunkerque et filières de consommation	153
- le prolongement de tendances anciennes	
- l'apparition de tendances nouvelles	
<u>Chapitre IV - Filières de consommation et politique des entreprises : La place du ramassage dans cette politique</u>	161
I - La politique d'Usinor	162
- actions en matière de logement	
- différenciation envers les diverses couches de main-d'oeuvre et "filières de consommation"	
- place du ramassage dans cette politique.	
II - La politique des Chantiers Navals	185
III - La politique de Creusot-Loire	191
CONCLUSIONS	197
ANNEXES	211

## I N T R O D U C T I O N

Retenir DUNKERQUE comme terrain d'étude pour l'analyse du rôle que joue le ramassage organisé par les entreprises dans la mobilisation de leur main-d'oeuvre, présente, selon nous de multiples intérêts.

Ces intérêts tiennent tout à la fois à une question d'opportunité et à des questions de fond.

La question d'opportunité apparaît évidente : la structure urbaine à DUNKERQUE, les enjeux économiques, sociaux et politiques liés au développement industriel, les rapports sociaux et leur évolution, ont déjà fait l'objet, dix ans après l'implantation d'Usinor, de recherches et d'études extrêmement poussées : Manuel CASTELLS et Francis GODARD dans "MONOPOLVILLE", Ferri COING et Ruthy BERCOFF dans "La planification Urbaine à Dunkerque", les travaux du Centre d'Analyse du Développement à Lille, ont mis à nu le processus d'accumulation massive et rapide de capitaux dans un site donné, ainsi que les transformations et les contradictions que ce processus a entraînées.

Des travaux plus récents\* ont encore affiné l'analyse et la connaissance de la situation dunkerquoise.

---

(\* ) Pour l'ensemble des ouvrages de référence, nous renvoyons à la liste de nos sources en page 210 ci-dessous.

DUNKERQUE est donc un terrain connu ; toute nouvelle étude profite donc d'un acquis important et bénéficie d'une accumulation de matériaux et d'une richesse d'analyse qui, loin de réduire à néant l'utilité d'une étude nouvelle, confère au contraire à celle-ci un intérêt particulier né de la possibilité de comparaison, d'analyse de l'évolution et de confrontation des hypothèses avec les faits actuels.

Le second type d'intérêt d'une étude sur DUNKERQUE et sur la part et le rôle de ramassage dans la mobilisation du personnel, tient, avons-nous dit, à des questions de fond.

En effet, DUNKERQUE apparaît à la fois comme le cas simple, le cas typique, à la limite caricatural de la ville ou de la région en expansion industrielle et économique rapide, qui double en l'espace de quelques années ses besoins en main-d'oeuvre, et en même temps comme le démenti le plus vif à de nombreux schémas d'analyse pré-existants, liant de manière intrinsèque développement industriel et développement urbain.

Chacun de ces deux aspects confère au ramassage organisé par les entreprises un rôle différent.

## 1. LE RAMASSAGE, MESURE CONJONCTURELLE DANS UNE SITUATION DE PENURIE DE MAIN D'OEUVRE ET DE FAIBLE DEVELOPPEMENT URBAIN.

Dans le premier cas, il s'agit simplement, pour les entreprises, d'aller recruter la main d'oeuvre là où elle se trouve. Dans une situation de faible développement urbain, légué par l'état des activités économiques antérieures (essentiellement portuaires avec quelques industries) et par les rapports sociaux correspondants, dans une situation de pénurie de main-d'oeuvre, et par là-même, de concurrence aigüe entre les entreprises sur cette main d'oeuvre, rien ne semble plus normal et explicable que la mise en place par les entreprises de réseaux de ramassage : ces derniers apparaissent en effet comme le moyen sine qua non de drainage du personnel supplémentaire nécessaire et comme un élément de lutte contre la concurrence des autres entreprises, dans la mesure où il permet de s'approprier une main-d'oeuvre, et cela, dès son lieu de résidence.

Pour autant, la question n'est pas résolue de savoir pourquoi, ailleurs, dans ces zones rurales ou urbaines de ramassage, la main-d'oeuvre est rendue disponible.

On peut considérer qu'à la limite, une telle question n'est pas directement liée à celle du ramassage. On peut concevoir que l'analyse a pour objet principal de faire ressortir en quoi le ramassage est un palliatif, plus ou moins temporaire, au faible développement urbain et au manque criant de logements dans l'agglomération.

Il est cependant difficile d'évacuer totalement du raisonnement les raisons de la disponibilité d'une main-d'oeuvre dans des zones proches de l'agglomération ; en effet une entreprise recherche toujours à adapter sa main-d'oeuvre à ses conditions de production et de travail, et donc à recruter une main-d'oeuvre présentant tels types de qualification, telles caractéristiques ; Si un tel choix n'existe pas réellement pour l'entreprise, la situation de contrainte dans laquelle elle se trouve vis-à-vis de la main-d'oeuvre mobilisable, l'obligera à adapter sa politique du personnel et notamment sa politique de formation, compte tenu des caractéristiques de la main-d'oeuvre recrutée et compte tenu des caractéristiques des postes de travail dans l'entreprise.

Or, les caractéristiques de la main-d'oeuvre mobilisable sont données, en grande partie, par les caractéristiques de ses anciennes conditions de production, c'est-à-dire par celles qu'elle connaissait avant de venir travailler à Dunkerque. La même question se pose d'ailleurs pour la main-d'oeuvre travaillant déjà, auparavant, dans l'agglomération mais pour d'autres branches que la sidérurgie, pour d'autres entreprises qu'USINOR.

Il est donc difficile, voire impossible, dans une étude sur le ramassage considéré comme palliatif à la pénurie de main-d'oeuvre et à la concurrence entre les entreprises, d'ignorer totalement la question du type de main-d'oeuvre mobilisée et la question subsidiaire des raisons de sa disponibilité actuelle.

A cet égard, une question vient tout de suite à l'esprit, dans le cas de DUNKERQUE : comment se fait-il que les entreprises qui avaient besoin d'une

main-d'oeuvre supplémentaire abondante, aient eu si peu recours à de la main-d'oeuvre étrangère ? Partout ailleurs, y compris dans la sidérurgie, de nombreux exemples nous montrent un appel massif à des travailleurs étrangers. A DUNKERQUE, les entreprises n'y ont eu recours que dans des proportions très faibles. En revanche, la mobilisation d'ouvriers du Calaisis, des bourgs ruraux et du bassin minier a été très importante.

Or, les raisons de la disponibilité de cette main-d'oeuvre des zones en crise ne sont pas sans incidence sur le type de contraintes que sa mobilisation impose aux entreprises.

En effet, dans la mesure où cette main-d'oeuvre a, moins que toute autre, le choix de son emploi, (c'est venir travailler à DUNKERQUE ou émigrer dans d'autres régions) la question de sa mobilisation va se poser essentiellement en termes de moyens matériels, physiques, pourrait-on dire : il faut qu'elle soit assurée soit d'un logement à DUNKERQUE, soit de son transport, de son lieu de résidence actuel à son lieu de travail.

De fait, il est évident qu'il ne s'agit jamais, dans la réalité, de la seule existence physique du logement ou du transport : le logement ou le transport ont toujours un coût, des caractéristiques plus ou moins compatibles avec les ressources et les besoins de la main-d'oeuvre concernée.

L'élément important à souligner ici est que, cette main-d'oeuvre en provenance de zones ou de secteurs en crise est essentiellement à la recherche d'un emploi. Et rien n'empêche de penser, comme l'ont pensé de nombreux responsables des milieux dunkerquois, que dans la mesure où l'espoir de retrouver un emploi dans leur secteur d'origine s'évanouissait avec le temps, cette main-d'oeuvre souhaitait venir à DUNKERQUE et qu'elle le ferait de toute évidence, dès que des logements en nombre suffisant et correspondant à ses ressources seraient construits.

Dans une telle optique, le ramassage apparaît essentiellement comme une mesure tout aussi indispensable (compte-tenu de l'absence ou de l'inadéquation d'autres modes de transport) que temporaire.

Cet exemple de la main-d'oeuvre recrutée dans des zones connaissant une



crise aigüe de l'emploi est à comparer à celui de la main-d'oeuvre déjà employée dans l'industrie Dunkerquoise et qui change d'entreprise. Cette main-d'oeuvre, contrairement à la précédente, n'est pas seulement à la recherche d'un emploi, mais d'un emploi mieux rémunéré, présentant d'autres conditions de travail, d'autres perspectives d'avenir etc..

Les moyens de mobilisation de cette main-d'oeuvre vont donc porter essentiellement sur d'autres éléments que ceux relevés dans le premier cas : non pas sur les conditions liées à la mobilisation, au sens physique du terme, de la force de travail, mais sur les conditions de travail et de rémunération, sur les conditions d'achat et d'usage, par l'entreprise, de la force de travail.

Cela ne signifie pas pour autant que le ramassage ne concerne pas cette main-d'oeuvre. Mais il la concerne de manière quelque peu différente que dans le cas examiné précédemment : le ramassage revêt ici essentiellement un aspect de lutte contre la concurrence des autres entreprises, ou un aspect de lutte pour s'assurer une meilleure place dans cette concurrence.

Il nous paraîtrait dangereux d'assimiler, trop rapidement, d'un côté le ramassage dans ces zones en crise à un simple moyen physique de drainage de la main-d'oeuvre, et d'un autre côté le ramassage d'une main-d'oeuvre auparavant employée dans l'industrie dunkerquoise à un simple moyen de lutte contre la concurrence des autres entreprises.

En effet, d'une part, ces deux aspects dans la situation spécifique qu'a connue DUNKERQUE, ont toujours été présents, même si l'accent est mis davantage sur l'un ou l'autre de ces éléments, selon le type de main-d'oeuvre ramassé (ex. il y a aussi concurrence entre les entreprises pour le recrutement dans les zones en crise et le ramassage est un moyen important de lutte contre cette concurrence).

D'autre part, une telle démarche reviendrait à assimiler main-d'oeuvre à la recherche d'un emploi et régions en crise, ou bien main-d'oeuvre déjà au travail dans l'agglomération et population résidente. Ce serait oublier qu'une partie de la main-d'oeuvre des chantiers navals était recrutée, bien avant la venue d'USINOR en zone rurale. De même en est-il

d'une grande partie de la main-d'oeuvre de l'usine des dunes, passée aujourd'hui sous la coupe de CREUSOT-LOIRE.

A l'inverse, USINOR a fait venir dans l'agglomération une bonne partie de sa main-d'oeuvre provenant d'autres régions.

Ainsi soulignée l'importance de la prise en compte de l'origine spatiale et de l'origine sociale de la main-d'oeuvre mobilisée à DUNKERQUE, pour une étude sur le rôle de ramassage dans la politique des entreprises, il convient de revenir à notre première considération : pendant toute une période marquée par la pénurie de main-d'oeuvre dans l'agglomération, les entreprises apparaissent essentiellement contraintes à faire du ramassage. Mais parce que cette contrainte découle de tout un ensemble de conditions générales : ampleur et rapidité du développement industriel, suscitant une très forte pression sur le marché de l'emploi, concurrence féroce entre les entreprises, qui ne sont d'ailleurs pas à égalité dans cette lutte pour l'appropriation de la main-d'oeuvre et notamment de la main-d'oeuvre qualifiée, inadéquation telle du parc de logements que les aspects quantitatifs passent bien avant les aspects qualitatifs, etc...

Il apparaît à beaucoup que l'évolution des conditions générales entraînera la fin de cette contrainte : le ralentissement du développement industriel avec la fin du programme d'embauche chez USINOR, la fin des travaux de construction des 2 usines d'USINOR et de la zone industrialo-portuaire ainsi que le vaste programme de construction de logements (CCI et CUD lancent dès 1971 l'objectif de 4 000 logements par an), auront pour corollaire une diminution de la tension sur le marché de l'emploi et la fin de la contrainte du ramassage qui coûte, en définitive, fort cher aux entreprises. Dans le même temps, le fonctionnement et l'élargissement des organismes patronaux interprofessionnels de formation permanente, mis en place à l'initiative d'USINOR dès 1962-63, auront contribué à briser les anciens cloisonnements du marché de l'emploi et à unifier en grande partie ce dernier, rendant sans objet la concurrence inter-entreprise, dans la mesure où ces organismes de formation combleraient d'année en année, les besoins des entreprises en main-d'oeuvre qualifiée.

Dès lors, DUNKERQUE cesserait d'être en situation "exceptionnelle" de sur-emploi et de pénurie de main-d'oeuvre.

Et de nombreux milieux dunkerquois de penser que le ramassage se réduirait, voire disparaîtrait.

Or, la réalité est loin de confirmer une telle hypothèse. C'est donc que le rôle du ramassage n'avait pas encore été correctement interprété ni compris dans toutes ses fonctions.

## 2. LE RAMASSAGE, MESURE STRUCTURELLE DE LA POLITIQUE DES ENTREPRISES ?

Le maintien et l'extension des réseaux de ramassage aujourd'hui encore impliquent que soit reconsidéré le rôle réel joué par le ramassage dans la politique des entreprises.

En effet, nombre d'éléments entrant dans les conditions générales ont évolué ces dernières années : la tension sur le marché de l'emploi a, peut-on dire, considérablement baissé ; la fin des grands travaux de même que l'arrêt de l'embauche chez USINOR depuis un an, ont fait très nettement chuter le niveau de l'offre d'emploi. Contrairement à ce qui était prévu (et souhaité), peu d'industries se sont implantées à DUNKERQUE à la suite d'USINOR. Celles qui l'ont fait ont eu recours, pour l'essentiel à la main-d'oeuvre du groupe dont elles dépendent. Elles ont créé un nombre relativement restreint d'emplois sur place.

A cette diminution du niveau de l'offre s'est ajoutée, depuis la fin 1973, l'apparition du chômage à DUNKERQUE. S'il existait déjà depuis longtemps pour les femmes, il s'est étendu aux hommes.

L'évolution des conditions générales a aussi concerné le développement urbain : contrairement à tous les schémas mentaux "traditionnels", pour ne pas dire "classiques", qui conjugaient développement urbain à développement industriel (ex. : "dans toute ville ou toute agglomération, l'emploi entraîne l'habitat"), une grande partie des constructions nouvelles a été réalisée en dehors de l'agglomération dans la couronne des bourgs, donnant ainsi concrètement suite au schéma de l'OREAM qui avait soulevé, en son temps, une vive opposition de la Communauté Urbaine de DUNKERQUE.

Pour la partie des constructions nouvelles implantées dans l'agglomération à peine l'objectif de 4 000 logements/an a-t-il été atteint (rappelons que cet objectif de 4 000 logements/an à construire dans le périmètre du SDAU a été atteint dès 1974 et dépassé en 1975) que déjà des logements trouvaient difficilement preneurs. Aujourd'hui quelques centaines de logements neufs (dont des logements HLM) restent vides.

Parallèlement à cette évolution qui marque ainsi tant la situation de l'emploi que celle du logement, les réseaux de ramassage, paradoxalement s'étendent.

Le raisonnement précédent fondé sur l'analyse du ramassage comme moyen de drainage d'une main-d'oeuvre extérieure, dans une situation de pénurie, est insuffisant et inapte à lui seul, à rendre compte de la situation.

Le ramassage a donc, à l'évidence, une autre fonction, mais laquelle ?

Deux premières constatations s'imposent, à la simple lecture des chiffres retraçant l'évolution des effectifs des grandes entreprises ainsi qu'à la lecture d'une carte des réseaux de ramassage :

Tout d'abord, il ressort que des grandes entreprises n'ont pas eu recours de la même façon au ramassage, au fur et à mesure que croissaient leurs effectifs. C'est USINOR qui a développé le plus, en valeur absolue et relative, le recours au ramassage. De cela, la notion de pénurie de main-d'oeuvre ne suffit pas à rendre compte.

La seconde constatation part d'une simple lecture du tracé des réseaux de ramassage : il en ressort une répartition entre les grandes entreprises des zones de recrutement, certaines de ces zones relevant d'un quasi-monopole pour telle ou telle entreprise. C'est le cas de villes comme CALAIS, BETHUNE ou ST OMER vis-à-vis d'USINOR.

Au niveau spatial, l'existence de bassins de main d'oeuvre que se réserve telle ou telle entreprise apparaît donc.

Ces deux premières constatations nous amènent à formuler une hypothèse : dans une première étape, USINOR, en arrivant à DUNKERQUE, a développé

différentes actions en vue de briser le cloisonnement antérieur du marché de l'emploi.

Ces actions reposaient en grande partie sur la mise en place d'organismes communs de formation professionnelle et de formation permanente.

Compte-tenu de la passation, dès 1962-63, entre les grandes entreprises "d'accords de non-agression et de non-concurrence" sur la main-d'oeuvre traditionnellement contrôlée par chacune d'elles, la tentative d'USINOR de réunifier, à son profit, le marché du travail, a porté davantage sur les supports économiques et sociaux (politique des différentes entreprises pour s'attacher et se réserver une main-d'oeuvre) que sur les supports spatiaux des différents bassins de main-d'oeuvre (zones géographiques de recrutement de cette main-d'oeuvre).

Aujourd'hui, USINOR s'emploie à se réserver ses propres bassins de main-d'oeuvre. L'entreprise n'a plus intérêt à jouer la carte de l'unification du marché du travail, mais bien au contraire à revenir au système du cloisonnement.

Certes, le marché de l'emploi a connu de tels bouleversements au cours des dix premières années suivant l'implantation d'USINOR que le cloisonnement actuel ne peut reproduire à l'identique celui qui existait auparavant, il ne peut plus fonctionner de la même manière.

La constitution et le contrôle par USINOR de son propre bassin d'emploi, passe par tout un ensemble d'éléments qui sont partie intégrante de la politique du personnel de l'entreprise : niveau du recrutement, formation, plus ou moins grande "transférabilité" des qualifications, salaires, avantages sociaux etc...

Mais l'objectif essentiel est-il la recherche d'un certain monopole sur sa propre main-d'oeuvre ?

La question est de savoir quels avantages offre tel ou tel bassin géographique de main-d'oeuvre comparativement à tel autre.

L'hypothèse peut-être émise que, en recourant au recrutement de sa main-

d'oeuvre dans un secteur géographique défini, l'entreprise ne vise pas seulement un effet de monopole, pour la mobilisation d'une main-d'oeuvre mais aussi certaines spécificités qu'offre ce secteur géographique. Ces spécificités peuvent porter sur l'ensemble des conditions de reproduction de la force de travail, ou sur l'un de leurs éléments, comme le logement ; elles peuvent porter sur le coût de ces conditions de reproduction ou sur leur "qualités particulières".

Dans ce cas, le ramassage n'est plus un simple moyen de drainage de la main-d'oeuvre, mais un moyen permettant à l'entreprise d'obtenir des conditions spécifiques de reproduction de la force de travail pour sa main-d'oeuvre. Mais une telle hypothèse ne nous autorise pas pour autant à considérer désormais le ramassage comme un élément structurel de la politique des entreprises vis-à-vis de leur personnel. Supposons la mise sur pied d'une ligne de transport public ou bien encore l'acquisition et l'utilisation par le travailleur d'un moyen de transport individuel, pour ses déplacements domicile-travail, et que cela entraîne la réduction ou la suppression du ramassage : la preuve serait fournie que, ce qui est structurel dans la politique de l'entreprise, c'est bien le recours à telle unité spatiale pour la reproduction de la force de travail et non le ramassage comme mode spécifique de transport. Il nous faudra donc analyser aussi dans quelle mesure le ramassage est lié nécessairement ou non à telle forme (spatialisée) de reproduction de la force de travail, et s'il y a en outre des enjeux que seul le ramassage permet de préserver.

### 3. DIFFERENCIATION DANS LE RÔLE DU RAMASSAGE ET PÉRIODICISATION.

Les rapides considérations précédentes sur la différence de signification du ramassage dans des situations distinctes, pour ne pas dire inverses (situation de pénurie de main d'oeuvre s'accompagnant de bouleversements dans le marché de l'emploi et situation d'accalmie et même de dépression sur ce même marché de l'emploi) ne doivent pas nous conduire à considérer trop rapidement, que le ramassage à DUNKERQUE a revêtu tour à tour, et dans un processus de continuité temporelle, la première, puis la seconde signification.

S'il est vrai que pendant toute une période, l'accent principal était mis sur la production de la main-d'oeuvre, c'est-à-dire sur sa mobilisation, et que dans la seconde période, l'accent est mis davantage sur la reproduction de cette main-d'oeuvre, chacun de ces deux aspects n'apparaît jamais de manière exclusive. Seules les nécessités de l'analyse justifient une séparation aussi claire entre les deux fonctions du ramassage que celle que nous avons faite.

Mais déjà, dans l'examen du rôle du ramassage dans le drainage de la main-d'oeuvre, la question était posée de l'adéquation de la main-d'oeuvre mobilisée aux conditions de la production et aux besoins de l'entreprise. Le fait de prendre en considération les origines "sociales" de cette main-d'oeuvre pour mesurer son adéquation possible, immédiatement ou à mesure, aux conditions actuelles de production, posait, de manière implicite la question de la production et de la reproduction de cette main-d'oeuvre : autrement dit, la main-d'oeuvre aujourd'hui "produite" pour la sidérurgie, est une main-d'oeuvre qui a déjà été "reproduite" auparavant pour d'autres activités, pour d'autres procès de production.

Cette "reproduction" s'est effectuée dans une structure spatiale donnée. Et lorsque USINOR (ou toute autre entreprise) vient recruter pour le ramassage, sa main-d'oeuvre dans cette structure spatiale, il lui est impossible de ne pas tenir compte des conditions dans lesquelles cette main-d'oeuvre a été produite et est aujourd'hui reproduite. Certes, cette prise en considération n'est pas formulée de manière consciente et volontaire par l'entreprise. Bien souvent d'ailleurs, elle se fera selon une démarche négative ; cette démarche sera celle-ci : "les travailleurs agricoles des zones rurales peuvent faire de bons ouvriers d'USINOR, tout en continuant à habiter en zone rurale" plutôt que celle-là : "Il faut recruter les ouvriers d'USINOR chez les travailleurs agricoles, parce qu'ils habitent en zone rurale et c'est pour nous, entreprise, un avantage".

Il arrive, certes, que l'entreprise exprime de manière positive la prise en compte des conditions de reproduction de la force de travail attachées à une structure spatiale donnée : "A BETHUNE, les gens possèdent leur logement. Ils ne paient donc pas de loyer et ils ont le charbon gratuit".

Ou "A CALAIS, il y a de l'emploi féminin. C'est donc un deuxième salaire qui rentre dans le ménage". Mais elle le fera très rarement de manière explicite. Tous les responsables d'entreprise (essentiellement chefs de personnel) que nous avons rencontrés attribuent aux "souhais" et "préférences" de leur personnel quand ce n'est pas à la mentalité locale, le "choix" des conditions de reproduction de la force de travail. Combien de fois nous sommes-nous entendu dire que la vie en immeubles collectifs, dans des grands ensembles, était incompatible avec la mentalité flamande - ou que l'entreprise maintenait son ramassage parce que les gens de CALAIS ou de BETHUNE ne "voulaient" pas venir habiter à DUNKERQUE.

Sans nier le fondement réel de telles affirmations, il convient de souligner que, dans le discours des responsables d'entreprise, la référence aux "préférences du personnel" sert souvent à masquer les préférences de l'entreprise.

D'autre part, la prise en compte par l'entreprise, des conditions de reproduction de sa main-d'oeuvre possède une seconde caractéristique : en définitive, quelle que soit la manière consciente ou non, formulée ou non dont l'entreprise les prend en compte, elle le fait toujours en fonction d'un objectif : une meilleure adéquation de ces conditions de reproduction aux "impératifs" de rentabilité de l'entreprise. Ce ne sont bien sûr pas les conditions de reproduction de la force de travail en tant que telles qui intéressent l'entreprise, mais le rapport qu'il y a entre ces conditions et les conditions de production et de rentabilité.

Or, un facteur important à souligner dans le cadre de notre étude est que, pour la mise en place d'un réseau de ramassage, l'entreprise se dote d'un moyen, à la fois souple et à son usage exclusif, d'accès à ces conditions spécifiques de reproduction, selon les différentes structures spatiales.

Ces développements, peut-être un peu longs, ont pour objet de mettre en évidence la diversité des rôles assignés au ramassage, dans chaque période considérée.

S'il est vrai que, selon les circonstances, l'état des conditions générales et la position, dominante ou dominée, de l'entreprise par rapport à ces



conditions générales, l'une des fonctions du ramassage tend à devenir la fonction principale, il ne faut pas en déduire qu'elle est pour autant la fonction unique.

Aujourd'hui encore, le ramassage est un moyen d'action utilisé par les entreprises pour la mobilisation de leur main-d'oeuvre. Aujourd'hui encore il est un moyen de réduire et de contrer la concurrence des autres entreprises sur la main-d'oeuvre ou sur certains types de main d'oeuvre.

Aussi nous proposons-nous, dans le cadre de cette étude, d'étudier tour à tour les aspects du ramassage qui relèvent d'une logique de mobilisation de la main d'oeuvre et de lutte contre la concurrence des autres entreprises (objet de notre 1ère partie), puis les aspects du ramassage qui relèvent des objectifs et de la politique des entreprises quant aux conditions de reproduction de la force de travail, et d'une manière générale quant à la gestion de leur personnel (objet de notre 2ème partie).

Dans chacune de ces deux parties, nous tenterons de montrer quelle place réelle la fonction considérée (mobilisation ou reproduction) a tenu dans la politique de ramassage de l'entreprise, au cours des différentes "périodes" qui ont suivi l'implantation d'USINOR.

D'autre part, dans chacune de ces parties, nous tenterons de montrer l'importance et l'enjeu du ramassage, comme mode spécifique de transport aux yeux des entreprises : autrement dit, l'une des questions que nous traiterons est bien celle de savoir si, pour les entreprises à DUNKERQUE, compte-tenu des enjeux considérés, la substitution, au ramassage, d'autres modes de transport - et notamment, la mise en place de réseaux de transports publics - est souhaitée, ou paraît au contraire inopportune et inutile, demeurant sans effet sur la pratique des entreprises mais aussi sur celles de la main d'oeuvre.



# **PREMIERE PARTIE**

**LE ROLE DU RAMASSAGE DANS LA MOBILISATION  
DE LA MAIN-D'OEUVRE**



Cet aspect du ramassage à DUNKERQUE est apparu pendant longtemps comme l'aspect, sinon unique, du moins principal dans la politique des entreprises.

Il est vrai que dans une agglomération où la main d'oeuvre des cinq principales entreprises industrielles\* a plus que doublé en l'espace de 12 ans, passant de 7 900 emplois en 1963 à 20 900 emplois fin 1975, l'impératif premier qui s'impose aux entreprises est le recrutement de la main-d'oeuvre, sa mobilisation.

Or, dans un contexte de "pénurie" aigüe de main-d'oeuvre sur l'agglomération, la question de la mobilisation du personnel nécessaire aux entreprises, et notamment à USINOR, qui connaît l'accroissement d'effectifs le plus rapide, ne va pas aller sans mal : pompage de la main-d'oeuvre disponible en zone rurale - par la mise en place de réseaux de ramassage - recours aux entreprises de main-d'oeuvre temporaire qui prolifèrent, débauchage à peine déguisé de la main-d'oeuvre des autres entreprises, déploiement de publicité pour attirer, vers DUNKERQUE, des travailleurs de toute la France, relèvement partiel du niveau des salaires... Tous les moyens sont bons pour atteindre ce but : se procurer de la main-d'oeuvre qualifiée. Dans ce climat général de lutte pour l'appropriation de la main-d'oeuvre, la concurrence entre les entreprises s'aiguise.

---

\* Les entreprises sidérurgiques USINOR et CREUSOT-LOIRE, les chantiers navals FRANCE-DUNKERQUE ( Groupe EMPAIN-SCHNEIDER), la société de pétrole BP et l'entreprise d'industrie alimentaire LESIEUR, représentent à elles-seules plus de la moitié de l'emploi industriel total à DUNKERQUE.

Mais ces dernières ne sont pas à égalité de moyens dans cette concurrence. Les entreprises qui tout en disposant d'une main-d'oeuvre très qualifiée pratiquaient traditionnellement de bas salaires, comme les chantiers navals, sont les grandes perdantes : elles ne parviennent plus à retenir leur main-d'oeuvre et se voient contraintes, pour recruter, de passer par les entreprises de louage de main-d'oeuvre, qui leur facturent le personnel supplémentaire nécessaire à un prix largement supérieur aux salaires pratiqués dans ces entreprises, avec, en outre, l'obligation de passer par le versement de "primes de déplacement", qualifiées de "tristement célèbres" par les représentants du patronat à DUNKERQUE.

Ce fait ne constitue qu'un exemple parmi d'autres des bouleversements que subit le marché de l'emploi : dans la majorité des cas, les anciens cloisonnements de ce marché craquent. La politique traditionnelle de certaines entreprises est remise en cause. L'ampleur des difficultés de recrutement et le taux élevé de turn-over deviennent catastrophiques pour les entreprises qui occupent une place dominée dans le marché de l'emploi. D'anciens bassins de main-d'oeuvre cessent d'être le monopole d'une entreprise, de nouveaux bassins se forment.

Ce renforcement de la concurrence inter-entreprise ne va pas sans un aiguïsement des contradictions sociales : contradictions, au niveau des entreprises, entre d'une part l'intérêt qu'a chacune d'elles de lutter contre les autres pour l'appropriation de la main-d'oeuvre, et, d'autre part, l'intérêt qu'elles ont, dans une certaine mesure en commun, à offrir une forte résistance à la pression sur les salaires, créée par la situation de "sur-emploi".

L'arrivée massive - quoique pendant longtemps insuffisante pour les entreprises - de travailleurs provenant de divers secteurs géographiques et de diverses régions et qui viennent, en quelques années, gonfler la classe ouvrière à DUNKERQUE, constituent aussi un élément d'aiguïsement des contradictions sociales.

Le tableau ainsi rapidement dressé de la situation créée à DUNKERQUE par l'implantation et le développement d'USINOR doit être, en fait, nuancé selon ce que l'on peut considérer comme les différentes périodes, les différentes phases du développement industriel à DUNKERQUE. En effet, au

cours de ces différentes phases, les problèmes posés n'ont pas connu la même intensité, leur ampleur n'a pas touché de la même façon les différentes couches de main-d'oeuvre et les différents secteurs d'activité.

En outre, les réactions des entreprises n'ont pas, non plus, toujours été semblables. Ces réactions ont évolué en même temps qu'évoluaient les contraintes qu'elles subissaient, en même temps qu'évoluaient les conditions générales.

C'est dans tout ce contexte, mouvant et contradictoire, qu'il convient d'analyser le rôle et la signification du ramassage dans la politique des entreprises pour la mobilisation de leur main-d'oeuvre.

Nous nous proposons donc, dans cette première partie, d'examiner tour à tour dans le cadre de quatre chapitres :

- 1° - L'évolution des besoins des entreprises en main-d'oeuvre nouvelle et l'évolution des secteurs de recrutement,
- 2° - La typologie des ressources en main-d'oeuvre et des obstacles à sa mobilisation
- 3° - La place du ramassage dans la politique générale des entreprises pour la mobilisation de leur main-d'oeuvre
- 4° - Le rapport entre zones de recrutement, réseaux de ramassage et concurrence inter-entreprises.





## C H A P I T R E I

BESOINS DES ENTREPRISES EN MAIN-D'OEUVRE NOUVELLE ET  
EVOLUTION DES SECTEURS DE RECRUTEMENT

*Les 3 périodes du développement industriel à DUNKERQUE*

L'objet de ce chapitre est de poser les premiers éléments de base nécessaires à la suite de l'analyse. Une grande partie des développements y sera donc essentiellement d'ordre descriptif.

D'autre part, pour toute la période antérieure à 1973, la quasi-totalité des éléments d'analyse sont repris des recherches de R.BERCOFF - H. COING\* et de M. CATTELLS - F. GODARD\*\*

Pour rendre compte de l'évolution des besoins des entreprises en main-d'oeuvre nouvelle et de l'évolution parallèle des secteurs de recrutement de cette main-d'oeuvre 3 grandes périodes doivent être distinguées :

- la période 1962-1968, qui part de l'implantation d'USINOR. Il s'agit d'une période au cours de laquelle l'implantation d'USINOR ne provoque sur le marché de l'emploi que des remous de faible amplitude, grâce à la combinaison de tout un ensemble de facteurs,

---

\* *op. cité*

\*\* *op. cité*

- la période 1969-1973 : c'est la période des grands bouleversements du marché de l'emploi, la période d'extension effrénée du ramassage.
- la période qui démarre en 1973 : il s'agit d'une période de "stabilisation" suivie de dépression sur le marché de l'emploi. Dans cette dépression, les facteurs propres à la situation dunkerquoise sont difficilement séparables des facteurs découlant du contexte plus général de crise économique à l'échelle du pays. Or, de façon a priori paradoxale, le périmètre du ramassage ne se réduit pas

#### 1. 1962-1968 : Le "DEMARRAGE D'USINOR"

---

La période qui suit immédiatement le démarrage d'USINOR ne correspond pas à de grands bouleversements du marché local de l'emploi. Et pourtant, les prémices des transformations futures qui conduiront à l'éclatement de l'ancien fonctionnement du marché de l'emploi, sont déjà présentes, dès cette période.

Il convient ici, de développer chacun de ces deux aspects.

Sur le premier point, Henri COING note, dans sa recherche sur "La planification urbaine à DUNKERQUE" \* que : "Pendant la période 62-68, l'effet de la croissance d'USINOR fut encore restreint, car le marché local recélait des ressources importantes".

En fait, les effectifs totaux des 5 grandes entreprises passent de 7 900 en 1963 à 10 750 en 1968, soit + 2 850 emplois.

Cette croissance est essentiellement le fait d'USINOR, comme en témoigne l'examen de la situation de chacune des entreprises :

---

\* Op. cité p. 20.

ENTREPRISES -----	Effectifs en 1963 -----	Effectifs en 1968 -----	Variation -----
Usine des Dunes	1 900	2 250	+ 350
Chantiers Navals ACDB	2 450	2 550	+ 100
LESIEUR	1 000	900	- 100
B.P.	1 300	1 150	- 150
USINOR	1 250	4 200	+ 2 950

Les raisons qui expliquent la relative modération à cette époque des conséquences entraînées par l'arrivée d'USINOR sur le marché de l'emploi local relèvent de plusieurs facteurs :

- Tout d'abord, la mise en marche de l'usine a été précédée par sa construction. Et il semble que ce soit plutôt à ce stade que certains problèmes ont pu se poser : les entreprises de construction de l'usine ont employé jusqu'à 4 900 personnes en juin 1962, pour d'ailleurs redescendre à 1 000 l'année suivante.

"La main-d'oeuvre employée sur le chantier a été recrutée sur place en s'efforçant de ne pas dépouiller les industries locales et de ne pas provoquer de surenchères. Toute la main d'oeuvre disponible sur place dans un rayon de 40 kms ayant été absorbée rapidement, les services officiels de la main-d'oeuvre ont lancé une enquête dans toute la France qui a amené environ quatre cents personnes. Il a été également fait appel à la main-d'oeuvre étrangère : en mai-juin 1962, sur un effectif de cinq mille personnes, il y avait 1 100 étrangers sur le chantier, essentiellement des Portugais, Espagnols et Italiens. On a pallié le manque de main-d'oeuvre qualifié en faisant de la formation sur place."\*

-----  
\* J.D. REYNAUD, cité par H.COING, op.cité p. 18.

USINOR va bénéficier, au moment du démarrage de l'usine, de la libération de la main-d'oeuvre des chantiers de construction (en 1967, 22 % des effectifs d'USINOR venaient du B.T.P.).

- USINOR bénéficie par ailleurs de la stagnation des effectifs dans les autres entreprises, et même de la récession de certaines, en matière d'emplois (LESIEUR, BP), ainsi que du marasme dans les usines sidérurgiques du Nord (restructuration du groupe USINOR ; En 1967, 20 % des effectifs d'USINOR-DUNKERQUE viennent de la sidérurgie) et de la crise latente de l'emploi dans toutes les villes de la région.

- Enfin, USINOR bénéficie de l'arrivée des jeunes sur le marché du travail.

La relative facilité qu'il y a encore, à l'époque, à recruter de la main-d'oeuvre, explique que certains accords de répartition de la main-d'oeuvre aient pu être passés entre les grandes entreprises : Ainsi l'accord verbal de non-agression passé entre elles en 1962-1963 (aucune des grandes entreprises n'a intérêt à voir monter les salaires) ; de même, l'accord sur la répartition des zones de ramassage.

Mais, si la concurrence des entreprises sur la main-d'oeuvre semble pouvoir se résoudre par l'utilisation à plein des ressources locales, certains éléments annoncent toutefois les bouleversements de la période suivante :

C'est ainsi que le taux de turn-over augmente aux chantiers navals. La main-d'oeuvre de cette entreprise, qui est dans l'ensemble une main-d'oeuvre qualifiée, ne manque pas d'être attirée par le niveau des salaires, plus élevé chez USINOR (quoique inférieur aux cas les plus favorables sur le plan local) et par les perspectives de carrière, de stabilité d'emploi, que semble offrir cette nouvelle industrie.

D'autre part, dès son arrivée, USINOR va remettre en cause l'un des facteurs, qui contribuait au cloisonnement rigide du marché de l'emploi, à savoir les systèmes de formation internes aux entreprises.

USINOR talonne les organisations patronales locales, notamment le Comité Patronal d'entente (Syndicat patronal local interprofessionnel) et la

Chambre de Commerce et d'Industrie, pour que soient créés des instruments communs de formation. Cet effort aboutit en 61-62 à la création d'une école professionnelle (E.P.I.D.) qui a pour conséquence la fermeture du centre d'apprentissage propre aux chantiers navals, ainsi que la création de l'A.O.I.F.P. (Association Interprofessionnelle pour l'Orientalion de la Formation et le Perfectionnement) qui comptabilise 10 000 journées de stagiaire en 1963. L'A.O.I.F.P. est aussi chargée de la gestion d'un centre de F.P.A. inter-entreprise - 12 000 journées de stagiaires en 1963.

Dans le même temps, l'appareil de formation public se renforce avec l'ouverture en 1962 d'un lycée technique et d'un collège technique (métaux) regroupant 3 000 élèves.

Ces deux exemples du turn-over aux chantiers navals et de la formation professionnelle témoignent d'une certaine tension sur le marché des ouvriers qualifiés. Si le niveau moyen de qualification des emplois offerts est plus faible chez USINOR que dans les autres entreprises (le rapport OQ/OS.M. n'est que de 1,4 contre 5,7 aux Chantiers Navals), les besoins d'USINOR sont très importants, en chiffres absolus par rapport au marché local.

Par son action en faveur du développement de la formation publique et de la mise en place d'organismes communs au patronat, par une organisation inter-professionnelle de la formation, USINOR ne vise pas seulement à former une main d'oeuvre qualifiée supplémentaire ; l'enjeu est bien de transformer le fonctionnement du marché de l'emploi, en obligeant les entreprises à embaucher les qualifiés sur le marché des qualifiés et non comme avant, sur le marché non-qualifié, ce qui permettait aux entreprises de s'attacher leur main-d'oeuvre qualifiée, en la rendant prisonnière de formations internes très spécifiques, difficilement transférables.

Par le biais de la production extérieure aux entreprises - grâce aux organismes inter-professionnels, publics ou patronaux - d'une main-d'oeuvre qualifiée, USINOR vise à faire du marché des qualifiés un "marché d'acheteur", c'est-à-dire favorable aux entreprises dans l'achat de la force de travail, alors qu'à son arrivée, il apparaît très clairement que le marché des qualifiés est un marché de "vendeur" (favorable à la main-d'oeuvre qui vend sa force de travail) ou, plus exactement : "il n'y a pas de marché du travail, mais une série de transactions particulières"

S'il est possible de noter, dès cette époque, une certaine tension sur le marché de la main-d'oeuvre qualifiée, cette tension ne revêt toutefois pas une ampleur alarmante.

Les entreprises, et notamment USINOR, principal recruteur de main-d'oeuvre nouvelle, au cours de cette période, parviennent à peu près à satisfaire leurs besoins en main-d'oeuvre.

Les secteurs géographiques de recrutement et les zones de ramassage au cours de cette période.

Avant d'examiner les secteurs géographiques auxquels USINOR a eu recours pour la constitution de sa main-d'oeuvre, il convient tout d'abord de rappeler comment s'effectuait, dès avant l'arrivée d'USINOR, la répartition spatiale de la main-d'oeuvre des quatre grandes entreprises industrielles.

On peut dire que l'essentiel de cette main-d'oeuvre était recrutée dans l'agglomération pour BP et LESIEUR, ainsi qu'une grande partie du personnel des chantiers navals ACDB et de l'usine des Dunes.

Au sein de l'agglomération, les entreprises avaient chacune des secteurs de recrutement assez spécifiques :

BP : St Pol - Mardyck - Petite Synthe)  
 CREUSOT-LOIRE : est (Leffrinckoucke - Malo-les-Bains - Teteghem - Rosendael)  
 CHANTIERS NAVALS : ouest et sud (Petite Synthe - St Pol - Cappelle-la-Grande  
 Coudekerque Branche)  
 LESIEUR : sud ( Cappelle-la-Grande, Coudekerque Branche)

En dehors des chantiers navals, toutes les entreprises possédaient des "cités" pour leurs cadres et leurs employés.

Ainsi la BP possédait une cité pour ses ouvriers à St POL SUR MER, en plus de sa cité réservée aux ingénieurs de l'entreprise ; L'usine des Dunes à Leffrinckoucke , LESIEUR à CAPPELLE-La-Grande.

En dehors de l'agglomération, l'usine des Dunes recrutait son personnel dans toute la zone littorale est, sur laquelle elle avait depuis la création de l'usine en 1914, un monopole.

Les chantiers navals recrutaient aussi une partie de leurs ouvriers en zone rurale sud. C'est d'ailleurs uniquement pour les ouvriers des zones rurales que les chantiers navals organisaient un ramassage, alors que la société BP ramassait par car le gros de son personnel dans l'agglomération.

L'usine des Dunes ramassait une faible partie de son personnel, en partie sur l'agglomération, en partie en zone rurale.

Quand USINOR s'implante à DUNKERQUE, et durant les premières années suivant cette implantation, ses zones de recrutement vont être diverses. Mais, si l'on met à part le cas des migrants définitifs (essentiellement les cadres, les techniciens et les ouvriers qualifiés) en provenance de la région parisienne, de l'Est et du Nord, qui viennent s'installer à DUNKERQUE, le recrutement d'USINOR se fait essentiellement dans l'agglomération et en zone rurale, avec une orientation privilégiée vers l'ouest.\*

Nous avons vu qu'avec les besoins en main-d'oeuvre supplémentaire pour les chantiers de construction d'USINOR, les entreprises de BTP avaient balayé, par leurs réseaux de ramassage toute la zone rurale dans un rayon de 40 kms. Au moment de la mise en route de l'usine, USINOR prend le relai des entreprises de construction, de manière progressive, au fur et à mesure de la croissance de l'embauche. Il semble que les réseaux de ramassage d'USINOR ne débordent pas, jusqu'en 1968, les limites de la zone rurale. Mais USINOR fait aussi du ramassage à l'intérieur de l'agglomération, notamment à l'ouest.

A cette époque, des accords sont passés entre les grandes entreprises sur le tracé des lignes.

---

\* Rappelons que c'est à l'ouest, aux portes de l'usine, qu'USINOR fait construire, par l'ODHLM du Nord, des milliers de logements pour son personnel ouvrier, dans la ZUP des Grandes Synthés, souvent désignée à DUNKERQUE comme la "ZUP USINOR". Nous y reviendrons plus loin lorsque seront examinées les politiques d'entreprises pour la mobilisation de leur personnel

II. 1969-1973 : L'ACCELERATION DE L'EXPANSION INDUSTRIELLE ET L'AIGUISEMENT DE LA CONCURRENCE INTER-ENTREPRISES SUR LA MAIN-D'OEUVRE : LES BOULEVERSEMENTS DU MARCHE DE L'EMPLOI A DUNKERQUE.

---

L'année 1969 marque un tournant décisif dans l'évolution de la situation du marché de l'emploi à DUNKERQUE. La vive reprise de l'économie après mai 1968 se combine à DUNKERQUE avec un regain d'expansion pour les entreprises qui connaissaient depuis quelques années une relative stagnation. Dans le même temps, USINOR entreprend des travaux de construction pour la seconde tranche de l'unité sidérurgique ainsi que pour la construction d'une usine de laminage à froid à MARDYCK (USINOR-MARDYCK). A ces travaux de construction de l'usine, s'ajoutent les travaux entrepris par le Port Autonome de DUNKERQUE, créé en 1966, pour la réalisation de la zone industrialo-portuaire (7 000 ha). En outre, quelques implantations industrielles nouvelles ont lieu : VALLOUREC (groupe USINOR), C.M.P. (constructions métalliques de Provence).

La croissance des grandes entreprises se fait de la manière suivante :

Entreprises	Effectifs en 1969	Effectifs fin 1972	Variations
CREUSOT-LOIRE (Usine des Dunes)	2 300	3 100	+ 800
CHANTIERS NAVALS (France-Gironde)	1 550	2 900	+ 350
LESIEUR	900	900	-
BP	1 100	1 050	- 50
USINOR-DUNKERQUE	4 500	8 400	+ 3 900
USINOR MARDYCK		400	+ 400
VALLOUREC		340	+ 340
C.M.P		300	+ 300
TOTAL.....	11 350	17 390	+ 6 040



Ainsi en l'espace de 4 ans, la main-d'oeuvre industrielle des grandes entreprises croît de plus de 6 000 unités auxquelles il faut ajouter les effectifs employés dans le BTP (environ 7 000 personnes, et même 8 000 aux grands moments de pointes).

Au cours de cette période, on constate qu'USINOR double pratiquement ses effectifs. Mais cette fois-ci USINOR n'a plus le monopole de l'embauche. L'usine des Dunes croît aussi rapidement. De même l'embauche se développe aux chantiers navals.

Or, cette croissance simultanée ne vas pas se faire sans crise profonde sur le fonctionnement du marché de l'emploi. La tension sur le marché des qualifiés exacerbe la concurrence entre les entreprises pour l'appropriation de cette main-d'oeuvre.

Les anciens accords de non-agression éclatent. Les qualifications traditionnelles aux chantiers navals (soudeurs, assembleurs, tuyautiers, etc...) sont précisément celles-là-même qui sont requises pour les chantiers de construction.

Les entreprises qui pouvaient maintenir des niveaux de salaires très bas, compte-tenu de l'ancien cloisonnement du marché de l'emploi - notamment les chantiers navals - sont les premières et les plus fortement touchées.

Dans cette âpre concurrence, les entreprises occupent des positions différentes. C'est ainsi que ce qui est appelé "pénurie" de main-d'oeuvre par les entreprises dominées est différemment analysé par les entreprises dominantes. Ainsi, sur les chantiers d'USINOR, on dit, par exemple : "des gens qui viennent à l'embauche, il y en a des tas ; on en refuse beaucoup ; mais il y a des surenchères incessantes entre les employeurs ; les entreprises se piquent la main-d'oeuvre entre elles, il faut faire la police". C'est une véritable guerre qui se déclenche et qui revêt divers aspects :

- Une attitude très négative se dessine dans les milieux patronaux envers toute nouvelle implantation industrielle consommatrice de main-d'oeuvre ; USINOR notamment adopte un point de vue malthusien sur le développement de DUNKERQUE et freine efficacement les implantations.

- La concurrence entre entreprises donne naissance à un développement anarchique, voire pathologique, d'entreprises de travail temporaire ; celles-ci n'ont pas pour rôle essentiel de fournir une main-d'oeuvre d'appoint (remplacements, pointes de production), ni de mobiliser une main-d'oeuvre extérieure à DUNKERQUE, mais plus simplement de servir d'intermédiaire, d'instrument (parfois de parasite) pour permettre le débauchage des ouvriers d'une entreprise et leur embauche chez le concurrent. Les "marchands d'hommes" se multiplient. On en comptera largement plus de 80 en 1971 pour la seule agglomération. A côté des firmes de taille nationale, comme BIS ou MANPOWER, se crée une multitude d'entreprises, souvent minuscules, tournant allègrement la loi, ne versant ni cotisations URSSAF, ni impôts, disparaissant à la moindre alerte pour reparaître peu après sous une autre appellation ou avec un autre siège social. Les syndicats ouvriers, traditionnellement opposés au principe même de la main-d'oeuvre temporaire, constatent que pour l'instant, elle joue un rôle important en faveur du relèvement des salaires,\* alors qu'ailleurs, à LILLE notamment, leur intervention produit l'effet inverse. Les entreprises les plus touchées se débattent en vain contre les entreprises de main d'oeuvre temporaire. Quant aux entreprises qui bénéficient de cette situation, elles n'ont bien sûr aucun intérêt à modifier le statu quo et se contentent de regretter en termes platoniques l'anarchie régnante.

Dans ce climat, USINOR distingue soigneusement trois groupes dans la main-d'oeuvre employée sur le contexte sidérurgique :

- son personnel propre, qu'il cherche à stabiliser par une politique de salaire et d'avantages sociaux (logements) et par le contrôle monopoliste de zones de recrutement de main-d'oeuvre banale

- le personnel de service et d'entretien, dont il laisse la gestion à des entreprises sous-traitantes.

---

\* Plusieurs grèves ont eu lieu qui s'expliquent par les écarts de salaires (notamment de chantiers), voire à l'intérieur d'une même entreprise.

- et le personnel des chantiers (travaux neufs) dépendant des entreprises de construction qu'USINOR contrôle par l'intermédiaire de la S.O.F.R.E.S.I.D. (effectifs hautement variables, entre 1 000 et 5 000 personnes).

Les conséquences de cette concurrence sur la main-d'oeuvre ne tardent pas à se faire sentir :

- sur les entreprises de BTP et donc sur la capacité de construction des logements,

- sur les P.M.E. qui n'ont pas les moyens de tenir la concurrence.

Les moyens communs de formation mis en place en 1962, et qui se transforment quelque peu durant cette période, puisque le SIFOP - Organisme géré en commun par les Chambres de Commerce et d'Industrie de CALAIS, BOULOGNE, DUNKERQUE et ST OMER, ainsi que par les Unions Patronales Inter-professionnelles de CALAIS, ST OMER et DUNKERQUE - se substitue à l'A.O.I.F.P. en 1969, ne suffisent pas à fournir la main-d'oeuvre qualifiée nécessaire. Bien que le SIFOP totalise en 1972, 60 000 journées de stage au lieu de 10 000 par l'A.O.I.F.P. en 1963, les besoins des entreprises sont loin d'être couverts.

Si la concurrence sur la main d'oeuvre qualifiée ne cesse de s'exacerber au cours de cette période, la tension croît aussi considérablement sur le marché des non qualifiés.

Au cours de cette période, les grandes entreprises vont être conduites à adapter leur politique de recrutement et de mobilisation de la main-d'oeuvre à la situation nouvelle. Outre leur action en matière de salaires, d'avantages sociaux, de logement ou de formation, que nous étudierons plus loin pour situer la place exacte que revêt le ramassage dans cet enjeu prioritaire que constitue la mobilisation de la main-d'oeuvre, elles ont recours à l'extension de leur réseau de ramassage, et à de nouvelles zones de recrutement, qui viennent s'ajouter aux anciennes.

C'est ainsi qu'en 1971, 64 % des nouvelles embauches faites à DUNKERQUE correspondaient à des personnes habitant hors de l'agglomération.

Les réserves de main d'oeuvre locale d'origine rurale sont pratiquement épuisées. Les réseaux de ramassage des entreprises (notamment d'USINOR et dans une moindre mesure, des chantiers navals) s'étendent de plus en plus loin et atteignent la limite au-delà de laquelle l'allongement des temps de transport est source de conflits sociaux ; au gisement de main d'oeuvre, représenté, dans la période précédente par la zone rurale, s'ajoute désormais pour USINOR le recours aux villes de CALAIS, de BETHUNE, et faiblement, de ST OMER . Le flux de migrations alternantes CALAIS-DUNKERQUE croît rapidement\* provoquant des réactions politiques à CALAIS. USINOR propose et obtient de la SNCF, un train spécial BETHUNE-DUNKERQUE.

Le recrutement en provenance du reste de la France reste peu important ; périodiquement de nouveaux efforts de prospection sont faits, mais sans grand succès.

Cette seconde période dans la croissance industrielle de DUNKERQUE se caractérise donc du point de vue de la mobilisation du personnel par :

- l'importance de plus en plus grande prise par le recours aux secteurs extérieurs à l'agglomération pour le recrutement de la main-d'oeuvre,
- l'extension du périmètre de recrutement au-delà de la zone rurale CALAIS, BETHUNE et ST OMER constituant aussi désormais des zones de recrutement.
- l'extension parallèle des réseaux de ramassage
- l'allongement des temps de transport
- la substitution ponctuelle de transports organisés par la collectivité publique à certains réseaux de ramassage ; De fait, ce dernier point concerne uniquement USINOR avec la mise en fonctionnement d'un train spécial BETHUNE-DUNKERQUE, adapté aux horaires d'USINOR ; de même le projet

---

\* Au total, plus de 1 500 en 1971.

formulé à l'époque d'inauguration prochaine d'une liaison cadencée CALAIS-DUNKERQUE concerne aussi essentiellement USINOR.

### III. 1974-1976 : VERS UN ARRET DE LA CROISSANCE INDUSTRIELLE A DUNKERQUE ?

---

L'année 1973 marque un nouveau tournant dans l'évolution de la croissance industrielle et économique à DUNKERQUE. Avec la fin des grands travaux de construction avec la fin de l'embauche à USINOR, la pression sur le marché de l'emploi se résorbe de manière relativement rapide. Mais, très vite, d'autres éléments transforment la perception de la situation nouvelle qui apparaît moins comme "l'accalmie" que souhaitaient de nombreux milieux patronaux à DUNKERQUE que comme une menace sur le développement futur. En effet, la décision de PECHINEY-KAISER d'abandonner en définitive, son projet d'implantation à DUNKERQUE, les déclarations officielles, de Jérôme MONOD, délégué général à l'Aménagement du Territoire, en mars 1975 sur le ralentissement et la limitation nécessaire de la croissance à DUNKERQUE en grande partie au profit du bassin minier, ne manquent pas d'être interprétés à DUNKERQUE, comme de sérieux démentis aux espoirs fondés sur la diversification industrielle. En outre, une telle optique sous-entend aussi que DUNKERQUE risque de faire l'objet, non pas d'une simple stagnation temporaire, mais bien d'un freinage sur longue période.

A cette évolution de la situation économique, dont les premiers effets se font sentir dès 1974, correspond une évolution du marché de l'emploi.

Certes, au cours de ces dernières années, quelques industries sont venues s'implanter dans la zone industrialo-portuaire : ainsi la CFR-TOTAL, les ciments LAFARGE, les usines de construction de plateformes maritimes de forage pétrolier (C.F.E.M et C.M.P).

Mais il ne s'agit pas de grosses créations d'emplois, et surtout d'emplois locaux : en effet, beaucoup de ces industries nouvelles, relevant de grands groupes font venir, d'autres usines du groupe, la main-d'oeuvre, notamment la main-d'oeuvre qualifiée qui leur est nécessaire à DUNKERQUE.

Quant à l'évolution de l'embauche dans les grandes entreprises, l'arrêt du recrutement chez USINOR a certes permis à certaines entreprises dominées sur le marché de l'emploi comme les chantiers navals, de pouvoir accroître leurs effectifs ; mais, au total, les créations d'emplois nouveaux n'ont rien de comparable, quantitativement avec le niveau atteint au cours de la période précédente.

En 1974 et 1975, le nombre d'effectifs a évolué de la manière suivante, dans les grandes entreprises :

Entreprises -----	Effectifs en 1974 -----	Effectifs en 1975 -----	Variation % -----
CREUSOT-LOIRE usine des Dunes	3 300	3 390	+ 90
CHANTIERS NAVALS France-Dunkerque	3 030	3 400	+ 370
B.P.	1 000	1 000	-
LESIEUR	930	900	- 30
USINOR-DUNKERQUE	10 400	10 500	+ 100
USINOR-MARDYCK	1 700	1 700	-
VALLOUREC	360	360	-
TOTAL.....	20 720	21 250	+ 530

Le constat fait, dès la fin 1973, que le rapport entre l'offre et la demande d'emplois commence à s'établir au détriment de la demande, se confirme en 1974. Pour cette année là, la Chambre de Commerce et d'Industrie relève : "La situation générale du marché du travail s'est nettement détériorée aux dépens des demandeurs, au long de l'année 1974, non seulement pour le marché du travail féminin, mais également pour les hommes... fin novembre 1974, 1 047 demandes d'emplois non satisfaites existaient à l'Agence de Dunkerque contre 757 fin novembre 1973, soit + 40 %... Cette situation est inquiétante pour une région réputée en expansion extrêmement rapide" \*

\* "La Croix-Dimanche du Nord" n° du 1er 2 février 1975.

Dans son numéro du 27 mars 1975, "La voix du Nord" titre : "Renversement de la tendance : la situation de l'emploi s'est sérieusement dégradée dans l'agglomération dunkerquoise" et, dans le corps de l'article, on peut lire : "L'époque est passée où l'on cherchait de la main d'oeuvre à n'importe quel prix jusque auprès des marchands d'hommes... (Aujourd'hui) tous les compartiments sont atteints : hommes, femmes, emplois qualifiés et non qualifiés, en même temps que l'ensemble des activités économiques".

Ce ralentissement de l'activité économique, s'il se confirme et se poursuit, comme tout semble l'indiquer aujourd'hui, ne manquera pas de reposer en termes nouveaux la question de la mobilisation de la main-d'oeuvre. Et pourtant il est un fait que pour l'instant le périmètre des zones de recrutement n'a pas sensiblement varié - par rapport à la période antérieure: Les réseaux de ramassage se sont même étoffés, notamment pour les chantiers navals qui ont accru leurs effectifs au cours de ces dernières années, après la période de boom, mais aussi pour USINOR-MARDYCK et USINOR-DUNKERQUE.

Durant ces dernières années, les embauches faites par USINOR-DUNKERQUE sur l'agglomération n'ont pas cessé de diminuer au profit des nouvelles embauches réalisées hors de l'agglomération. De même en est-il pour VALLOUREC. En revanche, les chantiers navals et surtout CREUSOT-LOIRE ont recruté leurs effectifs nouveaux essentiellement dans l'agglomération\*

Les premiers résultats du recensement de 1975 font ressortir une augmentation importante des migrations alternantes, depuis 1968. Nous ne possédons malheureusement pour l'instant que des indications concernant le

-----  
\* La part des nouvelles embauches réalisées dans l'agglomération a évolué de la manière suivante entre 72 et 75 :

USINOR	de 26 % (sur un total de 1 756)	à 21,8 % (sur un total de 1376)
VALLOUREC	de 75 % ( " 44)	à 57,7 % ( " 52)
CREUSOT-LOIRE	de 85,3 % ( " 389)	à 88,2 % ( " 416)
CHANTIERS NAVALS		61,8 % ( " 521)
USINOR-MARDYCK	de 30,2 % (sur un total de 344)	à 42,9 % (sur un total de 582)

périmètre du SDAU, c'est-à-dire un périmètre beaucoup plus large que le périmètre de l'agglomération ou le périmètre de la Communauté Urbaine.\*

Il ressort que, de 1968 à 1975, le nombre de migrants alternants résidant hors du SDAU et qui viennent travailler chaque jour à l'intérieur du périmètre du SDAU, est passé de 1 000 à 4 000 personnes.

On peut considérer que l'essentiel de cette migration concerne l'agglomération de DUNKERQUE car c'est là que sont regroupés la majeure partie des lieux de production et d'emplois.

A ces 4 000 migrants quotidiens résidant en dehors du SDAU, il convient d'ajouter l'ensemble des personnes qui résident à l'intérieur du SDAU mais hors de l'agglomération et qui viennent travailler dans les industries Dunkerquoises. Seule la parution des résultats définitifs du recensement INSEE pourra nous permettre d'en mesurer l'importance. Mais ce que nous pouvons déjà savoir sur l'évolution géographique de la construction de logements neufs dans le SDAU de DUNKERQUE de 1968 à 1975,\*\* nous permet d'avancer l'idée que de 1968 à 1975, la croissance industrielle s'est accompagnée d'un développement de grande ampleur des migrations alternantes.




---

\* Pour la délimitation du périmètre du SDAU, nous renvoyons aux cartes portées en annexes. Rappelons simplement ici que le périmètre du SDAU comprend, en plus des cantons de DUNKERQUE est et ouest, les cantons de GRAVELINES, BOURBOURG, BERGUES, HONDSCHOOTE et WORNHOUDT. En 1975 le SDAU regroupait 252 400 habitants dont 165 400 dans l'agglomération.

\*\* cf. 2ème partie.



## C H A P I T R E I I

### TYPOLOGIE DES RESSOURCES EN MAIN-D'OEUVRE INDUSTRIELLE ET DES OBSTACLES A SA MOBILISATION

Pour faire face à leurs besoins en main-d'oeuvre supplémentaire, les entreprises de DUNKERQUE ont la possibilité de recourir à différents types de main-d'oeuvre : qualifiés et non qualifiés, jeunes, travailleurs étrangers, ouvriers de l'agglomération et ouvriers des zones rurales, main-d'oeuvre des régions en crise, ouvriers "libérés" des chantiers de BTP etc...

Cette énumération juxtapose de manière apparemment pêle-mêle des éléments relatifs à la qualification et d'autres portant sur les origines sociales et géographiques de la main-d'oeuvre disponible pour l'industrie dunkerquoise.

En fait, la distinction entre ces différents types de main-d'oeuvre se fonde sur la différenciation qu'offre chacun d'eux quant aux conditions de sa mobilisation.

Par mobilisation, nous entendons tout ce qui contribue à mettre en rapport force de travail et moyens de production. Il s'agit donc à la fois de données physiques (logement, transport) de données économiques (conditions d'achat de la force de travail et niveaux des salaires), des données relatives à l'adaptation de cette force de travail à la production (qualification, formation professionnelle ...).

Nous nous proposons donc, dans le cadre de ce chapitre, de dresser une sorte de typologie des ressources en main-d'oeuvre disponible, en spécifiant à

chaque fois, ses caractéristiques quantitatives, qualitatives de même que les contraintes et les obstacles rencontrés pour sa mobilisation.

Dans cette optique, il est indispensable de tenir compte des structures spatiales auxquelles sont liées les différentes catégories de main-d'oeuvre, du fait de tout un ensemble de processus économiques et sociaux complexes. Notre typologie des ressources en main-d'oeuvre s'appuiera donc sur la distinction spatiale : agglomération dunkerquoise, zone rurale et villes en crise.

## I. DANS L'AGGLOMERATION

Les conditions de mobilisation de la main-d'oeuvre de l'agglomération sont loin d'être homogènes. 5 types de main-d'oeuvre doivent, à cet égard être différenciés :

- 1° - La main-d'oeuvre industrielle locale, c'est-à-dire celle dont la présence à DUNKERQUE n'est pas le résultat d'une migration définitive récente,
- 2° - La main-d'oeuvre en provenance d'autres régions, venue récemment à DUNKERQUE à la suite d'une migration définitive,
- 3° - La main-d'oeuvre des grands chantiers de BTP,
- 4° - La main-d'oeuvre immigrée,
- 5° - Les jeunes entrant sur le marché du travail.

### 1° - La main-d'oeuvre industrielle locale

Il s'agit de la main-d'oeuvre qui résidait dans l'agglomération bien avant l'implantation d'USINOR et qui était employée dans les entreprises indus-

trielles "traditionnelles" de DUNKERQUE : Chantiers navals, entreprise de réparation navale, usine des Dunes, industries du pétrole et industries alimentaires, industries du port etc...

On comprend que cette main-d'oeuvre fasse l'objet de la convoitise des entreprises nouvelles (essentiellement USINOR, mais aussi les entreprises de BTP) car il s'agit d'une main-d'oeuvre très qualifiée dans l'ensemble. Les chantiers navals présentent l'un des taux de qualification les plus élevés à DUNKERQUE. Rappelons qu'en 1972, le pourcentage d'ouvriers qualifiés par rapport à l'ensemble du personnel s'établissait ainsi dans les grandes entreprises :

S.F.B.P.	56 %
CHANTIERS NAVALS	54 %
CREUSOT-LOIRE	52 %
LESIEUR	41 %
USINOR	40 %

Le deuxième avantage offert par cette main-d'oeuvre est qu'elle est déjà logée sur l'agglomération. Certes, cela ne signifie pas qu'elle est toujours bien logée. La crise du logement qui sévit de manière particulièrement forte à DUNKERQUE, où les destructions de la dernière guerre ont été massives, touche une partie de la main-d'oeuvre locale. Il n'en demeure pas moins qu'aux yeux des entreprises nouvelles, la main-d'oeuvre locale ne pose pas la question du logement.

Mais la mobilisation de cette main-d'oeuvre locale n'est pas aisée pour les entreprises nouvelles, ou, d'une manière générale, pour toutes les entreprises qui veulent y recourir pour faire face à leur croissance.

Les obstacles à sa mobilisation tiennent à plusieurs facteurs :

Tout d'abord il s'agit d'une main-d'oeuvre relativement peu abondante : en 1962, date à laquelle USINOR ouvre ses portes, l'industrie à DUNKERQUE n'occupait que 29 % de la population active de l'agglomération (contre 37 % pour l'ensemble du département).

D'autre part, cette main-d'oeuvre est l'objet de la part des entreprises anciennes à DUNKERQUE d'une politique paternaliste très forte qui vise notamment au cloisonnement du marché de l'emploi en multiples sous-marchés étroitement contrôlés.

Traditionnellement cette politique paternaliste revêtait des formes multiples et combinait des éléments très variables d'une entreprise à l'autre ;

Le cas le plus typique semble être fourni par l'usine des Dunes, implantée à BRAY-DUNES depuis 1914. Le quasi-monopole exercé depuis le début du siècle par cette entreprise sur la partie est de la zone littorale, combiné à une politique de cités ouvrières extrêmement développée, à une politique de formation essentiellement interne, aboutissait à la stabilité de la main-d'oeuvre. A l'usine des Dunes, on y travaillait "de père en fils". Cette politique paternaliste se traduisait aussi par l'existence d'un syndicat CFTC. Pendant longtemps le climat dans l'usine était décrit comme un "climat de paix sociale". Le niveau des salaires y était peut-être déjà plus élevé que dans la construction et la réparation navales.

La Société des Pétroles BP, implantée à DUNKERQUE en 1932, jouait aussi des cités ouvrières, de la formation interne - BP envoyait ses cadres se former à l'Institut du Pétrole -, mais pratiquait dans le même temps les salaires les plus élevés de la place de DUNKERQUE.

Quant aux chantiers navals, l'un des établissements les plus anciens de la ville, ils jouaient sur l'image de marque de l'entreprise, sur la stabilité du personnel, sur la formation, et pratiquaient des salaires très faibles.

Etant déjà appropriée par une entreprise qui entend d'autant plus la conserver que, dans la plupart des cas, elle l'a formée, la main-d'oeuvre industrielle locale ne peut être mobilisée vers d'autres entreprises qu'à la suite d'une très vive concurrence. Elle n'est donc pas facilement accessible.

En outre, si la question de son logement apparaît pratiquement réglée - sauf dans le cas où le travailleur est logé en cité d'entreprise ; dans

ce cas, le départ de l'entreprise signifie la perte du logement - en revanche, la question du transport peut-être un obstacle non négligeable.

Il s'agit d'un problème d'autant plus important qu'USINOR ainsi que les entreprises de la zone industrielle portuaire sont quelque peu excentrées par rapport à l'agglomération. Or, hormis le cas de la BP et d'une faible partie du personnel de CREUSOT-LOIRE, les entreprises traditionnelles n'assumaient pas elles-mêmes le transport de leur main-d'oeuvre résidant dans l'agglomération. La main-d'oeuvre organisait donc elle-même ses déplacements domicile-travail (en voiture, en deux roues, en autobus ou à pied). Dans la mesure où les entreprises nouvelles parviennent à mobiliser cette main-d'oeuvre, la question se pose de l'adaptation des moyens jusqu'à là utilisés pour le trajet domicile-travail aux nouvelles données de ce trajet, et notamment à la nouvelle localisation de l'emploi.

Mais le problème le plus important soulevé par la mobilisation de cette main-d'oeuvre demeure, sans conteste, la concurrence inter-entreprise dont elle fait l'objet.

2° - La main-d'oeuvre résidant dans l'agglomération à la suite d'une migration  
-----  
définitive récente.  
-----

Devant l'insuffisance des ressources locales en main-d'oeuvre industrielle, les entreprises qui connaissent une forte croissance de leurs besoins en effectifs ont la possibilité de faire venir à DUNKERQUE une main-d'oeuvre originaire d'autres régions : il peut s'agir soit de travailleurs employés dans d'autres usines du groupe (exemple des travailleurs d'USINOR à DENAIN et VALENCIENNES ou des travailleurs de la CMP, venus d'ARLES), soit de travailleurs qui viennent chercher à DUNKERQUE l'emploi qui n'existe pas ou n'existe plus dans leur région d'origine, ou encore un emploi plus avantageux que celui qu'ils occupent actuellement.

Dans le cas de transfert à DUNKERQUE de personnel déjà employé dans le groupe, l'avantage de l'appel à cette main-d'oeuvre tient essentiellement à l'expérience professionnelle acquise dans le groupe et à la qualification.

Bien souvent, ce transfert de personnel correspond, en fait, à une restructuration du groupe, comme ce fut le cas d'USINOR. Mais cette ressource de main-d'oeuvre, notamment de main-d'oeuvre qualifiée, n'est pas inépuisable.

Pour le second type de migrants, à savoir ceux qui n'appartenaient antérieurement à aucun des groupes aujourd'hui présents à DUNKERQUE, et qui viennent s'installer dans l'agglomération pour y trouver un emploi ou des perspectives de carrière plus intéressantes, leur apport soit en qualité (dans le cas de travailleurs qualifiés) soit en quantité, est précieux pour les entreprises.

Si USINOR a absorbé rapidement la part la plus importante des nouveaux arrivés, le nombre des migrants définitifs dans l'agglomération ne se réduit pas au seul personnel d'USINOR. On sait que de 1962 à 1968, la zone du PME de DUNKERQUE (plus étendue, il est vrai, que la seule agglomération de DUNKERQUE) a connu un solde migratoire positif de 9 500 personnes, dont 80 % proviennent de la seule région Nord, et notamment du bassin minier (26 % des immigrants).

De 1968 à 1975, l'agglomération de DUNKERQUE (DUNKERQUE Est et Ouest) reçoit une population supplémentaire de 21 400 personnes dont 32 % seulement (soit 6 850 personnes) correspondent à la part des migrations définitives dans l'accroissement de la population dunkerquoise. Nous n'avons pas encore aujourd'hui davantage de précisions sur les origines géographiques, économiques et sociales de ces migrants définitifs depuis 1968.

L'enquête réalisée par le GSU\* sur les migrants définitifs de DUNKERQUE fournit des renseignements intéressants.

Ainsi il apparaît que les migrants venus s'installer à DUNKERQUE dans la période 1969-1973 sont en général plus jeunes que les migrants de la période précédente.

En outre, une corrélation est établie entre la région d'origine de ces migrants et leur qualification.

---

\* *Groupe de Sociologie Urbaine : "Enquête sociologique auprès des migrants définitifs et alternants à destination de l'agglomération de DUNKERQUE". Sept. 1974 - pour le compte du G.C.A.L.*

Ainsi, la région parisienne a fourni des cadres supérieurs et des cadres moyens.

L'Est et le bassin parisien ont fourni essentiellement des ouvriers qualifiés et des cadres moyens.

Enfin, la région Nord-Pas de Calais a fourni essentiellement des ouvriers spécialisés, des ouvriers qualifiés en moindre proportion et des cadres moyens.

Cette même étude nous indique que sur 10 migrants :

- 6 viennent du Nord-Pas de Calais
- 2 " de l'Est ou du Bassin Parisien
- 1 " de la région parisienne
- 1 " du reste de la France ou de l'étranger.

Mais le recours à une main-d'oeuvre venue d'autres régions pour s'installer à DUNKERQUE pose le problème du logement, d'autant plus délicat que DUNKERQUE connaît une pénurie très forte dans ce domaine. Toutefois cette question se pose de manière beaucoup moins aiguë pour les cadres qui, disposant de revenus plus élevés, trouvent de manière relativement facile à se loger dans les communes résidentielles de l'Est.

A ce problème du logement s'ajoute aussi souvent le problème de l'adaptation professionnelle, de la formation. En dehors des ouvriers qui venaient déjà de la sidérurgie et qui vont travailler à USINOR, beaucoup de migrants définitifs changent de branche d'activité en même temps que de zone de résidence.

### 3° - La main-d'oeuvre libérée des chantiers de bâtiment

Les entreprises du BTP présentent cette spécificité de libérer souvent une grande partie de leur personnel à la fin d'un chantier ; leur noyau de personnel permanent (essentiellement des qualifiés) peut être faible.

On sait qu'USINOR, à l'origine de son implantation, recruta une bonne partie de sa main-d'oeuvre parmi les ouvriers du bâtiment qui avaient participé à la construction de l'usine.

En 1967, 22 % de son personnel venaient des BTP.

Mais en 1973, quand s'achèvent les grands travaux correspondant à l'extension d'USINOR et à l'aménagement de la zone industrialo-portuaire, USINOR a pratiquement terminé sa croissance puisqu'elle atteint, cette année là, un effectif de 10 000 personnes qui passera l'année suivante à 10 650 pour redescendre ensuite à 10 530.

Il est évident que nombre d'ouvriers du BTP, notamment ceux qui dépendent d'entreprises de taille nationale, ont quitté la région de DUNKERQUE après la fin des grands travaux.

Mais il est possible qu'une partie soit restée sur place et ait trouvé à s'employer soit dans d'autres entreprises de BTP, - notamment pour la construction de logements dont le rythme croît à cette époque - soit dans des entreprises industrielles, notamment celles qui profitent de la détente sur le marché de l'emploi pour accroître leurs effectifs (Chantiers Navals dont les qualifications sont souvent proches de celles que l'on rencontre dans le bâtiment) ou celles qui sont nouvellement implantées (USINOR-MARDYCK, C.M.P.-MARDYCK).

La mobilisation de cette main-d'oeuvre, libérée du BTP, vers l'industrie dunkerquoise soulève, elle aussi, essentiellement la question de son logement et de son adaptation, non seulement aux qualifications requises, mais aussi aux conditions du travail en usine.

#### 4° - La main-d'oeuvre étrangère

-----

De nombreuses entreprises françaises, notamment dans le travail des métaux, font appel à de la main-d'oeuvre étrangère en majorité Nord-Africaine ; Ce mouvement s'est particulièrement développé depuis la fin de la dernière guerre. Le recours à cette main-d'oeuvre présente pour les entreprises de



multiples avantages : les pays en voie de développement leur apparaissent comme des réservoirs inépuisables de main-d'oeuvre, et qui plus est, de main-d'oeuvre à bon marché. Compte-tenu de la précarité des garanties d'emploi qu'elle connaît, et des nombreuses autorisations administratives auxquelles elle est soumise, cette main-d'oeuvre apparaît beaucoup plus "contrôlable". En outre, comme il s'agit bien souvent de travailleurs célibataires, considérés comme "de passage", leurs conditions de logement sont, en l'état actuel des choses, moins complexes, donc moins coûteuses que celles d'un travailleur français vivant avec sa famille.

Nous ne nous étendrons pas sur ces questions déjà fort connues.

Or, malgré tous les avantages économiques que représente cette main-d'oeuvre pour les entreprises, les industries dunkerquoises y recourent peu. A aucun moment de la croissance industrielle de DUNKERQUE, le taux de main-d'oeuvre étrangère a été élevé, si ce n'est dans certaines entreprises de construction. On sait qu'une partie de la main-d'oeuvre étrangère aujourd'hui employée dans l'industrie provient des chantiers de BTP.

Le recouplement de diverses données relatives soit à la main-d'oeuvre étrangère employée dans les grandes entreprises, soit au nombre d'étrangers, recensés dans les foyers de travailleurs célibataires, nous laissent penser que leur nombre total ne doit pas dépasser 2 500 à 3 000 personnes (au maximum) sur l'agglomération.

Nous savons en effet qu'en 1975, ils représentaient :

- . 290 travailleurs aux chantiers navals, soit 8,5 % des effectifs
- . 280 " à CREUSOT-LOIRE , soit 8,2 % "
- . 740 " à USINOR-DUNKERQUE , soit 7 % "

En 1974, ils étaient 850 environ dans les foyers de célibataires (sur un total de 1 250 travailleurs résidant en foyer). Et en tenant compte du fait qu'ils devaient aussi faire partie des 1 500 travailleurs célibataires résidant ailleurs que dans des foyers, on voit que leur nombre sur l'agglomération n'est pas très important.

Or, l'essentiel de la main-d'oeuvre immigrée réside dans l'agglomération. En effet, en dehors du foyer situé à LOON-PLAGE (250 lits), tous les autres foyers de travailleurs célibataires sont situés dans l'agglomération ; il s'agit de :

- 2 foyers ADATARELLI à Petite Synthe (de 275 lits chacun)
- 1 " " à TETEGHEM ( 300 lits)
- 1 " " à COUDEKERQUE-BRANCHE ( 300 lits)
- 1 " SONACOTRA à ST POL S/MER (250 lits)
- 1 " " à ROSENDAEL (150 lits)

Cette faiblesse relative de la main-d'oeuvre étrangère est l'une des caractéristiques de DUNKERQUE qu'il nous faudra expliquer. Pour l'instant, relevons seulement les contraintes qui peuvent apparaître aux entreprises comme des obstacles à la mobilisation de cette main-d'oeuvre.

Si le logement et le transport sont au nombre de ces contraintes - d'autant plus que la main-d'oeuvre étrangère est en majorité une main-d'oeuvre à faibles revenus qui, en outre, ne vit souvent que sur une partie de son salaire - la formation de cette main-d'oeuvre comporte aussi des exigences spécifiques (alphabétisation, apprentissage de la langue). Mais les entreprises voient dans la mobilisation de la main-d'oeuvre étrangère un avantage supplémentaire : celui de son contrôle et de sa surveillance.

Nous savons par exemple qu'USINOR est à l'origine de l'ADOGEC (Association d'Organisation et de Gestion des Equipements Collectifs), association patronale créée, en fait, pour le contrôle des travailleurs dans la ville et qui gère les centres d'accueil ; l'ADOGEC ne gère pas de foyers, mais des réservations d'appartements dans des immeubles d'HLM (les travailleurs immigrés célibataires y sont regroupés à dix par appartement - 2 lits par chambre, 1 lavabo-douche pour dix).

De même en 1971, sous l'égide de la CCI et du Patronat Dunkerquois, un organisme a été créé, dont la fonction est "l'accueil des travailleurs étrangers" (ACARD).

## 5° - Les jeunes entrant sur le marché du travail

---

Il s'agit d'une source importante de main-d'oeuvre, dans la mesure où l'arrivée d'USINOR correspond à l'arrivée des classes pleines sur le marché du travail. Le taux de croissance naturel est, de plus, particulièrement élevé à DUNKERQUE. De 1962 à 1968, le taux d'accroissement annuel moyen était de 1,5 % par an - et de 2,1 % entre 1954 et 1962.

Depuis 1968, ce taux a légèrement baissé (1,3 % par an) mais il demeure très élevé par rapport au taux régional (0,78 % par an) et aux taux national (0,57 % par an).

Mais si cette catégorie de main-d'oeuvre apparaît relativement importante numériquement, elle ne présente pas toujours le niveau de qualification requis.

On sait que tout l'ancien fonctionnement du marché de l'emploi reposait sur la formation, par l'entreprise de sa main-d'oeuvre, la plupart du temps recrutée chez les jeunes, notamment les enfants ou amis du personnel de l'entreprise. Aux chantiers navals ou à l'usine des Dunes, le recrutement se faisait "de père en fils". La formation des jeunes par l'entreprise représentait pour celle-ci à la fois une charge (le coût de la formation du jeune) mais aussi et surtout, un avantage : le jeune formé aux méthodes de travail de l'entreprise était d'autant plus lié à elle.

L'arrivée et la croissance d'USINOR ont, semble-t-il, modifié quelque peu les rapports des entreprises à la main-d'oeuvre constituée par les jeunes. Tout d'abord, la pression exercée par USINOR pour la mise en place d'un système commun de formation tendait à faire éclater le processus ancien, comme nous l'avons déjà mentionné. D'autre part, la forte demande de main-d'oeuvre, notamment de qualifiés, surtout dans la période 1968-1973, ne pouvait pas être totalement comblée par les jeunes sortant de l'école cela d'autant moins que, malgré le développement de l'enseignement technique\* les entreprises, dans leur ensemble se disent insatisfaites du

---

\* Ex. : Le lycée technique de COUDEKERQUE a formé en 72-73 118 élèves (contre 33 en 1966-67)

Le CET industriel de COUDEKERQUE a formé en 71-72 699 élèves (contre 509 en 1966-67).

niveau des jeunes et toujours contraintes soit de les former totalement, soit de compléter leur formation. Que ces actions de formation se fassent dans l'entreprise ou par le biais du recours à des organismes extérieurs (SIFOP, FPA, GEPEN, EPID etc...), qu'elles soient ou non prises en charge partiellement par l'Etat, il n'en demeure pas moins qu'elles demeurent pour l'essentiel sous la coupe des entreprises et interviennent après l'embauche des jeunes.

La question essentielle posée par la mobilisation de cette main-d'oeuvre spécifique que sont les jeunes est donc la question de leur formation.

Nous verrons dans le chapitre suivant comment cette question est résolue ou tente de l'être par chacune des entreprises.

Notons simplement ici qu'une différence importante existe entre les entreprises de la sidérurgie et celles de la métallurgie : cette différence consiste en ce que les premières fonctionnant essentiellement au rythme du travail posté et des feux continus, n'ont pas le droit, aux termes de la loi, d'embaucher des jeunes avant 18 ans, alors que les secondes peuvent le faire, dès l'âge de 16 ans.

Mais ce fait ne peut expliquer, à lui seul, les différences d'attitude des entreprises par rapport à la main-d'oeuvre jeune.

La seconde question posée par la mobilisation des jeunes est celle de leur logement et dans une moindre mesure de leur transport ; ces deux points tiennent à la faible solvabilité des jeunes. S'ils n'habitent plus chez leurs parents, le problème du logement des jeunes se pose en termes de foyer de célibataires, de chambres ou studios en ville, ou bien d'appartements loué à plusieurs.

Quant au transport, le moyen employé par les jeunes dans le déplacement domicile-transport est rarement la voiture.

## II. EN ZONE RURALE

Les ressources en main-d'oeuvre de l'agglomération se sont très vite révélées insuffisantes. Aussi la zone rurale est-elle rapidement apparue comme un réservoir supplémentaire de main-d'oeuvre.

Les caractéristiques de la main-d'oeuvre résidant en zone rurale sont beaucoup moins diversifiées que celles de la main-d'oeuvre résidant dans l'agglomération.

On peut, en fait, établir grossièrement une distinction entre la main-d'oeuvre agricole, récemment mobilisée vers l'industrie dunkerquoise, et la main d'oeuvre industrielle travaillant dans des entreprises implantées depuis longtemps dans les bourgs ruraux : tel est le cas de la main-d'oeuvre des Tréfileries de BOURBOURG (implantées depuis 1922-23) ou des cartonneries de GRAVELINES.

Les problèmes posés par la mobilisation de ces deux types de main-d'oeuvre vers l'industrie dunkerquoise sont très différents :

Dans le cas de la main-d'oeuvre agricole, par exemple, l'absence de qualification pouvant servir à l'industrie (en dehors de la conduite d'engins lourds) laisse supposer que ce ne sera pas pour cette main-d'oeuvre que les industries recruteront leur main-d'oeuvre qualifiée. La concurrence qu'elles ont pu ou peuvent encore se mener entre elles porte surtout sur la quantité d'ouvriers. Certes, on peut supposer que chaque entreprise, dans cette concurrence cherchera à réduire les frais de la mobilisation de cette main-d'oeuvre : les entreprises dominantes sur le marché de l'emploi chercheront à s'appropriier en priorité les secteurs ruraux les plus proches de l'agglomération et les plus concentrés spatialement, afin de réduire leurs frais de transport, de "rentabiliser" en quelque sorte, leur réseau de ramassage.

D'autre part, dans la mesure où nombre de ces ouvriers agricoles cherchent à conserver encore un certain lien avec la terre, être à la fois ouvriers d'industrie et paysans, les conditions de travail des différentes entre-

prises ne leur sont pas indifférentes. C'est ainsi que beaucoup expliquent en partie l'impact des réseaux de ramassage d'USINOR auprès des travailleurs ruraux, dès le début, par l'existence des feux continus.

Le travail en poste et notamment le travail de nuit est le seul réellement compatible avec la poursuite du travail de la terre.

Pour les entreprises, la mobilisation de cette main-d'oeuvre agricole met surtout l'accent sur le transport de cette main-d'oeuvre, plus encore peut-être que sur sa formation.

Mais une des caractéristiques de la zone rurale est que la main-d'oeuvre d'origine agricole est moins importante que dans d'autres régions. C'est l'une des différences que rencontrent les entreprises de DUNKERQUE par rapport aux entreprises qui s'implantent en Bretagne ou en Charente.

En ce qui concerne la main-d'oeuvre industrielle résidant et travaillant en zone rurale, la question de sa mobilisation vers l'industrie dunkerquoise est plus complexe, car à la concurrence que se mènent déjà les industries de l'agglomération, s'ajoutent les efforts des entreprises de la zone rurale pour conserver leur main-d'oeuvre.

Sous plus d'un aspect, cette main-d'oeuvre est comparable à la main-d'oeuvre industrielle locale de l'agglomération, à cette énorme différence près qu'elle pose des problèmes de transport autrement plus importants du fait de son éloignement géographique de l'agglomération.

En fait, il semble que, dans une grande mesure, les entreprises implantées en zone rurale ont pu conserver leur main-d'oeuvre sans grand problème, et résister ainsi à la concurrence, notamment d'USINOR. La tradition, la politique paternaliste qu'elles pratiquaient pour la plupart, leur niveau de salaire moyen, l'avantage que représente la proximité du lieu de travail pour le personnel qui, la plupart du temps, habite dans le même bourg que l'entreprise, expliquent que ces entreprises des zones rurales aient pu dans de nombreux cas préserver leur bassin de main-d'oeuvre. Mais beaucoup de ces entreprises, petites et moyennes, ont connu des difficultés au cours de ces dernières années. Certaines ont disparu. Leur ancienne main-d'oeuvre est alors apparue comme une source nouvelle pour les entreprises dunkerquoises.

### III. DANS LES VILLES EN CRISE

---

Il s'agit essentiellement de la main-d'oeuvre calaisienne et de la main-d'oeuvre du bassin minier, c'est-à-dire d'une main-d'oeuvre d'origine industrielle.

La crise qui atteint le textile dès le début des années 60, la liquidation des houillères qui intervient dès 1966, touchent profondément toute la région du Nord-Pas de Calais.

Le processus de "libération" de la main-d'oeuvre Calaisienne et des travailleurs du Bassin Minier résulte directement de la restructuration des capitaux et de la politique étatique qui l'accompagne.

L'absence de nouvelles implantations industrielles à Calais, l'abandon du tunnel sous la Manche condamnent une grande partie de la population à émigrer définitivement ou à venir travailler chaque jour à DUNKERQUE.

La situation du bassin minier est à peu près la même. Toutefois la question se pose de l'évolution des migrations alternantes vers DUNKERQUE, dans la mesure où de nouvelles industries, notamment d'industries de l'automobile, sont venues, récemment s'implanter dans le bassin minier.

La question de la mobilisation de la main-d'oeuvre des villes en crise soulève un certain nombre de points spécifiques par rapport aux autres catégories de main-d'oeuvre déjà examinées :

- Tout d'abord, cette mobilisation vers DUNKERQUE est intimement liée à la situation de l'emploi local et les conditions (salaires), dans ces villes en crise. Le cas des travailleurs Calaisiens qui accomplissent chaque jour le trajet vers DUNKERQUE est expliqué, souvent, par le désir de ne pas quitter CALAIS, dont les avantages urbains sont jugés comparables sinon supérieurs à ceux de DUNKERQUE, et par l'espoir de retrouver un jour, un emploi sur place. On peut toutefois se demander si, depuis le temps que ces travailleurs accomplissent quotidiennement le voyage vers DUNKERQUE, ces raisons, et notamment la seconde, peuvent toujours être considérées comme valables.

- D'autre part, la mobilisation de la main-d'oeuvre des villes en crise soulève un autre type de questions spécifiques, liées aux transports.

L'éloignement de ces villes par rapport à l'agglomération, le temps de transport journalier (environ 2 heures par jour pour le trajet domicile-travail CALAIS DUNKERQUE et 4 heures par jour pour le trajet BETHUNE-DUNKERQUE) sembleraient constituer un lourd handicap, à la fois pour les entreprises - le transport, notamment le ramassage coûte d'autant plus cher - et pour les salariés.

Nous avons d'ailleurs vu que pratiquement, seule USINOR recrute sa main-d'oeuvre dans des bassins aussi lointains et cela essentiellement à partir de 1969, alors que la crise du textile à CALAIS ou des houillères ne date pas de 1969.

Pour ces deux villes, (CALAIS et BETHUNE) les problèmes de transport du personnel ont connu une tentative de solution par une intervention directe de l'Etat : il s'agit de la liaison ferrée BETHUNE-DUNKERQUE mise en place au début des années 1970 et de la desserte cadencée CALAIS-DUNKERQUE, inaugurée en 1975.

Dans le cas de la liaison ferrée BETHUNE-DUNKERQUE, USINOR versait à la SNCF l'équivalent du prix d'une carte hebdomadaire d'abonnement par personne transportée, l'Etat prenant à sa charge le déficit éventuel. Or l'on sait qu'aujourd'hui la SNCF a décidé d'abandonner la liaison directe BETHUNE-DUNKERQUE, car le nombre de voyageurs n'a pas sensiblement cru depuis l'ouverture de la ligne, et le déficit augmentait.

En revanche, la desserte cadencée CALAIS-DUNKERQUE existe toujours aujourd'hui, mais d'après les responsables d'USINOR, elle est très mal adaptée aux conditions de travail.\*

De manière générale, on peut dire que la question de la mobilisation de la main-d'oeuvre des villes en crise se pose, logiquement dans ces termes : migrations définitives à DUNKERQUE ou migrations quotidiennes longues et coûteuses ; autrement dit, la politique des entreprises qui recourent à cette main-d'oeuvre doit être examinée sous l'angle du rapport actions pour le logement à DUNKERQUE/actions pour les transports.

---

\* Nous reviendrons sur ces deux points dans notre chapitre III ci-dessous.



## C H A P I T R E III

LE RAMASSAGE DANS LA POLITIQUE GENERALE DES ENTREPRISES  
POUR LA MOBILISATION DE LEUR MAIN-D'OEUVRE

Après avoir repéré les principales ressources en main-d'oeuvre dans l'agglomération, en zone rurale et dans les villes en crise, il importe d'analyser la politique suivie par chacune des grandes entreprises pour répondre à leurs besoins en main-d'oeuvre.

Pour cela il convient de souligner les actions menées par chacune d'elles pour lever les obstacles à la mobilisation de tel ou tel type de main-d'oeuvre.

Le ramassage constitue l'une de ces actions, dont l'importance et le rôle joué en matière de mobilisation doivent être situés dans l'ensemble de la politique de l'entreprise.

A cet égard, il nous semble important de distinguer d'une part, les entreprises qui occupent une position dominante sur le marché de l'emploi et sont à même de maîtriser les conditions de mobilisation de leur main-d'oeuvre, et d'autre part les entreprises qui occupent une place dominée et sont contraintes de recourir à d'autres formes de mobilisation de la force de travail.

Avant même de passer à cette analyse, il n'est pas inutile de rassembler, dans un tableau récapitulatif, les données relatives aux secteurs de recrutement des grandes entreprises. Les résultats de l'enquête FREEMAN FOX sur "les migrations alternantes dans l'aire CALAIS-DUNKERQUE-ST OMER",\* complé-

---

\* Société Civile FREEMAN FOX : "Les migrations alternantes dans l'aire CALAIS-DUNKERQUE-ST OMER". Rapport d'enquêtes - (pour le G.C.A.L.) décembre 1974.

tés par nos propres informations sur le bassin minier, nous donnent l'état suivant des grandes zones de recrutement des entreprises, à la fin 1974.

Répartition de la main-d'oeuvre des grandes entreprises  
par grands secteurs de recrutement

ENTREPRISES

Grands secteurs de recrutement	USINOR		USINOR-MARDYCK		CREUSOT-LOIRE		CHANT. NAVALS	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Agglomération Dunkerquoise	5 540	56,9	870	56,9	1 900	64,1	2 320	80,7
Zone rurale	2 650	27,2	420	27,4	1 040	35,9	535	18,6
Villes et régions en crise dont :								
- Calais	1 190	12,3	155	10,2			20	0,7
- Béthune	300	3,0						
- St Omer	60	0,6	85	5,5				
TOTAL	9 740	100	1 530	100	2 890	100	2 875	100

I. LES ENTREPRISES DOMINANTES : USINOR ET CREUSOT-LOIRE

a) - USINOR-DUNKERQUE

Les besoins en main-d'oeuvre de l'usine et leur évolution peuvent être résumés de la façon suivante :

Si USINOR connaît le taux de qualification le plus faible des grandes entreprises dunkerquoises - Rappelons que le pourcentage d'ouvriers qualifiés s'élevait à 40 % de l'ensemble du personnel d'USINOR en 1972, il atteint aujourd'hui 45 % - il n'en demeure pas moins qu'en valeur absolue les besoins en main-d'oeuvre qualifiée dépassent de loin les besoins des autres entreprises.

Si nous prenons, par exemple, la période 1970-1975, au cours de laquelle la main-d'oeuvre d'USINOR-DUNKERQUE a presque doublé, passant de 6 625 salaires à 10 530, on voit que le nombre absolu d'ouvriers qualifiés est très important. En 1970, il atteignait presque le nombre des effectifs totaux des chantiers navals ou de CREUSOT-LOIRE. En 1975, il les dépasse largement.

Evolution des effectifs et de la composition socio-professionnelle de la main-d'oeuvre d'USINOR-DUNKERQUE en 1970-1975.

G.S.P.	1970		1975	
	Nombre	%	Nombre	%
Cadres administratifs et commerciaux	136	2,1	50	0,5
Cadres techniques			124	1,2
Techniciens	598	9,0	946	9,0
Agents de maîtrise	491	7,4	948	9,0
Ouvriers qualifiés	<u>2 552</u>	38,5	<u>4 796</u>	45,5
Ouvriers spécialisés	1 754	26,5	1 985	18,8
Manoeuvres	214	3,2	77	0,7
Employés	880	13,3	1 071	10,2
Autres			534	5,1
TOTAL	6 625	100	10 531	100

En outre, même si l'on admet que le marché des non-qualifiés (OS-Manoeuvres) n'a été vraiment tendu qu'à certaines périodes très limitées dans le temps, il n'empêche que les besoins d'USINOR étaient importants, en chiffres absolus.

Admettre qu'USINOR, dans l'ensemble, a su et pu dominer les conditions de mobilisation de la main-d'oeuvre qui lui était nécessaire ne signifie absolument pas que cette politique de mobilisation a été la même au cours des différentes phases de la croissance de l'entreprise.

On peut même dire, à la limite, que le succès d'USINOR dans la mobilisation

de sa main-d'oeuvre tient moins au fait que l'entreprise a imposé ses propres conditions qu'en fait qu'elle a particulièrement su s'adapter et tirer parti des conditions générales et de leur évolution. Cela ne signifie pas bien-sûr que la politique de l'entreprise n'a pas rencontré de difficulté, n'a pas suscité à son tour certaines contradictions.

En fait, on peut considérer que les 3 phases que nous avons dégagées pour décrire les étapes de la croissance industrielle de DUNKERQUÉ (Chapitre I ci-dessus) correspondent à 3 stades différents dans la politique d'USINOR

• 1962-1968 : USINOR mobilise des qualifiés.

On peut dire, d'une manière quelque peu simplifiée, que l'entreprise a eu recours à 4 types principaux de main-d'oeuvre :

- la main-d'oeuvre libérée des chantiers du BTP
- la main-d'oeuvre rendue disponible par la restructuration de la sidérurgie dans le Nord, et en premier lieu par la restructuration du groupe USINOR,
- la main d'oeuvre rurale
- les jeunes arrivant sur le marché du travail

Les principaux éléments de la politique de l'entreprise pour mobiliser la main-d'oeuvre sont, essentiellement, une action en matière de logement pour les deux premières catégories, une action en matière de transport pour la 3ème catégorie, enfin une action en matière de formation pour la première et les deux dernières catégories.

- action en matière de logement  
-----

Le premier trait à souligner, est qu'en s'implantant à DUNKERQUE, USINOR a voulu rompre avec toute la politique traditionnelle du groupe, caractérisée comme la plupart des grandes entreprises du Nord, par une politique paternaliste de construction de cités ouvrières aux portes même de l'usine.

Pourtant, avec la ZUP des Grandes Synthés, c'est bien ce schéma de la

cité, aux portes de l'usine, "sous les fumées de l'usine", qui est reproduit. Toutefois, des différences importantes apparaissent par rapport à la politique antérieure : il ne s'agit plus de maisons individuelles, mais bien d'un grand ensemble, excessivement concentré, dont la construction et la réalisation n'ont pas été pris en charge comme précédemment par l'entreprise elle-même, mais par la puissance publique : Etat, Collectivités locales, Office Public d'HLM.

Pendant toute cette première période, la politique de logement d'USINOR est centrée sur la construction de ce grand ensemble.

Les contacts, notamment avec le sous-préfet, puis avec l'ODHLM dont le président, M. DENVERS, faisait partie de la commission logement à l'Assemblée Nationale et qui selon les propos du directeur d'USINOR, de l'époque, constituait un interlocuteur de poids, alors que les collectivités locales étaient très faibles, témoignent de cette politique de mobilisation des pouvoirs publics sur ces problèmes.

C'est ainsi que de 1962 à 1967, 2 750 logements sont réalisés à Grande Synthe. USINOR apporte à l'ODHLM 15 % de la valeur des logements pour des réservations.

A quelles catégories de travailleurs sont destinés ces logements ? il semble que ce soit, en grande majorité, aux ouvriers qualifiés d'USINOR.

"USINOR a fait venir en priorité des gens du Valenciennais qui avaient déjà une certaine ancienneté dans le groupe. Quand le bruit courait, au moment du démarrage de l'usine, qu'avec USINOR, ce serait le PEROU, il faut bien voir que les salaires relativement élevés qui étaient versés à cette époque tenaient au fait que les gens qui venaient de VALENCIENNES, ou de DENAIN, avaient déjà une certaine ancienneté, et donc des avantages en matière de salaires. Bien souvent, ils bénéficiaient en outre d'une promotion avec leur transfert à DUNKERQUE", nous disait un responsable syndical ouvrier.

Les gens du Valenciennais, dont une grande partie est logée dans la ZUP des Grandes Synthés, sont bientôt rejoints par des ouvriers, souvent qualifiés

du bassin minier ou du Calaisis. De même, on peut penser que la ZUP des Grandes Synthés accueille une grande part des ouvriers des chantiers de construction de l'usine, embauchés par USINOR au moment du démarrage de l'usine.

L'action d'USINOR en matière de logement, pour la mobilisation des ouvriers et particulièrement des ouvriers qualifiés, s'explique par l'enjeu que représente dès cette époque cette catégorie de main-d'oeuvre et par les spécificités des conditions de sa mobilisation.

En effet, la main-d'oeuvre non qualifiée peut être aisément trouvée dans le réservoir rural, l'organisation d'un réseau de ramassage est suffisant pour la mobiliser.

Le succès de la mobilisation des cadres à DUNKERQUE est beaucoup plus lié au type d'emplois qui leur est proposé qu'à la question du logement. Disposant de revenus sensiblement supérieurs aux autres couches de salariés, notamment à DUNKERQUE, ils n'ont pas de difficulté à trouver un logement qui leur convienne, dans les secteurs résidentiels, dans le cas où ce logement ne serait pas directement fourni par l'entreprise.

En revanche, dans la situation de pénurie d'ouvriers qualifiés et de concurrence entre les entreprises sur cette catégorie de main-d'oeuvre c'est l'entreprise la plus offrante, soit sur le niveau des salaires, soit sur les avantages divers qui l'emporte.

En outre, nous l'avons vu, une grosse partie de la main-d'oeuvre initiale d'USINOR est une main-d'oeuvre transplantée de secteurs géographiques relativement éloignés.

Cette concentration d'une main-d'oeuvre d'ouvriers, et dans une certaine mesure de techniciens, aux portes mêmes de l'usine apparaît comme la solution la plus rapide. La ZUP des Nouvelles Synthés est une opération d'urgence, qui correspond directement à cette nécessité. Nous verrons que, dans les périodes suivantes cette logique se modifiera et que la ZUP jouera un rôle différent dans la stratégie de mobilisation.

Ces caractéristiques de la main-d'oeuvre initiale d'USINOR et de la question primordiale qui est à l'époque celle de son hébergement à DUNKERQUE, expliquent un grand nombre d'autres éléments de la politique de l'entreprise : en matière de salaires, nous avons vu que le niveau moyen apparaissait supérieur à la moyenne locale - tout en étant inférieur aux cas les plus avantageux comme la BP - 2 facteurs expliquent ce fait : d'une part, la forte proportion de membres du personnel du groupe, ayant acquis une certaine ancienneté ; d'autre part, le travail en feux continus aboutit, grâce au tarif de nuit des heures de travail, à relever le niveau des salaires par rapport à ce qui est pratiqué dans les entreprises qui ne connaissent pas le travail de nuit.\*

Quant aux actions de formation de l'entreprise, elles prennent surtout, à cette époque, l'aspect d'une incitation à la mise en place d'organismes patronaux communs, ainsi qu'à la création et au renforcement d'établissements publics de formation : l'AOIFP organise dès 1964 22 000 journées de stagiaires ; le CET de COUDEKERQUE-BRANCHE regroupe 300 élèves.

. 1969-1973 : USINOR mobilise de plus en plus des non qualifiés qu'il forme ensuite.

Le développement massif des besoins d'USINOR en main-d'oeuvre supplémentaire marque cette seconde phase. On peut dire qu'au cours de cette période ces besoins vont être satisfaits essentiellement par un développement corrélatif du ramassage et de la formation.

Les actions d'USINOR en matière de logement n'ont plus cette fonction évidente de mobilisation qu'elles avaient dans la période précédente.\*\*

Ce fait s'explique en grande partie par les transformations - et l'épuisement - de certaines des ressources en main-d'oeuvre de la période précédente. Si en 1962-63, USINOR a pu embaucher des ouvriers du BTP à la fin

\* Ce n'est que plus tard que CREUSOT-LOIRE introduira à son tour les feux continus.

\*\* Nous les analyserons plus amplement dans la deuxième partie.

des chantiers, une telle ressource n'existe plus en 1969-1973 ; ou plus exactement, la main-d'oeuvre du BTP, dont les effectifs augmentent considérablement sur l'agglomération en raison de l'important programme de constructions d'USINOR et de la zone industrialo-portuaire, est affectée prioritairement à ces travaux. Elle n'est pas disponible pour le travail en usine.

De même, USINOR a absorbé de 1962 à 1968 une grande partie des effectifs de VALENCIENNES et de DENAIN touchés par la restructuration de la sidérurgie. En 1969, cette ressource est, elle aussi, relativement affaiblie.

Face à cette situation, USINOR va alors se retourner vers d'autres réservoirs de main-d'oeuvre : le pompage de la main-d'oeuvre des zones rurales bien avancé dans la période précédente va encore s'accroître, là où des possibilités demeurent. USINOR qui avait accepté dans la période précédente de se cantonner essentiellement à l'ouest étend ses réseaux à l'est.

Mais surtout, la principale caractéristique marquant cette période est le recours sans précédent à la main-d'oeuvre des villes en crise, en premier lieu de CALAIS.

Pour permettre la mobilisation quotidienne de cette main-d'oeuvre - dont il n'est pas envisageable qu'elle vienne s'installer dans sa totalité à DUNKERQUE, ne serait-ce que parce que la quantité de logements disponibles est insuffisante pour l'accueillir - en même temps que pour créer un flux privilégié de cette main-d'oeuvre vers USINOR, à l'abri de la concurrence des autres entreprises, USINOR développe et multiplie ses réseaux de ramassage.

En 1972, USINOR, qui a créé 10 lignes de cars pour CALAIS, dispose au total de 45 à 50 cars. Cette même année, les dépenses totales de l'entreprise pour le ramassage de son personnel atteignent 4 165 200 Frs.

Ce sont, au total, 3 340 personnes qui sont ramassées, sur un effectif d'ensemble de 7 300 personnes. Le ramassage intéresse donc 45,8 % du personnel.



Est-ce cette large possibilité de recruter de la main d'oeuvre en zone rurale et dans les villes en crise qui permet à USINOR de limiter son recours à la main-d'oeuvre étrangère ? Est-ce au contraire "la volonté" de réduire au maximum la présence de cette main-d'oeuvre dans le personnel d'USINOR qui explique l'ampleur du recours à la main-d'oeuvre des zones rurales, de CALAIS, de BETHUNE ? quoiqu'il en soit, les étrangers sont en proportion relativement faible, parmi les effectifs de l'entreprise : 410 étrangers sur 7 300 salariés, soit un pourcentage de 5,6 %. Il est à souligner que les travailleurs en provenance de pays d'Afrique du Nord représentent 55 % des effectifs de nationalité étrangère, tous les autres étant originaires de pays européens - il s'agit essentiellement d'Italiens d'Espagnols et de Polonais.\*

A côté de la main-d'oeuvre puisée dans les zones rurales et les villes en crise, USINOR va, au cours de cette période de forte croissance, recourir aussi à la main-d'oeuvre industrielle locale, employée dans les autres industries :

Cette pratique avait été relativement peu développée dans la période précédente, car USINOR, au même titre que les autres entreprises, n'avait pas intérêt à développer la concurrence sur la main-d'oeuvre, tant que d'autres solutions étaient possibles; en effet, une telle concurrence ne manquerait pas d'aboutir à une pression de la main-d'oeuvre pour un relèvement des salaires.

Dans la période 1968-1973, USINOR n'a plus le même choix. La prolifération des entreprises de main-d'oeuvre temporaire constitue d'ailleurs le relais qui permet aux entreprises de ne pas débaucher directement le personnel des autres.

Enfin, USINOR continue de recourir à la main-d'oeuvre constituée par les jeunes. L'importance du recours aux jeunes comme à la main-d'oeuvre calaisienne ou à celles des zones rurales contraint l'entreprise à accomplir un gros effort de formation.

-----  
 \* Renseignements tirés de la revue éditée par USINOR : "DUNKERQUE Informations" n° 55 - Janv. 1972.

"En 1972, l'effort de formation accompli par USINOR dépasse largement le minimum imposé par la loi de 1971 (0,8%). Cette année-là, USINOR aurait investi entre 8 et 9 millions pour la formation (soit 5,30% de la masse salariale) et aurait fait suivre des formations à 2.900 salariés sur 7.300 \* . En valeur relative, cet effort a peu diminué les années suivantes.

Une grande distinction est à faire entre services d'entretien et services de production. Les premiers bénéficient de 55% des heures de cours alors qu'ils ne représentent que 25% des effectifs. C'est évidemment pour les services d'entretien que l'entreprise a le plus besoin de qualifiés. Comme elle ne les trouve pas tous sur le marché du travail, elle fait suivre à des ouvriers non qualifiés des filières de promotion pour devenir OP1 et aux ouvriers déjà qualifiés des filières de perfectionnement pour devenir OP2 ou OP3.

Pour les ouvriers qualifiés de la production, USINOR a mis en place une formation interne de sidérurgistes, préparant à un CAP.

Pour faciliter le développement de ces formations professionnelles, USINOR a dû organiser d'autre part un réseau de formations générales, destinées à remédier au bas niveau d'origine des ouvriers. Mais comme il n'y a pas beaucoup de volontaires pour les cours de formation générale, - les gens cherchant surtout à obtenir un diplôme leur permettant d'avoir une promotion - ont été organisées des "préformations" se rapprochant davantage de la formation professionnelle.

Toute une série de stages est par ailleurs destinée aux agents de maîtrise. Il s'agit surtout de formation au commandement, aux relations humaines. Ils sont donnés, en particulier, dans l'établissement de Denain.

L'ensemble de ces actions de formation est réalisé à proportion d'environ 50% par le SIFOP, 30% par d'autres organismes extérieurs et de 20% par USINOR. On voit que la partie sous traitée est importante, mais elle n'en est pas moins très étroitement contrôlée par l'entreprise.

---

\* *Rapport du Centre d'Analyse du Développement sur le marché du Travail dunkerquois, page 295*

Certaines des actions de formation sont conventionnés par l'Etat, mais la participation financière de l'Etat est proportionnellement faible et va en se réduisant. En 1975, l'Etat participait pour 500.000 F. sur 12.500.000 F.

Ainsi, l'établissement d'USINOR Dunkerque a-t-il une politique de formation particulièrement active, bien organisée, qui se poursuit même en dehors des périodes de croissance et qui résulte presque exclusivement de l'initiative de l'employeur. Cette politique est sans doute jugée vitale pour le bon fonctionnement de l'établissement, tant sous l'aspect proprement technique, que sous celui de la gestion du personnel. Aussi, peut-on tenir pour assuré que cette politique serait à peu près identique, même si la loi de 1971 n'était pas intervenue\*".

Ainsi nous est donnée la mesure de l'effort consacré par USINOR à la formation de son personnel. La décroissance de la participation étatique est en partie compensée par le fait que le système public de formation est de plus en plus à même de fournir les qualifiés dont l'usine a besoin. Ainsi en 1974, sur 150 embauchés de P1 :

- . 41 étaient fournis par la F.P.A.
- . 13 " " par l'EPID
- . 96 " " par le C.E.T. de Coudekerque

La différence entre l'action de formation de l'usine de 1965 à 1973 et son action au cours des deux dernières années tient certainement au fait qu'il s'est agi surtout de 1965 à 1973 de former des P1, la formation des P2 et P3 intervenant après.

On sait qu'en 1970, par exemple, une grosse campagne de formation de P1 a été lancée et entièrement financée par l'usine (pour ses besoins en service entretien).

---

\* *Jean-Pierre SAVY : recherche en cours sur la "Formation permanente" - Chapitre sur Dunkerque BETURE 1976*

Enfin, il faut noter que, depuis quelques années, l'entreprise recourt à l'embauche (très limitée) de jeunes de moins de 18 ans, qui constituent des "pépiniéristes".

En effet, n'ayant pas le droit de les affecter à des travaux de sidérurgie avant 18 ans, l'entreprise les occupe et les forme, environ un an, avant de les mettre à la production. Il s'agit là moins d'une action à but prioritaire de formation qu'un "stockage" des jeunes titulaires de CAP, afin d'empêcher la concurrence des autres entreprises de s'exercer sur cette main-d'oeuvre. "A Dunkerque, il y a des entreprises qui ont le droit d'embaucher avant 18 ans. Notre pratique de la "pépinière" vise à ne pas laisser ces entreprises embaucher les meilleurs CAPistes et à nous laisser les moins bons".\*

#### 1974 - 1976 : vers une stabilisation du personnel

Avec l'année 1974 et surtout 1975 qui marque le terme de la croissance de l'embauche à USINOR (aussitôt suivied'ailleurs, par une période de chômage partiel), le problème ne se pose plus tant à USINOR en termes de mobilisation qu'en termes de stabilisation de la main-d'oeuvre.

Cette optique se traduit notamment dans la politique de formation de l'entreprise. Il est désormais possible d'accroître le niveau de qualification du personnel.

"Notre effort de formation a surtout commencé par le bas, à savoir les P1. Aujourd'hui, le nombre de P2 formés augmente (1) comme en témoigne le tableau ci-après :

---

\* Un responsable de la formation chez USINOR

EVOLUTION DE LA FORMATION DES OUVRIERS QUALIFIES

	P1	P2	P3 et au-dessus	TOTAL
Moyenne 1970-1972	135	92	0	227
1973	160	93	26	279
1974	140	82	45	267
1975 (provisions)	179	105	31	315

Mais elle se traduit aussi par la part de plus en plus grande de formation interne à l'entreprise :

EVOLUTION DE LA REPARTITION DES HEURES ENTRE LES DIFFERENTS

ORGANISMES DE FORMATION

	SIFOP	Autres organismes extérieurs	USINOR
1972	47,12 %	35,52 %	17,36 %
1973	53,02 %	25,55 %	21,43 %
1974	49,15 %	28,45 %	22,40 %

Cette stabilisation du niveau des effectifs d'USINOR a aussi eu une répercussion dans l'organisation du transport du personnel : il s'agit de l'arrêt de la liaison directe Béthune-Dunkerque par autorail, dont nous avons vu les modalités de mise en place en 1972-1973. Depuis quelques mois, la SNCF a, en effet, décidé l'arrêt de cette liaison directe. Un responsable d'USINOR nous en exposait ainsi les raisons et le point de vue de l'entreprise.

"Dans notre accord avec la SNCF, il était convenu que l'usine rémunérerait partiellement la société nationale, et que le reste serait pris en charge par l'Etat au prorata des personnes transportées. Quand elle avait accepté cet accord, la SNCF pensait que les effectifs s'accroîtraient très rapidement \* . Or, il n'y a pas eu grand changement dans nos effectifs. D'abord parce que cette année-là, on a arrêté l'embauche.

Et ensuite parce que le personnel lui-même connaissait, avec le transport SNCF, de nombreux inconvénients qui n'existent pas avec le ramassage. Ces inconvénients sont essentiellement les multiples ruptures de charge ; à Béthune, par exemple, il y avait d'abord un ramassage par car dans la ville et les environs pour amener le personnel à la gare de Béthune. Puis une fois arrivés à Dunkerque, de nouveau, ils quittaient l'autorail pour un nouveau car. Quand on sait qu'il s'agit uniquement de personnes qui travaillent en poste, donc bien souvent la nuit, cette situation était difficilement supportable!

Aujourd'hui, la liaison directe Béthune-Dunkerque par autorail ne fonctionnant plus, USINOR est revenu au ramassage par car du bassin minier jusqu'à l'usine.

Ainsi fin 1975, USINOR a stoppé sa croissance. L'ensemble des effectifs atteint 10.530 salariés. Mais, au total, depuis le début, il y a eu 19.000 embauches, ce qui permet de se faire une idée des difficultés qu'a rencontrées l'entreprise pour la constitution de sa main-d'oeuvre malgré sa position dominante sur le marché de l'emploi.

---

\* *Souligné par nous*

## b) - CREUSOT-LOIRE

L'usine des Dunes, qui dépend aujourd'hui du groupe Creusot-Loire, n'a eu à souffrir à aucun moment semble-t-il, de l'implantation d'USINOR à Dunkerque.

Sa situation géographique spécifique, un peu à l'écart de l'agglomération, n'est pas à même de tout expliquer. C'est bien toute la politique du personnel suivie par l'entreprise, ainsi que son évolution qui peut seule rendre compte du fait que l'usine des Dunes est parvenue à maintenir son quasi-monopole sur la zone littorale Est.

Contrairement à USINOR, il est difficile de dégager des étapes marquant une évolution radicale de la politique de l'entreprise. C'est au contraire la continuité de cette politique qui frappe l'observateur, même si elle s'appuie sur certains moyens quelque peu différents aujourd'hui.

Remarquons tout d'abord que le taux de qualification de la main-d'oeuvre de Creusot-Loire est plus élevé que celle d'USINOR (l'usine des Dunes produit des aciers spéciaux) mais moins élevé que dans la construction et la réparation navales.

EVOLUTION DE LA COMPOSITION DE LA MAIN-D'OEUVRE

PAR C.S.P. DE 1970 A 1975

	1970		1975	
	Nombre	%	Nombre	%
Cadres administratifs et commerciaux	15	0,5	26	0,8
Cadres techniques	37	1,4	36	1,1
Dessinateurs et techniciens	159	5,9	199	5,9
Agents de maîtrise	207	7,6	248	7,3
Ouvriers qualifiés	1.235	45,5	1.914	56,5
Ouvriers spécialisés	781	28,8	707	20,9
Manoeuvres	-	-	-	-
Employés	184	6,8	256	7,5
Autres	95	3,5		
TOTAL	2.713	100,0	3.386	100,0

Les répercussions de l'arrivée d'USINOR ont été très faibles sur le recrutement et la stabilité du personnel de l'usine. Cela tient à la fois à sa situation très spécifique, au niveau des salaires (un peu supérieurs à ceux d'USINOR), aux conditions de travail qu'un responsable de l'entreprise qualifiait de plus supportables qu'à USINOR (les feux continus n'ont été introduits que récemment à l'entreprise).

La croissance des effectifs de l'usine des Dunes a été relativement régulière de 1965 à 1975, avec toutefois une pointe plus élevée en 1974, année au cours de laquelle l'usine recrute 300 personnes.

Tout au long de la période qui démarre avec l'implantation d'USINOR et jusqu'à aujourd'hui, l'usine n'a pas beaucoup modifié ses zones de recrutement.



On peut dire que sa source de recrutement privilégiée est aujourd'hui encore la main-d'oeuvre locale que l'usine forme elle-même.

Or, cette main-d'oeuvre est aujourd'hui comme par le passé, recrutée essentiellement dans la zone littorale est. D'après le tableau figurant en tête de ce chapitre, 1.900 salariés de Creusot-Loire résidaient, fin 1974, dans l'agglomération. Or sur ces 1.900 personnes, 1 500 résidaient dans les communes de l'est de l'agglomération; quant aux 1.100 personnes résidant en zone rurale, 740 résidaient à .Bray Dunes et 300 à Hondschoote.

Creusot-Loire n'a donc pas modifié sa politique de mobilisation du personnel. Cette politique est toute entière fondée sur l'existence d'un bassin de main-d'oeuvre bien défini géographiquement.

L'usine des Dunes recrute aussi quelques étrangers, mais avec cette particularité que plus de la moitié sont des frontaliers (152 frontaliers sur 273 étrangers) ; les autres se répartissent ainsi, selon les différentes nationalités :

Algériens	58	}	= 121
Marocains	16		
Portugais	15		
Espagnols	7		
Tunisiens	6		
Polonais	6		
Italiens	4		
Allemands	4		
Ivoiriens	2		
Hongrois	1		
Hollandais	1		
Tchèque	1		

L'usine a dû recourir aux étrangers (autres que les frontaliers, pour lesquels il y a une longue tradition d'embauche dans l'usine) en partie à la suite de l'interdiction du travail de nuit pour les femmes et de la suppression qui s'en est suivie des emplois de pontonniers à l'usine des Dunes.

Si Creusot-Loire organise un ramassage, cette action est difficile à interpréter en terme de mobilisation de personnel.

Non seulement, le ramassage n'a jamais été très important quant au nombre de personnes transportées. Mais en outre, il n'a pas varié depuis plusieurs années : alors que le personnel est passé de 2.700 à 3.380 personnes de 1970 à 1975, le nombre de cars est toujours de 5, et le nombre de personnes ramassées de 200 environ, aujourd'hui comme hier. Ce ramassage concerne uniquement le personnel de jour, dont nous savons qu'il est composé pour 2/3 de personnel administratif et pour 1/3 de personnel ouvrier.

Les points de départ des cars sont toujours les suivants :

1. Coudekerque, 2. MALO, 3. Malo-terminus, 4. Bray Dunes, 5. Hondschoote.

En valeur relative, le pourcentage de personnel ramassé a donc diminué, passant de 7,4 % en 1970 à 5,9 %. On a, avec Creusot-Loire, une situation très différente de celle d'USINOR.

La politique de CREUSOT-LOIRE en matière de mobilisation de la main-d'oeuvre est à rapprocher de celle observée dans une entreprise de métallurgie située dans l'un des bourgs ruraux proches de DUNKERQUE ; cette entreprise qui emploie 600 salariés se trouve dans la zone de ramassage d'USINOR. Et pourtant elle a su largement préserver son bassin de main-d'oeuvre, qu'elle contrôle étroitement, tout comme l'usine des Dunes contrôle le sien. L'ancienneté de l'usine dans la région, le niveau des salaires qu'elle pratique - et qui se situent dans la bonne moyenne, les avantages sociaux divers comme la prime de fin d'année proche d'un 13e et 14e mois, la politique paternaliste qui est la sienne et qui s'exprime tant dans le mode de recrutement - priorité aux enfants et aux amis du personnel - que dans la politique de formation et de promotion interne, expliquent en grande partie cette stabilité. En outre, la proximité des lieux de résidence du personnel par rapport aux lieux d'emplois ne justifie pas la mise en place d'un réseau de ramassage, même si plus de la moitié des effectifs travaillent en 3 x 8.

## II. LES ENTREPRISES DOMINEES : LES CHANTIERS NAVALS

---

L'entreprise des chantiers navals France-Dunkerque a été pratiquement l'entreprise la plus touchée par l'arrivée d'USINOR. Elle a subi et subit encore, quoique dans une moindre mesure aujourd'hui, la concurrence pour la main-d'oeuvre et notamment la main-d'oeuvre qualifiée.

Avant l'arrivée d'USINOR, les chantiers navals, qui comptaient parmi les établissements les plus anciens de la ville, jouaient, pour le recrutement et la stabilité de personnel, sur l'image de marque de l'établissement, de même que sur la formation-maison.

En contrepartie, elle tournait avec des salaires très faibles.

Dès l'arrivée d'USINOR, cette politique de relations avec le personnel subit de sérieuses atteintes : l'ouverture de l'EPID, école de formation interprofessionnelle ouverte à l'initiative d'USINOR, entraîne la fermeture du centre d'apprentissage propre aux chantiers navals. L'entreprise se voit "piquer" sa main-d'oeuvre par les entreprises de chantiers de BTP, et par USINOR.

Cette hémorragie de personnel s'intensifie au moment de la seconde phase de grands travaux de construction (1969-70). Pour faire face à cette hémorragie de main-d'oeuvre, les chantiers navals recourent :

- aux entreprises de main-d'oeuvre temporaire. En 1971, cette main-d'oeuvre temporaire représentaient près de 10 % des effectifs des chantiers navals. Fin 1975, il y avait encore 365 ouvriers loués à des entreprises de main-d'oeuvre temporaire.

- aux travailleurs étrangers ; mais cette solution est très limitée car le niveau de qualification est très élevé aux chantiers navals. Toutefois, il y avait 290 travailleurs étrangers soit 8,5 % du personnel, fin 1975.

- aux femmes pour la première fois. Aujourd'hui, leur nombre a été réduit par la suppression du travail féminin à bord des navires - pour des raisons de moralité, nous a-t-on dit.

Nous avons vu précédemment que la période la plus dure pour les chantiers navals en ce qui concerne le recrutement de leur main-d'oeuvre se situait de 1969 à 1973 environ.

A partir de cette date, la fin des grands chantiers puis en 1974, la fin des grands recrutements massifs d'USINOR, permettent enfin aux chantiers navals d'augmenter leurs effectifs qui passent de 2.950 en 1973 à 3.450 en 1975.

De 1971 à 1975, l'évolution des effectifs et de la composition du personnel s'est faite de la façon suivante :

C.S.P.	1971	% sur total	1975	% sur total
Ingénieurs-cadres et pers. administratif	<u>613</u>	22,8	<u>811</u>	23,5
Total ouvriers dont :	<u>2.075</u>	77,2	<u>2.640</u>	76,5
OP	1.730	83	2.390	90,5
OS	270	13	180	6,8
Manoeuvres	75	3	70	2,6
TOTAL	<u>2.688</u>	100	<u>3.450</u>	100

Entreprise totalement dominée sur le marché de l'emploi, les chantiers navals sont contraints de réaliser de très fortes dépenses en formation.

Comme nous l'avons déjà souligné, les chantiers navals ont la particularité d'employer un fort pourcentage d'ouvriers qualifiés, notamment dans les trois spécialités : soudeurs, tuyautiers, charpentiers-monteurs, qui sont les plus demandées sur les grands chantiers de BTP et en construction métallique.

"De ce fait, les chantiers navals subissent "de plein front la concurrence sur la main-d'oeuvre" et voient leur turn-over augmenter dans d'énormes proportions, les chantiers de construction offrant de bien meilleurs salaires à leur personnel.

"Pour combler les départs, l'entreprise réalise un gros effort de formation. En une seule année, six cents personnes pour les emplois de soudeur, assembleur, tuyautier ; les dépenses en formation atteignent vingt fois le montant de la taxe d'apprentissage . En 1975, les dépenses de formation se montaient à 7% de la masse salariale.

Ces dépenses se réalisent essentiellement dans le centre de formation professionnelle d'adultes, propre à l'entreprise, qui a pris le relais en 1956 de l'ancien centre d'apprentissage, et qui reçoit des stagiaires, dès l'âge de 16 ans, pour la préparation aux métiers nécessaires à l'entreprise, les stagiaires étant payés pendant le temps de formation.

En fait, au moins jusqu'à la crise récente, les jeunes formés quittaient les chantiers dès la fin de leur contrat obligatoire de deux ans ou même dès la fin de leur formation et les chantiers étaient obligés de recourir assez largement aux entreprises de travail temporaire, qui payaient des salaires plus élevés.

Dans le cas des chantiers navals, comme dans celui d'USINOR, le développement des efforts de formation correspond à la nécessité d'augmenter le volume de main-d'oeuvre qualifiée dans l'agglomération. On peut considérer qu'aux chantiers, il visait plus particulièrement aussi à maintenir autant que possible un bas niveau de salaire. En fait, la concurrence, sur la main-d'oeuvre était trop forte pour que cet objectif put être atteint, et la production s'est trouvée gravement perturbée par l'absence d'une main-d'oeuvre qualifiée et stable en nombre suffisant.

Mais un grand nombre de jeunes sans formation initiale ont trouvé dans cette politique de l'entreprise l'occasion de recevoir une formation professionnelle monnayable sur le marché du travail en dehors de l'entreprise!"\*

Le recours à une main-d'oeuvre particulièrement jeune, apparaît dans le tableau comparatif de l'âge moyen à l'embauche, selon les différentes entreprises :

---

\* J.P. SAVY : *op. cité.*

1974	ENTREPRISES				
	FRANCE-DUNKERQUE	CREUSOT-LOIRE	USINOR-DUNKERQUE	USINOR-MARDYCK	C.M.P.
Nombre de nouveaux embauchés	734	458	1.626	909	264
Age moyen à l'embauche	22 ans	25 ans	26 ans	27 ans	28 ans

Il est intéressant de noter que la C.M.P. qui est aussi une entreprise largement dominée sur le marché de l'emploi, recrute sa main-d'oeuvre à un âge moyen sensiblement supérieur à celui des chantiers navals.

Aujourd'hui, où la situation du marché de l'emploi a quelque peu évolué à Dunkerque, avec le développement du chômage, il semble que l'on assiste à une certaine modération quant à l'embauche des jeunes, de la part de l'entreprise : "Jusqu'à présent, nous embauchions à partir de 17 ans, parfois à 16 ans. Mais on se rend compte de plus en plus qu'il serait préférable d'embaucher les jeunes après leur service militaire. D'abord, parce qu'à ce moment-là, ils sont plus sérieux, et surtout parce que, quand nous les formons avant le service, nous ne sommes pas sûrs de les revoir à leur retour, et même s'ils reviennent, il faut à nouveau les reformer.

D'ailleurs, le niveau de qualification dans l'entreprise est tel que beaucoup d'ouvriers qui nous avaient quittés pour d'autres entreprises, au moment des grands travaux, souhaitent aujourd'hui, avec la conjoncture, revenir chez nous. Mais vous comprenez que ce n'est pas possible : en 4, 5 ans, ils ont perdu leur qualification".

S'il est possible aux chantiers navals de relever d'un ou de deux ans l'âge d'embauche, il semble que tout leur système de gestion du personnel, basé sur la combinaison de bas salaires et de haute qualification, ne les autorise pas à abandonner vraiment leur politique de recours à la main-d'oeuvre jeune.

Ce qui est possible, en revanche, c'est que, la période de forte concurrence

sur la main-d'oeuvre -y compris la main-d'oeuvre non qualifiée- étant passée, les chantiers navals souhaitent abandonner le recrutement d'ouvriers trop jeunes -moins de 18 ans- qui a été, pendant longtemps considérée comme l'une de leurs supériorités dans la concurrence. Encore, faut-il poser la question de savoir si une telle attitude ne risque pas de remettre en cause la politique des salaires pratiqués par l'entreprise.

Le ramassage a aussi un rôle dans la politique de l'entreprise pour la mobilisation de son personnel. Le recours au ramassage est d'ailleurs très nettement circonscrit tant géographiquement que par rapport aux catégories de personnel ramassées.

Géographiquement, tout d'abord, le ramassage concerne essentiellement -et d'ailleurs, pendant longtemps, exclusivement- la zone rurale. Aujourd'hui, l'entreprise effectue aussi un ramassage dans l'agglomération, pour desservir les deux foyers de célibataires où elle réserve des chambres à Petite Synthe et à Teteghem.

Ensuite, ce ramassage concerne essentiellement le personnel ouvrier. La part du ramassage dans la mobilisation du personnel des chantiers navals est tellement définie que le taux de personnes ramassées par rapport aux effectifs totaux est très stable : de 1971 à 1975, le personnel total des chantiers navals est passé de 2.690 à 3.450 personnes. Or, dans le même temps, le nombre des ouvriers ramassés est passé de 450 à 580, représentant un taux stable de 16% des effectifs totaux.

Le ramassage n'est pas perçu par l'entreprise comme une simple contrainte technique mais bien comme un moyen de peser sur la mobilisation de la main-d'oeuvre en faveur de l'entreprise. C'est ce qui explique que le transport par car soit non seulement gratuit pour le personnel qui l'emprunte, mais donne lieu, en plus, à une prime de 5,76 F. par jour.

Le type de recrutement opéré par les chantiers navals est assez caractéristique de celui qui est effectué par les entreprises occupant une position dominée sur le marché de l'emploi.

Ainsi, une entreprise de métallurgie implantée dans la zone industrielle de

Petite Synthe a rencontré d'énormes difficultés pour le recrutement de sa main-d'oeuvre en dehors de la partie qui était venue directement de la maison mère, implantée dans le midi de la France. Cherchant à embaucher des ouvriers qualifiés, essentiellement dans la même spécialité que les chantiers navals - les soudeurs - mais avec des exigences de qualification plus grande encore, elle connaît, depuis son implantation, un très fort taux de turn-over (36 % de turn-over aux pires moments). face à cette situation, l'entreprise est contrainte de recourir aux services des entreprises de louage de main-d'oeuvre qui sont seules à même de lui offrir les qualifications qu'elle recherche. Pour le reste elle doit développer la formation interne, alors que, dit-elle, ses préférences iraient sans aucun

doute vers l'embauche d'ouvriers déjà formés. Pendant une courte période, elle créa une école-maison pour former des soudeurs. Mais le coût en était trop élevé. Alors elle passa une convention avec l'Etat (FPA). C'est encore la formation interne qui est privilégiée - l'entreprise n'embauche que des OS - tout en cherchant à en mettre le plus possible à la charge de l'Etat. Pour conserver son personnel, l'entreprise vise l'intransférabilité des qualifications - les deux seules demandes de formation formulées par le personnel ont été refusées : il s'agissait de soudeurs qui demandaient à passer le CAP !

Un autre établissement du même groupe est dans une situation plus significative encore : le personnel en régie y représente près de la moitié des effectifs totaux. Cet établissement ressent très fortement la pénurie de soudeurs, mais à l'inverse du premier, ne fait aucune dépense de formation pour y remédier. Etabli depuis moins de 2 ans à DUNKERQUE, cet établissement est particulièrement touché par la situation du marché de l'emploi. L'une des raisons avancées par un responsable pour expliquer les difficultés de l'entreprise à mobiliser sa main-d'oeuvre tient à la localisation géographique de l'entreprise - avant port ouest - et aux difficultés d'accès qui s'en suivent pour le personnel. Mais il est aisé de deviner que cette raison est loin d'être la seule. On sait par exemple que dans cet établissement, le salaire d'un P3 est, en 1976, de 2.000 F. et se situe donc à un niveau nettement inférieur à la moyenne dunkerquoise.

Enfin, on peut prendre comme dernier exemple d'entreprise dominée sur le marché de l'emploi l'exemple de VALLOUREC, filiale d'USINOR. Pendant longtemps l'entreprise a connu une très forte rotation de son personnel. En 1975, le



taux de turn-over ne s'établissait plus qu'à 10 %, témoignant d'une certaine stabilisation. Mais les responsables de l'entreprise se plaignent du bas niveau de qualification de la main-d'oeuvre recrutée, qui exige une formation complémentaire auprès du SIFOP.

VALLOUREC n'a pas de réseau de ramassage propre, à l'inverse d'USINOR-MARDYCK. Son personnel emprunte les réseaux de ramassage d'USINOR-DUNKERQUE. Une soixantaine de travailleurs de VALLOUREC sont aussi ramassés chaque jour, sur un personnel total de 370 personnes. Il s'agit essentiellement d'ouvriers travaillant en postes (VALLOUREC ne pratique que les 2 x 8). A l'origine, le ramassage n'était réservé qu'aux personnes résidant à plus de 16 kms de l'agglomération, essentiellement à l'ouest. Aujourd'hui, USINOR accepte d'effectuer le ramassage de travailleurs habitant l'agglomération.

Ainsi l'examen des actions menées par les grandes entreprises pour la mobilisation de leur main-d'oeuvre fait apparaître une très grande diversité de politiques. Cette diversité tient, certes, à la différence des besoins des entreprises en main-d'oeuvre, mais aussi à leur position, dominante ou dominée, sur le marché de l'emploi.

Si l'objet de ce chapitre était de faire ressortir la cohérence de la politique de chacune des entreprises, il convient à présent de voir comment le croisement de ces politiques se traduit au niveau spatial et au niveau du tracé des réseaux de ramassage.





## CHAPITRE IV

### ZONES DE RECRUTEMENT, RESEAUX DE RAMASSAGE ET CONCURRENCE

#### INTER-ENTREPRISES

L'élargissement progressif des zones de recrutement, que nous avons noté dans notre chapitre I, au fur et à mesure de l'évolution des besoins en main-d'oeuvre nouvelle, n'a pas été homogène d'une entreprise à l'autre, du fait même de la différence des politiques suivies par rapport à chacune des sources de main-d'oeuvre que nous avons dégagées.

Il importe ici de synthétiser ces données afin de faire apparaître la traduction spatiale de ces politiques. Les différences que nous avons déjà relevées dans l'attitude des entreprises quant à la place de ramassage dans la mobilisation de leur main-d'oeuvre n'en apparaîtront que plus clairement, de même, une telle démarche nous permettra de mieux mesurer le niveau de la concurrence sur les réservoirs de main-d'oeuvre que sont l'agglomération Dunkerquoise, la zone rurale et les villes en crise.

Une brève description de la situation des transports en commun utilisables pour les trajets domicile-travail, nous aidera à apporter une première réponse à la question de savoir si, dans chacune de ces zones, le ramassage est une simple nécessité "technique" (sans ramassage pas de mobilisation) ou s'il est aussi et surtout un moyen de lutter contre la concurrence des autres entreprises. Dans les développements qui suivent, nous disposons de données suffisantes relatives à USINOR Mardyck (Usine de laminage à froid inaugurée en 1972) pour intégrer cette entreprise dans notre raisonnement.

# 1. RECRUTEMENT ET RAMASSAGE PAR LES GRANDES ENTREPRISES DANS L'AGGLOMERATION \*

Après avoir examiné la répartition du personnel des grandes entreprises dans les différentes communes de l'agglomération, nous comparerons la part du ramassage effectuée par chacune des entreprises et nous la situerons par rapport aux possibilités de desserte de l'entreprise par les transport en commun.

## 1°) - REPARTITION DU PERSONNEL DES GRANDES ENTREPRISES DANS LES DIFFERENTES COMMUNES DE L'AGGLOMERATION - ET PAR GRANDS SECTEURS \*\*

SECTEUR ET COMMUNES	USINOR			
	DUNKERQUE Nbre de travailleurs	USINOR MARDYCK	CHANTIERS NAVALS	CREUSOT LOIRE
<u>QUEST</u>	<u>3.897</u>	<u>657</u>	<u>480</u>	<u>53</u>
St Pol sur Mer	486	71	207	29
Petite-Synthe	1.387	354	228	4
Grande-Synthe	1.809	207	28	20
Fort Mardycq	215	18	17	-
<u>EST</u>	<u>330</u>	<u>83</u>	<u>844</u>	<u>1.493</u>
Malo les Bains		47	289	268
Rosendaël	245	24	423	370
Teteghem	48	3	117	111
Leffrinckoucke	34	7	12	707
Uxem	3	2	3	37
<u>CENTRE</u>	<u>720</u>	<u>40</u>	<u>464</u>	<u>115</u>
Dunkerque	720	40	464	115
<u>SUD</u>	<u>593</u>	<u>96</u>	<u>532</u>	<u>224</u>
Coudekerque-Branche	398	83	430	196
Cappelle-la-Grande	183	13	93	21
Coudekerque-Village	12	-	9	7
TOTAL *****	arrondi à <u>5.540</u> *****	<u>870</u> ***	<u>2.320</u> *****	<u>1.900</u> *****

\*\* - établi d'après les résultats de l'enquête de la Société FREEMAN Fox Op cité 1974.

\* - d'une manière générale, nous renvoyons, pour le tracé des réseaux de ramassage aux cartes figurant en annexes.

Au vu de ce tableau, il apparaît très nettement que certaines communes sont "en situation de monopole relativement à une entreprise donnée" \* ; ainsi en est-il :

- De Grande Synthe et Fort Mardyck par rapport à USINOR (Dunkerque et Mardyck).
- De Leffrinckoucke par rapport à Creusot Loire

Les deux entreprises que nous avons qualifiées de "dominantes" sur le marché de l'emploi sont aussi celles qui ont des secteurs "réservés".

Si nous nous en tenons aux 4 entreprises visées, il apparaît que certaines communes sont en situation de "duopole" :

- Ainsi Petite Synthe pour USINOR et FRANCE DUNKERQUE  
St Pol sur Mer " "
- Ainsi TETEGHEM pour Creusot Loire et FRANCE DUNKERQUE

Pour les autres communes, elles apparaissent en situation de concurrence.\*\*

---

\* cf. Travaux du CAD "Le Marché du Travail à Dunkerque" Une différence est à noter avec nos propres résultats : Ceux-ci ne concernent que les 4 entreprises d'Usinor Dunkerque, Usinor Mardyck, Chantiers Navals et Creusot-Loire, alors que les travaux du CAD portaient sur l'ensemble des entreprises.

\*\* - Nous ne possédons malheureusement pas les chiffres du personnel d'Usinor sur Malo.

2°) - PART DU PERSONNEL RAMASSE DANS L'AGGLOMERATION PAR COMMUNE ET PAR ENTREPRISE

SECTEURS ET COMMUNES	USINOR-DUNKERQUE			USINOR-MARDYCK			FRANCE-DUNKERQUE			CREUSOT-LOIRE		
	Nombre total	Nombre ramassés	%	Nombre total	Nombre ramassés	%	Nombre total	Nombre ramassés	%	Nombre total	Nombre ramassés	%
<u>OUEST</u>	<u>3.897</u>	<u>1.747</u>	<u>44,8</u>	<u>650</u>	<u>397</u>	<u>61</u>	<u>480</u>	<u>6</u>		<u>53</u>	-	-
Saint Pol-sur-Mer	486	231	48	71	42	59	207	-		29	-	-
Petite Synthe	1.387	729	53	354	209	59	228	6	3	4	-	-
Grande Synthe	1.809	770	43	207	136	66	28	-		20	-	-
Fort Mardyck	215	17	8	18	6	33	17	-		-	-	-
<u>EST</u>	<u>330</u>	<u>203</u>	<u>61,5</u>	<u>83</u>	<u>56</u>	<u>67,4</u>	<u>844</u>	<u>110</u>		<u>1.493</u>		
Malo-les-Bains				47	38	81	289			268	33	12
Rosendaël	245	157	61	24	14	58	423	-		370	27	7
Teteghem	48	24	50	3	1	33	117	110	94	111	-	-
Leffrinckoucke	34	22	65	7	3	43	12	-		707	49	7
Uxem	3	-	-	2	-	-	3	-		37	-	-
<u>CENTRE</u>	<u>720</u>	<u>384</u>	<u>53</u>	<u>40</u>	<u>38</u>	<u>95</u>	<u>464</u>			<u>115</u>	<u>11</u>	<u>10</u>
Dunkerque	720	384	53	40	38	95	464	-		115	11	10
<u>SUD</u>	<u>593</u>	<u>412</u>	<u>69,4</u>	<u>96</u>	<u>69</u>	<u>71,8</u>	<u>532</u>			<u>224</u>		
Coudekerque Branche	398	285	72	83	62	75	430	-		196	6	3
Cappelle la Grande	183	125	68	13	7	54	93	-		21	-	-
Coudekerque Village	12	2	17	-	-	-	9	-		7	-	-
<b>T O T A L</b>	<b>5.540</b>	<b>2.700</b>	<b>48,7</b>	<b>870</b>	<b>560</b>	<b>64,3</b>	<b>2.320</b>	<b>116</b>	<b>5</b>	<b>1.900</b>	<b>126</b>	<b>6,6</b>

L'attitude d'USINOR quant au ramassage de sa main-d'oeuvre résidant dans l'agglomération se différencie très nettement de l'attitude des autres entreprises.

USINOR Dunkerque ramasse près de la moitié de son personnel (48,7% et USINOR Mardyck, beaucoup plus de la moitié de son personnel (64,3%)

FRANCE DUNKERQUE n'opère qu'un ramassage dans l'agglomération que dans les communes de TETEGHEM et de PETITE SYNTHÉ, c'est-à-dire là où elle réserve des chambres dans les foyers de célibataires.

Enfin, CREUSOT-LOIRE n'a aucun réseau de ramassage à l'Ouest. C'est dans les communes de l'Est de l'agglomération que le nombre de personnes ramassées est le plus important. Mais il est à noter que Creusot Loire effectue aussi son ramassage dans la commune Centre, et aussi, pour une très faible proportion de sa main-d'oeuvre, au Sud (3%).

S'il est vrai que des accords sur la répartition des zones de ramassage ont été passés entre les grandes entreprises dans la première période de croissance industrielle suivant l'implantation d'USINOR, aujourd'hui, USINOR a des réseaux de ramassage dans l'ensemble de l'agglomération, même si le nombre des membres de son personnel est relativement faible à l'Est.

3°) - Ramassage et réseaux de transport en commun.

-----

Plusieurs éléments d'explication peuvent être avancés, pour rendre compte de l'attitude d'USINOR, en matière de ramassage, uniquement du point de vue des contraintes liées à la mobilisation de sa main-d'oeuvre :

1 - Mauvaise desserte d'USINOR et USINOR MARDYCK par les transports en commun

Il s'agit ici d'étudier essentiellement l'organisation du réseau de transport en commun avant restructuration. La communauté urbaine de Dunkerque, a en effet mis à l'étude un projet de restructuration, financé en grande partie par la taxe de 1% sur les transports, versée par les entreprises, et dont l'entrée en vigueur devait intervenir au 1er Avril 1976

(après un report de 4 mois par rapport à la date prévue initialement : 1er Janvier 1976).

De fait, nous nous contenterons d'indiquer le nombre de lignes existantes et leur tracé.\*

Ces lignes sont au nombre de 5 :

- ligne n° 1 : Rosendaël - Saint Pol.
- ligne n° 2 : Leffrinckoucke - Coudekerque-Branche.
- ligne n° 3 - Malo-les-Bains - Coudekerque-Branche.
- ligne n° 4 - Dunkerque - Capelle-la-Grande.
- ligne n° 5 - Grande-Synthe - Dunkerque.

Les 3 premières lignes sont des lignes "diamétrales", c'est-à-dire, reliant deux communes périphériques en passant par le centre de Dunkerque.

Les deux dernières sont des lignes "radiales" c'est-à-dire, reliant des communes périphériques au centre de Dunkerque.

On peut formuler plusieurs observations en vu de ce réseau, du point de vue de la mobilisation de la main-d'oeuvre pour les entreprises :

Tout d'abord ce sont les zones Nord, Sud et Est qui apparaissent les mieux desservies. La seule liaison Est-Ouest est celle que constitue la ligne n° 1, de St Pol à Rosendaël.

Il en ressort, du point de vue des entreprises que ce sont les entreprises traditionnelles à Dunkerque qui bénéficient de ce réseau.

En effet, si l'on compare les lieux d'emplois et les lieux d'habitat, tels que nous les avons dégagés pour la main-d'oeuvre des grandes entreprises, il apparaît que le réseau de transport en commun assure essentiellement la mobilisation de la main-d'oeuvre des entreprises portuaires, (et le tertiaire du centre).

---

\* - cf. carte annexe sur le réseau de transports en commun avant restructuration.



Rappelons que les lieux d'habitat du personnel des chantiers navals, du personnel docker, du personnel des entreprises de réparations navales, aujourd'hui du personnel du PAD sont relativement les mêmes :

- St Pol
- Petite-Synthe
- Coudekerque
- Rosendaël
- Dunkerque Centre

Or, par le passage obligé de l'ensemble des lignes par le centre de Dunkerque, c'est certes, le centre commercial qui est desservi pour les habitants des communes périphériques, mais ce sont aussi les lieux d'emplois que constitue l'ancien port.

De fait, compte tenu de la localisation du passage de la ligne au centre de Dunkerque, ce sont surtout les communes de St Pol, Rosendaël, Malo-les-Bains et Coudekerque qui sont reliées à l'ancien port, par le réseau d'auto-bus.

Une seule ligne est susceptible d'intéresser CREUSOT-LOIRE : il s'agit de la ligne n° 2 (Leffrinckoucke - Coudekerque-Branche), avec la réserve de la situation spécifique de l'usine qui est relativement excentrée par rapport au centre de Leffrinckoucke.

De même une seule ligne intéresse USINOR, c'est la ligne n° 5, reliant les Grandes Synthes à Dunkerque Centre. Or, les travaux de Manuel Castells et Francis Godard, ainsi que la recherche précédente de Henri COING sur "la planification urbaine à Dunkerque" ont souligné la particularité de cette ligne dans l'ensemble du réseau de transports de l'agglomération. Jusqu'à la restructuration, cette ligne était gérée par un transporteur privé (la SADO), alors que toutes les autres étaient gérées par une compagnie concessionnaire du département, la STDE. La bataille menée par la SADO contre la STDE pour préserver son monopole à l'Ouest s'appuie sur la bataille contre l'extension du "périmètre d'agglomération" à la commune des Grandes-Synthes. On sait que le projet de restructuration emporte aussi modification du périmètre d'agglomération qui s'étendrait réellement à l'ensemble des communes de l'agglomération. Le projet prévoirait le rachat par la STDE des

lignes de la SADO, mais cette société continuerait de s'en voir confier la gestion.\*

Il semble donc que ce premier point, la faiblesse et la mauvaise organisation des transports en commun, soit un élément d'explication de la mise sur pied d'un vaste réseau de ramassage par USINOR, dans l'agglomération.

Toutefois, les résultats de l'enquête FREEMAN FOX font apparaître une augmentation du nombre et du pourcentage de personnes ramassés des Grandes-Synthes vers l'usine, par rapport à 1972.

A cette date, M. CASTELLS et F. GODARD notaient que, pour se rendre à USINOR, les 1.700 personnes résidant aux Grandes-Synthes et travaillant à USINOR empruntaient :

- une voiture (584 personnes soit 34,2%)
- un "deux roues" (420 personnes soit 24,7%)
- un autobus (ramassage) (365 personnes soit 21,4%)
- 335 personnes soit 19,7% se rendaient à pied à l'usine.

Fin 1974, sur 1.800 habitants des Grandes-Synthes, 770 (soit 43%) empruntaient le réseau de ramassage de l'usine (sans compter les 209 travailleurs d'USINOR MARDYCK).

## 2 - La taille de l'Usine.

Un autre élément susceptible d'expliquer l'importance du ramassage d'USINOR dans l'agglomération tient à la taille même de l'usine.

Il ne suffit pas de se rendre aux portes de l'usine. Encore faut-il se rendre à son atelier.

---

\* - *La position de force que la SADO maintient depuis près de 15 ans est à rechercher du côté d'USINOR. La SADO est le transporteur principal d'USINOR et il semble que des accords aient été passés entre USINOR et le propriétaire de la SADO, M. CALCOUN, au moment de l'expropriation de ce dernier par USINOR, pour l'acquisition des terrains de l'usine.*

D'ailleurs, l'organisation des circuits de cars à l'intérieur de l'usine, a été l'objet d'une grève importante en 1972. USINOR voulait mettre en place une gare routière où les cars arrivaient, s'arrêtaient et où des navettes venaient prendre les travailleurs pour les répartir dans l'usine.

Or, cela contribuait à allonger le temps de transport; en outre, il s'agissait d'un temps non rémunéré, puisque non incorporé dans le temps de travail, comme le demandaient les syndicats.

Aujourd'hui, ce système de la gare routière ne fonctionne que pour le personnel de jour (personnel administratif) et le personnel de journée continue (personnel des services d'entretien); mais il a été abandonné pour le personnel posté. Cet abandon a d'ailleurs conduit USINOR à organiser le ramassage au départ de Calais de telle façon que chaque zone résultant d'un découpage de la ville corresponde à un secteur précis dans l'usine.

Mais si la taille de l'usine nécessite, souvent, le recours à un moyen de transport pour les déplacements internes, cela ne nous paraît pas constituer une raison suffisante pour expliquer le ramassage dans l'agglomération.

### 3 - Les horaires de travail.

Enfin, l'un des éléments susceptibles d'expliquer l'importance du ramassage dans l'agglomération peut tenir aux horaires de travail, et notamment à l'existence du travail posté. Une telle remarque n'aurait de pertinence que si seuls, les travailleurs postés étaient ramassés. Or, nous savons qu'USINOR ramasse aussi bien son personnel de jour (personnel administratif), que son personnel de journée continue (ouvriers qualifiés et techniciens des services d'entretien) et son personnel posté.

Chaque jour, dans la seule agglomération :

12 cars ramassent le personnel administratif

7 cars ramassent le personnel des Services d'entretien

9 cars (à chaque poste) ramassent le personnel posté.

Or ces trois catégories de main-d'oeuvre connaissent des horaires très différents :

- . 7 h 36 - 17 h 06 avec 51 mn pour le déjeuner, pour le personnel administratif,
- . 7 h 06 - 15 h 42 pour le personnel des services d'entretien,
- . 5 h - 13 h ---- 13 h - 21 h ---- 21 h - 5 h pour le personnel posté.

Là encore, cet argument ne nous semble pas convaincant à lui seul, d'autant plus que CREUSOT-LOIRE qui fonctionne aussi en grande partie sur le système des 3 x 8 n'assure aucun ramassage pour son personnel posté.

## II - RECRUTEMENT ET RAMASSAGE DU PERSONNEL DES GRANDES ENTREPRISES DANS LES ZONES RURALES.

---

Il convient, là aussi, de préciser préalablement les secteurs de recrutement de chaque entreprises en zone rurale. Nous distinguerons, la zone rurale dunkerquoise (périmètre du SDAU) et la zone rurale Calaisienne.

Pour la première, nous retiendrons le découpage en canton, à l'exception de Bray-Dunes qui ne constitue pas un canton à proprement parler, mais que l'on peut assimiler à la zone rurale ; pour la seconde nous retiendrons le découpage qui est celui du P.A.R.\*

---

\* - Pour le découpage des cantons et des secteurs du P.A.R., cf. carte annexe.

## REPARTITION DU PERSONNEL DES GRANDES ENTREPRISES EN

ZONE RURALE

SECTEURS RURAUX	USINOR-DUNKERQUE	USINOR-MARDYCK	FRANCE-DUNKERQUE	CREUSOT-LOIRE
<u>ZONE RURALE</u>				
<u>DUNKERQUOISE</u>	<u>1.810</u>	<u>258</u>	<u>370</u>	<u>1.100</u>
Bray Dunes	50		60	740
Gravelines	796	93	107	
Bourbourg	503	83	83	
Bergues	183	64	64	50
Hondschoote	106	4	19	300
Wormhout	171	14	34	13
<u>ZONE RURALE HORS SDAU</u>			<u>110</u>	
Cassel			22	
Steenvoorde			13	
Hazebrouck			76	
<u>ZONE RURALE</u>				
<u>CALAISIENNE</u>	<u>840</u>	<u>160</u>	<u>55</u>	
Oye Plage	90	10	7	
Audruicq	521	117	49	
Ardres	231	35		
<b>T O T A L</b>	2.650	420	535	1.100

Contrairement à ce que nous avons constaté sur l'agglomération, il n'y a pas, en zone rurale, de secteur en situation de monopole par rapport à une entreprise. Le cas n'apparaît que pour le secteur d'ARDRES, dans le Pas-de-Calais, où seul USINOR recrute.

En revanche, s'il n'apparaît pas dans ce tableau (établi d'après les données FREEMAN FOX) d'autres entreprises que les chantiers navals dans la zone de Cassel, Steenvorde et Hazebrouck, nous savons, par la revue "USINOR-Informations", qu'Usinor Dunkerque y recrutait en 1975, 215 personnes.

Mais ce qui ressort très nettement de ce tableau, c'est que l'extrême séparation qui existait avant dans les zones de recrutement d'USINOR et de CREUSOT-LOIRE, s'est quelque peu atténuée : USINOR aujourd'hui recrute aussi bien à Bray-Dunes qu'à Hondshoote, zones traditionnelles de CREUSOT-LOIRE.

HONDSCHOOOTE et BERGUES apparaissent d'ailleurs comme des zones où viennent puiser toutes les entreprises.

Mais s'il n'est de canton qui ne soit traversé par les réseaux de ramassage d'USINOR, CREUSOT-LOIRE maintient son orientation préférentielle à l'Est.

Quant aux chantiers navals, leur réseau de ramassage est véritablement en toile d'araignée avec des ramifications dans tous les secteurs, et cela jusque dans la Flandre-Lys.

PART DU PERSONNEL RAMASSE EN ZONE RURALE SELON LES ENTREPRISES

SECTEURS RURAUX	USINOR-DUNKERQUE			USINOR-MARDYCK			FRANCE-DUNKERQUE			CREUSOT-LOIRE		
	Nombre total	Nombre ramassés	%	Nombre total	Nombre ramassés	%	Nombre total	Nombre ramassés	%	Nombre total	Nombre ramassés	%
<u>ZONE RURALE DUNKERQUOISE</u>	1.810	1.420	78	258	186	72	370	253	68	1.100	50	
Bray Dunes	50	25					60	42		740	34	
Gravelines	796	633		93	86		167	86				
Bourbourg	503	395		83	62		83	62				
Bergues	183	137		64	27		64	27		50		
Hondshoote	106	84		4	3		19	9		30	16	
Wormhout	171	146		14	8		34	27		13		
<u>HORS SDAU</u>							110	100	90			
Cassel							22	20				
Steenvoorde							13	11				
Hazebrouck							76	69				
<u>ZONE RURALE CALAIS IENNE</u>	840	790	94	160	135	84	55	54	100			
Oye Plage	90	84		10	7		7	6				
Audruicq	521	496		117	104		49	48				
Ardres	231	172		35	25							
<b>T O T A L</b>	2.650	2.210	80	420	321	76	535	407	76	1.100	50	4

Hormis CREUSOT-LOIRE, toutes les entreprises transportent une proportion beaucoup plus forte de leur personnel recruté en zone rurale que de celui recruté dans l'agglomération.

La part du ramassage est d'autant plus importante que le secteur de recrutement est éloigné de l'agglomération.

Il semble qu'en zone rurale, les entreprises sont d'autant plus contraintes d'effectuer du ramassage qu'il y a peu de desserte en transports en commun. Les lignes d'autocars au départ de Dunkerque desservent certes la zone ouest (Grand Fort Philippe, Gravelines), la zone Sud (Bourbourg, Bergues), la zone est (Hondschoote) et Sud est (Cassel) mais il y a fort à parier que tant leurs horaires que leurs lieux de passage sont difficilement compatibles avec les contraintes des déplacements domicile-travail.

De même la SNCF dessert certains bourgs, mais la même remarque peut être émise à l'égard des transports par train. Toutefois, nous savons que certains salariés des chantiers navals résidant à Hazebrouck empruntaient autrefois le chemin de fer, avant que l'entreprise n'y organise une desserte par car.

Aujourd'hui, les chantiers navals, qui ont toujours fait du ramassage en zone rurale, bien avant l'arrivée d'USINOR utilisent 14 cars.

USINOR Dunkerque en utilise 39 dont 15 pour le personnel de jour, 6 pour le personnel de journée continue et 18 (à chaque poste) pour le personnel posté.

CREUSOT-LOIRE en utilise 2.

### III - RECRUTEMENT ET RAMASSAGE DU PERSONNEL DES GRANDES ENTREPRISES DANS LES VILLES EN CRISE.

---

Les villes qui fournissent de la main-d'oeuvre aux Industries Dunkerquoises sont essentiellement CALAIS, BETHUNE et St OMER.

Or, en dehors des 20 personnes que les chantiers navals recrutent à Calais, on peut dire qu'USINOR a le monopole du recrutement dans les villes en crise.

Rappelons que fin 1974, USINOR Dunkerque recrutait 1.190 personnes dans les cantons de Calais Est et Ouest (dont 883 personnes à Calais Ville) 300 à Béthune et 60 à St Omer.

USINOR Mardyck recrutait 155 personnes à Calais et 85 à St Omer.

La main-d'oeuvre de ces villes présente des spécificités par rapport à la main-d'oeuvre des autres secteurs.

Il s'agit tout d'abord d'une main-d'oeuvre qui était le plus souvent engagée dans l'industrie avant de venir travailler à Dunkerque.

D'autre part, cette main-d'oeuvre connaît les conditions de concentration propres à une agglomération urbaine, c'est dire que ces villes constituent d'importants réservoirs de main-d'oeuvre.

Enfin, leur éloignement, par rapport à l'agglomération Dunkerquoise, explique que leur accès ne soit réservé qu'aux entreprises qui ont des moyens suffisants pour organiser des réseaux aussi étendus.

Nous savons que fin 1975, USINOR Dunkerque avait, au départ de Calais :

- 4 Cars pour le personnel de jour
- 2 Cars pour le personnel de journée continue
- 6 Cars pour le personnel posté

soit 12 Cars au total.

De même USINOR disposait de 2 cars au départ de St Omer : 1 car pour chacune des 2 premières catégories de main-d'oeuvre.

Au départ de Béthune, les deux cars qui ramassaient le personnel USINOR ne concernaient que la main-d'oeuvre postée.

La quasi totalité du personnel d'USINOR recruté à Calais et à Béthune sont ramassés par l'entreprise.

Ainsi en est-il du personnel recruté à Calais : 1.160 sur 1.190 personnes sont ramassées (soit 97%).



A Béthune, le ramassage concerne 100% du personnel recruté.

Toutefois, St Omer se différencie des autres villes en crise, par le fait que seules, 34 personnes sur les 60 recrutées par USINOR (soit 56,6%) sont ramassées par l'entreprise.

L'importance de la distance de ces villes par rapport à l'agglomération, l'importance corrélatrice du coût du ramassage dans les zones en même temps que la concentration de main-d'oeuvre qu'elles représentent, posent de manière encore plus forte qu'ailleurs la question des raisons du ramassage. En effet, compte tenu du poids d'USINOR dans la vie nationale, compte tenu de l'ampleur des aides politiques, directes ou indirectes, déjà perçues par le groupe, on peut s'interroger sur les raisons qui poussent USINOR à maintenir le ramassage et non pas à tenter de reporter cette charge sur la collectivité publique..

De fait, on sait qu'une telle tentative a eu lieu : USINOR, nous l'avons vu, a obtenu pendant tout un temps le fonctionnement d'un autorail spécial Bethune-Dunkerque. L'échec de cette expérience témoigne du fait que l'appareil d'état n'est pas à même d'assurer, toujours et partout, l'ensemble des contradictions auxquelles se heurte le capital privé.

L'exemple de la desserte cadencée inaugurée l'an dernier entre Calais et Dunkerque soulève un autre problème. Il semblerait que dans ce cas, USINOR soit moins intéressé par le recours à ce mode de transport public. Les raisons qui nous ont été avancées par l'un des responsables de l'entreprise sont les suivantes :

"Cette desserte est absolument incompatible avec le travail posté - et même si les horaires des trains correspondaient aux nôtres, il nous faudrait quand même assurer le ramassage par car dans Calais - même, parce qu'à 3 heures du matin, il n'y a pas beaucoup d'autobus publics.

Et puis il faudrait de nouveau venir chercher par car le personnel à la gare de Grande Synthe.

En outre, le temps qui est nécessaire pour que le train aille de Grande Synthe

à Dunkerque et repasse à Grande Synthe, est trop court pour assurer la relève des postes. Cette desserte cadencée est totalement inadaptée pour nous.

Là encore, notre personnel n'y est pas favorable, car à Calais notre ramassage est tellement dense que les gens sont presque tous ramassés devant leur porte et c'est un avantage incontestable!"

Ces arguments, qui présentent l'impossibilité pour le personnel d'USINOR de recourir à la desserte cadencée comme fondée sur des obstacles "techniques" nous paraissent assez peu convaincants. Ces obstacles, en effet, pourraient être levés de manière relativement aisée, nous semble-t-il.

Mais le fait qu'USINOR continue d'envoyer ses cars sur Calais - alors que le système éventuel du paiement par l'entreprise d'une carte hebdomadaire d'abonnement SNCF représenterait un coût certainement moindre, et au pire, égal au coût du ramassage, et alors que le temps de trajet serait sinon diminué du moins égal, au maximum, à celui que représente le ramassage par car nous laisse supposer que le ramassage dans ce secteur n'a pas la simple mobilisation du personnel comme seul objectif.

Mais, quelques soient les autres objectifs poursuivis par l'entreprise, dans l'organisation du ramassage, il est vrai que bien souvent, ses intérêts et ceux du personnel se rejoignent quant au type de transport que constitue le ramassage. Le personnel y trouve en effet une qualité de service (desserte proche de son domicile, absence de rupture de charge etc...) supérieure à celle que présentent d'autres moyens de transport.

L'objet de cette première partie était bien d'expliquer le ramassage par les impératifs de mobilisation de la main-d'oeuvre qui se sont posés et se posent encore aujourd'hui aux entreprises.

C'est ainsi que le recours massif à la main-d'oeuvre des zones rurales, une fois épuisées les ressources en main-d'oeuvre de l'agglomération, puis le recours aux villes en crise, jusqu'à ce que soient mis en place des réseaux de transports en commun adaptés, relèvent de cette explication du ramassage par les nécessités de la mobilisation.

Le renforcement des réseaux de ramassage d'USINOR se justifie, semble-t-il, si l'on prend en considération le fait qu'USINOR, ces dernières années, a recruté sa main-d'oeuvre nouvelle essentiellement dans les secteurs extérieurs à l'agglomération. La part relative de l'agglomération dans les embauches nouvelles a en effet diminué.

De même, l'extension en zone rurale des réseaux de ramassage des chantiers navals FRANCE DUNKERQUE, ainsi que leur éclatement en "toile d'araignée", traduisent la recherche tous azimuts d'une main-d'oeuvre dont les réservoirs les plus proches de l'agglomération ont déjà été largement pompés.

Le tracé des réseaux des chantiers navals témoigne ainsi de la vive concurrence que se sont menée -et que se mènent encore- les entreprises sur la main-d'oeuvre.

Mais, à côté de ces multiples aspects qui expliquent bien le ramassage par la nécessité pour les entreprises de mobiliser, à ce prix, leur main-d'oeuvre, certains aspects du ramassage et de la politique suivie à cet égard par les entreprises demeurent obscurs.

C'est ainsi que, si l'on comprend fort bien qu'USINOR ait mis sur pied des réseaux de ramassage en partance de Calais et de Béthune, il y a quelques années, on comprend moins qu'aujourd'hui la main-d'oeuvre de ces villes, relativement éloignées dans le cas de trajets domicile-travail, y demeure toujours. De même, on comprend mal qu'USINOR se dise peu intéressée par la desserte cadencée Calais-Dunkerque. Les arguments selon lesquels le recours à ce mode de transport obligerait quand même l'entreprise à maintenir ses cars de ramassage pour le trajet jusqu'à la gare de Calais sont-ils vraiment valables ?

Par ailleurs, si l'extension du ramassage hors agglomération, peut s'interpréter, même avec des nuances, par les besoins de recours à une main-d'oeuvre nouvelle et par la nécessité de sa mobilisation difficilement concevable sans le ramassage, comment expliquer le renforcement des réseaux de ramassage d'Usinor, à l'intérieur de l'agglomération, et cela, dans tous les secteurs ?

Aux Grandes Synthés, par exemple, le ramassage par cars concernait en 1972, 365 personnes sur un total de 1.700 travailleurs d'USINOR, soit 21% du personnel de l'entreprise habitant dans ce secteur.

Deux ans plus tard, il concerne 770 personnes sur un total de 1.800 salariés d'USINOR habitant dans les cités, soit un pourcentage de 43%. En deux ans seulement, la part du ramassage dans le transport du personnel USINOR habitant aux Grandes Synthés a plus que doublé, alors que le nombre total de salariés d'USINOR y a à peine augmenté (une centaine d'unités en plus).

Il y a là un phénomène que l'étude du ramassage sous le seul angle de la mobilisation de la main-d'oeuvre n'explique pas.

De même, si l'on considère les effectifs totaux d'USINOR et les effectifs ramassés, on assiste à un accroissement de ces derniers sans commune mesure avec le développement des effectifs de l'entreprise.

En effet, en 1972, 3.340 personnes sur 7.300 au total à USINOR sont ramassés. Le pourcentage d'effectifs ramassés sur l'ensemble du personnel s'établit à 45,8%.

En 1975, ce sont 7.000 personnes sur 10.530 soit 70% des effectifs qui sont ramassés par l'entreprise. Certes, ce pourcentage n'est pas uniforme dans tous les secteurs : la part du personnel ramassé s'établit à :

- 48,5% du personnel habitant l'agglomération
- 80% du personnel habitant en zones rurales
- et à plus de 90 % du personnel habitant Calais et Béthune.

mais il est à noter que les effectifs ramassés ont crû de 109,5% de 1972 à 1975, alors que le nombre total de salariés à USINOR Dunkerque augmente dans la même période de 44,2%.

En valeur absolue, le nombre supplémentaire de personnes ramassées depuis 1971, soit 3.660 personnes, dépasse le nombre total d'effectifs supplémentaires engagés à USINOR depuis cette date soit 3.230 personnes.

Le ramassage organisé par USINOR Dunkerque croît donc plus vite que l'embauche de personnel nouveau, ce qui signifie, à la limite, que des salariés d'USINOR qui hier, n'étaient pas ramassés, le sont aujourd'hui.

Nous n'avons jusqu'ici cité que des exemples concernant USINOR pour montrer que l'aspect mobilisation n'épuise pas la signification réelle du ramassage dans la politique des entreprises.

Mais le cas de l'usine des Dunes est encore plus incompréhensible de ce point de vue : depuis des années, l'usine des Dunes ramasse une très faible partie de son personnel au moyen de 5 cars. Les effectifs de l'entreprise augmentent régulièrement mais le nombre de cars reste stable.

En outre, le ramassage ne concerne que du personnel travaillant de jour. Il est donc difficile d'arguer, pour lui, des horaires de nuit ou autres conditions de travail qui justifieraient, comme une "nécessité", le recours au ramassage.

Enfin, sur ces 5 cars, 3 desservent l'agglomération, c'est-à-dire un secteur où les transports publics, sans être parfaits, n'en existent pas moins.

Ces quelques exemples nous montrent que la lecture que nous avons faite du ramassage, en termes de mobilisation de la main-d'oeuvre, n'épuisait pas à elle seule tous les aspects du ramassage.

Aussi une seconde lecture du ramassage et de la politique des entreprises en la matière, nous paraît nécessaire pour lever certaines ambiguïtés qui demeurent.

Nous nous proposons donc, dans une seconde partie, d'étudier tout ce qui, dans le ramassage, ne nous paraît pas répondre à des nécessités objectives de mobilisation de la main-d'oeuvre. De même, pour ce qui concerne les aspects de "mobilisation" revêtus par le ramassage, nous nous interrogerons pour savoir si d'autres solutions que celles retenues par l'entreprise n'étaient pas ou ne sont pas possibles. A cet égard, la période qui démarre fin 1973 nous paraît particulièrement propice pour une telle étude dans la mesure où le freinage de la croissance industrielle et la stabilisation des effectifs des grandes entreprises semblent faire passer au second plan les objectifs de mobilisation de la main-d'oeuvre.





## **DEUXIEME PARTIE**

**LE ROLE DU RAMASSAGE DANS LA REPRODUCTION  
DE LA FORCE DE TRAVAIL  
ET DANS LA GESTION DES RAPPORTS SOCIAUX**





Devant l'insuffisance d'une analyse posée dans les seuls termes de la mobilisation de la main-d'oeuvre à Dunkerque, pour rendre compte de tous les aspects du ramassage, nous tenterons, dans cette seconde partie, de mettre en relief les autres facteurs susceptibles d'expliquer le phénomène ramassage, notamment les facteurs relatifs aux conditions de reproduction de la force de travail de la main-d'oeuvre dunkerquoise.

Notre démarche consistera à partir de l'évolution des conditions générales liées au développement urbain à Dunkerque. Cette considération qui, apparemment, nous éloigne du ramassage stricto sensu, nous paraît en effet fondamentale pour permettre la suite de notre raisonnement. On peut dire qu'elle se situe à la charnière de l'optique mobilisation et de l'optique reproduction de la force de travail.

En effet, pendant longtemps, l'un des arguments avancés pour rendre compte de l'existence du ramassage était le manque de main-d'oeuvre sur l'agglomération lié lui-même au manque de logements. Aujourd'hui, la situation s'est renversée : le nombre de chômeurs croît à Dunkerque depuis deux ans. La construction de logements, à la suite de la campagne lancée conjointement par la communauté urbaine et la Chambre de Commerce et d'Industrie sur le thème "4.000 logements par an", se révèle inadaptée à la demande puisque de nombreux logements neufs surtout dans l'agglomération, ne trouvent preneurs ni en accession, ni en location, y compris en location HLM.

Selon les calculs des planificateurs, une proportion importante de ces logements devait servir à accueillir des migrants. Si la construction et d'une manière générale, la concentration urbaine n'ont pas eu l'impact qu'on en attendait sur la mobilisation de la main-d'oeuvre, il convient d'en rechercher la cause.

A cet égard, l'analyse que font, dans leur ouvrage. M. CASTELLS et F. GODARD\*, de la structuration urbaine en termes de "filières de consommation" - notion sur laquelle nous reviendrons dans le chapitre III de cette seconde partie - nous paraît pertinente pour rendre compte des formes réelles prises par le développement urbain et leurs implications sur les déplacements domicile-travail. En effet, l'hypothèse que nous formulons est que la concentration urbaine dans l'agglomération dunkerquoise, souhaitée par les planificateurs locaux, est dans une certaine mesure contradictoire avec les exigences des entreprises relatives aux conditions de reproduction de la force de travail de leur main-d'oeuvre.

Considéré sous cet aspect, le ramassage organisé par les entreprises revêt alors une autre signification : il participe à l'organisation de ces conditions de reproduction de la force de travail et à la constitution des filières de consommation.

Or, nous avons déjà noté, dans notre première partie, la différence d'attitude des grandes entreprises quant au ramassage de leur personnel : le ramassage, dans chacune d'elles, n'a pas la même importance, n'intéresse pas les mêmes catégories de travailleurs, ne concerne pas les mêmes secteurs géographiques.

La question se pose donc de savoir si ces différences de politiques dont beaucoup s'expliquent en termes de mobilisation de leur main-d'oeuvre, ont aussi une signification du point de vue de la reproduction de la force de travail de la main-d'oeuvre de ces entreprises.

Pour répondre à ces questions, nous nous proposons d'étudier, dans cette seconde partie :

- l'évolution des conditions générales à Dunkerque ; tel sera l'objet de nos deux premiers chapitres dont l'un portera sur l'évolution des migrations définitives et l'autre sur les formes prises pour le développement urbain, notamment ces dernières années.

---

\* *op. cité*

- la notion de "filières de consommation" et son application à la réalité dunkerquoise.

- enfin, tout ce qui, dans la politique des entreprises, a des répercussions sur l'organisation du ramassage et qui relève de préoccupations autres que la mobilisation du personnel. Ces préoccupations tournent, selon nous, essentiellement autour de deux aspects : la reproduction de la force de travail et la gestion des rapports sociaux.



## C H A P I T R E I

LES MIGRATIONS DEFINITIVES DANS L'AGGLOMERATION ET DANS  
LE PERIMETRE DU S.D.A.U.  
PREVISIONS ET REALITES

Quelques chiffres ont déjà été avancés dans notre première partie\*, afin de mesurer l'importance de la ressource en main-d'oeuvre constituée par les migrants définitifs.

Il s'agit davantage, à présent, de mesurer la part des migrations définitives dans la croissance démographique de l'agglomération et de la zone littorale Nord (périmètre du S.D.A.U.)\*\*

En effet, l'une des grandes idées des planificateurs locaux était bien que la croissance industrielle à Dunkerque ne manquerait pas d'avoir des retombées démographiques importantes, du fait notamment d'un fort afflux de migrants définitifs, attirés par les emplois industriels.

D'ailleurs, la programmation de la construction de logements découlait des prévisions démographiques. Le raisonnement s'articulait de la façon suivante :

EMPLOIS → CROISSANCE DE LA POPULATION, DONT MIGRANTS DEFINITIFS → LOGEMENTS

-----  
\* Chap. II, page

\*\* Pour la délimitation du périmètre du SDAU, nous renvoyons aux cartes en annexe.

Il faut dire que l'important apport migratoire de la période 1962-1968 justifiait une telle démarche.

Rappelons, en effet, qu'au cours de cette période, qui suit directement l'implantation d'USINOR, le solde migratoire, dans le périmètre du PME\* de Dunkerque, est très nettement positif : il y a eu 23.724 immigrants contre 14.400 émigrants, soit un solde positif de 9.500 personnes (durant la même période, la zone de Lille connaît un solde migratoire positif de 6.000 personnes seulement). Le taux de croissance annuelle au cours de cette période était de 2,2%, dont 1,6% par accroissement naturel et 0,6% par apport migratoire : la population totale du PME passe de 145.393 habitants à 162.620 habitants, la population de la seule agglomération passant dans le même temps de 126.334 habitants à 143.425.

Durant cette période, l'accroissement de la population de l'agglomération dunkerquoise a connu le taux le plus élevé des agglomérations de plus de 100.000 habitants de la région du Nord ; et les migrations définitives représentent plus du quart de cet accroissement.

Les créations d'emplois au cours de cette période furent au nombre de 4.047 emplois dans l'agglomération (dont la majeure partie sont des emplois USINOR) et 4.456 emplois dans le périmètre du PME.

Or, on pensait que le rythme de croissance industrielle allait encore augmenter et dépasserait de beaucoup, au cours de la période suivante, les chiffres déjà atteints : et ceci du fait des projets d'USINOR (ses effectifs doivent plus que doubler), du fait des grands travaux de construction, du fait de la croissance d'autres industries, etc.

-----  
 \* Définition des différents périmètres :

1°) Le périmètre de la communauté urbaine de Dunkerque comprend 17 communes dont les 9 communes de l'agglomération proprement dite à savoir : Dunkerque (fusionnée avec Malo-les-Bains, Petite Synthe, Rosendaël), Grande Synthe, Saint-Pol-sur-Mer, Fort Mardyck, Cappel-la-Grande, Coudekerque Branche, Leffrinckhouke, Teteqhem, auxquels s'ajoutent les communes de : Armbouts-Cappel, Bray Dunes et Zuydcoote, Coudekerque Village, Saint Georges sur l'Aa.

2°) Le périmètre du PME comprend les mêmes communes que la CUD à l'exception de 3 d'entre elles : Craywick, Coudekerque Village et Saint Georges s/Aa. Mais il comprend en plus la commune de Ghyvelde.

C'est ainsi que les planificateurs sont conduits à prévoir, dans le cadre du PME pour le VIe Plan (1970-1975) la création de 11.800 emplois industriels dans une hypothèse basse et 13.700 emplois dans une hypothèse haute, sans tenir compte des emplois sur les chantiers de BTP, estimés à 8.000 ou 9.000 au cours de cette période.

Sur la base de ces prévisions économiques, des estimations sont formulées en matière de croissance démographique. Ce sont 57.000 nouveaux habitants (hypothèse la plus basse) qui doivent s'ajouter à la population du PME, entre 1970 et 1975. Cet apport de population nouvelle correspond à un taux de croissance annuel de 5,3%. Il doit conduire à une population totale de 234.300 habitants (hypothèse la plus basse, l'hypothèse la plus haute fixant à 72.000 le nombre d'habitants supplémentaires à venir et à 249.300 le chiffre de la population totale en 1975) dans le périmètre du PME.

Or, le recensement de 1975 fait apparaître une augmentation de 24.800 personnes par rapport à 1968, dans le cadre du PME - soit 50% seulement des prévisions les plus faibles. En conséquence, le nombre total d'habitants passe, à l'intérieur du PME, de 162.600 personnes en 1968 à 188.900 en 1975, soit un taux de croissance moyen annuel de 2,05%, moindre qu'entre 1962 et 1968.

La croissance à l'intérieur du SDAU s'est répartie de la façon suivante entre les différentes communes de l'agglomération, de la communauté urbaine, et entre les cantons de la zone rurale.

## EVOLUTION DE LA POPULATION ENTRE 1968 et 1975

(Premiers résultats du recensement INSEE 1975 - Résultats provisoires)

SECTEURS DU SDAU	Population en 1968	Population en 1975	Evolution	
			Nombre	%
I - <u>AGGLOMERATION</u>	<u>143.425</u>	<u>164.819</u>	+ 21.394	+ 14,9
1°) <u>Dunkerque</u> (fusionnée)	<u>74.362</u>	<u>83.091</u>	+ 8.729	+ 11,7
Dunkerque	27.504	83.091	+ 8.729	+ 11,7
Malo-les-Bains	15.223			
Rosendaël	19.591			
Petite Synthe	12.044			
2°) <u>Ouest</u>	<u>35.309</u>	<u>40.675</u>	+ 5.366	+ 15,2
Fort Mardyck	3.666	4.798	+ 1.132	+ 30,9
Grande Synthe	12.559	14.888	+ 2.329	+ 18,5
Saint Pol-sur-Mer	19.084	20.989	+ 1.905	+ 10
3°) <u>Sud</u>	<u>28.761</u>	<u>32.826</u>	+ 4.065	+ 14,1
Cappelle-la-Grande	5.722	7.936	+ 2.214	+ 38,7
Coudekerque Branche	23.039	24.890	+ 1.851	+ 8
4°) <u>Est</u>	<u>4.993</u>	<u>8.227</u>	3.234	+ 64,7
Leffrinckoucke	3.192	5.295	+ 2.103	+ 65,9
Tétéghem	1.801	2.932	+ 1.131	+ 62,8
II - <u>C.U.D. HORS AGGLO</u>	<u>19.787</u>	<u>23.284</u>	+ 3.497	+ 17,6
1°) <u>Ouest</u>	<u>13.457</u>	<u>15.593</u>	+ 2.136	+ 15,8
Craywick	338	401	+ 63	+ 18,6
Gravelines	8.167	9.048	+ 881	+ 10,8
Loon Plage	4.370	5.603	+ 1.233	+ 28,2
Mardyck	331	323	- 8	- 2,4
St Georges sur l'Aa	251	218	- 33	- 13,15
2°) <u>Sud</u>	<u>1.628</u>	<u>1.807</u>	+ 179	+ 11,0
Armbouts Cappel	1.048	1.180	+ 132	+ 12,6
Coudekerque Village	580	627	+ 47	+ 8,1
3°) <u>Est</u>	<u>4.702</u>	<u>5.884</u>	+ 1.182	+ 25,1
Bray Dunes	3.673	4.766	+ 1.093	+ 30
Zuydcoote	1.029	1.118	+ 89	+ 8,6
III - <u>CANTONS DES ZONES RURALES</u>	<u>57.365</u>	<u>64.451</u>	+ 7.086	+ 12,3
Hondschoote	9.678	9.952	+ 274	+ 2,83
Bergues	11.853	13.824	+ 1.971	+ 16,6
Bourbourg	14.926	17.170	+ 2.244	+ 15,0
Wormhoudt	11.037	12.148	+ 1.111	+ 10,0
Gravelines (moins ville de Gravelines)	9.871	11.357	+ 1.686	+ 17,0
TOTAL	220.577	252.554	+ 31.977	+ 14,50



Les premiers résultats du recensement INSEE pour 1975 démentent très nettement les prévisions du PME : même en prenant en considération le périmètre du SDAU (plus large que le périmètre du PME) et en nous référant à la période 1968-1975 soit 7 ans, alors que le PME ne se rapportait qu'à la période 1970-1975, soit 5 ans, on n'est pas loin des prévisions du PME en matière de croissance démographique.

Des précisions supplémentaires nous seront fournies avec la publication des résultats définitifs du recensement. Aujourd'hui, le solde migratoire de 1968 à 1975 est estimé à + 12.000. Il est difficile, en l'absence de données plus complètes qui seront fournies avec les résultats définitifs, d'établir une comparaison quant à la part des migrations définitives dans l'accroissement démographique au cours de la période 1968-1975 par rapport à la période antérieure 1962-1968.

Quoiqu'il en soit, il apparaît très clairement que les estimations en matière de croissance de la population dans le périmètre du PME se sont avérées fausses.

#### Comment expliquer ce phénomène ?

Plusieurs hypothèses peuvent expliquer ce phénomène. Nous allons les examiner tour à tour.

a) Les estimations en matière de créations d'emplois se sont, elles aussi, révélées fausses. Mais cela ne remet pas en cause le sens de la démarche.

Nous avons vu que les estimations oscillaient entre 11.800 et 13.700 emplois industriels à créer pendant le VIe Plan en dehors des emplois dans le bâtiment.

Nous ne possédons malheureusement pas de données très précises sur le nombre total de réalisation dans le PME de Dunkerque.

Mais nous savons que le chiffre de 11.800 emplois nouveaux de 1970 à 1975 étaient fondés sur une prévision de 8.200 emplois à créer par les seules 5 grandes entreprises dunkerquoises. Or, en 1975, ces 5 grandes entreprises n'avaient créé que 7.000 emplois depuis 1970. Ce sont essentiellement les

prévisions de Creusot-Loire et des chantiers navals qui se sont avérées fausses, car elles étaient largement supérieures à la réalité.

C'est à peu près ce chiffre de 7.000 emplois que les ASSEDIC avancent en matière de création d'emplois industriels sur Dunkerque, pour un total de créations nettes d'emplois de 13.255, dans l'ensemble du SDAU.\*

Quant au recensement INSEE, il fait apparaître une création nette de 17.000 emplois de 1968 à 1975, dans le SDAU, où le nombre total d'emplois entre les deux dates passe de 76.300 à 93.300.

La répartition entre les grands secteurs économiques est la suivante :

EVOLUTION DE L'EMPLOI DE 1968 à 1975 DANS LE PERIMETRE DU SDAU

(Recensement INSEE - Résultats provisoires)

SECTEUR	Nombre d'emplois en 1968	Nombre d'emplois en 1975	Evolution	
			Nombre	%
Agriculture	6.500	5.300	- 1.200	
Industries	25.400	34.800	+ 9.400	
BTP	7.300	7.600	+ 300	
Tertiaire	37.100	45.600	+ 8.500	
TOTAL	76.300	93.300	17.000	+ 22,2

On voit que les estimations faites dans le cadre du PME en matière d'emplois étaient très optimistes.

Il est à noter que les deux dates du recensement (1968 et 1975) ne correspondent pas à la grosse période de pointe (1969-1973) dans les chantiers de construction et dans le BTP. Les chiffres de 7.300 puis

---

\* Les statistiques ASSEDIC ne comptabilisent ni les emplois dans le BTP, ni ceux du secteur public ; en outre, elles ne prennent en compte qu'une partie du secteur tertiaire. Elles sont donc à manier avec beaucoup de précautions.

7.600 personnes employées dans le BTP portent sur les périodes antérieure et postérieure aux années de boom.

Quant aux emplois strictement industriels, ils concernent eux aussi l'ensemble du SDAU. En admettant que l'essentiel de la croissance économique s'est concentrée sur Dunkerque, et qu'il y a, en définitive, peu de différence; sinon formelle, entre la création d'emplois dans le périmètre du PME et dans celui du SDAU, on voit qu'avec 9.400 emplois nouveaux, les estimations les plus basses du PME ne sont réalisées qu'à 79%.

Mais si l'on admet que ces emplois sont concentrés essentiellement sur Dunkerque, on voit que la réalité est plus proche des précisions sur la croissance industrielle (réalisée à 79,5%) que sur la croissance démographique (réalisée à 50% seulement des prévisions). Le freinage de la croissance des emplois est donc loin d'expliquer tout le "déficit" démographique par rapport aux prévisions.

b) Ce sont essentiellement des migrants alternants qui ont répondu aux offres d'emplois.

Si donc le niveau atteint par les migrations définitives à Dunkerque n'est pas celui que beaucoup prévoyaient, le nombre et l'importance des migrations alternants se sont, en revanche, accrus dans de fortes proportions. Les travailleurs résidant en dehors du périmètre du SDAU et venant chaque jour travailler dans l'agglomération dunkerquoise sont passés de 1.000 en 1968 à 4.000 en 1975. Les migrations alternantes hors SDAU/SDAU ont donc connu un taux de croissance de 400%, alors que dans le même temps les emplois à l'intérieur du SDAU ont crû de 22,2%.

A ces migrations hors SDAU/SDAU, il convient d'ajouter les migrations internes au SDAU, et notamment les migrations hors agglomération/agglomération, là où sont concentrés la majorité des emplois.

Si nous nous référons aux seuls salariés des quatre entreprises que nous avons examinées dans notre première partie : USINOR Dunkerque, USINOR Mardyck, Creusot-Loire et les Chantiers Navals, nous savons qu'en 1974, près de 3.000 travailleurs venaient chaque jour des secteurs situés

hors du périmètre du SDAU et 3.540 venaient de secteurs situés dans le périmètre du SDAU, mais extérieurs à l'agglomération.

c) Insuffisance et inadaptation des logements

Pour expliquer ce "déficit" de migrations définitives, et cet "excédent" de migrations alternantes, sommes-nous renvoyés au thème de la pénurie de logements ?

Pendant longtemps, en effet, la pénurie de logements sur l'agglomération était présentée comme l'obstacle fondamental à l'installation dans l'agglomération de nouveaux venus. L'étude du GSU\* conclut que ce n'est pas là véritablement le problème : "Contrairement à ce qu'on aurait pu croire, ce n'est pas en raison d'une difficulté à se loger ou du coût du logement à Dunkerque (raisons évoquées par un enquêté sur 6)" que les nouveaux embauchés ne sont pas venus s'installer à Dunkerque.

Ces conclusions de l'étude du GSU impliquent, plus ou moins clairement, une critique de la notion de "pénurie de logements" sur l'agglomération; elles se réfèrent, ailleurs, à l'existence d'une différenciation des conditions de reproduction de la force de travail dans l'agglomération et hors agglomération.

C'est dans ces deux directions qu'il nous faut chercher l'explication des phénomènes.




---

\* GSU. M. CHEVALLIER. "Enquête sociologique auprès des migrants définitifs et alternants à destination de l'agglomération de Dunkerque" pour le compte de G.C.A.L.-Sept. 1974.