
GÉNÉRATIONS

OUVRIÈRES

ET TERRITOIRE

INDUSTRIEL

LA TRANSMISSION D'UN

ORDRE OUVRIER LOCALISÉ

DANS UN CONTEXTE

DE PRÉCARISATION

DE L'EMPLOI

L'étude des conditions d'implantation de petites industries dans la France rurale contemporaine contribue à mettre en lumière le sentiment d'appartenance territoriale, partie intégrante de la culture ouvrière. C'est ce que nous proposons de montrer ici, à partir de la description d'une PME bourguignonne, la Société métallurgique foulangeoise (SMF), spécialisée dans la fabrication de fourneaux. La création de cette entreprise est relativement récente, puisqu'elle date de 1982, mais l'histoire de la SMF est indissociable du village dans lequel elle est installée, et de l'ancienne usine dont elle a hérité des locaux. Foulange, aujourd'hui peuplé de six cents habitants, est tourné vers l'industrie depuis la seconde moitié du XIX^e siècle¹. À partir du travail de la fonte, une lignée patronale y a lentement forgé un territoire singulier dans un environnement immédiat avant tout marqué par l'activité agricole. Les maisons bourgeoises de la famille Ribot, que l'on appelle localement « châteaux », côtoient ainsi de vieilles fermes et des cités ouvrières construites dans les années 1920. Pour accueillir

Nicolas Renahy

1. L'ensemble des noms de lieux, personnes et institutions cités dans cet article ont été anonymisés.

DOSSIER

Recompositions du salariat

Nicolas Renahy
*Génération ouvrières
et territoire industriel*
*La transmission d'un ordre
ouvrier localisé dans un contexte
de précarisation de l'emploi*

2. Cette situation est relativement comparable à celle décrite par Gérard Noiriel : « Du "patronage" au "paternalisme" : la restructuration des formes de domination de la main-d'œuvre ouvrière dans l'industrie métallurgique française », *Le Mouvement social*, n° 144, 1988, pp. 17-35.

les nouvelles recrues extra-locales, le patronat Ribot a alors investi dans la construction de logements ouvriers à vocation locative. Associations de patronage, institutionnalisation de fêtes locales et assistance aux familles ouvrières viennent dans l'entre-deux-guerres affermir le lien salarial en même temps que le pouvoir des entrepreneurs métallurgistes sur la localité atteint son apogée².

Dans l'après-guerre, l'usine se spécialise définitivement dans la production de fourneaux et, pendant encore deux décennies, l'entreprise familiale reste viable. Elle est même en plein essor au début des années 1960, atteignant un maximum de quatre cents salariés. Mais le développement du marché de consommation des biens d'équipements ménagers au cours de cette décennie aura raison de l'entreprise, rachetée en 1972 par un groupe industriel, les Fondries Lyonnaises (FL). Sursis de courte durée : en 1981, le groupe ferme l'usine. La moitié de la population active de Foulange est alors au chômage. C'est sur ce site industriel



1. L'industrie au cœur du village : vue aérienne de Foulange en 1998. Les bâtiments industriels, rénovés ou abandonnés, sont au centre du village (en bas, à gauche, l'atelier de la SMF). © BP-LD Imatec.

en friche que se crée un an plus tard la SMF, dirigée par un ancien cadre commercial des FL, René Battant.

Cette entreprise emploie aujourd’hui quatre-vingts personnes. J’ai pu y être embauché deux mois (juillet 1995 et 1996) en tant que manœuvre saisonnier dans l’atelier de tôlerie. Ce travail d’observation participante³, permet de rendre compte des modifications de l’univers ouvrier de la SMF. En s’intéressant plus particulièrement aux jeunes ouvriers, cet article vise à décrire comment un groupe d’ouvriers ruraux maintient son identité propre. Dans le contexte des décennies 1980 et 1990 qui ont vu en France l’émergence d’un « salariat précaire »⁴ et la profonde déstructuration du milieu ouvrier⁵, je me propose de montrer qu’une forte identité de métier peut néanmoins se maintenir, à la condition qu’un lien se perpétue entre un univers ouvrier donné et le territoire sur lequel il est implanté. Il s’agira dans un premier temps de montrer comment, dès son origine, la SMF s’est inscrite dans une tradition de rapports sociaux personnalisés. Héritiers de cette tradition, les ouvriers réembauchés sur le lieu même de leur licenciement un an auparavant ont transmis un certain *ethos* ouvrier à une nouvelle génération. Nous verrons alors, à partir des observations effectuées dans l’atelier, des conversations avec les ouvriers et de l’expérience de travail à leurs côtés, quelles sont les conséquences d’une telle transmission dans un contexte de précarisation de l’emploi.

D’une usine à l’autre, la perpétuation d’une culture ouvrière masculine

Lorsque R. Battant, le patron de la SMF, fonde son entreprise, il recrute ses ouvriers en puisant dans la réserve des « anciens » des Fonderies Lyonnaises. Entre avril et septembre 1982, sont ainsi embauchées quarante personnes, presque toutes foulangeoises et anciennement salariées des FL⁶. Il procède par entretiens individuels auprès de ceux d’entre eux qui sont demandeurs d’emploi depuis 1981 ; sa connaissance préalable du site – il était cadre commercial chez Ribot puis chez les FL – lui permet d’opérer un choix en fonction des compétences et réputations. Les modalités très particulières de la création de la SMF nécessitaient en effet certaines embauches prioritaires. Après les événements de l’été et de l’automne 1981 à Foulange (grève, manifestations, occupation de l’usine, médiatisation nationale du conflit),

3. Complété par des entretiens avec des ouvriers et s’appuyant sur une enquête de type ethnographique de longue durée (effectuée entre 1992 et 1999) auprès de différentes institutions et de plusieurs groupes résidentiels de Foulange. Les matériaux utilisés dans cet article sont tirés d’une thèse de sociologie : Nicolas Renahy, « Vivre et travailler au pays ? Parentèles et renouvellement des groupes ouvriers dans un village industriel bourguignon », Paris, EHESS, 1999.

4. Serge Paugam, *Le salarié de la précarité*, Paris, Puf, 2000.

5. Stéphane Beaud et Michel Pialoux, *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, Fayard, 1999.

6. Source : listes de pointage au chômage, 09/1981-01/1985, mairie de Foulange. Sur les 226 licenciés des FL, 170 sont Foulangeois et s’inscrivent à l’ANPE. En 1985, 20 % d’entre eux sont toujours chômeurs.

DOSSIER

Recompositions du salariat

Nicolas Renahy
*Génération ouvrières
et territoire industriel*
*La transmission d'un ordre
ouvrier localisé dans un contexte
de précarisation de l'emploi*

l'arrivée de R. Battant apparaît comme la seule solution viable de reprise⁷. L'essentiel est pour lui de « faire survivre l'entreprise » dans un contexte rural qu'il juge économiquement défavorable :

« Faire vivre une usine en rural est un choix personnel. Au niveau économique, ce n'est pas tenable. [...] La conduite d'une entreprise ressemble à la conduite d'une vie : il faut s'adapter. Si on a un projet, le projet doit pouvoir s'adapter. Il s'agit toujours de faire survivre l'entreprise, quitte parfois à prendre des mesures de réduction de personnel. C'est arrivé deux fois pour nous en dix ans, même si les ouvriers mis en chômage technique ont été réembauchés peu de temps après. » (entretien du 12 décembre 1992)

On voit que le discours est emprunté au registre de l'assistanat et de la bienfaisance. R. Battant n'est que l'un des adeptes de ce type de discours – et des pratiques qui lui sont liées – parmi une notabilité locale qui en 1981 se présente unie autour de la survie de la population locale laborieuse. Pour toutes les parties présentes (syndicalistes, élus, pouvoirs publics, cadres des FL chargés de la « gestion humaine » du conflit), il s'agit de trouver des solutions au chômage de la population fougère.

Le village dans l'usine

La présence de « l'ancienne usine » se perçoit tout d'abord au niveau des effectifs de la SMF, puisque tous les premiers embauchés de 1982 sont des chômeurs ayant été licenciés par le groupe des FL un an auparavant. Lorsque je demande au patron de l'entreprise quels ont été les critères d'embauche pour recruter les ouvriers de la nouvelle usine, il répond sans hésiter :

« D'abord et avant tout les gens du coin. Les familles, les enfants des gens de l'atelier. Avec une formation qui est permanente [...] Aujourd'hui, si le travail est répétitif, il est devenu moins anonyme [que durant les années 1970], et cela je pense grâce à la formation. Les ouvriers ont, je pense, repris confiance en eux, et en l'avenir. Aujourd'hui, ils revivent au rythme du patron et sentent le pouls de l'entreprise. Ils ont une cellule familiale qui les dirige, avec le père, la mère et le fils⁸. Et il existe une connaissance mutuelle. L'entreprise est mieux adaptée au pays, surtout dans sa dimension actuelle. C'est presque comme dans une famille, avec des sentiments variables dans le temps, comme en famille. Et ils savent que ce qui les concerne nous concerne. »

Constituant une « minorité des meilleurs » au sein de la population de chômeurs, tous appartiennent à une certaine élite ouvrière villageoise dans le sens où ils se distinguent

7. René Battant est encadré, à ses débuts d'entrepreneur, par des dirigeants des FL-Lyon et d'autres entreprises lyonnaises, de même que les pouvoirs publics locaux sont fortement impliqués dans la reprise industrielle : les contacts sont nombreux entre personnalités économiques et politiques autour de l'enjeu que représente la création de la SMF. La presse régionale de l'époque fait état de nombreuses réunions ayant eu lieu en préfecture, et réunissant représentants du personnel des FL, élus, pouvoirs publics, et éventuels repreneurs.

8. R. Battant est PDG de la SMF ; sa femme dirige la société de commercialisation des produits SMF ; leur fils aîné est cadre commercial attaché à la direction. Le second fils Battant a, depuis 1992, rejoint l'entreprise en tant qu'ingénieur. Il dirige le laboratoire.

tant par leur origine lignagère et leur établissement dans l'espace matrimonial local que du fait d'une connaissance particulière de l'outil de travail. Au sein d'un monde ouvrier dont la caractéristique démographique, au cours du siècle, est la mobilité géographique, la majorité des premiers employés de la SMF sont les descendants de lignées sédentarisées. Vingt-deux des quarante ouvriers rescapés des Fonderies lyonnaises sont natifs de Foulange ou de ses environs immédiats, ils y résident et y ont fondé un foyer. Quand l'inscription locale n'est pas légitimée par l'ascendance, elle l'est par l'alliance ou la filiation : certains ouvriers allochtones ont ainsi épousé des « filles du pays », tandis que huit des neuf travailleurs immigrés réembauchés sont mariés et pères de familles, nombreuses pour la plupart. Le processus d'insertion à la localité se poursuit ainsi, même en situation de pénurie d'emploi, puisque ce sont les immigrés établis en couple qui prolongent leur intégration en se trouvant réembauchés par la nouvelle industrie foulangeoise, tandis que l'immense majorité des célibataires sont contraints à une nouvelle émigration. Bénéficiant d'une reconnaissance au sein de l'espace local, les ouvriers embauchés par la SMF possèdent par ailleurs une connaissance spécifique de « leur » outil de travail. Le terme d'élite ne doit donc pas ici être pris dans une acception relative à la qualification (on trouve parmi elle un nombre d'OS non négligeable), mais renvoie à une pratique de travail en atelier faisant appel à un savoir-faire transmis localement entre ouvriers. De ce fait, la plupart des ouvriers connaissent, avec la SMF et après les périodes Ribot et FL, leur troisième employeur alors qu'ils travaillent toujours dans le même atelier et participent toujours à la confection de fourneaux.

Raymond Rodier, qui a alors trente-huit ans, travaille par exemple depuis près de vingt ans aux presses de l'atelier de tôlerie. Il est le seul à connaître les multiples outils correspondant aux différentes opérations que l'on demande à une presse, rangés sur des longueurs entières d'étagères (photo 2). Le savoir-faire de Raymond est un savoir exclusivement local, né de la proximité entre une industrie et un espace villageois. Cette connaissance est transmise via un apprentissage « sur le tas » : Raymond a appris son métier d'un « ancien », de même qu'aujourd'hui il transmet sa connaissance de l'outil à un jeune ouvrier qui est lui-même fils et petit-fils d'ouvrier foulangeois. Ainsi perçoit-on la contrainte qui pèse sur l'équipe dirigeante de la SMF dans ses choix d'embauche. Ceux-ci



2. Une partie de la tôlerie, enchevêtrément ordonné de ridelles et étagères. © Photo Nicolas Renahy

découlent fortement de la mémoire et de l'ordre interne à l'univers ouvrier local, basé sur une légitimité autochtone que confèrent tout à la fois un savoir-faire exclusif et transmissible, et la primauté des lignages et maisonnées établis. Usine et village sont de ce fait en perpétuelle interaction, et l'appartenance à des réseaux d'affinités villageois est tout à la fois marqueur de l'identité individuelle et opérateur de différenciation des groupes ouvriers au sein de l'atelier. Les 75 minutes de pause qui permettent aux salariés de prendre leur déjeuner (de 12h à 13h 15) constituent par exemple un temps privilégié d'entretien des réseaux relationnels. Ce temps du repas est en effet occupé de multiples manières. Les ouvriers étrangers aux réseaux foulangeois se retrouvent à manger leur « gamelle » dans le réfectoire de l'usine, pièce où sont mis à disposition tables, chaises, plaques chauffantes, réfrigérateur et four à micro-ondes. Ce réfectoire est, en juillet 1995, flambant neuf, et fait la fierté de R. Battant (« C'est normal de soigner les ouvriers d'une bonne entreprise », dira-t-il en faisant visiter le lieu à des inconnus « en cravate » à l'heure du déjeuner). Mais le confort



3. *Le nouveau réfectoire de l'entreprise, fierté du patron, confort fuit par les ouvriers.* © Photo Nicolas Renahy

culinaire que ce lieu procure n'est que très peu apprécié : seuls cinq ouvriers le fréquentent (photo 3). Aucun d'entre eux n'est Foulangeois, d'origine ou de résidence. Un certain nombre d'ouvriers ne rentrent pour autant pas manger à leur domicile. J'apprendrai au fur et à mesure de l'enquête que par beau temps, des groupes se forment autour de repas froids, dans des lieux plutôt improvisés, champs ou terrain de football. Dans les rares cas de retour au domicile, il est toujours très rapide, puisque certains se retrouvent dès 12h 30 sur la place du village pour jouer à la pétanque (la préparation et la desserte du repas domestique sont donc affaire de femme). Quoi qu'il en soit, l'immense majorité des ouvriers se trouve dans l'atelier un quart d'heure avant la reprise du travail, comme l'indique cet extrait du journal de terrain :

Mardi 25 juillet 1995 : Après le repas pris à la cantine, comme d'habitude depuis un moment je sens un malaise m'envahir. J'essaie de le comprendre. C'est en fait à la reprise de 13h 15 que je sens le plus ma différence, après les discussions qui se tiennent de 13h à 13h 15. Des petits groupes se forment alors : on y rigole, on y parle vacances, football ou petites et grandes

DOSSIER

Recompositions du salariat

Nicolas Renahy

*Génération ouvrières
et territoire industriel*

*La transmission d'un ordre
ouvrier localisé dans un contexte
de précarisation de l'emploi*

histoires locales (derniers sujets dont je suis informé par le silence qui précède mon arrivée). Chaque midi, j'essaie de m'intégrer quelque part sans trop de succès. Je suis fatigué et prends difficilement part à des conversations sur des thèmes qui ne me sont pas familiers.

Le malaise de l'enquêteur dans ces moments n'a bien sûr d'égal que l'aisance d'ouvriers assis ou adossés sur les machines, qui s'approprient par petits groupes certains lieux privilégiés de l'atelier (en général proches de l'allée centrale). L'ordre ouvrier local se décline alors en affinités électives d'appartenance à certains réseaux plutôt qu'à d'autres. Les allochtones, de fait, se retrouvent entre eux, tandis que c'est *in fine* une sociabilité foulangeoise qui s'entretient et s'affermi. C'est sur cette assise que se transmet une culture ouvrière dans la nouvelle usine, culture pour laquelle la SMF apparaît comme la continuateur de l'industrie foulangeoise.

Mémoire patronale et personnalisation de la domination

La culture ouvrière, réactivée par la création de la SMF, est cependant en interaction avec une culture d'entreprise qui cherche à renouer avec la tradition locale de gestion de la main-d'œuvre de l'usine Ribot. R. Battant revendique ouvertement cette filiation, puisqu'il se rattache à la tradition foulangeoise Ribot, en faisant de la période des FL une parenthèse entre deux directions familiales. Se positionnant symboliquement, au-delà du rapport d'échange salaire-force de travail, dans un statut paternel à l'égard de ses salariés, il revendique un rapport personnalisé, basé sur la proximité. Dirk, chef de l'atelier de tôlerie, confirme ce type de rapports en disant du patron qu'il « se mêle de tout et veut tout savoir »⁹. On sort ainsi d'un simple rapport d'échange basé sur le lien salarial pour entrer dans une logique affective de « personnalisation de la domination »¹⁰. Patron, R. Battant est aussi protecteur puisqu'il pratique de nouveau, à sa mesure mais comme le faisaient les Ribot, l'embauche familiale et le soutien aux institutions locales (dons financiers à la mairie et *sponsoring* du club de football). Il cherche ainsi à s'inscrire dans le système foulangeois de « domination traditionnelle » au sens où l'entend Max Weber, c'est-à-dire dans un système où l'« on n'obéit pas à des règlements, mais à la *personne* »¹¹. Du côté ouvrier, en échange de l'emploi pour eux et leurs enfants, les salariés de l'usine assurent le patron de leur respect et de leur soumission. Ils ont ainsi pour certains intériorisé

9. « Il se mêle de tout. Il est au courant des problèmes sentimentaux aussi bien que du commercial. Il a la facilité de pouvoir parler à n'importe qui et sur n'importe quoi. Tous les jours, il descend dans l'atelier. Il se mêle de tout et veut tout savoir. » Entretien du 26 janvier 1993.

10. Lygia Sigaud, « Le courage, la peur, la honte. Morale et économie dans les plantations sucrières du Nordeste brésilien », *Genèses*, n° 25, décembre 1996, pp. 72-90.

11. Max Weber, *Économie et société*, tome 1, Paris, Pocket, 1995 (1^{re} éd. 1971) p. 301.

l'autorité patronale au point de modifier leur apparence quand celle-ci n'est pas conforme aux attentes de Monsieur Battant comme, par exemple, le port de boucles d'oreille ou de cheveux longs chez les jeunes ouvriers (voir encadré 1). Mais on ne peut pas parler non plus de soumission totale ou aveugle. Nombre d'ouvriers rencontrés à la SMF m'ont, toujours en tête-à-tête, fait part des incohérences ou des abus du pouvoir du patron sans jamais oser s'exprimer à haute voix de manière collective. Les révoltes, on le verra, ont peu de chances de se transformer en revendications, tant les confrontations avec le patron sont craintes, tant l'action syndicale dans l'entreprise est rejetée, et en deçà de celle-ci, tant la prise de parole ouvrière revendicative semble difficile.

Encadré 1

L'autorité intériorisée : l'exemple de Thierry et de ses cheveux longs

Jeudi 6 juillet 1995.

Vers 8 heures, Thierry, sur un fenwick, s'arrête à mon niveau et m'interpelle :

« Il me l'a redit !

– De quoi ? [Thierry me montre le bout de ses cheveux qui sont longs dans le cou] Ah oui ?

– Oui, ce matin. “Ça s’allonge”, qu’il m’a dit. Il dit ça en rigolant, mais... Bon, il le dit quand même. Il n’aime pas ça. »

Le lundi suivant, Thierry est revenu au travail avec les cheveux courts. Quand je remarque sa nouvelle coupe de cheveux, il me dit en souriant :

« Oh ! Mais ça va repousser... ».

De ce fait, l'autorité n'est en tant que telle jamais remise en question. Le rapport même au patron m'est apparu comme marqué par la soumission, voire la crainte, mais également par l'affection. Monsieur Battant, on le connaît, de même que sa femme et ses fils. Les disputes de la famille Battant qui ont parfois lieu dans les bureaux sont discrètement racontées dans l'atelier. Les visites du patron ont également leur mémoire, même si aujourd'hui elles sont moins nombreuses. Les ouvriers, repris en 1982 et qui travaillent encore à la SMF, évoquent parfois sa mauvaise humeur sur le ton de l'anecdote : ses « poussées » (d'humeur), les cris que l'on entendait « à l'autre bout de l'atelier », « les pièces qui volaient à vingt mètres ». Le groupe ouvrier, en guettant ces visites, affirme par là même son attente de personnalisation des rapports sociaux avec la direction. Attente qui peut aussi être déçue comme le montre le reproche régulièrement entendu de son manque de civilité. « Il ne te dit bonjour que quand il a besoin de toi ». Or en milieu

Encadré 2

Une « descente » dans l'atelier

Alors que je travaille en duo avec Thierry sur une presse et que Raymond, le responsable des presses, est juste à côté de nous, R. Battant vient voir ce dernier. Il nous regarde travailler quand nos yeux sont occupés, mais baisse les siens dès qu'on cherche son regard pour dire bonjour. Puis il s'approche de Raymond, juste derrière moi en train de régler une presse, et ils parlent technique. Pendant les cinq minutes que dure la scène, Thierry a la mine renfrognée. Après coup, on en discute et il me dit son dégoût :

« Il ne nous serrerait même pas la main ! Ça, j'comprends pas... J'veux bien qu'il soit énervé, mais quand même ! Ah ! T'en fais pas que quand il vient te demander quelque chose, c'est tape dans le dos, "comment ça va ?" et tout et tout... » (note du 3 juillet 1996).

Lorsque le lendemain R. Battant passe de nouveau dans l'atelier des presses et salue tous les ouvriers présents, Thierry me dit :

« Tu vois, aujourd'hui il est bien luné. »

d'interconnaissance comme l'est l'usine, essentielles sont les salutations et les marques de politesse (voir encadré 2).

Cette affection portée au patron est concrétisée dans l'atelier par le surnom de « Papa » qui lui est donné. Référence à l'autorité paternelle domestique, ce surnom fixe le type d'autorité personnelle auquel l'ouvrier est soumis. Mais en le fixant comme tel, en reconnaissant la supériorité hiérarchique du patron, il en délimite également les contours : autant les visites patronales dans l'atelier sont redoutées – on n'est que rarement surpris par une visite du fait des signes, regards insistants des collègues qui la préviennent – autant l'absence du patron du quotidien de l'atelier donne-t-elle lieu à l'expression d'une sociabilité d'atelier qui ne lui doit rien, et se réalise « dans son dos ». Les « descentes » de Monsieur Battant s'opposent à l'ordre quotidien des rapports d'atelier et du rapport au travail, établis entre ouvriers et avec les chefs d'ateliers que l'on tutoie (pour deux d'entre eux sur trois). Car les chefs comme les ouvriers sont susceptibles de subir les foudres des humeurs du patron. Cette

Encadré 3

Gabriel et « les patrons »

« Le directeur, il est tout le temps là. On le voit tout le temps, il est tout le temps dans l'atelier.

– Il vient dire bonjour à tout le monde ?

– Oh ! un coup il dit bonjour, un coup il dit pas bonjour... Et des fois, il fait des poussées...

[rires] Oh ! des fois... Quand il descend, il y a des fois où il ne vaudrait mieux pas l'avoir sur le dos ! Il se mêle de tout, il vient regarder les normes et tout... Ben, c'est les patrons, hein ? » (entretien du 29 avril 1995)

logique découle du rapport personnalisé établi entre R. Battant et ses employés. Gabriel, le père de Thierry, ouvrier à l'usinage, décrit bien ce mélange de crainte et de personnalisation (voir encadré 3). En entretien, il critique à couvert les irrégularités des salutations du patron, vécues comme un manque de civilité. Il rit de ses « poussées ». Mais dans le même temps, il s'en protège, dans une certaine forme de conscience de classe, par une catégorisation de l'appartenance de M. Battant à une autre sphère sociale : « c'est les patrons, hein ? ».

Quelques mois plus tard, alors que je travaille comme saisonnier dans l'atelier, Gabriel vient me voir à mon poste et engage la conversation. Comme pour poursuivre notre entretien, il m'informe que l'un des « fils Battant » vient de s'acheter un appartement dans sa ville de résidence, « 800 000 F [payés] avec ses économies ». Le ton ironique qu'il emploie vise à me faire mieux mesurer l'écart entre le niveau de vie de la famille du patron et le sien (Gabriel rembourse toujours les dettes contractées lors de la construction de son pavillon foulangeois il y a près de vingt ans) : « Enfin qu'est-ce que tu veux ? C'est comme ça, on n'y peut rien... » Mais qu'un ouvrier soit au fait du type et du montant de l'investissement immobilier réalisé par le fils du patron révèle la prégnance des réseaux d'interconnaissance comme vecteurs de transmission d'informations. Pour reprendre l'expression de Norbert Elias, l'usine constitue un « centre de commérage »¹² au sein d'un espace villageois qui fait une place à la famille patronale. Conscience de classe et interconnaissance territoriale n'entrent pas ici en opposition même si la seconde donne l'impression de réduire la distance sociale entre univers sociaux différents. L'une complète et se nourrit de l'autre. S'il y a un respect et une « connaissance mutuelle », pour reprendre les termes de R. Battant, aucune des parties du rapport salarial n'est dupe.

C'est cet ensemble de données qui forme une culture ouvrière où les liens sont personnalisés – y compris ceux dictant le rapport à l'autorité – où l'interconnaissance de tous par tous joue le rôle de régulateur social. Embauchant une partie de l'ancienne main-d'œuvre Ribot et FL, R. Battant a formé cette génération en puisant dans les registres de la domination patronale traditionnelle foulangeoise. Les ouvriers embauchés en 1982, qui ont connu le chômage collectif suite à la fermeture de l'usine FL, ont participé directement à la formation de ces rapports. Mais

12. Norbert Elias,
« Remarques sur le commérage »,
*Actes de la recherche en sciences
sociales*, n° 60, 1985, pp. 23-29.

DOSSIER

Recompositions du salariat

Nicolas Renahy

*Génération ouvrières
et territoire industriel*

*La transmission d'un ordre
ouvrier localisé dans un contexte
de précarisation de l'emploi*

face au renouvellement de la main-d'œuvre, d'autant plus nécessaire que l'entreprise réussit et s'agrandit régulièrement, que devient cette culture d'entreprise ?

Les jeunes ouvriers : une génération sans voix

Si les rapports hiérarchiques sont aujourd'hui encore marqués par une personnalisation des rapports sociaux, un premier regard sur l'évolution de la sphère de recrutement des ouvriers au cours des vingt dernières années semble indiquer la fin d'une gestion « localiste » de la main-d'œuvre. La croissance des effectifs de l'entreprise est en effet allée de pair avec une diversification de leurs origines résidentielles (tableau 1). Alors que les Foulangeois composaient la quasi-totalité des trente-six premiers embauchés en 1982, le recrutement régulier de la SMF a vu, depuis, leur proportion chuter : de trois-quarts en 1987 à moins de la moitié en 1997.

**Tableau 1. Évolution des lieux de résidence
des salariés de la SMF entre 1982 et 1997**

Lieux de résidence	1982		1987		1992		1997	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Foulange	35	97.2	28	73.7	32	66.7	31	46.3
Rural proche (< 25 km)	1	2.7	7	18.4	14	29.1	29	43.3
Urbain (> 25 km)	0	0	3	7.9	2	4.2	7	10.4
Effectif global	36	100	38	100	48	100	67	100

*Source : Listes nominatives des élections prud'homales
des salariés de la commune de Foulange.*

Cette évolution paraît logique au vu de l'évolution des politiques de gestion de la main-d'œuvre. Tandis que des pratiques d'embauches paternalistes s'étaient peu ou prou transmises jusqu'à la fin des années 1970 et la fermeture de la mono-industrie, les entrepreneurs qui ont succédé à cette dernière n'ont plus ni les moyens, ni l'ambition de telles pratiques. Le coût que représentait la sédentarisation de la main-d'œuvre (principalement à travers la construction et l'entretien de logements locatifs) était tel que, conjugué au mouvement d'accession à la propriété des années 1970, de telles pratiques sont aujourd'hui impensables. Conséquence démographique directe : malgré la reprise économique du site, sa population a chuté

d'un tiers entre 1975 et 1990, passant de neuf cent cinquante à six cents habitants, et n'a pas augmenté depuis. L'entreprise SMF recrute donc désormais dans une sphère géographique plus large, puisqu'il y a en 1997 autant d'employés foulangeois de résidence que d'habitants des bourgs et villages voisins (auxquels il faudrait ajouter quelques cadres urbains). Le recrutement de la main-d'œuvre de cette PME aurait-il perdu les caractéristiques d'interconnaissance ouvrière extra-usinière et de personnalisation des rapports de domination en vigueur à l'intérieur du modèle paternaliste ?

Afin de mieux cerner l'évolution des techniques de recrutement de l'entreprise, l'analyse a été focalisée, au cours de l'enquête, de manière préférentielle sur les jeunes ouvriers de moins de trente ans. Lors de l'embauche saisonnière dont j'ai bénéficié en 1996, les cinquante ouvriers de l'atelier se répartissaient en deux grands groupes d'âge équivalents : vingt-deux ouvriers avaient alors moins de trente ans, c'est-à-dire autant que les plus de quarante ans (les trentenaires n'étant qu'au nombre de six). Or, parmi ces vingt-deux jeunes, douze étaient originaires de Foulange (un seul d'entre eux n'était pas un fils d'ouvrier ayant travaillé dans l'entreprise) et, parmi les autres, une moitié habitait le canton et l'autre moitié à une distance de dix à trente kilomètres de leur lieu de travail. Le réseau de recrutement de jeunes ouvriers se fait donc sur une base micro-régionale. En ne tenant compte que du niveau de parenté père-fils, plus de la moitié des moins de trente ans ont par ailleurs été embauchés par l'intermédiaire d'un parent déjà présent dans l'entreprise. Si le réseau de recrutement s'est donc géographiquement élargi, il n'a pas pour autant perdu ses caractéristiques d'interconnaissance.

L'importance des appartenances locales extra-professionnelles

Au-delà de l'appartenance familiale, c'est l'interconnaissance dans l'atelier qui intervient initialement dans l'intégration du nouveau venu dans l'entreprise, et tout d'abord dans son recrutement. Pour postuler à un emploi d'ouvrier, une qualification ou des compétences sont loin d'être suffisantes. Il faut en effet être recommandé par une personne déjà insérée, d'une manière ou d'une autre, dans le réseau relationnel de l'entreprise. Un lien de parenté avec un salarié de l'entreprise est, nous l'avons vu, un facteur d'embauche. Mais d'autres

DOSSIER

Recompositions du salariat

Nicolas Renahy
*Génération ouvrières
 et territoire industriel
 La transmission d'un ordre
 ouvrier localisé dans un contexte
 de précarisation de l'emploi*

réseaux sont actifs, notamment ceux de notabilités locales. Dirk, le chef de l'atelier de tôlerie, chante depuis plus de dix ans dans la chorale de Foulange. Il a été recommandé au patron de la SMF par le chef de chœur de la chorale, femme du médecin du village. Il venait d'être licencié d'une précédente entreprise et obtint un contrat à l'essai trois jours après avoir informé la femme du médecin de son chômage. Il est alors posté à la nouvelle poinçonneuse numérique, avant de devenir rapidement responsable d'une partie de l'atelier de fabrication. Ce réseau clientélaire de notables locaux, qui a permis l'embauche de Dirk, n'est pas seulement activé pour les personnes qualifiées appelées à obtenir des responsabilités dans l'entreprise. Le président du club de football est ainsi l'un de ces maillons qui favorise le recrutement de jeunes ouvriers (et qui permet inversement au club de pouvoir assurer un emploi à une recrue venue de l'extérieur). Deux footballeurs ont à ma connaissance bénéficié de cet intermédiaire pour trouver un emploi.

Ces embauches par recommandation ont pour conséquence l'affiliation du nouveau venu au groupe auquel est rattaché son « parrain » d'embauche. Car tout le monde sait par qui chacun est entré dans l'entreprise : le mode d'entrée dans l'usine constitue un marqueur de l'appartenance relationnelle de l'individu. Il y a les « gars du foot », ceux rattachés à un patronyme dont la présence

Graphique 1
Appartenance locales des moins de 30 ans de l'atelier

tôlerie	usinage	montage	entretien	prototypes
± PA	± PA	± P	+	± A
+ PA	± PA	+		
+ PA	± P	+		
+ A	+	± PA		
± P		± PA		
+		± PA		
+		+ A		
+		+ A		

Légende:
 + : Individu
 ± : Individu résidant dans la commune
 P : Parenté directe dans l'entreprise
 A : Ascendance marquée par le salariat ouvrier Ribot ou FI
 (hors père et mère: grands-parents, oncles et tantes)
 ● : Membres du club de football
 ■ : Membres des pompiers

passée ou présente dans l'industrie locale assure un type de reconnaissance, ceux qui résident à Foulange et cultivent à l'usine certains réseaux résidentiels, etc.

Le graphique 1 tente une formalisation des attaches individuelles des moins de trente ans à la localité, à partir de certaines données connues pour l'ensemble des vingt-deux « jeunes » : résidence à Foulange (la croix signifiant l'individu est soulignée), présence du père ou de la mère à la SMF (P), appartenance à une lignée marquée par le salariat aux usines Ribot et FL (A), activité associative dans le club de football foulangeois (ellipses) ou à la compagnie de sapeurs-pompiers du village (rectangles).

Force est de constater la minorité de croix ne portant aucun attribut. Cinq individus n'ont ainsi aucun lien à la localité parmi l'ensemble des liens retenus. Parmi eux, trois travaillent dans l'atelier de tôlerie. Si l'un de ceux-ci est sans qualification, les deux autres travaillent en 2/8 sur la poinçonneuse numérique. L'embauche de non-Foulangeois est donc rare, et principalement due à un besoin de compétences spécifiques. L'observation participante m'a par ailleurs informé du relatif isolement relationnel de ces cinq non-Foulangeois dans l'atelier. Au moment de l'enquête, j'ai en effet eu l'occasion de discuter avec quatre d'entre eux, et chacun à sa manière stigmatisait l'ambiance de l'usine et du village ainsi confondus. « Foulange, c'est spécial », « la mentalité de la boîte est pourrie », etc. De même étaient-ils les plus prompts à me confier leur mécontentement concernant leur salaire.

J'ai précédemment établi la parenté directe de onze jeunes avec un salarié de la SMF. Mais si l'on étend le critère d'appartenance familiale à deux générations, on remarque que ce sont en tout quinze sur vingt-deux moins de trente ans qui ont un parent ayant appartenu à l'industrie locale. Cette prédominance d'individus héritiers de la mémoire de l'industrie foulangeoise semble ici jouer en faveur d'une insertion résidentielle, puisque ce n'est que parmi ces jeunes que l'on trouve des résidents à la commune (au nombre de dix). Plus généralement, le salariat à la SMF s'inscrit dans un ensemble d'histoires de familles foulangeoises, l'entreprise apparaît bien comme favorisant la perpétuation d'une certaine tradition salariale ouvrière. Grâce aux nombreux réseaux familiaux qui s'entrecroisent à l'usine, la SMF est ainsi profondément ancrée dans la localité. En retour, l'individu descendant d'une famille ouvrière Ribot se retrouve porteur, via la

DOSSIER

Recompositions du salariat

Nicolas Renahy
*Génération ouvrières
et territoire industriel*
*La transmission d'un ordre
ouvrier localisé dans un contexte
de précarisation de l'emploi*

SMF, d'un héritage familial ouvrier. Comme l'a montré Véronique Moulinié¹³ à partir d'un terrain aux caractéristiques proches de celles de Foulange, l'usine donne sens à ce modèle familial. Elle perpétue et refonde sans cesse le lien entre les parentés et l'univers ouvrier. Par la SMF, les descendants d'ouvriers Ribot renouvellent donc l'appartenance usinière de la lignée familiale. Enfin, l'appartenance associative permet d'esquisser une analyse du renouvellement de la main-d'œuvre par ateliers. Si l'usage – le plus petit des ateliers, en nombre d'ouvriers – ne regroupe aucun jeune actif dans le réseau associatif local, la tôlerie et le montage en regroupent respectivement quatre et cinq. L'appartenance associative ne fait pour la majorité que s'ajouter aux liens résidentiels ou familiaux, bien qu'on remarque que deux jeunes du montage n'ont que le lien avec le réseau footballistique comme attache locale. Ce sport fait donc office de vecteur d'intégration à l'espace local¹⁴. Il contribue à rattacher certains dans l'atelier à une appartenance de groupe extra-professionnelle, qui définit pour partie l'identité individuelle.

Bien sûr, les différentes appartenances qui favorisent la reconnaissance de l'individu au sein de l'atelier n'assurent pas à elles seules l'insertion dans le groupe des ouvriers. Quel que soit le type de légitimité possédée par le salarié de l'atelier en dehors de l'usine, celui-ci doit faire ses preuves au travail, dès son entrée à l'usine. Rares sont les nouvelles recrues qualifiées pour le poste qu'elles occupent car la qualification à travailler sur une machine est avant tout une affaire d'apprentissage « sur le tas ». De fait, cette période d'apprentissage constitue une véritable épreuve au cours de laquelle les compétences du « nouveau » sont cernées et validées par les ouvriers déjà en place¹⁵.

Ce mode d'intégration professionnelle vise à protéger et renouveler une culture d'atelier où règne un « quant-à-soi »¹⁶ ouvrier, maître du temps de travail et, dans une certaine mesure, de l'organisation de la production. Les ouvriers de la SMF détiennent ainsi un pouvoir réel dans l'atelier. Mais ils ne sont pas moins soumis « personnellement » à leur direction. Si la culture d'atelier peut s'exprimer dans le dos du « Papa », une fois sortis de ce rapport interne à l'ordre ouvrier, les salariés sont pris dans un rapport, de personne à personne, au patron. Dans ce contexte relationnel, les éventuelles revendications trouvent difficilement à s'exprimer comme nous allons le voir à présent.

13. Véronique Moulinié, « Tonton et Tatie : notes sur la parenté et la famille au sein de l'entreprise », *Journal des Anthropologues*, n° 66-67, 1996, pp. 71-84.

14. Sur ce point, voir N. Renahy, « De l'appartenance ouvrière à la représentation territoriale : le cas d'un club de football amateur en milieu rural », *Ethnologie française*, à paraître (n°4, 2001).

15. Je me permets ici de renvoyer à N. Renahy, « Temps d'épreuve et apprentissage sur le tas », in « Vivre et travailler... », *op. cit.*, pp. 174-175.

16. « Quant-à-soi » est la traduction la plus appropriée de la notion d'*Eigensinn* développée par Alf Lütke (*Eigensinn* se traduit littéralement par « n'en faire qu'à sa tête », et signifie l'appropriation du temps et de l'espace de travail). Voir A. Lütke (éd.), *Histoire du quotidien*, Paris, MSH, 1994 (1^{re} éd. 1989).

Daffy, un jeune militant indésirable

La représentation syndicale souffre à Foulange d'une sorte de confiance brisée suite aux événements de 1981. La CGT avait alors orchestré la lutte ouvrière contre les FL (organisation des manifestations, occupation de l'usine pendant plusieurs mois suite à l'annonce de la fermeture) mais a perdu ensuite sa crédibilité. La solution de reprise a été trouvée en dehors de son influence (la CGT ne faisant que l'avaliser en signant le protocole d'accord en vue de la création de la SMF), et certaines accusations de vol et d'abus de confiance contre ses représentants de l'époque sont récurrentes. De ce fait, aucun syndicat ne s'est implanté à la SMF depuis sa création, et cette chute de l'influence syndicale s'observe par ailleurs par les abstentions aux élections prud'homales : 34,5 % en 1987, 44 % en 1992 et 45 % en 1997. Cette absence de représentation ouvrière concerne aussi le comité d'entreprise (CE), qui a souffert pendant dix ans de l'absence de candidats ouvriers. En 1993, je demande à Léon Billeux, un des premiers ouvriers embauchés en 1982 et aujourd'hui retraité, s'il y a un CE :

« Non. Moi, j'en ai fait encore un an, parce que c'est Battant qui nous [l'] avait demandé. Lui, il tient à ce qu'il y ait quelque chose. Parce que le fait est, comme il dit, que si on a un problème interne ou quoi que ce soit, ils vont amener un gars de la CGT d'une autre section qui n'y connaît rien du tout dans la boîte, qui va foutre sa merde là-dedans. Alors moi j'ai fait un an. Et puis depuis personne ne se représente. Ah ! oui ! oui... Il y a une mentalité chez les jeunes maintenant... Moi j'en ai un qui travaille, de gars [son second fils], je lui ai dit que c'était nécessaire. Il ne s'agit pas de toujours rouspéter, mais il y a certains problèmes qui... » Puis il revient sur son propos en disant qu'« il y a quand même un CE. Mais personne ne se présente. C'est un gars qu'est en retraite, qui a soixante-trois ou soixante-quatre ans, qui s'occupe de ça. Mais c'est quand même pas logique. Non, les jeunes, ils ne sont pas motivés comme avant. »

Depuis 1993, les choses ont changé. Lors de mes embauches saisonnières de juillet 1995 et 1996, j'apprends que deux jeunes ouvriers ont été élus au comité d'entreprise. Je me suis alors spécialement intéressé à la place de l'un d'eux, Arnaud Daft. Cette place est particulière du fait de l'engagement parallèle d'Arnaud à la CGT, engagement qui lui vaut une certaine stigmatisation. Arnaud, qui n'est par ailleurs pas Foulangeois, est régulièrement ridiculisé tant par la hiérarchie que par des ouvriers. La tradition militante qu'il représente heurte de front la culture d'atelier qui n'intègre pas ce style d'engagement.

DOSSIER

Recompositions du salariat

Nicolas Renahy
*Généralistes ouvrières
et territoire industriel*
*La transmission d'un ordre
ouvrier localisé dans un contexte
de précarisation de l'emploi*

A. Daft a vingt-six ans, il est embauché à la SMF comme ouvrier depuis trois ans. Titulaire d'un BEP en électricité, il travaille au montage. Élu au CE depuis fin 1995, il est par ailleurs militant CGT. Fils d'un éducateur, lui-même militant CGT de longue date, il donne à certains l'impression d'être une « taupe » syndicale, et pour la plupart ce jeune ouvrier est l'objet de risée, comme l'indique son surnom, « Daffy » (composé d'après son patronyme et faisant plus ou moins référence à un personnage de dessin animé, personnage plutôt ridicule). Le fait qu'il ait été élu délégué du personnel (DP) ne doit pas faire illusion. En effet, depuis sa création en 1982, la direction de la SMF a toujours eu du mal à constituer un CE où soient représentés les salariés. Dans mon entourage à l'atelier, nous le verrons, les deux délégués élus en 1995 sont souvent moqués pour leur maladresse ou leurs fautes d'orthographe. « C'est pas des flèches », me dit-on ainsi un jour. Ils apparaissent avoir été élus à défaut d'autres candidatures, cependant que leur réputation d'incompétence ne suscite pas d'autres vocations.

Représentants du personnel auprès de la direction, ils ne semblent pas être réellement « considérés » par cette dernière. En témoigne cet extrait de compte rendu d'une réunion direction/DP, qui fut affiché sur le panneau d'information (situé à l'entrée du vestiaire des ouvriers) durant la première quinzaine de juillet 1996. Le DP qui pose les questions au patron est A. Daft, et chaque doléance est déboutée sèchement (voir encadré 4).

Encadré 4

Extraits du compte rendu de la réunion direction/délégué du personnel de juin 1996

« Quand aura lieu la prochaine augmentation de salaires ?

– Il n'y en a pas de prévue pour l'instant [...].

– N'est-il pas possible de combler le manque de pièces à certaines périodes par des stocks d'avance ?

– Cette question ne concerne pas le DP.

– Beaucoup d'ouvriers ont été surpris de l'accord passé entre la direction et le CE. Ils auraient aimé y être associés de plus près.

– La direction ne comprend pas cette demande puisque l'information a été communiquée au cours d'une réunion. La direction n'a même pas obligation de négocier avec le CE mais seulement de l'informer. »

Lorsque j'entame une discussion avec Arnaud sur son rôle au CE et son engagement militant, celui-ci me parle volontiers. Il en a gros sur le cœur et me fait état des pressions constantes dont il est l'objet. Un matin il découvre une lettre de l'inspection du travail, préalablement

ouverte avant de lui avoir été remise. « “Sans le faire exprès”, qu’ils m’ont dit ! » Brimades verbales, stigmatisations de la part du patron et du chef d’atelier (« Vous n’êtes pas un travailleur, vous ! ») sont redoublées d’une pression au travail : Arnaud est l’un des seuls ouvriers que j’ai vu être chronométré dans son travail par le « responsable méthodes ». Ses maladresses au travail contribuent à mettre en cause ses qualités d’ouvrier et ses compétences de délégué du personnel. D’après Philippe, jeune ouvrier que je côtoie à la tôlerie, Arnaud s’est déjà blessé deux fois à la main avec son pistolet à clous, et a « tiré » un collègue (il est tombé sur un nœud dans la planche qu’il clouait autour d’un fourneau, le pistolet a rebondi et le clou est parti dans l’épaule du collègue qui passait à côté...). Lorsqu’un ouvrier des presses veut aller lui parler, Dirk le retient en lui disant que ce n’était pas le moment : « le patron est sur son dos à la chaîne, il ne vaut mieux pas aller le déranger maintenant ». Un sourire entendu entre l’ouvrier et le chef d’atelier en dit long sur la réputation de « bouffon » d’Arnaud, sourire contenant à la fois goguenardise et pitié...

Il a affiché sur le panneau que « le DP tient sa permanence tous les mercredi de 16h à 17h dans son bureau » (installé... sous celui du chef d’atelier). Mais il m’avoue que personne n’y vient jamais. Du coup, chaque mercredi précédant son entrevue avec le directeur, il utilise ce créneau horaire pour passer auprès des ouvriers avec un calepin, récoltant les éventuelles questions. C’est ce qu’il appelle son « tour de doléances », qu’il effectue dans une moitié de l’atelier (l’autre étant effectué par le second DP). Les questions sont ensuite transmises par écrit au patron, deux jours avant une entrevue entre celui-ci et les DP. Les réponses du directeur sont donc préparées à l’avance, et l’entrevue ne semble être qu’une pure formalité puisque le patron donne par écrit les réponses au début de l’entretien (ce qui aboutit à des comptes rendus affichés dans l’atelier, du type de celui retranscrit ci-dessus). Voici des notes d’observation relatives à l’un de ces « tours de doléances », où les DP recueillent les questions des ouvriers :

Mercredi 18 juillet 1996

Daffy vient voir Thierry aux presses. Avec Laurent (un jeune en CDD, de niveau BTS), je m’approche. Laurent prend le carnet d’Arnaud pour voir les questions déjà posées. Outre des questions techniques (achat de nouvelles machines), on y lit : « À qui l’agent doit-il s’adresser pour une augmentation de salaire ? » ;

DOSSIER

Recompositions du salariat

Nicolas Renahy

*Génération ouvrière
et territoire industriel*

*La transmission d'un ordre
ouvrier localisé dans un contexte
de précarisation de l'emploi*

« Les agents placés à un poste pour lequel ils sont diplômés ne peuvent-ils être rétribués en fonction de leur diplôme ? » ;
« Êtes-vous au courant de la polyvalence de certains agents ? Si oui, ne peuvent-ils être rémunérés en fonction ? »

Laurent, qui met un point d'honneur à relever les fautes d'orthographe, ne les loupe pas : chaque question comporte au minimum deux fautes énormes. Daffy rit nerveusement :
« C'est pour ça, je les fais corriger par mon père avant de les taper [et de les donner au patron]. »

Un jeune ouvrier me confirmera plus tard que le père d'Arnaud, ainsi qu'un collègue de ce dernier élu CGT aux prud'hommes, « sont derrière lui ». Ainsi signifie-t-il qu'Arnaud n'est pas capable d'assumer seul sa responsabilité de DP, et que par ailleurs il n'obéit pas forcément à des logiques revendicatives nées dans l'atelier, mais issues de syndicats extérieurs à la SMF : d'où sa réputation de « taupe » syndicale. Philippe reconnaît néanmoins l'effet positif de l'élection d'Arnaud (« C'est lui qui a demandé à ce qu'un stage de cariste ait lieu dans la boîte. » Vingt personnes l'ont suivi), mais il trouve dommage qu'il soit, dans une logique syndicaliste « dure », d'emblée contre le patron. Malgré l'itinéraire professionnel d'Arnaud à la SMF, son élection l'a donc totalement engagé dans l'entreprise, avec un nouveau statut... et un régime particulier. Entraîneur d'une équipe de jeunes du club de football, il avait auparavant l'autorisation de quitter le travail à 16h les mercredis (heure qu'il ne récupérait jamais). Cette faveur est terminée depuis son élection au CE. Son rapport avec tout le monde semble s'être détérioré, et surtout avec la hiérarchie. Il me confiait espérer vivement les vacances, « pour être loin de toute cette merde ! » Arnaud finira d'ailleurs par rechercher un autre travail et quitter l'entreprise. C'est ainsi qu'en 1997, il réussit le concours d'agent EDF qui lui assure un autre avenir professionnel que celui d'ouvrier d'usine, mais également une insertion dans un autre type de rapports hiérarchisés.

Arnaud est mal à l'aise dans son statut de DP. S'étant engagé par conviction syndicale, les références qui sont les siennes dans l'analyse des rapports entre direction et salariés s'inscrivent dans une culture militante familiale. Son père travaille dans le secteur de l'enfance inadaptée et a, de ce fait, des pratiques syndicales qui ne sont pas celles du secteur industriel. La culture syndicale d'Arnaud, acquise préalablement à son embauche à l'usine, semble difficilement s'adapter à la sociabilité de l'atelier et au type de rapports sociaux qui y prévalent. Sans compter que la réputation locale d'Arnaud ne l'aide pas dans sa

quête de reconnaissance en tant que délégué du personnel. Membre du club de football de Foulange (tout en n'ayant jamais résidé au village), il a dû rapidement abandonner son activité de joueur senior. « Il n'avait même pas sa place en équipe D » me dit un jour un jeune du club. Pendant une ou deux saisons, il entraîne une équipe de jeunes, activité qu'il abandonne aussi, après son élection comme DP. De même dans cette activité d'encadrement était-il peu apprécié. Daffy, maladroit à l'usine où ses « exploits » font rire, l'est également dans le jeu sportif. C'est qu'Arnaud, extérieur au groupe ouvrier local de par ses origines et sa résidence, ne réussit pas à s'intégrer en dehors d'un statut de « bouffon », jamais pris au sérieux.

Si Arnaud supporte difficilement d'être mis en avant par son statut de DP, c'est qu'il est l'objet d'un processus d'exclusion du groupe ouvrier légitime. Par son militantisme et par sa pratique de travail, Arnaud ne correspond pas aux normes de la culture d'atelier de l'usine. La suite de l'épisode de la constitution du « cahier de doléances » retranscrit plus haut permet d'appréhender les modalités concrètes de son discrédit. Il s'agit d'une confrontation entre Arnaud et Thierry.

Mercredi 18 juillet 1996 (suite)

Alors que Laurent et moi regardons le calepin d'Arnaud, ce dernier s'adresse à Thierry pour savoir s'il a des questions. Mutisme de Thierry. Arnaud réitère deux, trois fois sa demande puis fait mine de partir. Thierry, très sérieux, dit alors :

« Si. Ma question, c'est de savoir pourquoi on fait sept heures sup par semaine alors qu'on n'a pas de boulot ?

Arnaud. – C'est... [rire nerveux] Tu veux que je lui pose ça ? ... Sérieux ?

Thierry. – Ben oui ! C'est ma question. »

Arnaud semblait déjà mal à l'aise devant un Thierry maussade, silencieux et fier. Il repart la tête basse continuer son tour de quête de doléances. Thierry nous lance alors un petit sourire, à Laurent et à moi. La question de Thierry lui apparaît logique : les heures supplémentaires, leur rémunération et leur légitimité constituent un débat récurrent dans l'atelier depuis mon arrivée au début du mois. Mais tout est dans la manière : le fait de soumettre cette question au patron telle quelle via le DP risque à coup sûr de décrédibiliser le DP devant le patron¹⁷, et Thierry en est tout à fait conscient. La question est trop irrévérencieuse, elle remet directement en cause l'organisation du travail et la gestion de la main-d'œuvre dans l'atelier. On est proche du camouflet à l'encontre du DP : puisqu'il est élu, puisqu'il se charge des doléances, il sert de bouc émissaire à la révolte sourde de Thierry contre les incohérences de l'entreprise, la fatigue que génèrent des heures supplémentaires mal justifiées par la quantité actuelle de travail.

17. Comme l'indique la question relative aux stocks dans le compte rendu de réunion retranscrit *supra*, question qui, selon R. Battant, « ne concerne pas le DP ».

DOSSIER

Recompositions du salariat

Nicolas Renahy

*Génération ouvrière
et territoire industriel*

*La transmission d'un ordre
ouvrier localisé dans un contexte
de précarisation de l'emploi*

La suite des observations dans l'atelier au cours de ce mois de juillet 1996 me montrera la pertinence de la question de Thierry. Le chef de l'atelier de tôlerie m'a changé de poste, pour remplacer un autre saisonnier absent au cisailage. Si la poinçonneuse numérique et les plieuses me séparent des presses, je continue à en voir régulièrement les ouvriers, qui me disent « s'occuper ». Le gros des stocks est fait pour le montage du mois d'août, et Thierry, Philippe et les deux autres trouvent des travaux « bidons » à faire pour avoir l'air occupés ; ou bien font-ils traîner la confection de séries de pièces. Cet état de fait ne leur convient guère : sans travail, l'ennui guette. Les sept heures supplémentaires de chaque semaine paraissent incompréhensibles. On ne dit cependant rien explicitement au chef d'atelier, car l'organisation de la production ne regarde pas officiellement les ouvriers. L'assurance hautaine de Thierry devant un DP peu crédible s'efface devant le chef d'atelier du fait d'une soumission intériorisée à la hiérarchie. Par ailleurs, ne pas chercher à intervenir sur l'organisation de la production permet de rester à sa place d'ouvrier, dans un quant-à-soi protecteur lorsque l'on ne possède pas une maîtrise du discours suffisante pour faire front et défendre un point de vue ouvrier. Dès lors, la résistance s'opère par le corps, qui apprend les stratégies comportementales permettant de préserver un espace social extérieur à la hiérarchie. Avoir l'air occupé : là est l'essentiel. Ne pas s'asseoir ou s'adosser lorsque l'on discute ; être en mouvement même lorsque l'on ne fait rien.

Cette légère altercation entre Arnaud/Daffy et Thierry révèle donc deux positionnements forts différents face à la revendication ouvrière. Tandis que l'un, héritier d'une certaine tradition syndicale, se trouve mal à l'aise dans sa position de DP élu mais non reconnu, l'autre, conscient de sa condition et de certaines incohérences dans l'organisation de la production de l'atelier, ne souhaite cependant pas exprimer par lui-même son malaise à qui de droit. Il provoque alors Arnaud en faisant montre de sa prestance d'ouvrier (mutisme, regard hautain) et en mettant le doigt sur un problème de l'atelier qui sort du registre des questions habituelles posées par le DP au directeur (revendication salariale ou de statut). La conséquence est logique. Lorsque je demande huit jours plus tard à Arnaud, avant qu'il ne voie le patron, s'il « a gardé la question de Thierry sur les

heures sup », il me répond avec un ton légèrement indigné : « non, non ! Celle-là, je n'l'ai pas mise ».

La manière dont la singularité de l'identité militante d'Arnaud est traitée révèle en creux un type de soumission propre au groupe ouvrier de la SMF, particulièrement perceptible chez les jeunes qui n'ont jamais connu de présence syndicale dans l'entreprise. Non socialisés à ce type de pratique, ils ne peuvent entrer dans une logique ouvertement conflictuelle avec la direction. Mais avant même d'entrer dans un éventuel conflit, c'est le principe même de revendications, de prise de parole devant la direction qui semble impossible. À ce niveau, la socialisation au travail qu'ont connue les jeunes ouvriers de la SMF doit en réalité plus à l'expérience du chômage (à travers celle de leurs parents ou la leur) qu'à celle du travail lui-même. Peu qualifiés, attachés à leur « pays » d'origine, ils se sentent désarmés sur un marché du travail où les places sont rares et qui demande souvent d'être mobile géographiquement. Leur origine familiale les rend en majorité ancrés à leur territoire et à l'usine qui les embauche. Et comme nous l'avons vu, c'est aujourd'hui la SMF qui donne sens à leur appartenance territoriale via leurs ascendances respectives auxquelles l'usine leur permet aujourd'hui de s'identifier tout en les renouvelant. Or exprimer une révolte dans ce contexte, c'est s'exposer (de manière réelle ou fantasmagorique) à une mise à l'écart dans l'entreprise, voire à un licenciement. La peur du chômage et de la perte d'identité par le travail qui s'ensuit entraînent une acceptation de l'ordre des rapports sociaux qui gèrent les liens personnalisés avec la direction. De ce fait, Thierry, qui est pourtant révolté comme beaucoup à la tôlerie par les heures supplémentaires effectuées depuis deux mois alors qu'elles ne se trouvent plus justifiées, se trouve dans l'incapacité de formuler son mécontentement (et, au-delà de ce problème précis, d'être lui-même DP), car ce serait s'exposer aux « humeurs » du patron. Si ces dernières font à ce point l'objet d'anecdotes, c'est qu'elles contribuent à véhiculer au sein du groupe ouvrier un type de personnalité patronale dominatrice et quelque peu effrayante (songeons ici aux « pièces qui volaient à vingt mètres », aux cris entendus « à l'autre bout de l'atelier »), et donc contre laquelle il apparaît impossible de s'opposer.

Les deux générations ouvrières, ici évoquées, se rejoignent pour former une même culture d'atelier, notamment



4. L'entrée de l'atelier est également le magasin d'expédition, lieu de stockage des fourneaux prêts à être livrés.
© Photo Nicolas Renahy

parce que la plus jeune a adopté l'*ethos* ouvrier local de la génération aînée (qui est un mélange de soumission au patron et de quant-à-soi protecteur), et partager une même interconnaissance territoriale. Ces deux générations ont cependant des histoires bien distinctes. La première a connu la grande époque du « Foulange industriel » puis la douloureuse expérience du chômage pour ensuite, pour une minorité d'entre elle, renouer avec le travail en usine. La seconde génération est constituée des enfants de la crise industrielle foulangeoise : tandis que leurs pères ont connu le drame de la perte d'emploi et la peur de devoir être déracinés, cette génération est celle qui a trouvé à s'insérer professionnellement dans un contexte de pénurie de l'emploi. Une transmission a pu cependant se faire mais avec l'amputation de la capacité des jeunes ouvriers à revendiquer les droits de leur groupe. Daffy, le jeune syndicaliste, apparaît désormais à ses pairs comme relevant d'un univers trop différent du leur et ne constituant plus une ressource sociale pour le groupe ouvrier local. Thierry, qui lui se trouve être

l'héritier privilégié du monde ouvrier local, ne peut cependant revendiquer les droits du groupe. Il est « pris » dans un rapport hiérarchique qui le dépasse et l'englobe, puisque ce rapport est un héritage de la génération précédente. Le quant-à-soi ouvrier, pendant de cet héritage relationnel, constitue cependant un *ethos* valorisant parce que la condition salariale est fortement marquée par un « sentiment territorial ». Sentiment que Marcel Roncayolo définit comme le « recouvrement entre un espace et une appartenance »¹⁸, et qui s'exprime tant par l'assurance hautaine de Thierry que par le processus d'exclusion dont Daffy est l'objet. Sur cette scène sociale que constitue l'atelier de la SMF, groupe ouvrier et groupe territorial ne font qu'un, puisque pour être intégré à l'univers des jeunes ouvriers de la SMF, il faut appartenir à une lignée ouvrière foulangeoise et à des réseaux villageois, puisque pour être « bon » ouvrier, il faut accepter et intégrer les normes de l'ouvrier *local*. Si les réseaux de relations qui créent ces normes sont biens réels, l'appropriation qui est faite du territoire est bien évidemment de l'ordre de la possession symbolique. Mais le symbole a son efficacité : pouvoir « vivre et travailler au pays » s'accompagne de la fierté de participer à son renouvellement.

18. Marcel Roncayolo, *La ville et ses territoires*, Paris, Gallimard, coll. « Folio », 1997 (1^{re} éd. 1990), p. 195.

Encadré 5

« Jeunes » et « vieux » : paroles autour de l'appartenance générationnelle

Dirk (quarante ans, chef de l'atelier de tôlerie) : « Le patron, il compte les têtes en croyant qu'un jeune vaut un gars qui bosse depuis quinze ans ! Mais moi, je ne peux pas mettre n'importe qui sur toutes les machines ! »

Thierry : « Tu parles, bosser pour 5 000 balles et des brouilles... »

– Et vous ne pourriez pas revendiquer, faire grève ?

– Moi, je n'serais pas contre... Au contraire, ça me plairait. Mais il n'y en a pas un qui suivrait... Tous les vieux, comme mon père, ils bossaient déjà chez les FL, donc il les a choisis. »

Raymond (cinquante-sept ans, « chef » informel des presses), disputant Thierry : « Ah ! Ces jeunes ! Ils ne savent rien faire... »

Ils n'ont rien dans la tête ! [...] Nous, les vieux, on ne peut pas faire autrement que de rester, on est près de la retraite. Mais les jeunes, ils feraient mieux de partir, de trouver autre chose. »

Jacques (cinquante-trois ans), à propos d'un ancien étudiant devenu ouvrier : « Travailler sur ordinateur et se retrouver en usine ! »

Jean (cinquante-huit ans) : « Nous, on a eu de la chance ! Avec ma femme, on a fait construire en 1975, on avait trois enfants en bas âge. Maintenant, on finit de rembourser les prêts, en décembre on est chez nous. Aujourd'hui les gars, ils peuvent plus ! Regarde le Luc M., il loue à Foulange, il paie je n'sais pas combien, il n'est même pas chez lui ! »