

LA VIE EN USINE

Cette étude a pour objet la description, aussi complète que possible, des conditions concrètes de travail productif et de relations sociales qui sont rencontrées et créées par les différentes catégories de producteurs dans une usine, et l'examen de l'influence et des répercussions qu'entraînent — dans le comportement social à l'extérieur de l'entreprise — la nature et le rythme du travail de chacun.

Le milieu choisi est celui d'une usine de pièces détachées d'automobiles de la région parisienne, importante par le volume de son activité, son nombreux personnel, son équipement moderne. On devra tenir compte, dans ce qui va suivre, de ce que cette entreprise se situe parmi les « boîtes » où, de l'avis le plus répandu parmi les ouvriers, les conditions générales (salaires, discipline) de travail sont plus acceptables que dans de très grandes maisons, telle « Citroën ». Ainsi, nous ne prétendons pas donner l'image « seule et unique » de la classe ouvrière au travail. Toutefois, la généralisation à l'ensemble des usines pourra s'établir dans la plupart des cas, du fait de l'identité des divers emplois, du fonctionnement typique de l'appareil productif, construit presque partout sur un schéma invariable, et du mode de vie commun à la population ouvrière de la banlieue de Paris.

I. — UNE JOURNÉE A L'USINE (1)

Dès 6 h. 45, les garages à vélos commencent à se remplir. Quelques motos pétaradent. Les voitures des « cadres » et du haut personnel n'arriveront que bien plus tard. En été, l'entrée est assez animée, mais l'hiver c'est la nuit, le froid pince, les gars sont pressés de se mettre à l'abri. Tout de suite, on perd une partie de ses rêves : une fois franchie la grande porte de fer, c'est le gardien en uniforme, c'est l'horloge à pointer où l'on fait queue — redevenu numéro matricule. Au vestiaire, le temps est court pour échanger quelques phrases avec les camarades d'équipe sur le temps, les incidents du transport et l'état de santé de chacun. A 7 heures,

(1) Ces notes sur le fonctionnement général de l'usine, les diverses couches du personnel et leur rémunération, sont un préambule nécessaire à la compréhension des rapports qui s'établissent entre tous relativement à la production et qui sont notre sujet principal. D'autres éclaircissements sur ces points seront donnés au cours de l'examen de ces rapports.

la sirène mugit, la journée commence. De même que tout le personnel horaire, sont présents les contremaîtres et les employés chargés de préparer, suivre, contrôler, alimenter la production, les magasins, les transports. Certaines équipes (production de petites séries d'appareils) travaillent aux « temps », l'ouvrier connaît ce qui lui est « payé » en minutes pour un travail déterminé. Pour d'autres équipes (grandes séries) des chaînes existent. L'assemblage commencé par votre voisin de gauche vous parvient, vous y exécutez le soudage, le rivetage, le polissage, ou adjoignez la pièce complémentaire, tel qu'il vous est demandé ; une fois ceci transmis à votre voisin de droite, la chaîne vous présente le deuxième appareil. Cinq minutes d'arrêt par heure. Ceux qui travaillent « aux temps » peuvent, fréquemment, pour certains travaux, musarder — griller une cigarette — ruser pour paraître affairés, alors que leur travail est terminé ou presque. A la chaîne, c'est rigoureusement impossible. La seule détente, d'ailleurs rare, est le refrain beuglé en chœur, scie populaire en cours. « Ils chantent comme des bagnards », me dit un jour un gars.

Les ateliers assemblent et finissent. C'est pour les alimenter constamment qu'interviennent d'autres équipes : les manœuvres sortent des magasins soit les pièces usinées à l'extérieur, transmises immédiatement à l'atelier utilisateur, soit les flans de tôle, laiton, aluminium, tubes étirés, etc., dirigés vers l'atelier des presses où ils sont, par une ou plusieurs opérations (découpe, embouti, perforation, etc.), transformés en pièces prêtes pour l'utilisation. Les magasiniers comptabilisent les entrées et sorties de matière, la manutention la répartit, le service « entretien » assure — avec son personnel — (électriciens, ajusteurs, serruriers, graisseurs, maçons, etc.) la bonne marche des chaînes, presses, matériel roulant, dispositif de sécurité. Par ailleurs, dans un atelier séparé, l'outillage est usiné et mis au point par des ouvriers professionnels. C'est là que sont taillés dans l'acier, les matrices d'emboutis, suivant une gamme d'opérations où interviennent les raboteurs, mortaiseurs, fraiseurs, tourneurs, ajusteurs. Là seulement le travail est de haute précision et les ouvriers travaillent « au dessin ».

Les employés des services techniques sont de leur côté déjà au travail. Au bureau d'études, ingénieurs et techniciens qualifiés dans diverses branches (chimie, études thermiques, soudure et autres) étudient de nouveaux modèles du produit ou de nouvelles formules de fabrication, soit à la demande de la clientèle, soit dans un souci d'abaissement du prix de revient. Les dessinateurs concrétisent le résultat de leurs recherches à l'intention des ateliers d'outillage et de fabrication. Dans les ateliers circulent quelques agents techniques chargés de la critique et de l'amélioration de tel ou tel procédé, de telle ou telle fabrication. Enfin, responsables des programmes de fabrication à réaliser dans le mois ou le trimestre, les services de planification et d'ordonnancement décident (en adaptant les demandes du service commercial aux possibilités de l'appareil technique de l'entreprise), des types et des quantités requises de chaque atelier de fabrication, et veillent à l'approvisionnement régu-

lier, aux délais requis, des équipes en outillage et matières premières.

Les services Administratifs et d'Exploitation fonctionnent dès 8 heures. On doit entendre par là : le service du personnel, le service comptabilité, le service prix de revient et frais généraux, le service commercial, le service des achats et des transports, dont les fonctions se passent de commentaires.

A midi, la sirène annonce l'arrêt du travail pour une heure. C'est la ruée vers la sortie. Déjà, depuis dix minutes, le travail — sauf aux chaînes — languissait. Les coups d'œil aux pendules se faisaient fréquents, ainsi que les visites aux lavabos (c'est la fraude pour se laver les mains avant l'heure). C'est à ce moment que le directeur de fabrication effectue parfois (intentionnellement) sa visite aux ateliers.

A la porte, au vestiaire, c'est la cohue, rapidement dispersée vers les restaurants à bon marché des environs ou vers le domicile. D'autres mangent à la cantine de l'entreprise. On se hâte, la pause est d'une heure seulement, et l'on mange vite pour flâner quelques minutes, par beau temps, ou lire le quotidien amorcé dans le métro ou le bus.

Dans l'après-midi, l'activité — pour un œil non exercé — paraît aussi fébrile. Pourtant la fatigue du matin agit parmi les ouvriers, d'autant plus que chacun s'est ingénié à « rendre » le plus possible, afin de « souffler » un peu l'après-midi.

Il en est de même pour toutes les catégories d'employés, techniciens ou non, qui le matin ont réglé les travaux urgents pour consacrer l'après-midi à l'expédition du tout-venant et entreprendre des conversations diverses ou la rédaction de leur correspondance. Bien entendu, tel n'est pas le sort des ouvriers sur chaîne. Nous y reviendrons.

La journée de travail s'achève à 17 heures. On en parle dans tous les ateliers et services — dès le matin : « je cherche 5 heures » — « vivement ce soir ! ». Dès 16 h. 30, le « moral n'y est plus », en admettant qu'il y ait jamais « été ». Le jeu de cache-cache d'avant midi reprend, avec plus de force, l'idée du départ (la fuite) s'annonce, se précise, règne enfin chez tous. Et c'est la libération, le retour au domicile, vers l'univers individuel, le plus rapidement possible.

Ce tableau succinct serait par trop incomplet si l'on n'y ajoutait l'atmosphère particulière de l'usine qui, familière aux sens de tout le personnel, maîtrise comprise, ne peut s'imposer pleinement qu'à ceux d'un visiteur novice.

Tout d'abord : le bruit.

Dans tous les ateliers, il est assourdissant : aux presses c'est la frappe des gros et petits outils sur les pièces, avec une force de plusieurs centaines de tonnes, ébranlant le hall tout entier ; aux chaînes, le ronron puissant de tout l'appareillage électrique ou mécanique ; dans les autres ateliers, le bruit, mille fois renouvelé, de centaines de marteaux, limes, vilebrequins, masses... Cette cacophonie semble être supportée sans dommage par les ouvriers. On

sait cependant la nocivité du tapage incessant pour le système nerveux.

Ensuite : la fumée — vapeur bleuâtre, hiver comme été, baignant l'usine du plancher au faite des verrières, au point de masquer certains recoins en plein jour. Elle provient des fours, des bains d'acides, des chalumeaux à gaz, tous traitant la matière. Elle irrite la gorge et pique les yeux. Elle est responsable, en grande partie, de l'odeur spécifique d'un atelier métallurgique : odeur de suif, d'acide et de fer rouillé, qui se colle aux vêtements et imprègne les mains — à la fois écœurante et acidulée.

Bruit, odeur, fumée, trouvent leur complément dans la saleté et la vétusté des locaux. Le sol, la verrière, les murs, la charpente métallique sont maculés, poussiéreux, graisseux. Les nettoyages quotidiens, le lavage hebdomadaire n'enlèvent nulle part la patine de crasse. Où que l'on tourne les yeux, on ne voit que grisaille, flaques de graisse, rouille ou humidité.

L'hiver, le froid accueille les arrivants : les outils « mordent » les doigts, les poêles sont longs à réchauffer les ateliers (et insuffisants en de nombreux points). Tous veillent soigneusement à la fermeture des issues : portes et fenêtres. C'est alors le plein règne de la fumée.

L'été le soleil rôtit les corps sous les verrières, l'aération est malaisée et, de plus, négligée par la Direction. Au premier étage on brûle — au rez-de-chaussée on suffoque.

Cette ambiance échoit aux seuls ouvriers.

Dans leurs bureaux, les employés connaissent seulement les rigueurs de la chaleur, mais rarement du froid. Rien du reste.

Quant à la Direction proprement dite : directeur général, directeur administratif, directeur de fabrication, quelques autres et leurs secrétariats, elle reste pratiquement inaperçue du personnel pendant les heures de travail. Les destinées de l'entreprise sont élaborées dans de confortables bureaux que relie des couloirs silencieux.

II. — LES RAPPORTS DE TRAVAIL

1. Les catégories professionnelles.

Il existe, avant tout, une distinction très nette à l'usine entre les « mensuels » et les « horaires ». Les mensuels, c'est-à-dire payés au mois, comprennent les cadres, le personnel de maîtrise (chefs d'ateliers, contremaîtres, chefs d'équipes) et tous les employés des services techniques ou administratifs. Les « horaires » sont, à proprement parler, les ouvriers, parmi lesquels : les professionnels, les ouvriers spécialisés, les manœuvres.

Cette distinction fondamentale est rigide. Il existe très peu d'exemples de voir un « horaire » devenir « mensuel », à moins de faire jouer des relations personnelles auprès de la Direction. Et pourtant les demandes officielles en ce sens, d'ouvriers spécialisés le plus souvent, parfois de professionnels, sont fréquentes. Seuls les professionnels parviennent à accéder à des emplois de dessinateurs ou préparation de fabrication dans le meilleur des cas. La Direction

semble redouter de voir les « éléments sains » comme elle considère les employés, contaminés par des apports ouvriers, suspects « à priori » de mauvais esprit. Nous aurons l'occasion, par la suite, de considérer les efforts de la Direction pour renforcer cette barrière entre ouvriers et employés.

Le personnel mensuel, subordonné à une dizaine de directeurs et environ une centaine de cadres (pour un effectif total de 1.600 salariés), comprend la maîtrise et les chefs de service, d'une part et, d'autre part, les employés, dessinateurs et agents divers.

Les contremaîtres ou chefs d'ateliers (la maîtrise) et leurs adjoints chefs d'équipe, sont d'origine ouvrière. Leur accession à ce qu'ils considèrent comme un « bâton de Maréchal » est le produit d'un travail acharné pour acquérir les connaissances techniques indispensables, joint à une souplesse d'échine constante. Il n'y a pas d'exemple que la Direction ait confié un poste responsable à un militant ouvrier capable, fidèle à ses convictions. Les raisons de cette attitude sont évidentes : on ne saurait remettre une fraction de la production à un élément dont la « sûreté » serait incertaine lors d'un conflit avec le personnel ; au surplus, un refus de cette nature est une sanction de représailles contre les militants.

Il en est de même en ce qui concerne les chefs de service. Certains postes requérant une haute qualification technique (Bureau d'études, Laboratoire, Contrôle, Service Méthodes) échappent à cette règle mais tous les autres (Service Commercial, du Personnel, Approvisionnement, Transports...) sont obtenus par intrigue personnelle et sous réserve d'un dévouement sans défaillance.

Ce n'est pas là une affirmation gratuite, il s'agit de faits avérés. La lutte de classe incessante à l'usine contraint la Direction à s'entourer, aux postes vitaux, de créatures dociles, fussent-elles des non-valeurs. L'expérience de la *totalité* des services et ateliers est d'ailleurs là pour prouver que vingt ans ou dix ans de présence dans un emploi entraînent une compétence routinière, automatique, et de tout repos. Cette maîtrise n'apportera pas d'initiative dans son travail, mais elle en connaît toutes les faces, elle surveille avec autorité ouvriers ou employés. N'est-ce pas déjà beaucoup ?

Au bas de l'échelle des mensuels se trouvent les employés d'origines diverses.

Les dessinateurs sont passés par des écoles professionnelles, ainsi que les divers agents techniques, spécialisés dans une des branches de la métallurgie. Il en va autrement des employés des services administratifs en général (comptables et dactylos exceptés), et des agents attachés à la planification, aux prix de revient, aux questions sociales, etc. Ces derniers sont presque tous embauchés « sur recommandation », protégés par quelque puissant de l'usine. A l'inverse des techniciens, ils ne peuvent pas compter sur leurs solides connaissances professionnelles pour se heurter avec succès, lors des conflits, au patronat. Aussi leur attitude quotidienne s'en ressent-elle dans leur grosse majorité, dominée par le souci constant : « pas d'histoires ». Ce sont les « O.S. » en faux-col.

Ainsi sont hiérarchisés environ 500 mensuels.

S'il existe également une grande variété d'emplois parmi le personnel horaire, la division la plus profonde a trait à la qualification professionnelle. On distingue trois groupes : professionnels, ouvriers spécialisés, manœuvres.

Les professionnels (ou P 1, P 2, P 3, suivant le degré de qualification croissante), issus d'une école d'apprentissage, dotés d'un « C.A.P. », se rencontrent uniquement dans l'atelier d'outillage, ou à l'entretien. Ce sont eux qui préparent ou entretiennent l'appareil technique de production : machines-outils, matrices, etc.

Les ouvriers spécialisés (ou O.S. 1, O.S. 2, bien que dans la pratique la Direction ne fasse aucune distinction de degré) sont ainsi appelés, non pour une éventuelle qualification dans une branche « spéciale », mais bien parce que la tâche qui leur est confiée est exclusive et étroitement délimitée. L'O.S. est sans qualification professionnelle. Ses connaissances ont exigé de quinze jours à une heure de simple « mise au courant ». C'est lui que l'on trouve aux presses, aux chaînes, à tous les ateliers de montage. Né du Taylorisme, il en est le champ d'application vivant.

A la limite, la distinction est malaisée entre O.S. et manœuvres.

Les manœuvres sont chargés des transports inter-ateliers, des manutentions et des gros nettoyages — les trois quarts sont Nord-Africains.

Au total : environ 1.000 ouvriers dont 200 professionnels, 750 O.S., 50 manœuvres.

2. Les salaires.

Les traitements des cadres, à plus forte raison des directeurs, sont pratiquement cachés. Des confidences ou négligences donnent quelque lumière : un directeur émarge, au minimum, pour 5 millions par an. Au bas de cette échelle spéciale un ingénieur débute à 100.000 francs par mois. On peut estimer que ce groupe, soit 8 % environ du personnel, a perçu en 1951 30 % — au moins — de la masse des salaires.

Encore ne peut-on rien affirmer sur les « enveloppes » coquettes de fin d'année, qui ne sont pas un mythe.

Au-dessous, nous touchons au personnel qui pointe, c'est-à-dire pour qui les heures supplémentaires ont une signification vitale. En effet, la moyenne hebdomadaire du travail est depuis 1951 de 45 heures. Au taux de base doivent être également ajoutés, pour tous : une prime mensuelle au rendement collectif, dite « sursalaire » (de l'ordre de 15 % du taux de base), et pour les seuls ouvriers, un « boni » individuel ou d'équipe (de 16 à 20 %).

Compte tenu de ces éléments annexes, les salaires mensuels s'établissaient ainsi (cotisation S.S. non déduite), en juillet 1952 :

- Chef de Section : 70.000 à 90.000 francs ;
- Dessinateur : 60.000 francs ;
- Comptable : de 40.000 à 60.000 francs ;
- Agent technique : de 40.000 à 60.000 francs ;
- Employé : de 30.000 à 45.000 francs ;
- Dactylo : de 25.000 à 35.000 francs ;
- P 2 (sur la base de 48 h. depuis 1951) : de 55.000 à 60.000 fr. ;

- Chef d'équipe d'O.S. (contrôlant de 20 à 30 ouvriers) : 60.000 francs ;
- O.S. : de 35.000 à 42.000 francs ;
- manœuvre : 30.000 francs.

Les salaires, dans l'entreprise considérée, sont substantiellement au-dessus de la moyenne de l'ensemble de l'industrie automobile. Cette situation, et l'importance financière des heures supplémentaires, déterminant l'attitude revendicative (ou non) du personnel, sera examinée plus loin.

(A suivre.)

G. VIVIER

NOTES

La Situation Internationale

L'explosion du conflit coréen en juin 1950 marqua la fin d'une période d'illusions sur les possibilités d'entente entre les deux blocs impérialistes. La « guerre froide » se terminait par une guerre pure et simple aux confins des deux empires. L'idée d'une nouvelle guerre mondiale à peu près inéluctable s'imposait du jour au lendemain à la conscience publique avec une évidence immédiate. L'économie mondiale entrait dans une phase d'expansion et d'inflation, renforcée par le réarmement.

Deux ans et demi se sont écoulés et la guerre de Corée n'a pas entraîné de conflit général. Après une année de violents combats qui semblèrent souvent préluder à une extension de la guerre, on assiste à une stabilisation de la situation militaire sous le couvert de négociations d'armistice placées par ailleurs devant une impasse insurmontable. Les relations russo-américaines ne se sont pas améliorées, mais elles n'ont pas empiré non plus. Il est vrai qu'elles pourraient difficilement empirer davantage. La production et le commerce internationaux stagnent et même reculent depuis un an. Le réarmement occidental semble en panne, de même que l'intégration politique et économique du bloc atlantique. La décomposition du système colonial se poursuit, cependant que les capitalistes allemands et japonais, pour se refaire une place sur le marché mondial, commencent à écraser les orteils de leurs « partenaires » français et anglais.

Ce temps d'arrêt dans le développement du processus menant à la guerre exprime essentiellement la crise interne du monde occidental, et plus précisément l'incapacité de celui-ci à surmonter même extérieurement ses contradictions et les difficultés que rencontre son organisation en vue de la guerre. Il suffit pour s'en apercevoir d'examiner brièvement ce qu'on appellera par euphémisme la « politique » occidentale.

Le trait le plus significatif de la « politique » occidentale — et la preuve flagrante que cette politique n'existe pas en tant que politique positive — c'est son impossibilité de se définir autrement que par riposte aux actions engagées par le bloc bureaucratique russe. Dans le langage militaire traditionnel, elle n'a pas l'initiative des opérations. L'évolution de la situation internationale depuis trois ans illustre clairement ce fait. Il a été relativement facile aux Américains, lorsque le conflit coréen éclata, de décider d'y intervenir, et d'obtenir l'adhésion, plus ou moins platonique, de leurs alliés à cette intervention. Lorsque cependant il a été démontré, un an plus tard, qu'aucune décision militaire ne pouvait intervenir sur le terrain limité des opérations en Corée, le bloc occidental se trouva dépourvu d'objectifs concrets. Depuis un an et demi, la coalition occidentale flotte à vau-l'eau et s'avère incapable de répondre aux problèmes qui lui sont posés.

L'intervention américaine en Corée avait une portée générale, parce qu'elle définissait une frontière non transgressible, en signifiant clairement que toute tentative russe visant à déplacer cette frontière se