

*AVERTISSEMENT : Ces extraits de lectures sont destinés à attirer l'attention sur des ouvrages que nous avons remarqués. Ils tentent de donner un fil conducteur parmi ceux proposés par l'auteur. Nous indiquons, soit en changeant de paragraphe, soit par l'indication (...) le fait d'avoir omis un passage, court ou long. Bien évidemment, nous incitons le lecteur à retrouver le texte intégral et acquérir l'ouvrage, ne serait-ce que par esprit de solidarité.*

---

S. Beaud, M. Pialoux  
Retour sur la condition ouvrière  
10/18 n° 3646  
Fayard 1999, 2004  
480 pages

---

---

## INTRODUCTION

---

En cette fin de XX<sup>e</sup> siècle, la « classe ouvrière » traditionnelle n'est plus présente physiquement : les grandes concentrations ouvrières ont largement disparu du paysage, les quartiers ouvriers ne sont plus que des « quartiers » (euphémisme de plus employé pour désigner les « cités » HLM), les « immigrés » ne sont plus considérés comme des travailleurs mais sont avant tout définis par leur origine nationale.

(...) Les ouvriers existent, mais on ne les voit plus (...) progressivement et insensiblement, ils ont quitté l'horizon mental des faiseurs d'opinion (intellectuels, journalistes, hommes politiques, etc), et cela au moment même où, en raison même de l'affaiblissement des formes de résistance collective, le travail s'est intensifié dans les ateliers, où les relations sociales au travail se sont détériorées, où les ouvriers ont été pour ainsi dire transformés en simple variable d'ajustement, réduits à une composante de la masse salariale qu'il faut comprimer toujours plus. (...)

Les ouvriers, qui avaient pour eux la force du nombre, ont peu à peu cessé d'être craints et ne font plus peur aux dirigeants. Il s'agit là d'une rupture importante dans l'histoire des rapports de classe. (...) Résultat : la morgue, l'arrogance et les diverses formes de mépris des « dominants », longtemps bridées par l'existence d'une culture politique ouvrière (institutionnalisée), se sont libérées et s'étalent parfois sans complexes. Par exemple, on ne peut qu'être frappé par l'importante dévalorisation subie depuis quinze ans par les représentants ou les porte-parole ouvriers dans le champ médiatique.

Notre enquête porte sur la région ouvrière de Montbéliard, sur l'usine de production automobile de Sochaux et ses équipementiers, et plus particulièrement sur les transformations du travail ouvrier dans les ateliers de montage. (...) Quitte à décevoir ceux qui croient à la « modernité », l'enquête ethnographique et statistique rappelle que le « travail enchaîné » (comme on disait naguère) continue d'exister, et non de façon marginale. Certes, les mots du travail ont changé – les « opérateurs » officient le long des « lignes », ils portent des combinaisons vert fluo, sont invités à tutoyer leurs chefs -, mais le travail ouvrier, lui, reste fortement contraint, et l'est même de plus en plus. Les ouvriers en font l'expérience tous les jours.

« (...) Les salariés se sentent en situation de vulnérabilité objective et subjective et travaillent dans la peur, pour eux-mêmes et pour leurs enfants. La menace du chômage et de la précarité pèse sur l'ensemble des salariés, et, même si les femmes, les jeunes et les ouvriers sont les plus touchés, toutes les catégories de salariés redoutent de perdre un jour leur emploi. La pression du chômage s'exerce sur ceux qui travaillent non seulement en transformant à la baisse leurs exigences à l'égard du travail, mais également en augmentant leur charge de travail ».

Dans les différentes sphères de la société, la possession d'un capital scolaire tend à devenir un élément décisif, celui qui permet d'acquérir une valeur sociale et économique. Ce qui se joue autour de l'école (les diplômes, la certification des compétences, mais aussi la question de la domination par et dans la culture, par et dans le passage par l'école) est donc essentiel pour comprendre les nouvelles formes de légitimation de la domination. (...) Ce changement signifie davantage une « fuite » hors de l'enseignement professionnel qu'une adhésion positive au modèle des études longues. (...)

On ne mesure pas suffisamment le coût moral et affectif qu'a pu représenter pour les parents ouvriers l'entrée, vaille que vaille, dans la compétition scolaire (au collège et surtout au lycée, où ils s'efforcent constamment de déchiffrer un univers qui leur est opaque), et également la dévalorisation de l'enseignement professionnel. Celui-ci représentait auparavant non seulement une voie de promotion scolaire, mais aussi un lieu où se construisaient (ou se renforçaient) une culture technique, la fierté d'être ouvrier, des dispositions contestataires. Le modèle des études longues, sous sa forme actuelle de fuite en avant dans l'école, engendre des dispositions tout à fait différentes. (...) Faute d'une socialisation scolaire entièrement réussie, la majorité des enfants d'ouvriers tend à se retrouver au lycée en situation de sursis. Souvent relégués dans les « mauvaises » filières, ils finissent par douter de leur avenir. Les parents, qui ont beaucoup sacrifié financièrement – compte tenu de la stagnation des salaires ouvriers, les budgets des familles sont de plus en plus serrés –, assistent, désespérés, à cette progression scolaire « sur le papier », non sans redouter que leur investissement ne soit payé en monnaie de singe.

Lorsqu'on sait ce que représente dans les familles bourgeoises (bourgeoisie économique et bourgeoisie intellectuelle) la somme des efforts et des énergies mobilisés en faveur des enfants pour conserver son rang (social et culturel) et assurer sans encombre la transmission des héritages, on peut imaginer a contrario, dans les familles ouvrières, la forme de souffrance sociale – souffrance tue, retenue, mais sans cesse ruminée – que produit la perte d'un héritage à léguer à ses enfants et leur éloignement socioculturel. Paradoxe de la situation actuelle : c'est au moment même où, dans le milieu ouvrier, la famille a une légitimité et un rôle croissants (maison, normalisation des rapports familiaux, durée plus longue de corésidence entre parents et enfants, conflits moins brutaux, etc.) que la transmission filiale n'opère plus.

Localement, dans une usine comme Sochaux, les formes du militantisme d'autrefois, centrées sur les OP (ouvriers professionnels), ont quasiment disparu au profit d'un syndicalisme porté par les OS (note de L'Ouvrier : ouvriers spécialisés, en fait, sans qualification), moins idéologique et plus proche de la défense des intérêts immédiats.

On ne peut qu'être frappé par la manière dont, aujourd'hui, l'angoisse, la peur, le sentiment de vulnérabilité reviennent dans le groupe ouvrier, y compris dans les rangs de ceux qui jouissent encore – pour combien de temps ?- d'une certaine sécurité.

---

## Première partie

### LES TRANSFORMATIONS DE L'USINE

---

#### Première présentation du terrain

La région de Montbéliard est le berceau du groupe industriel Peugeot. Le centre de Sochaux – petite usine de voitures et de camions, construite en 1910, agrandie en 1917 par l'installation de la forge et de la fonderie, et développée surtout en 1926 par l'adjonction de l'usine de carrosserie – devient dans les années 1930 l'usine phare des automobiles Peugeot.

(...) Elle a notamment continué à embaucher jusqu'en 1979 des jeunes sortant sans formation du système scolaire pour travailler à la chaîne, comme OS, en contrat à durée indéterminée. A cette date (...) le « Bureau d'embauche » (...) ferme ses portes. (...) Les réductions d'effectifs qui ont lieu tout au long des années 1980, et qui vont entraîner le départ de plusieurs milliers d'immigrés, sont réalisées sans qu'aucun plan de licenciement « sec » soit mis en place. L'usine de Sochaux ne compte plus que 18 000 salariés en 1998, dont une majorité d'ouvriers – environ 12 000 (au lieu d'un peu plus de 40 000 salariés, dont 30 000 ouvriers, en 1978). Par ailleurs, le site de Sochaux a cessé d'être une usine « complète » ou « intégrée » (...) pour devenir presque exclusivement une usine de montage, c'est-à-dire un centre d'assemblage de pièces désormais produites à l'extérieur, en particulier dans les PME sous-traitantes.

#### Chapitre premier : Que faire de l'héritage taylorien ?

Face à l'accroissement de la concurrence internationale et à l'épuisement des gains de productivité issus du taylorisme, les constructeurs automobiles français ont dû, à partir du début des années 1980, modifier en profondeur leurs méthodes de production. Il leur a fallu rompre en quelques années avec l'organisation la plus taylorienne du travail et adopter le « modèle » japonais, devenu plus efficient économiquement. (... flux tendu : « zéro stock », « zéro panne » ; normes de qualité strictes : « zéro défaut » ; rapidité d'adaptation à la demande : « le marché entre à l'usine » ; ... pilotage par l'aval de la production, grâce à l'informatisation des différentes activités au long du processus de production...).

Comment adapter au nouvel ordre productif qui se dessine des ouvriers majoritairement non qualifiés et non diplômés – français et immigrés, hommes et femmes, d'origine ouvrière et rurale – recrutés en masse il y a vingt ou trente ans et désormais vieillissants ?

#### 1. Les ateliers d'OS dans les années 1970

La carrosserie, avec ses 7000 ouvriers, OS dans la très grande majorité, plus jeunes en moyenne que les ouvriers des autres ateliers, avec davantage d'immigrés aussi, est considérée dans les années 1970 comme un des secteurs les plus « durs », les plus « combattifs » de l'usine (...) La CGT y est plus solidement installée que dans les autres ateliers. C'est la carrosserie qui, avec la fonderie, a constitué en 1968 le bastion de l'offensive puis de la résistance ouvrière. C'est dans cet atelier qu'a éclaté en octobre 1981, peu après l'arrivée de

la gauche au pouvoir, un mouvement de grève qui s'est par la suite étendu à une partie de l'usine.

A la faveur de la stabilisation des collectifs de travail dans les années 1970 et des luttes menées dans les ateliers s'est progressivement développé, puis consolidé, ce qu'on peut appeler un système quotidien de solidarités pratiques, à l'intérieur duquel était inscrit le travail politique conduit par les délégués d'atelier. (...) Ces derniers contribuaient, par leur travail mené au jour le jour, à faire vivre les oppositions tranchées entre, d'un côté, les « fayots », ceux qui étaient « du côté du patron », et, de l'autre, les « copains ». Il est (...) intéressant d'observer dans ces ateliers tayloriens la manière dont une sorte de compromis s'est instaurée au fil du temps entre ouvriers et petits agents de maîtrise. Les seconds ne peuvent pas vraiment imposer leur pouvoir, ils doivent en permanence composer avec les premiers. (...) Le « chef » donne parfois un peu de jeu, laisse de la marge aux ouvriers, tolère qu'ils utilisent le temps hors travail comme ils l'entendent. (cf le livre de Marcel Durand, écrit après la grève de 1989, *Grain de sable sous le capot*).

On découvre non seulement les tours de main et combines des OS au travail, mais aussi la mécanique complexe des rapports de pouvoir : la « guéguerre » quotidienne avec les chefs, le marquage du territoire par les OS, la lutte pour conquérir et défendre les petits espaces au travail contre la hiérarchie, l'omniprésence et la violence des farces, blagues, tours que l'on joue aux chefs, mais aussi les farces que l'on fait aux camarades de travail (rites de passage pour les nouveaux arrivés). A travers l'invention de bruits « à soi » pour recouvrir celui de l'atelier, l'importation d'objets familiers venus de l'extérieur de l'usine et le détournement presque systématiques des objets de leurs usages traditionnels, on peut voir les efforts continus et multiformes que déploient les ouvriers pour « s'approprier » ce monde un peu sauvage et violent qu'est l'usine.

A travers cette lutte pied à pied contre « l'ennemi », il s'agit aussi de se forger un moral, de fortifier symboliquement le camp des « Nous » parce qu'on y apprend aussi que la dignité se gagne, se conquiert jour après jour. Au sein de ces grands ateliers de l'usine, le processus d'ouvriérisation des OS, notamment de ceux d'origine rurale ou immigrée, se faisait donc à la fois sur fond d'intégration à cette culture d'atelier et de politisation par l'intermédiaire des délégués. Dans ces années de « lutte », le sentiment d'indignité culturelle pouvait être retourné contre les chefs, si bien que chez ceux qui étaient entraînés dans cette forme de culture s'établissait une espèce de rapport « heureux » avec la condition ouvrière en raison de l'ajustement entre les dispositions de ces jeunes ouvriers et les positions occupées à l'usine. Au cours de cette période de plein emploi, le groupe ouvrier pouvait se penser encore en termes de classe (...).

## 2. Autocontrôle et autosurveillance

Denis Guigo, ethnologue, décrit la manière dont le secteur contrôle qualité de l'usine de carrosserie a été modernisé dans les années 1981-1983 : « (...) *Le chef d'atelier pratique un style de commandement militaire et affiche ouvertement ses sympathies politiques d'extrême droite. Mais cette fermeté tourne dans le vide, car au-dessous les contremaîtres et plus encore les chefs d'équipe sont dans l'incapacité de diriger le travail ; soumis à la menace constante d'un "mouvement", ils n'osent rien faire sans demander l'approbation des délégués CGT et CFDT (les délégués des autres syndicats sont "renvoyés dans le mur" s'ils émettent une revendication), les chefs d'équipe sont déresponsabilisés.* »

Dans le cadre de cette rénovation organisationnelle, il convient d'insister sur la mise en place, en 1984-1985, des pratiques d'autocontrôle (...). Un cadre de l'usine (...) évoque : *« Il y a un enrichissement du poste de travail dans la mesure où, quand la voiture arrive à son poste, l'opérateur doit lire sur un grand papier fixé sur la caisse de quel type de voiture il s'agit, qu'est-ce qu'il lui faut monter comme type de machin, puis il va choisir dans les containers (au bord des chaines) ce qu'il doit monter. Ensuite il monte la pièce, puis il fait le contrôle et il poinçonne (...) Il n'y a plus de contrôleurs au bout... Ca c'est un enrichissement. Parce que, traditionnellement (imitant le ton gouailleur d'un ouvrier de chaine) : "Bon ! allez, allez ! allez ! Laisse passer, le contrôleur arrêtera !" ... J'entendais ça, j'ai entendu ça combien de fois dans les ateliers (...). Avant c'était : "Bon je vais monter telle pièce." Il n'y avait même pas besoin de savoir le français. »*

Ce qui est ici thématiqué comme « enrichissement » du travail représente souvent un alourdissement du travail d'OS : d'une part, l'alternance de modèles différents (une 205, une 405, avec toutes les options) oblige chaque ouvrier à regarder la fiche (...) et, d'autre part, la « chasse aux temps morts » s'intensifie. L'autocontrôle traduit surtout la pression pour ainsi dire « morale » qui oblige chaque ouvrier à se sentir concerné par la « qualité » du produit fini et de son propre travail. Cette pression ne prend toute son efficacité que par la réorganisation des équipes dans lesquelles le pouvoir de l'ancienne « petite maîtrise », qui subsiste, se trouve relayé (en même temps que contesté) par celui des jeunes BTS et des « moniteurs » (nouvel échelon intermédiaire entre ouvriers et chef d'équipe).

(...) On n'en comprendrait pas l'extension si l'on ne voyait pas en même temps que chaque ouvrier se sent individuellement menacé de licenciement et se sait désormais incapable de retrouver rapidement un travail. Ces nouveaux groupes de travail (ou « modules ») développent un nouvel esprit fondé sur la « responsabilité » (y compris financière, même si c'est pour une faible part du salaire) de chacun vis-à-vis de l'équipe, et de l'équipe vis-à-vis du produit fini. La recherche, obsessionnelle, du « zéro défaut » et de la qualité parfaite tend à réduire, objectivement et subjectivement, les marges de jeu, et en particulier de jeu avec le temps.

Pour fonctionner, ce nouveau système de travail exige une forte cohésion des nouveaux groupes, qui se sont vu confier des tâches autrefois dévolues aux contrôleurs mais aussi à la hiérarchie, notamment les rappels à l'ordre des « déviants » par les membres du groupe eux-mêmes, lesquels, dans un tel système, tendent à être impitoyablement marginalisés. (...) Outre cette logique d'intégration par le nouveau « groupe », une individualisation des salaires reposant principalement sur la distribution arbitraire par la petite maîtrise de « primes au choix » (une « unité d'augmentation » vaut, à la fin des années 1980, environ 50 francs) vide de son sens l'ancien système de classification. Ce système des primes sera très efficace pour diviser les ouvriers : les OS qui refusent de « jouer le jeu » courent dorénavant le risque de passer aux yeux des autres pour des « égoïstes », des « profiteurs » ou des « traîtres ». Il y a donc une inversion du mode ancien de solidarité ouvrière au travail, vécue comme une perversion par les « anciens », qui commencent alors à nous parler de la « dégradation de l'ambiance » dans les ateliers. (...)

Ceux qui refusent d'entrer dans le jeu de l'entreprise – ils disent « dans la logique du patron – appartiennent à une génération formée dans la « culture d'opposition » des années 1970. Parallèlement à la transformation de l'organisation technique du travail dans les années 1980, la direction s'est employée à dissoudre progressivement ce qu'on peut appeler en première approximation l'esprit ou la culture de résistance – les formes de solidarité (passives

ou actives) qui s'étaient constituées dans les ateliers – en isolant les ouvriers, en les coupant des délégués syndicaux pour aboutir d'une certaine manière à faire fonctionner les solidarités d'atelier au profit de la direction. C'est notamment l'objectif recherché par les nouveaux dispositifs visant à faire participer les travailleurs : briefings, pauses, cercles de qualité, groupes de progrès. (...)

La résistance des OS formés dans la culture d'opposition des années 1970 s'organise d'abord au niveau des mots qui offrent une première ligne de défense. (...) Il est impossible à ces OS de se dissimuler à eux-mêmes qu'il s'agit là d'une résistance « passive » qui fait mal à ceux qui la mènent, par laquelle les gens s'usent et pour laquelle beaucoup de coups sont permis. Tant et si bien que ceux qui mènent cette résistance n'y croient pas trop, tout paraît perdu d'avance : résistance non dite, résistance de vauriens, organisée par des individus qui n'ont plus d'avenir. Du moins c'est ainsi que résonne dans les esprits le mépris, l'arrogance des chefs. On pourrait alors dire que la seule arme qui reste aux « inconvertibles », c'est la dérision ou des formes individuelles et un peu désespérées de résistance au travail

(... Ainsi, le dit) Jean, ouvrier de finition, dans un propos tenu en juillet 1987 :  
*« Parce que moi, mon truc, c'est que, si tu fais pas de défauts c'est que tu travailles bien, si tu travailles bien c'est que tu peux, donc ils vont te mettre encore plus de boulot le mois prochain... Donc j'ai réfléchi... Hop, volontairement j'oublie un truc pour garder ma ligne, ma petite moyenne de défauts, parce que autrement... »*

*« Puis à côté de ça, il y a un relent de paternalisme, mais déguisé, par en dessous : "Oh, si vous avez des problèmes, tout ça, faut nous le dire." (...) Admettons par exemple que le gars il ait un problème, il va parler au chef, le chef il va l'embobiner : "Mais oui, mais tu comprends..." Et en fait, il va rien faire pour le gars, mais il saura tout ce que le gars va lui confier, lui il va agir autrement, ça peut être néfaste pour le gars, pour le gars ou pour les copains autour... C'est pour ça que moi, le chef, le minimum de rapports... Le moindre truc de conduite, c'est noté, alors moins il en sait, mieux c'est... ».*

### 3. L'invention du moniteur

Il s'agit de donner un peu de pouvoir – mais pas trop – à ce personnage qui doit rester très proche de l'ouvrier de base et en même temps accepter de jouer le jeu de la nouveauté organisationnelle. Le moniteur, dont le nom apparaît dans les organigrammes en 1984, va jouer ce rôle, qui deviendra fondamental dans la seconde moitié des années 1980. Il est la voie concrète par laquelle les projets d'autocontrôle, de participation, sont mis en œuvre. En contact direct avec les opérateurs « de base », il est à l'intersection des problèmes du commandement, du travail, de la sociabilité.

### 4. Les « jeunes » contre les « vieux »

(...) Lors de période de forte reprise économique des années 1987-1990 (...), l'entreprise a fait appel aux intérimaires pour occuper des postes d'OS. Cette expérience de rajeunissement de la main d'œuvre ouvrière a tourné court puisqu'elle a été brutalement interrompue par les conséquences économiques de la guerre du Golfe. En juillet 1990, 3500 intérimaires étaient présents sur le site de Sochaux, soit près du tiers des ouvriers non qualifiés de l'usine. Ces intérimaires (dont beaucoup sont recrutés dans le nord et l'ouest de la France) constituent alors une sorte de vivier pour le management, qui espère pouvoir tirer parti de leurs dispositions, très différentes de celles des anciens ouvriers de Sochaux. Dès leur premier jour d'usine, ils sont affectés sur les chaînes ; un ouvrier du secteur leur montre le travail, et ils apprennent, en une journée, à tenir leur poste (si quelques heures suffisent pour

cela, il faut souvent plusieurs jours pour acquérir les gestes adaptés et ne pas « descendre la chaîne »). Certains, effrayés par l'intensité de la chaîne, ne restent parfois qu'un jour, d'autres s'accrochent plus longtemps dans l'espoir d'obtenir une embauche (un contrat à durée indéterminée).

Lorsqu'ils prennent pour la première fois leur poste de travail, ils ne sont pas présentés aux autres membres de l'équipe de travail. Il est significatif que souvent l'intérimaire du groupe de travail ne soit pas désigné par son prénom – on l'appelle « l'intérimaire » - et que, quelques années plus tard, nombre d'« anciens » continuent d'utiliser ce terme pour les désigner. En fait, il y a peu d'échanges entre les vieux OS et les jeunes, comme si chacun restait sur ses gardes, dans une sorte de méfiance mutuelle. Employés surtout dans les secteurs de montage comme la finition, les intérimaires occupent les postes qui avaient la réputation d'être les plus « durs », exigeant à la fois endurance physique et rapidité d'exécution, postes que les « anciens » avaient de plus en plus de mal à tenir dans cette période de forte montée des cadences.

Extrait d'entretien avec Aziz, 25 ans, fils d'un OS algérien de l'usine, a travaillé plusieurs mois en 1989, comme intérimaire en carrosserie : « Dans ton secteur, il n'y avait pas des militants, tu ne les voyais pas les délégués ?.. » « Non, non... moi, je voyais uniquement les faisceaux (électriques sur les moteurs) ! J'avais pas le temps de voir autre chose (rires). Arrête ! Ca va tellement vite que... Au début, quand je suis venu, j'avais peur, je voyais les gars travailler... Ah, ce binz ! Ca cognait de partout, c'était trop pour moi (...) Trois mois ! Alors je partais au boulot, je rentrais, je mangeais, je me lavais et je dormais. Et je me réveillais juste pour partir au boulot, quoi ! Je ne pouvais rien faire de la semaine... (...) Après je me suis réveillé, quoi ! Je me suis dit : "Je préfère continuer les études pour ressortir avec deux trois petits diplômes et puis être bien..." ». « Avoir le respect de ton travail ». « Voilà ! Faire quelque chose, au moins qu'on l'aime à peu près, qu'est respectable envers la personne. Parce que travailler comme ça, moi je dis que c'est de l'esclavage ! C'est vraiment atroce. Ah non ! Pour être malade tout le temps... Je crois qu'on n'a plus de vie... On vit plus, on travaille, on dort, on se lève, on travaille. C'est dormir, travail, dodo. Il y a que ça ! (Silence) Plus de loisir, plus de sport, plus rien... Moi j'aimais pratiquer beaucoup de sports, je faisais du foot, du vélo, un peu de tout. Et le travail, il nous prend toute notre énergie. J'arrivais plus à rien faire du tout... Je dormais plus de dix heures, douze heures même par jour, pour récupérer les heures travaillées (...) C'est on travaille deux heures, on n'arrête pas... on n'arrête pas et on a cinq minutes, on reprend deux heures, on a un casse-croûte en vingt minutes et allez on reprend, on s'arrête pas, on s'arrête pas (...) J'avais pas le temps de discuter, rien du tout (...) Fallait pas se tromper parce qu'il fallait suivre la cadence parce que, sinon, on commençait à prendre du retard, on avançait vers son voisin, quoi ! Il commençait un petit peu à bondir parce que, ouais... "tu me bouscules, je vais prendre du retard, moi je vais être retardé, l'autre va être retardé et toute la chaîne va être retardée". »

On comprend que si les intérimaires ont été utilisés comme un volant de main d'œuvre pour répondre au brusque accroissement de la demande, ils ont surtout permis de faire face à l'élévation du rythme de travail. Lors de cette période de deux à trois ans au cours de laquelle vieux OS et jeunes intérimaires ont travaillé côte à côte sur les chaînes, les intérimaires ont symbolisé, pour beaucoup d'OS, leur déclassement, la disqualification de leur savoir-faire.

Parallèlement à cette concurrence des jeunes intérimaires, organisée comme une sorte d'aiguillon pour les vieux, la direction a mobilisé d'autres jeunes de niveau bac pour encadrer

les OS, en cherchant à mettre à profit les possibilités fournies « miraculeusement » par l'évolution du système scolaire. Ces jeunes sont « disponibles », désireux de trouver du travail, prêts à « se dévouer » pour l'entreprise tout en ayant un certain niveau de connaissances générales, des compétences verbales, des capacités à apprendre vite. (...) Au printemps 1989, le responsable du centre de formation Peugeot de Sochaux nous explique comment l'entreprise qui, à ce moment, voit l'avenir avec optimisme, envisage l'embauche de bacheliers d'origine populaire, produits par le nouveau système scolaire. Il lui semble que les intérêts de l'entreprise (qui rechigne à embaucher des BTS, trop coûteux) et ceux de ces jeunes nouvellement diplômés sont parfaitement compatibles, dès lors que ces derniers ne se montrent pas trop « gourmands » et n'aspirent pas à monter trop vite dans l'entreprise. « *Nous envisageons très sérieusement d'embaucher pour la petite maîtrise des bacs, des gens qui ont le bac. Vous savez qu'on va avoir davantage de bacheliers dans une classe d'âge, on va progressivement amener 60, 70, 80% de gens au bac, bon, je pense que ça correspond effectivement à l'évolution technologique des emplois tels que nous les voyons dans l'entreprise* ».

#### 5. usure au travail et vieillissement social des OS de chaîne

Jean, né en 1945 (en chaîne depuis plus de 20 ans) avec lequel nous avons eu, entre 1986 et 1991, plusieurs entretiens : « *Selon le type de voitures c'est différent. Mais en changeant tous les mois de production, ils nous rajoutent faire... Et au fur et à mesure, on s'aperçoit qu'on a toujours plus de travail, tu vois, alors c'est des trucs en douce, c'est insidieux... Pendant trois jours on n'arrive pas à tenir le poste et puis après on se fait à la cadence (...)* Pour gagner du temps on trouve un truc, pour lier les deux opérations par exemple, et ce gagne-temps (dont) on bénéficie nous, pour se payer quand même un petit laps de temps à notre avantage, ils nous le grignotent aussi. C'est-à-dire qu'une opération qui était chronométrée, ils nous la rechronomètrent après pour récupérer l'habileté qu'on a gagnée, nous... ou nous enlèvent des opérations (...).

« *Moi, je sais que quand je suis fatigué j'ai plus de réaction, j'arrive même plus à réfléchir. Par exemple, avant je lisais pas mal, je lisais même beaucoup, et là, j'arrive plus, j'ai plus envie de lire, j'ai plus envie de rien faire, je suis complètement crevé (...).* La politique actuelle, alors là c'est... (Long silence) *Le gars qui se rebelle un peu, qui est contre le système, il est obligé de suivre parce que si t'as 30 gars qui marchent dans la combine, le 31è il est bien obligé de suivre. Bon, il est toujours en retrait des autres mais il est obligé de... (...)* Je vais me mettre en maladie trop souvent... *C'est des gars qui vont dire : "Mais celui-là, il exagère. Il nous emmerde. Il se met toujours en maladie."* Ils développent aussi l'idée que chaque équipe a une certaine autonomie, ça forme un noyau, qu'il doit se débrouiller. *Débrouille-toi avec tes ouvriers, tu dois sortir le boulot (...).* »

Vieillir « en chaîne », c'est une souffrance qui est indissociablement physique et morale. C'est dans leur vie quotidienne que les OS s'aperçoivent insensiblement que leur résistance physique au travail diminue, que les horaires de « doublage » leur sont de plus en plus difficiles à supporter, qu'ils ont besoin de davantage de temps de récupération et de repos. Lors des entretiens, beaucoup insistent sur la manière dont ils deviennent de plus en plus irascibles non seulement à l'usine, mais aussi « à la maison », la manière aussi dont ils se surprennent à passer des week-ends enfermés chez eux, car ils semblent avoir progressivement perdu l'envie de voir du monde. Beaucoup d'ouvriers qui habitent dans les quartiers HLM nous disent supporter avec de plus en plus de difficulté les bruits, la cohabitation dans les « blocs » des cités, et qu'ils rêvent de « faire construire ». D'autres s'aperçoivent qu'ils n'ont presque plus envie de « sortir », de partir en vacances, de pratiquer



des activités auxquelles ils s'étaient, avant, beaucoup consacrés – aller à la chasse, à la pêche, marcher, lire, faire de la photo. Tout se passe comme si ce qui avant était « grappillé » dans la vie hors de l'usine et pris sur la fatigue – et qui faisait parti des « petites » joies de l'existence – s'étiolait au fur et à mesure que la fatigue s'accumulait. Ils se sentent usés, et leur fatigue – qui est collective (« tout le monde dort dans le bus », remarque-t-on pour nous donner une preuve tangible de cette fatigue qui les accable tous) – se lit sur les visages, s'inscrit dans les corps, dans les démarches devenues plus lourdes et traînantes.

Un ancien OS de carrosserie – 35 ans, ayant passé dix ans en chaine et qui est devenu en 1988 conducteur d'installation à la suite d'un stage AFPA de six mois (...) : « *Avant (allusion aux années 1979-1983), on avait toujours un bouquin à se refile, une info, un tract de telle ou telle boîte, ça circulait, mais maintenant c'est fini, tout ça. (...) Dans cette logique, on arrive à un moment où on a de la méchanceté, où on n'est plus conscient de ce qu'on fait, où on agit selon la façon dont on est influencé par l'usine, et ce n'est pas bon du tout, parce qu'on finit par avoir des réflexes qui sont tous dirigés contre Peugeot. On travaille par haine et on travaille bien par haine. Je ne voulais pas entrer dans ce système-là. Parce qu'il n'y a rien de mieux pour Peugeot qu'un ouvrier qui travaille par haine (...). Au bout de dix ans de chaine, on n'analyse plus grand-chose si on n'est pas syndiqué ou si on ne milite pas ; on est le légume, on nous donne la fiche de paie, c'est viré directement sur le compte en banque, on ne sait même pas comment c'est calculé. Je connais des gens qui ont 25 ans de boîte, ils ne savent même pas lire combien ils ont d'ancienneté sur leur fiche de paie, ni combien d'heures ils ont fait* ».

La peur de perdre son emploi (qui renaît périodiquement à chaque assombrissement de la conjoncture), la peur d'être enfermé dans un avenir peu prometteur, d'être « coincé » dans l'entreprise, renforcent l'impression d'être devenu « vieux » avant l'âge. Ce vieillissement social des OS est aussi lié au sentiment que l'usine a étendu son emprise sur les ouvriers, a regagné un terrain qu'elle avait été obligée de lâcher à la suite des luttes des années 1960 et 1970, et que les ouvriers ont perdu une grande partie des anciens moyens de résistance collective qui étaient les leurs « avant ». La peur, qui est une dimension constitutive de la vie d'usine, est alors réapparue dans les ateliers. Cette peur est multiforme : la peur, toujours présente pour des ouvriers sans qualification, de perdre son emploi, celle de ne plus pouvoir tenir son poste de travail ou de le faire de plus en plus difficilement, celle d'être muté à un « mauvais » poste (un poste plus dur physiquement) mais aussi la peur plus diffuse de devoir affronter l'univers de la nouvelle usine.

(...) L'observation attentive, ethnographique, du travail ouvrier, dément les diverses prophéties qui ne cessent d'annoncer, depuis vingt ans, la fin du taylorisme et la suppression du travail d'exécution. L'intensité du travail s'est au contraire accrue sous l'effet de la diminution drastique de la porosité du temps de travail par la chasse aux temps morts et surtout par la réduction des temps de déplacement des OS (approvisionnement des pièces sur place, dans des conteneurs au bord des chaines). La recherche de la productivité s'est intensifiée en prenant des formes plus « douces » : si les chronomètres ont disparu dans la plupart des ateliers, l'appropriation par la hiérarchie des tours de main et combines des ouvriers (qui permettaient de gagner un peu de temps) a pu se développer grâce notamment aux « suggestions » et aux réunions de cercles de qualité.

## Chapitre II : Stratégies patronales, résistances ouvrières

(...) Ces opérations de modernisation (...) sont objectivement solidaires d'une entreprise de démoralisation des ouvriers. Elles les atteignent dans leur identité parce qu'elles obéissent implicitement à une logique de dévalorisation sociale que ces « vieux » OS ne veulent évidemment pas reconnaître mais dont ils perçoivent fort bien l'existence.

### 1. La perte d'un espace familial et l'oubli des références collectives

Le changement d'espace de travail est plus qu'un simple déménagement, il constitue une forme de déracinement lié à la perte des points de repères familiers (visuels, corporels) qui avaient permis l'appropriation du lieu de travail. Cet espace de travail, théâtre des luttes et du combat militant au jour le jour, jouait un rôle sécurisant. (...) Dans les nouveaux ateliers, ils devront se résoudre à ne plus fumer à leur poste de travail, à discuter dans des lieux prévus à cet effet, à ne pas manger sur place, entre soi, autour des chaines, mais au réfectoire, avec leur chef d'équipe ou en présence de celui-ci. Ils savent que le maintien d'un espace privé, isolé de l'espace public, va être radicalement remis en cause. Par exemple, le fait que la musique soit continûment diffusée par hauts-parleurs dans les ateliers de HC1 (...). Chantal, 52 ans, OS, ancienne déléguée CGT : *« Pour moi, ça va être quelque chose d'insupportable, c'est-à-dire que d'avance, déjà dans ma tête, c'est insupportable de penser qu'on va m'envoyer dans mes oreilles, pendant toute ma journée de travail, de la musique que je n'aurai pas choisie, des informations... (...) Ca ne va pas être une amélioration des conditions de travail ! Ca va être une nuisance de plus, quelque chose que je vais subir ».*

### 2. Les inquiétudes des militants syndicaux

(...) Les militants, en tentant d'analyser et de « critiquer » la manière dont la modernisation se déroule, craignent de démoraliser encore plus leur base ? Un certain nombre de thèmes ne peuvent pas être développés ou entendus. C'est notamment le cas du vieillissement (...). Dans ces conditions, les délégués courent le risque d'apparaître sous les traits d'éternels « gueulards », protestataires, incapables de s'adapter au nouveau cours des choses.

### 3. Les nouveaux ateliers et les débuts d'HC1

(...) Le travail de montage continue à être dur, voire très dur : l'OS doit s'adapter aux cadences définies par les robots, lire rapidement les grandes quantités d'informations sur les fiches (...). Seule innovation marquante dans ce travail de montage sur les lignes : l'ouvrier se déplace sur une « luge » et sur un tapis roulant avec la pièce qu'il monte (...). Le nombre de postes dits de « préparation » hors chaîne s'est accru. Au niveau de l'organisation du travail et de la production, le système de flux tendus qui existait est amélioré. Et surtout, dans ces nouveaux ateliers, la direction tente d'imposer de manière volontariste sa nouvelle conception du « groupe », en stigmatisant de fait les « anciennes » manières de se regrouper. L'accent est donc mis sur la polyvalence, la disponibilité (rester présent au-delà du temps prescrit), la capacité à tenir momentanément le poste du voisin. Il s'agit avant tout que le flux ne soit pas interrompu. (...) Les interdits sont nombreux (boire ou fumer sur les chaînes notamment) ; de nouvelles obligations (être habillé de la même manière), de nouvelles règles de sociabilité sont imposées (tutoyer les chefs).

Au tout début, au printemps 1989, tout se passe très bien. (...) A ce moment, les militants syndicaux pensent (et disent) : *« Les salariés qui partent pour ces ateliers sont complètement perdus pour nous. »* Au fond, les nouveaux ateliers exercent une véritable fascination, ils sont le symbole d'un avenir radieux à l'usine (...). Les premières vagues d'ouvriers triés sur le volet entrent entièrement dans le jeu de la direction (...) Ils sont persuadés qu'ils cessent d'être menacés par un licenciement. En septembre-octobre 1989, par

exemple, les 300 ouvriers présents à HC1 ne se mettront pas en grève, alors que l'ensemble de la carrosserie l'est (...) la direction a fait souder les portes de la nouvelle usine pour éviter que les cortèges de manifestants n'y pénètrent). (...) Dans la phase quasi expérimentale du démarrage de la production à HC1 (lancement de la 605), le « système » mis en place a, en apparence, bien fonctionné grâce à une très forte sélection de la main d'œuvre (relativement jeune, « bien notée », ayant suivi une formation).

#### 4. La grève de 1989

Survient alors la grève de septembre-octobre 1989. (...) Les assemblées générales au cours desquelles une véritable liberté d'expression était possible, la symbiose entre le sommet et la base, le fonctionnement concret de la démocratie directe à travers le mouvement, revêtaient une grande importance aux yeux des représentants syndicaux. Mais tous ces éléments ne dissimulaient-ils pas l'incapacité à élaborer une véritable ligne stratégique autre que la simple défense pied à pied des ouvriers qui étaient les plus attaqués et la dénonciation des méthodes Peugeot ? La remise en cause « à chaud », dans la grève, de la vieille forme « cégétiste » de la représentation des intérêts ouvriers pourrait bien être une manière pour cette génération d'OS de régler ses comptes avec un passé qui voyait des représentants autorisés, légitimes (les ouvriers professionnels), parler au nom des OS et « confisquer » leur parole. L'indifférenciation tendancielle du groupe ouvrier et l'affaiblissement du pouvoir de représentation des militants syndicaux rendaient possible ce surgissement d'une représentation de l'ensemble du groupe ouvrier par le collectif des OS. Les aspirations politiques des OS à une forme de démocratie directe, spécifique aux grands ateliers d'OS et engendrées par les conditions même du travail de chaîne (à la fois exprimées par les délégués de chaîne et contenues par la représentation syndicales officielle) se libéraient enfin et s'engouffraient dans la brèche ouverte par la crise de la représentation ouvrière, syndicale et politique.

#### 5. HC1 : pannes et défauts

Patrick, OS de finition, raconte entre 1990 et 1992 : *« (A HC1) ce qui me frappe, c'est que c'est la même panique que là où j'étais avant, la même pagaïe. Ils disent : "esprit de groupe", "pas de panes de pièces". Mais il y a pas d'esprit de groupe... Ils font tout pour le détruire. Dès qu'il y a un groupe qui se fait sans chef, sans rien, on essaie de disperser les gars. Pareil pour les dépannages et tout ça... Avant on se retrouvait comme on voulait, maintenant on a des aires de repos avec le bureau du chef où il vient et il écoute ce qu'on dit... On ne peut plus parler... Et au niveau boulot, ce qu'il y a, c'est que, maintenant, on doit tenir plusieurs postes, n'importe qui doit pouvoir tenir plusieurs postes. Pour moi, je trouve que c'est intéressant de connaître plusieurs postes. Mais eux (les chefs) ils s'en servent pour le remplacement des malades, ce n'est pas pour s'occuper de nous. Quand la chaîne démarre, c'est : "Toi, tu vas là ! Toi, tu vas ici..." »*

Mars 1990 : élection des DP (délégués du personnel). Forte poussée de la CGT qui surprend tout le monde, et d'abord les militants, qui avaient eu très peur d'être éliminés de ces ateliers (...). Un délégué CGT de HC1 : *« On y est allés (...) pour distribuer, ça a été un accueil vraiment formidable. (...) Avant, quand on voyait le bâtiment, les portes fermées, tout ça, on arrivait là, on se disait : ils ont trouvé un truc pour nous interdire, et pareil pour distribuer des tracts... Si on se met aux portières, on ne touche pas la moitié du personnel. Ils s'engouffrent à une vitesse grand V... Il y a quatre cars qui arrivent, il y a deux cent personnes qui passent à la vitesse grand V... Ils ont pas le temps de prendre un tract, à la limite. Alors on se disait : on pourra plus rien faire... »*

Septembre 1990 : à la suite de la récession liée à la guerre du Golfe, un événement capital survient : le renvoi des intérimaires, qui va entraîner une succession de mutations des anciens ateliers vers les nouveaux (...). Les anciennes solidarités sont systématiquement rompues. (...) La direction tente, coûte que coûte, d'imposer de nouvelles formes de vie sociale, de vie de « groupe ». Résultat : dans les ateliers, une « ambiance pourrie » que les militants n'ont pas créée, même s'ils tentent de l' « exploiter ».

#### 6. HC2 : un repli tactique

Tout se passe comme si la direction avait fait un bilan critique de ce qui s'était passé dans le premier atelier, comme si elle s'apercevait que, « pour sauver les meubles » et obtenir un niveau de qualité minimal, elle devait profondément modifier sa stratégie, cesser d'imposer des méthodes qui produisent l'effet inverse de celui escompté. (...) Le stage de Morvillars, dont la durée avait d'abord été réduite à une semaine, ainsi que toute référence à la charte sont complètement supprimés. La « préparation » au transfert se réduit à une demi-journée de stage pendant laquelle la maîtrise fait visiter le nouvel atelier à de petits groupes. Les ouvriers quittent l'ancienne finition en « équipes » d'une quinzaine de personnes (...). La hiérarchie veille systématiquement à ce que tous les membres d'une « équipe » soient présents et transférés « en bloc ». (...) Des comportements qu'on avait, deux ans plus tôt, impérativement prescrits sont remis en cause. Les anciens interdits (ne pas fumer, ne pas manger à son poste, porter les deux pièces de la combinaison vert fluo) ne sont plus imposés de la même manière et, dans une large mesure, ne sont plus respectés. (...) On voit revenir les bouteilles de bière, de pastis (...). Sur certains points, le « climat » de l'ancienne finition se trouve reconstitué).

Malgré la réapparition des soupapes que sont ces moments de convivialité, tout le monde, y compris les agents de maîtrise, reconnaît qu'il y a intensification du travail (« les postes sont de plus en plus durs », « on tire sur les postes en permanence »). Les ouvriers ont l'impression que des opérations sont sans cesse ajoutées. D'autre part, la pression sur les malades et la lutte contre l'absentéisme s'accroissent, les visites à domicile sont plus nombreuses. (...) Tout se passe comme si le management disait aux salariés : « Vous avez voulu rester dans votre schéma, vous allez y rester, vous ne serez pas perturbés dans vos habitudes, mais vous devrez en payer les conséquences ».

#### 7. Résistances ouvrières

Un délégué CGT de HC1 : *« Chacun est dans son coin... c'est à celui qui veut avoir de la promotion, même une toute petite promotion... C'est celui qui est dans un poste pas trop pénible et qui a peur qu'on le sorte de là... c'est un tas de choses comme ça qui font l'individualisme ».*

L'angoisse qui est présente dans les familles ouvrières n'a à peu près rien à voir avec la représentation que s'en font la plupart des cadres. C'est à une « résistance » sourde, passive, marquée par la peur d'être désarmé, de ne pas se sentir à la hauteur de ce qu'on peut vous proposer dans l'usine. (...) Les ouvriers d'un atelier viennent tous travailler le samedi matin en « volontariat », contre la doctrine syndicale, mais s'en prennent très violemment à leur délégué le jour où celui-ci, ayant impérativement besoin d'argent, vient travailler le samedi (...).

#### 9 (sic). La nouvelle stratégie patronale

(...) Le « mixage » vieux-jeunes, la dynamisation des vieux par les jeunes, ont échoué (...). Il faut dans les ateliers nouvellement (et coûteusement) construits « composer » avec

l'ancienne culture des ouvriers qui y travaillent – puisqu'on ne peut licencier massivement les vieux, pour des raisons sociopolitiques – enfin, il faut, hors de l'usine de Sochaux, développer une autre stratégie de délocalisation des ateliers et de création de nouvelles unités de production composées presque entièrement de « jeunes » non qualifiés (ou considérés comme tels) mais ayant subi une sélection très sévère.

Aujourd'hui, objectivement, une grande firme pense les problèmes de gestion de son personnel à l'intérieur d'un espace beaucoup plus vaste qu'il y a quinze ans. Un élément capital de sa stratégie est la possibilité qu'elle a de délocaliser certains ateliers lorsqu'elle voit que des résistances sociales (qui peuvent être d'origines fort diverses) s'accumulent. Quant à l'argumentation fournie, elle revêt des contours très variés, même si fondamentalement on délocalise au nom d'impératifs « techniques » (...). En mars 1993, André Vardanega, ancien directeur du personnel de Sochaux dans les années 1970, devenu responsable du personnel pour l'ensemble de PSA, tire dans l'Usine nouvelle deux grandes leçons des événements survenus à Sochaux entre 1989 et 1993. Première leçon : il ne faut faire travailler les « vieux » ouvriers que sur des installations fiables. Techniquement, à Habillage Caisses, les installations n'étaient pas au point. D'où une multiplication de pannes qui ont contribué à casser, dit-il, le moral des salariés. En même temps, les équipementiers chargés de la livraison des pièces sont mis en cause (...) deuxième leçon : il faut en même temps revenir à un encadrement fort, les agents de maîtrise doivent être de « vrais chefs » (...).

Dans la zone proche de l'usine de Sochaux, il apparaît désormais possible de mener une stratégie de délocalisation systématique. On essaiera donc de faire éclater progressivement les grands ateliers (...). Ces délocalisations, qui ont lieu à la faveur du lancement de nouveaux modèles, permettront de réaliser des travaux très comparables à ceux qui se faisaient dans l'ancienne usine, mais à un moindre coût et dans des conditions sociales transformées. En même temps - avantage subsidiaire -, on s'attend à ce qu'elles contribuent à une déstructuration contrôlée de la culture issue des ateliers peuplés de vieux ouvriers.

Ce sont d'abord les schèmes logiques et cognitifs du travail politique des militants qui se trouvent atteints dans leur principe à mesure que la crise de croyance des militants se développe dans le contexte général de l'effondrement des partis de gauche et de la crise des valeurs du socialisme.

### Chapitre III : Le blocage de la mobilité ouvrière et l'exacerbation des luttes de concurrence

En centrant la recherche sur le transfert des OS de carrosserie, nous nous sommes aperçus, après coup, que les ouvriers professionnels (OP) ont petit à petit disparu du champ de vision de l'enquête. Dans les années 1980, les OS ont monopolisé l'attention et en sont venus à représenter le groupe ouvrier dans son entier, tant dans les différentes instances syndicales (où ils ont progressivement supplanté les OP, qui étaient prédominants dans les années 1960-1970, notamment à la CGT) que dans l'espace public, notamment lors de la grève de 1989. Les ouvriers professionnels, qui formaient depuis des décennies l'élite ouvrière de l'usine, semblent s'être comme retirés du paysage sans faire de vagues, assistant avec un mélange de hargne et de résignation au lent mais inexorable effritement de leur groupe. Il s'agit là d'un processus social de la plus grande importance pour comprendre les transformations du groupe ouvrier local parce que, d'une part, il diminue considérablement les chances de promotion des OS, et, d'autre part, il les prive des possibilités de s'identifier et de se reconnaître dans ce groupe supérieur que constituaient les OP. C'est pour cette raison que le processus d'affaiblissement des OP ne cesse de « travailler » sourdement tout le groupe ouvrier et qu'il

aura, durant cette période de modernisation, laissé de profondes traces dans les consciences ouvrières.

### 1. L'ancienne aristocratie ouvrière de l'usine

Sans vouloir donner, rétrospectivement, l'illusion qu'il y eut un « âge d'or » ouvrier, il n'est pas inutile de rappeler que, dans les années 1960 et 1970, il existait, dans l'usine, certes sous une forme rudimentaire (peu formalisée et faisant intervenir des logiques personnalisées) un système de promotion pour les ouvriers. Cette promotion était relative, lente, difficile. On peut en distinguer deux types : (...) la plus importante, par l'obtention d'une qualification (celle d' « ouvrier professionnel ») ou par l'accès à la petite maîtrise, l'autre (..) en accédant à des « petits » postes (« dépanneur », « régleur », puis « retoucheur »...).

(Les ouvriers professionnels) constituaient l' « aristocratie ouvrière » de l'usine, ils incarnaient localement l' « idéal du nous » ouvrier ; c'était notamment le cas de ceux qui étaient passés par l'école d'apprentissage Peugeot (EAP), dite « école professionnelle » qui fermera en 1970 après quarante ans d'existence. Roger, 58 ans, ancien de l'école, OP durant trente ans en « garniture », a été « barré » dans sa carrière par son engagement militant d'abord à la CFTC puis à la CFDT (...) : *« Ca va être difficile (à expliquer). Pour être délégué il faut être disponible, je ne sais pas comment dire... Peut-être pas une instruction mais... Je crois que ça démarre déjà parce qu'on a plus de facilité à son poste de travail pour se former, pour lire, pour être en contact avec les copains, ce qui fait qu'on s'auto-améliore... En chaîne, ce n'est pas possible. Donc, on retrouvait ce phénomène, les délégués en général étaient des professionnels au détriment des gens de chaîne, fatalement... Surtout, au niveau des responsables (...). Je ne crois pas que j'ai vu une fois quelqu'un de chaîne responsable du syndicat de Sochaux, ni à la CFTC de l'époque et pas plus à la CFDT après. Et en plus, on a toujours eu cette idée qu'un technicien ou un « mensuel » fait mieux l'affaire qu'un OS parce qu'un OS est sous-développé... Même si ce n'est pas forcément vrai... Mais, de toute évidence, le professionnel est plus disponible... »*

Même si lors des années 1970, certains militants OS ont pu s'opposer aux OP (et même très violemment durant ce qu'on a appelé les « luttes d'OS »), leur reprochant notamment ce qui était ressenti comme du mépris, et dont on voit la trace dans l'entretien cité plus haut, on a l'impression que c'était aussi toujours sur fond de respect et qu'il y avait une sorte de satisfaction à pouvoir se reconnaître dans le groupe supérieur. (...)

Pour évoquer avec justesse ce qui faisait le prestige d'un ouvrier professionnel, il faut également décrire les réalités objectives dans lesquelles il exerce un travail, qui sont sans commune mesure avec celles des OS. Les professionnels travaillent « en horaire normal » (sauf quelques-uns qui ont des horaires de nuit) alors que la très grande majorité des OS « travaille de tournée ».

Affectés à des tâches d'entretien, de mise au point et de fabrication d'outils, ils ont l'habitude de gérer eux-mêmes leur rythme de travail, très éloigné de celui des chaînes de montage, comme l'indique Henri (ajusteur, outillage, entré en 1972 sur CAP, (...) passé l'essai à P1 en 1976 puis à P2...) : « Pour nous, c'est pas un travail pénible. Vous savez, on a des temps de montage, des temps de fabrication, mais bon, on ne fait pas du travail de série, donc à partir de là on peut pas les fixer avec une précision terrible, et puis on a une charge de travail qui est très fluctuante, alors à des moments, c'est vrai qu'il faut bourrer un coup, mais on se trouve très vite après en baisse de charge, et puis on est un petit peu sous-employé en ce moment » « Alors que les secteurs OS... » « (coupant) Ouais, c'est l'exploitation... »

Pour un OS, le professionnel était celui qui possédait un savoir-faire, qui, n'étant pas « en chaîne », pouvait « pinailler » sur son lieu de travail. Il était le plus souvent propriétaire de sa maison, sa femme travaillait plus fréquemment que les femmes d'OS, ses enfants s'en sortaient mieux à l'école. C'était en même temps celui qui savait se faire respecter, ne s'en laissait pas imposer, avait du répondant face « au patron » et qui, lorsqu'il prenait la parole, représentait « dignement » la classe ouvrière.

## 2. Le déclin des professionnels

Les effectifs d'OP ont inexorablement diminué de la fin des années 1970 au début des années 1990 (passant de 6000 en 1980 à 2500 en 1993) (...). Le ratio OS/OP a augmenté fortement (...) D'autre part, ils ont été progressivement regroupés et en quelque sorte isolés dans les secteurs de l'usine qui ont été peu ou pas touchés par la robotisation et la modernisation, leurs postes de travail étant pour la plupart condamnés à disparaître.

Avec le recul, il est très étonnant de constater que la direction n'a guère fait d'efforts pour sauver les secteurs où étaient présents des professionnels hautement qualifiés, pour leur faire jouer un rôle de transmission de savoir auprès des « jeunes ». Tout s'est fait comme si on ne leur avait manifesté aucun égard, comme s'ils appartenaient à un passé révolu de l'entreprise (ils ont eu leur heure de gloire au moment de la grande expansion de l'usine, ils ont largement contribué à établir la réputation des moteurs inusables). (...) La « peur », notamment celle de ne pas obtenir de promotion, a petit à petit altéré les rapports entre professionnels. Guy, « vieux P3, secteur de mise au point à l'atelier d'emboutissage : « *Avant, les gras grimpaient, c'était une récompense un petit peu, même si les gars faisaient tous un peu le même boulot, mais ça n'empêchait pas les gars de grimper. On leur donnait la possibilité de passer des essais, avant c'était « commissionné », maintenant c'est TA1, TA2... Dans le coin où je suis, il y a des gars qui sont vraiment très forts au niveau du boulot, mais vraiment très forts ! Des gars qui sont capables, à partir d'un dessin de pièce, de construire des trucs (mimique d'admiration). C'est des ajusteurs, c'est des gars qui ont le CAP mais qui ont une expérience depuis un bon moment. Ils sont capables de concevoir l'outil à faire pour faire la pièce, de faire le dessin, de préparer les pièces pour faire l'outil, de faire leur outil et de sortir les pièces. Eh bien, à ce gars, on lui dit : "tu es bloqué TA1, tu ne passeras pas plus haut parce que ton poste correspond à ça". Le gars fait le boulot du dessinateur, du préparateur, il faut tout ça pour sortir la pièce. Alors, tu vois, ça n'amène pas une motivation.* »

(...) A partir des années 1980, ils ont cessé d'être protégés par leur statut dans l'usine. Un certain nombre d'entre eux se sont retrouvés menacés dans leur poste de travail. Sans véritablement courir le risque d'être licenciés, ils ont découvert des formes de précarité au travail réservées auparavant aux OS. Du fait de la réorganisation des secteurs, liée notamment au développement du contrôle pour assurer la qualité, un nombre croissant d'OP ont été pris dans le flux des déplacements sur le marché interne du travail.

Par exemple, lors de la récession de 1991-1992, certains ouvriers professionnels âgés de plus de 40 ans ont dû prendre des postes « en chaîne » pour occuper les postes vacants par le départ en masse de 3000 intérimaires. (Ils) ont éprouvé de grandes difficultés à « tenir » leur poste de travail. Par leur « lenteur », ils ont pu involontairement contribuer à la diminution à la suppression des primes collectives attribuées à leur équipe de travail, attirant alors sur eux la vindicte d'OS furieux de perdre par leur « faute » une partie du montant des primes. En « redescendant en chaîne », ces « professionnels » se sont sentis humiliés,

rabaissés au rang de simples ouvriers interchangeables, réduits à être (et représenter) tout ce contre quoi leur qualification et leur itinéraire professionnels étaient censés les prémunir. (...)

La peur n'est plus réservée aux OS (...) La peur, qui est par essence contaminante, exerce également des effets d'émiettement et de dissolution sur le groupe. Le « chacun pour soi » (qui se traduit sur les chaînes de montage en un « chacun sa merde ») tend de plus en plus à l'emporter (...) Les OP ont été (...) sur la réserve (lors de la grève de 1989) pour des raisons qu'analyse bien Guy, dans le secteur de l'emboutissage, où les syndicats peugeotistes (SIAP ? CFTC) sont majoritaires : « (...) Les gars m'ont dit : "Tu comprends, si on fait grève, ils vont nous mettre à la grosse mise au point (...) donc d'être plus mal que l'on ne l'est". Donc, c'est toujours la peur d'être plus mal, c'est un peu ça. Et en fait cinq mois plus tard, on nous annonce que notre équipe est supprimée, elle est regroupée avec l'équipe de la grosse mise au point et, géographiquement, on va à la grosse mise au point. Alors, j'ai dit aux gars, après : "Alors, les gars, c'est un remerciement de Peugeot parce que vous n'avez pas fait grève !" Les gars en sont conscients, mais le coup d'après ce sera : "Faisons gaffe parce qu'ils vont nous foutre en doublage si on fait grève." Tu vois, c'est individuellement que chacun réagit comme ça. Ou bien ça va être : "On va nous mettre à la mise au point, mais directement sur les presses, parce que tu as le dépannage presses (...) Quand je te parle de la peur, c'est celle-là de peur, c'est la peur d'être plus mal, la peur de ne pas avoir d'augmentation au choix... Comme il y a beaucoup moins d'augmentations générales, les augmentations sont beaucoup plus au choix. »

Ce qui est frappant ici, c'est la parenté entre les attitudes des OP et celle des OS. Les mêmes logiques de cercle vicieux se mettent en place qui entremêlent restrictions de postes et concurrence au travail. Simplement, la peur du déclassement chez les OP remplace la peur du licenciement ou de ne pas pouvoir « tenir » son poste qui prédomine chez les OS.

On retrouve chez presque tous les OP de l'usine anciennement politisés un discours qui ne se formule qu'avec une certaine réserve, une certaine circonspection, mais qui exprime beaucoup de rancœur vis-à-vis du passé, du « syndicat » et des OS, comme l'indiquent des expressions récurrentes dans leurs propos, au cours de ces années de modernisation : « On a cessé de défendre nos propres revendications », « on n'a pas défendu notre propre spécificité », « on n'a pas maintenu la distance qui nous séparait des autres », « on a laissé les OS monopoliser la parole du syndicat et parler en notre nom ». Toutefois, prisonniers en quelque sorte de leur culture politique qui les amène à valoriser l'ancienne unité ouvrière (certains OP ne peuvent aller trop loin dans la dénonciation des OS. Beaucoup remâchent quand même leur amertume et leur ressentiment, prononcent même le mot d' « aigris » et insistent sur la passivité politique qui a été la leur.

(...) On s'aperçoit que la clef de leur démarche n'est autre que la peur d'être ravalés au rang des derniers des OS, la crainte de devoir partager la condition des ouvriers non qualifiés, avec lesquels ils ont toujours marqué une distance. Or ils constatent que l'écart entre les deux sous-groupes s'est considérablement réduit. Certains d'entre eux n'hésitent pas à dire qu'en définitive ils sont beaucoup plus à plaindre que les OS : ces derniers sont en quelque sorte habitués à avoir des conditions dures et auront toujours du travail de montage, tandis que les OP, eux, risquent tout simplement d'être éliminés de l'usine. La question du salaire est ici fondamentale : si elle ne cesse d'être présente dans tous les entretiens avec les OP, c'est parce qu'elle illustre matériellement la perte progressive de la considération sociale qui était traditionnellement attachée à leur condition.



### 3. La distance sociale entre ouvriers et techniciens

On ne saurait trop insister sur la nouvelle forme de concurrence introduite par l'arrivée massive à l'usine de nouvelles catégories : les « bacs professionnels » et surtout les « BTS ». En effet, de nombreux jeunes techniciens ont été embauchés lors de la modernisation. leur travail à Sochaux est souvent leur premier emploi, qu'ils n'ont pas choisi pour le salaire mais pour y acquérir un savoir, une renommée de « technicien Peugeot » qu'ils monnaient deux ou trois ans plus tard dans des PME. Ils sont donc très « disponibles », ne comptent pas leurs heures, font leur travail avec une sorte d'enthousiasme de débutants, passionnés qu'ils sont de l'automobile.

Avec la mise en place du juste-à-temps, les techniciens sont de plus en plus présents dans les ateliers de fabrication ; ils sont davantage amenés à établir un contact direct avec les « opérateurs ». Flux tendus oblige, il leur faut intervenir rapidement pour réparer au plus vite les pannes, anticiper les erreurs, faire la chasse aux défauts, agir le plus possible en amont du flux. Ce sont eux aussi qui, objectivement, jouent un rôle dans l'imposition aux OS d'un apprentissage des nouvelles procédures de travail sur les chaînes (...). Ils deviennent alors, aux yeux des simples exécutants que sont les opérateurs, les porteurs d'une logique technicienne perçue comme une technique de pouvoir, d'autant plus difficile à contrer qu'elle apparaît sous le masque de la rationalité technique et économique. (...) Il y a chez les « vieux » ouvriers le sentiment d'être, à tort ou à raison, méprisés par les « BTS », qui, dans les petits riens de la vie au travail, leur font comprendre qu'ils sont « dépassés », qu'ils sont « vieux », « incultes ».

Les jeunes techniciens représentent un nouveau modèle d'excellence à la fois professionnelle (fondée sur la maîtrise de l'électronique et de l'informatique) et sociale (disponibles, dynamiques, sportifs, « apolitiques »). (...) Ayant suivi des études supérieures (en IUT ou en BTS) dans les années 1980, au moment de la « réhabilitation de l'entreprise », ils ont entièrement intériorisé les impératifs du juste-à-temps et de la compétitivité industrielle. Dans leur travail, ils s'appliquent avec zèle à améliorer la productivité, à diminuer le nombre de pannes et de défauts, ce qui passe inévitablement à leurs yeux par un contrôle étroit et tatillon (« borné » disent les ouvriers) du travail des opérateurs. (...) A cela s'ajoute leur méconnaissance des traits de caractère des OS, en particulier leur extrême sensibilité à l'humiliation.

### 4. Le grippage du système de promotion des OS

Dans l'usine, la notion de qualification a été progressivement remplacée par celle de « compétence ». (...) Aujourd'hui, les ouvriers sont confrontés à un système beaucoup plus flou où la compétence devient le maître mot. Ils sont affectés à des postes en fonction de critères qui ne sont jamais clairement définis, qui ne sont pas transposables ou universalisables, et, surtout, qui accordent une place importante aux qualités sociales (telles que la docilité). En conséquence, les expériences acquises en entreprise, les savoirs pratiques acquis à la force du poignet, bref une certaine forme de qualification concrétisée par un titre, tendent à être disqualifiés (...). On voit bien que la compétence se situe du côté de l'arbitraire (...) alors que la qualification, elle, se situait du côté de la négociation autour d'enjeux clairement constitués et objectivés par le droit. (...) Une simple décision d'un chef, sûr de son bon droit, peut promouvoir un jeune de 20 ans et déclasser un OS de 40 ans, sans qu'il y ait désormais possibilité de négociation.

Pour certains, il devient insupportable de ne pas « monter », de rester avec les « autres », de devoir se contenter d'être à vie un « simple ouvrier ». Ce désir de « monter » est

d'abord un refus : celui de rester bloqué toute sa vie sur les mêmes postes. (...) A travers les luttes pour (les) « petites promotions » ou (les) « petites primes », on peut lire la peur d'être mis à l'écart de tout ce qui fait la modernité (la technologie, l'informatique, etc.), la peur aussi d'être enfermé dans une représentation négative de soi. Et, plus généralement, la peur du déclassement, qui travaille tout le groupe ouvrier depuis une quinzaine d'années. (...) La réduction des échappatoires (par le haut ou latérales) à la condition d'OS et le vieillissement social, physique et moral des ouvriers de l'usine se conjuguent pour durcir terriblement les petites luttes qui se déroulent autour de la promotion : luttes quotidiennes faites de petits riens pour se faire remarquer, se « faire bien voir » par sa hiérarchie, ou pour, « en douce », dénigrer ou faire de l'ombre à un concurrent.

(Suivent deux exemples concrets du grippage du système de promotion, dans les paragraphes 5 et 6)

##### 5. L'échec d'une petite promotion : une monitrice dégradée

Annick B., 40 ans au moment de l'entretien (1992), ouvrière dans l'usine de garniture, qui prépare les sièges et les housses de voiture. (...) Lors de son congé de maternité, on la remplace par une ouvrière de son secteur. A son retour au travail, elle découvre, stupéfaite, qu'elle a perdu son poste de monitrice. Elle a été choquée, heurtée par tant de désinvolture à son égard, elle qui a toujours bien fait son travail et n'a jamais rechigné à la tâche (...). Son mari, Hassan, avec lequel elle s'est mariée tardivement, est d'origine algérienne (il a la nationalité française depuis deux ans). Il travaille depuis vingt ans environ comme OS sur les chaînes de montage de la carrosserie. Annick : « (...) *je sais bien qu'un patron ne peut pas tenir compte des cas personnels mais on a une journée de travail et on nous admet pas d'être fatiguées... C'est tant un jour, tant le lendemain et après le lendemain, c'est tous les jours plus, tous les jours plus...* (...) *C'est vrai que les conditions de travail ne s'améliorent pas, on court après, si je peux m'exprimer ainsi, les japonais, mais il faudrait voir sur place vraiment s'ils travaillent dans les conditions dans lesquelles on travaille ici.* (...) *Ma promotion qui m'avait été donnée on me l'a coupée ! Pourquoi ? Parce qu'il faut la donner à une autre. mais enfin, comment ! On travaille comme ça dans une entreprise ? Hein ? Comment voulez-vous que moi je sois motivée ? Je suis motivée pour faire du bon travail parce que c'est mon truc, c'est comme ça. Mais comment voulez-vous qu'on soit pas révoltée ?* »

A travers une expression revenant à plusieurs reprises – « On n'a pas tenu compte de mes antécédents »- Annick cherche à faire comprendre que les (petits) privilèges dont les « anciens » pouvaient se faire prévaloir sont désormais abolis. Dans un état ancien du système des relations sociales, les logiques de préséance étaient fondées sur l'ancienneté et sur la qualification professionnelle. Elles sont prises à revers par les innovations organisationnelles.

##### 6. Jalousies et concurrence au travail

Driss (OS, marocain de 50 ans) et Christian (OS 45 ans) ont longtemps travaillé dans l'atelier de garniture (...) Aux carrousels, (Driss) ne pouvait plus tenir, souffrant de plus en plus des maladies professionnelles des garnisseurs (formes aiguës de tendinite, hernies, lombalgies ; il a dû être opéré à plusieurs reprises, le plus souvent en urgence. Driss : « *T'as toujours eu des gars qui te disent bonjour, mais maintenant même les gars qui travaillent avec toi, que tu connais pas, souvent ils sont jaloux (dit avec beaucoup de force), jaloux de ma place, de la place que j'ai maintenant...* ». Christian (en riant) : « *Tu as une bonne place, toi, maintenant* ».

Driss : « *Le chef il m'a dit : "Tes copains marocains n'ont pas amené de cadeaux cette année et le Portugais, lui, il en a amené". J'ai dit : "C'est pas toujours dimanche, on peut pas amener tout le temps (...)"* ». Driss n'a pas été insulté en tant qu'Arabe mais en tant que fayot. Et par un moniteur, c'est-à-dire quelqu'un qui, lui-même, est soupçonné d'être de connivence avec les chefs. Si l'insulte est violemment ressentie par Driss, c'est qu'elle le touche dans son honneur d'ouvrier. Le fayot, c'est celui qui « lèche les bottes du chef » pour avoir une bonne place ou une moins mauvaise place, pour se faire « bien voir ». L'insulte avait sa pleine force dans un autre état du système des relations sociales dans les ateliers, lorsque prévalait clairement l'opposition copains/fayots : les fayots ne pouvaient pas être des copains, les copains ne pouvaient pas être des fayots. Aujourd'hui, le système des oppositions qui se structurait autour de ce clivage est profondément remis en cause. La charge insultante du terme « fayot » n'a guère perdu de sa force, mais l'accord ne se fait plus sur la définition du fayot. Un ouvrier (en l'occurrence immigré) ayant des sympathies cégétistes peut se faire traiter de fayot, et un « peugeotiste » peut se voir reconnaître des qualités de « bon copain ».

(...) L'intérêt de ce récit est qu'il fait bien apparaître comment les vieux immigrés, inscrits depuis longtemps dans le système complexe des rapports de force, sont en permanence en train de composer. Soupçonnés des deux côtés – par les chefs et par les ouvriers – ils sont sans cesse sur le fil du rasoir, devant donner tour à tour des gages aux uns et autres et ménager les susceptibilités exacerbées des uns et des autres, comme s'ils ne pouvaient se permettre le moindre écart de conduite.

Schématiquement, pour un agent de maîtrise, la place, c'est le poste de travail au sens où les techniciens et les ergonomes entendent ce mot, c'est le fait d'avoir à travailler sur une machine en un certain lieu (...). Pour un ouvrier, il en va tout autrement : la place, c'est bien le poste de travail, mais aussi le poste de travail en tant qu'on le maîtrise, qu'on en connaît toutes les facettes au terme d'un véritable processus d'appropriation. C'est donc le poste de travail tel qu'il a permis la formation de certains « savoirs », « trucs », « combines » qui permettent d'économiser de la peine et de gagner un peu de temps – ce temps qu'on mettra à profit pour avoir de bonnes relations avec les « copains » du groupe, de l'équipe. Quitter sa place, être muté, être affecté à une nouvelle place, c'est donc perdre ses points de repère et un ensemble de connaissances difficilement dicibles, celles qui aident à supporter la monotonie de l'existence au travail et qui permettent la création d'une « bonne ambiance ». L'ambiance, c'est avant tout la possibilité de se retrouver entre soi, entre copains du groupe de travail, proches par les caractéristiques culturelles et rassemblés par le fait d'être soumis sur le même lieu aux mêmes contraintes, d'avoir à affronter les mêmes chefs. La bonne ambiance, c'est la certitude acquise dans le temps qu'on parviendra à faire vivre (contre d'autres, contre les chefs...) cette maîtrise pratique du savoir technique, ces « coups de main » qui ne peuvent s'acquérir que dans un rapport d'intense familiarité avec les copains et qui exigent aussi qu'on soit protégé contre l'intrusion d'autres personnes, qu'on soit placé au milieu d'un groupe relativement homogène. La mauvaise ambiance, c'est d'abord le fait de devoir affronter seul le monde des chefs, d'être plongé dans le monde des « jalousies ».

C'est en comparant systématiquement deux types de plaisanteries, notamment entre Français et immigrés, à des périodes différentes de la vie de l'usine de Sochaux – les années 1960-1970 (ateliers d'OS tayloriens) et les années 1986-1995 (réorganisation des ateliers de montage dans la logique des flux tendus), que nous avons mesuré à quel point le système de plaisanteries d'atelier, notamment celles qui concernent les immigrés, a changé de sens. Le système de plaisanteries qui avait cours dans les ateliers demeurés rigidement tayloriens était fondé pour une large part sur la reconnaissance et l'acceptation des différences qu'on tournait

en dérision. Ces plaisanteries visaient autant les provinciaux – les Chtimis, les Marseillais, les Bretons (leur accent, leurs manières de se conduire, de boire, etc.) que les jeunes, les femmes ou les immigrés, notamment les Arabes ou les Turcs « moqués » (...). Ce qui, bien sûr, n'a pas empêché, notamment au moment de la guerre d'Algérie et dans les années qui ont suivi, ou au moment de l'arrivée massive des immigrés après 1968, l'existence d'une rivalité entre ouvriers français et immigrés, et l'expression d'une xénophobie. Mais, à cette époque, le groupe ouvrier avait une certaine force sociale, et la violence vis-à-vis des immigrés à l'usine était maîtrisée, canalisée, grâce en particulier au travail politique mené par les délégués ouvriers. Aujourd'hui, les « plaisanteries » au travail qui visent les Arabes sont très différentes de celles qui visaient les Chtimis ou les Marseillais : elles sont de plus en plus franchement agressives, insultantes et parfois haineuses. (...) La « plaisanterie » se transforme de plus en plus en remarque désobligeante, délibérément offensante de la part des Français (ou des Européens, notamment les Portugais) : elle se fait toujours à l'encontre des Arabes ou des Turcs. La « relation à plaisanterie » traditionnelle se limite désormais aux rapports entre certains « anciens » - « vieux » Français et « vieux » « Arabes » - et se retrouve en quelque sorte cantonnée à la mouvance des ouvriers proches du pôle syndical.

---

deuxième partie

LE SALUT PAR L'ECOLE

---

### Des « bagages » un peu lourds

La démocratisation de l'enseignement secondaire s'est effectuée en trompe l'œil. Elle a certes autorisé la poursuite d'études des enfants d'ouvriers, mais, en même temps, elle a brouillé les frontières et les repères de l'ancien système scolaire. La poursuite d'études, encouragée par de multiples signes (dont le premier, et non le moindre, a été le décret de la politique des « 80% au bac »), n'est-elle pas un leurre ? Une fuite devant un marché du travail qui se ferme de plus en plus aux jeunes non ou peu diplômés ?

### Chapitre IV : La « désouvriérisation » de l'enseignement professionnel

L'enquête, réalisée en mai 1992 dans un lycée professionnel de la région (...) le lycée Niepce, créé en 1959 pour succéder à l'ancien centre d'apprentissage d'une des usines Peugeot, a été tout au long des années 1960 et 1970 un lycée qui formait principalement des ouvriers qualifiés de la métallurgie. Lorsque l'enquête a lieu, au début des années 1990, le lycée est comme l'usine de Sochaux, en pleine restructuration : abandon progressif des secteurs traditionnels de la mécanique, promotion de nouveaux secteurs porteurs comme la maintenance, la productique et la plasturgie. La création des « bacs professionnels » (en 1985) a constitué une réponse aux difficultés de recrutement des lycées professionnels. Or l'observation montre le fossé croissant entre, d'une part, les exigences scolaires inhérentes au bac professionnel, et d'autre part, les dispositions d'élèves « sous-sélectionnés » qui trouvent avant tout dans cette nouvelle filière un moyen de poursuivre provisoirement leurs études.

#### 1. Déclin de la « mécanique », valorisation de l'automatisation

Les élèves d'origine étrangère (Maghrébins et Turcs) qui constituent au moins la moitié des effectifs des CAP-BEP d'usinage et moins d'un quart de ceux des « électros », deviennent très minoritaires au niveau du bac professionnel (deux élèves sur quinze en maintenance et en plasturgie).

La répartition des crédits et du matériel exprime clairement une hiérarchie de prestige des élèves et professeurs. Les filières modernes bénéficient de plus fortes subventions et sont prioritaires dans l'affectation de la taxe professionnelle aux dépenses d'équipement (leurs professeurs sont mieux armés pour négocier des prix avec leurs fournisseurs locaux). (...) En revanche, la pénurie de matériel est criante dans la section d'usinage : les « fraises » sont usées (l'affûteuse, en panne depuis déjà un certain temps, n'est pas réparée) (...) leurs professeurs sont toujours à la recherche d'économies de bouts de chandelle (contraints de travailler l'aluminium et presque jamais l'acier).

## 2. Sentiment de relégation et dépréciation de soi

(Au LEP), certains prennent soin d'arracher le sigle Peugeot lorsqu'ils utilisent un ancien bleu du père qui travaille à l'usine, beaucoup ne le boutonnent pas entièrement pour faire plus décontracté (...). L'obligation de porter des chaussures de sécurité (...) est mal ressentie (...) On peut dire que tout ce qui préfigure la vie industrielle, le travail ouvrier dans ses aspects pénibles ou monotones, fait l'objet d'une grande défiance (...). « Ca fait Peugeot ! », expression qui résume à elle seule l'espèce de rejet diffus de l'univers proprement usinier (l'enfermement, le bruit, les odeurs, la saleté, le manque de lumière...) de la part de nombre d'élèves. (...) La fierté que pouvait ressentir un ancien élève de devenir un « bon manuel », d'entrer vraiment dans le monde de la « production », semble avoir bel et bien disparu.

Ces élèves des sections ouvrières du lycée (usinage, décolletage) semblent déjà « battus », ne pouvant pas ou ne sachant pas se défendre collectivement (« *On n'a personne pour se plaindre* », me confiera un élève de 19 ans, élève de CAP usinage), déjà à la merci des autres. (...) « *Pourquoi vous me photographiez ? Ca n'a pas d'intérêt, un ouvrier* », reprenant ensuite son travail, comme s'il n'y avait rien à ajouter.

Non seulement les « vrais » lycéens (ceux qu'ils appellent les « intellos » ou les « grosses têtes » parce qu'ils ont pu continuer des études longues) gagnaient aisément dans tous les domaines – y compris en football, ce qui n'était jamais le cas « avant » - mais aussi, toujours d'après les témoignages des professeurs d'EPS, ils marquaient différentes formes de mépris à l'égard des élèves de LEP. De plus en plus les matchs dégénéraient et se terminaient en bagarres générales (« On a arrêté le massacre » commente amèrement un des professeurs d'EPS). Le contraste est frappant avec le contexte des années 1960-1970, où les rencontres sportives entre lycées offraient aux élèves de CET l'occasion de prendre leur revanche sur les lycéens dans les sports populaires (notamment en football, où la domination des CET était écrasante), d'affirmer leur identité, leur « virilité », de prouver leur excellence sportive et corporelle.

## 3. Des bacs pro qui ne tiennent pas leurs promesses

La création des bacs pro n'a pas suffi à enrayer le mouvement massif de poursuite d'études générales (au « lycée ») après la troisième et à détourner une partie du flux des lycéens vers les établissements professionnels. Par conséquent, la majorité des élèves de bac professionnel (au moment de l'enquête) sont issus de la filière interne du lycée Niepce, c'est-à-dire que ce sont des anciens élèves de BEP qui ont souhaité poursuivre leurs études en bac professionnel. Lorsqu'on assiste aux conseils d'orientation des classes de deuxième année de BEP, on s'aperçoit que les meilleurs élèves demandent le passage en première d'adaptation, dans un lycée polyvalent, avec l'espoir d'augmenter leurs chances d'admission en BTS. Ceux qui ne sont pas acceptés poursuivent, par défaut, en bac professionnel. Ce sont les difficultés

qu'ils rencontrent dans ce que les enseignants appellent l' « abstraction » qui font pencher ces derniers vers une orientation en bac professionnel.

D'un élève qui a de bons résultats et un « bon comportement » à l'atelier mais des notes très faibles dans l'enseignement général (cas fréquent pour ces élèves de BEP), les professeurs ont coutume de dire : « Lui, ça fera un très bon bac pro ». Cependant, les élèves qui ne possèdent ni point fort (notamment en enseignement professionnel) ni « motivation » sont souvent admis en bac professionnel, malgré les réserves des enseignants au conseil de classe (« Lui, il n'a rien à faire en bac pro »). La sélection en bac pro est donc peu exigeante, seuls les élèves de BEP au très mauvais dossier scolaire sont refusés. Finalement, le bac pro se révèle être, au mieux, un « second choix » pour des élèves « sérieux mais limités » en enseignement général, et au pis, un droit – accordé avec réserves – de continuation d'études pour des élèves dits « fumistes ».

Les élèves de bac professionnel diffèrent assez sensiblement de l'élève moyen de LEP ; plus âgés, souvent partis en stage, entretenant peu de contacts avec les autres élèves, disposant des installations les plus chères (ils peuvent travailler sur ordinateur), presque jamais soumis à l'obligation du bleu de travail, ils ont bien conscience d'incarner une aristocratie du LEP.

Pour éviter de connaître (...) le chômage ou l'apprentissage de la déqualification – qui touche de près l'entourage proche de ces fils d'ouvriers (la famille, les relations de voisinage ou de quartier), les élèves ne cessent de vouloir placer toujours plus haut la barre du diplôme qui les en protégerait. Pour le délégué, qui exprime ici un point de vue partagé par bien d'autres camarades de classe, il est clair qu'en dehors du bac professionnel il n'y a plus aujourd'hui de salut social. Le niveau BEP est condamné car, s'il débouche sur un emploi, c'est pour un salaire de smicard (un « salaire de misère », dit le délégué).

#### 4. Des ambassadeurs du LEP dans l'entreprise

Au cours de l'oral de bilan de stage en productique (...) les questions des enseignants cherchent à leur faire dire les initiatives qu'ils ont prises dans l'entreprise, ou les « améliorations » (mot qui revient sans cesse dans les propos des professeurs) qu'ils ont pu apporter à l'entreprise, le « gain de temps » et/ou le « gain d'argent » que celles-ci ont procuré, le « chiffre » qu'ils ont pu faire de telle ou telle initiative, etc. La manière récurrente qu'ont les enseignants d'insister sur les acquis de leurs élèves et, simultanément, de s'étonner des manques ou des lacunes des entreprises vise à montrer à l'enquêteur que les savoirs et les méthodes enseignés en atelier au lycée professionnel peuvent être appliqués en entreprise et que les élèves formés au lycée sont directement « opérationnels » (...) Ces oraux montrent que le modèle de référence des professeurs de productique est explicitement le modèle japonais de gestion de production. Les objectifs enseignés aux élèves sont, ici comme à l'usine, la réduction des stocks, l'élévation du taux d'utilisation des machines, l'amélioration de la qualité des pièces produites (le « zéro défaut ») et une sensibilisation continue à tout ce qui peut faire gagner du temps ou de l'argent. Les éléments valorisés dans le comportement des élèves en stage sont la coopération, la polyvalence et surtout l'esprit d'initiative.

L'opposition entre l'école et l'entreprise semble (...) se résoudre (en) un processus qui voit les agents de l'institution scolaire devenir les principaux avocats, voire les initiateurs, du rapprochement opéré par l'école vers l'entreprise. Ce sont eux qui, craignant toujours d'être « en retard », ou de « rater » la modernisation des entreprises, et scrutant avec vigilance les

changements techniques et organisationnels qui ont lieu dans les firmes « qui bougent » (comme dit l'un d'entre eux pour qualifier les entreprises modernes du secteur), essaient d'anticiper les transformations à venir dans l'entreprise. Pour préparer leurs élèves à devenir des « innovateurs », qualité qui accroîtra leurs chances d'emploi, ils insistent, dans le programme, sur tout ce qui touche aux nouveaux modes de gestion de la production (qui figurent dans les manuels de productique).

##### 5. Des élèves en porte à faux dans l'entreprise

(Un) élève voit (cette) amélioration dans un logique technicienne : elle n'a pas, à ses yeux, aggravé la charge de travail, et la perte d'un emploi se justifiait d'un point de vue gestionnaire (« Vu qu'ils étaient en train de licencier », dit-il pour se dégager de toute responsabilité). (Un) professeur lui dit sur un ton bienveillant : « Finalement, t'as joué un rôle de bureau d'études ? » L'élève, presque flatté, répond timidement : « Si on veut ».

Il est significatif que, lorsque les élèves exposent les difficultés de « relation » qu'ils ont rencontrées avec les ouvriers de leur secteur, les enseignants y prêtent peu attention, évitent d'aborder le sujet et minimisent l'affaire. Les conflits de compétence et de pouvoir qui surgissent sur le lieu de travail entre les élèves (futurs « techniciens d'atelier ») et les opérateurs semblent devoir faire partie de l'apprentissage du métier : on pourrait même dire qu'à travers ces micro conflits, c'est un peu du « métier qui rentre ». On a le sentiment que les professeurs d'enseignement professionnel des bacs pro ont fini par épouser largement le point de vue de la légitimité industrielle : en tant qu'avant-garde « moderniste » du corps enseignant local, ils ont tendance à privilégier avant tout l'amélioration de l'efficacité du système productif local, la découverte de « gisements de productivité » dans les ateliers de production et l'accroissement de la rentabilité des entreprises locales. (...) La « culture ouvrière » au sens de culture d'atelier est au mieux ignorée, au pis disqualifiée d'avance. Les enseignants apparaissent surtout guidés par la volonté de réhabilitation de l'enseignement professionnel : leurs élèves sont formés (« théoriquement ») à l'école et entraînés sur place, dans l'entreprise, à la recherche constante de gains de productivité, aussi minimes soient-ils.

On pourrait (...) dire que les fils –élève stagiaires, pleins de bonne volonté scolaire et professionnelle, et largement désouvriérisés- « tuent le père » ouvrier à l'atelier. Le cursus du bac professionnel relayé par les stages en entreprise parachève les différents processus à l'œuvre dans l'usine et à l'extérieur de celle-ci, qui conduisent à l'affaiblissement symbolique des pères ouvriers, encourageant ainsi une sorte de parricide social au sein du même groupe ouvrier.

#### Chapitre V : la fuite en avant

L'entrée au lycée général signifie, pour la plupart des enfants d'ouvriers, une « victoire » : ils ont échappé au lycée professionnel et au destin de travailleur manuel qui en découle, ils ont conquis le droit à une plus grande espérance de vie scolaire. Mais du fait de leur scolarité antérieure, souvent chaotique ou incertaine, ils ne se perçoivent pas comme de « bons » élèves. Ils savent, sans pouvoir se l'avouer, qu'ils sont entrés au lycée comme par effraction, en profitant d'une sorte d'accident de l'histoire : la coïncidence entre leur arrivée au lycée et la mise en place de la politique des « 80% au bac ». On les sent d'ailleurs partagés entre une fierté liée au statut de « lycéen », indice d'une promotion collective, et une inquiétude secrète sur leurs capacités à occuper d'une manière honorable cette position.

##### 1. Ne pas se sentir à sa place au lycée

Dans le lycée de masse, au recrutement social désormais hétérogène, s'affrontent différentes manières d'être et d'agir, différentes cultures scolaires, différents styles de vie, constitués antérieurement dans les différents collèges et quartiers de la région. (...) Les manières de parler constituent une (autre) forme de mise à distance. Pour ceux de Grandval, les « autres » (...) des collèges du centre, parlent « mieux ».

## 2. La distance par rapport à la culture scolaire

Lorsque ces lycéens se sentent perdus au lycée, ils n'hésitent pas à avouer leur prise de distance avec la culture scolaire, voire à adopter une attitude de défi face à l'injonction culturelle du « devoir lire » : « *Je lis pas, ça sert à rien de lire, de toute façon* », dit Mehdi (...) Ils se savent plus ou moins condamnés à aller dans les filières non sélectives de l'université (les filières « ouvertes » dont parlent, par euphémisme, les conseillers d'orientation) (...) S'ils sont entrés un moment dans le jeu scolaire qui leur était proposé, ils ont été progressivement conduits à s'en retirer, lassés de devoir toujours faire face à des verdicts scolaires négatifs et surtout de plus en plus conscients du caractère non rattrapable de leur handicap scolaire. En tenant à distance la culture légitime du lycée, ils cherchent à se protéger, à rester fidèles à une part d'eux-mêmes qui est intimement liée à une histoire collective.

## 3. Les difficultés à l'écrit

Mehmet, de père immigré turc et OS à l'usine, bac B obtenu à 20 ans, étudiant en première année de faculté lors de l'entretien : « *Ce que j'écris c'est pas comme ce que j'apprends, j'écris comme je parle, alors que quand on écrit, il faut plus... (il réfléchit) il faut plus de vocabulaire (...)* » ; « Et personne au cours de ta scolarité ne t'a dit comment faire pour améliorer ton style ? » ; « *Non, on me disait : "Ouais, ton style, ça va pas, le style ça va pas..." Je me disais : "Bon..." (petit sourire) je voyais même pas ce que ça voulait dire le style... (réfléchissant) Bon, le style c'est ma façon d'écrire (...). En fait, ça me disait rien... (silence) Mais ça allait, je m'en sortait un peu en maths, je me disais que je me rattraperais un peu avec ça...* »

## 4. Un bricolage scolaire

Les élèves apprennent souvent par cœur les corrigés des explications pour ensuite les réciter le jour de l'examen oral.

## 5. Les combines pour faire face

Dans le « lycée de masse », l'écart entre les exigences et les performances scolaires des élèves s'est traduit mécaniquement par le développement de la tricherie aux devoirs surveillés. Mehdi : « (...) *On allait prendre les sujets des profs, les sujets des « interros » dans les casiers, dans leurs casiers en salle des profs (...). Une bonne copine à moi (...) il fallait vraiment qu'au troisième trimestre elle soit bonne (...). Moi, j'ai mis du carbone et puis j'ai fait tout le devoir (...) les profs, ils voyaient rien du tout* ».

La « pompe » s'inscrit aussi dans un contexte à la fois scolaire et social. D'une part, le niveau d'ensemble faible de cette classe de terminale (un tiers des élèves va redoubler cette année-là) et l'homogénéité des comportements scolaires créent les conditions de l'entente entre élèves et les soudent dans la même adversité (contre les « profs », le « bahut », etc.). Ce qui caractérise peut-être le plus sûrement les classes de ces sections refuges du lycée, avec l'arrivée massive des enfants des classes populaires, moins assurés scolairement, c'est l'importation dans le système scolaire des attitudes et des valeurs du quartier (comme le sens de la solidarité et de l'entraide), qui sont opposées au système de valeurs traditionnelles du



lycée (ascétisme scolaire, culte de la précocité et de la réussite, concurrence scolaire et incitation à l'individualisme).

#### 6. Une contestation diffuse des normes scolaires

Les formes larvées de contestation existent et vont du « retrait » en classe à la désertion (...) en passant par le « freinage » scolaire (organisation d'un bruit de fond pour empêcher une progression collective et limiter le creusement de l'écart entre élèves, attitude ostensiblement hostile à tout savoir et à tout cours). Ces formes de résistance à l'ordre scolaire débouchent rarement sur l'organisation de chahuts ritualisés. Car, malgré leurs déboires scolaires, ces lycéens continuent de vouer un certain respect à l'institution, hésitant ainsi à la contester ouvertement. Ils sont plutôt incités à retourner la violence contre eux-mêmes, en quelque sorte, en se punissant par des abandons (« j'ai démissionné », disent-ils à leurs copains lorsqu'ils arrêtent leurs études). (...) Au cours des dix dernières années, le lycée a d'ailleurs vu disparaître les « leaders » lycéens et toute force organisée de contestation politique (JCR, JC).

« On » (les « politiques », l'Education nationale, les proviseurs et, à un moindre degré de responsabilité, les enseignants) a bien voulu leur entrouvrir les portes du lycée mais en oubliant de leur donner un mode d'emploi pour s'approprier les savoirs dispensés. Il n'est guère surprenant alors que, poussés par le flot, emportés par la vague, ils errent, perdus dans un univers qui fait rarement sens pour eux, si ce n'est qu'il avive la conscience qu'ils ont de leur « infériorité » (scolaire, sociale, personnelle...)

#### 7. Conflits de génération

Les parents ouvriers, « surpris » par la « flânerie » scolaire au lycée, se trouvent confrontés à des enfants faisant l'expérience, à cette période de leur vie, d'une jeunesse qui emprunte des traits de l'adolescence bourgeoise (...). Un style de vie lycéen entraîne (...) une certaine prise de distance avec le milieu d'origine.

#### 8. La honte sociale

(La) mère, ancienne élève de CAP, en évoquant les élèves de LEP d'aujourd'hui, parle aussi d'elle-même, leur laisse une chance de s'en sortir (...) et ne les enferme pas dans le statut de mauvais élève. C'est pourquoi elle réagit vivement contre la manière qu'a son fils d'étiqueter les individus. C'est là une posture qui s'apparente trop au regard « d'en haut », méprisant, porté sur les classes populaires. Dans un second temps, Anthony assume jusqu'au bout son « ingratitude », et ose finalement braver l'autorité morale de sa mère. Ce qui l'exaspère, c'est cette défense passéiste de la formation à un métier (cordonnier, plombier) alors qu'il a choisi une autre voie. Le fils prend au mot sa mère, dit « sa » vérité, à savoir qu'il les prend vraiment pour des « idiots ». Il lui lance publiquement une sorte de soufflet moral.

(...) Alors qu'ils ont toujours été attentifs à la scolarité de leurs enfants, la poursuite de l'école se retourne contre eux ; leur fils leur renvoie leurs vieux diplômes au visage, abusé par l'anachronisme qui consiste à lire les diplômes d'hier à l'aune de ceux d'aujourd'hui. (...) Dans son lycée, où les enfants de cadres sont relativement nombreux, (le fils) n'aime pas évoquer son quartier (un « quartier d'Arabes », dit-il sèchement), ni le fait que sa mère y soit concierge (« Les Arabes, ils la connaissent tous », dit-il en regrettant la visibilité compromettante de sa mère, amenée parfois à faire le ménage aux abords du centre commercial).

#### 9. Morale ouvrière et morale scolaire

Comment (les pères et/ou les mères peuvent-ils ne pas être intrigués, choqués, par la différence entre ce qu'ils ont vécu comme ouvriers (depuis l'âge de 16 ou 18 ans où ils ont commencé à « bosser ») et le doux *farniente* dont la vie de lycéen semble souvent aujourd'hui être faite ?

(...) A l'aune de la nouvelle morale de la concurrence entre lycéens, où tous les coups sont permis pour ne pas « retomber » au niveau des élèves de LEP, la morale populaire apparaît dévaluée. A quoi peut bien servir l'honnêteté dans un univers où seuls comptent les « notes », les résultats ?

Si, à l'occasion de l'entretien, ces mères de famille, toutes femmes d'ouvriers de l'usine, font longuement et systématiquement l'inventaire des griefs qu'elles ont contre le système scolaire d'aujourd'hui, c'est parce que, à leurs yeux, il remet objectivement en cause des éléments constitutifs de l'ethos des classes populaires, ceux-là même qu'elles ont en charge de transmettre aux nouvelles générations et qui faisaient la respectabilité ouvrière : la valorisation du travail, de l'effort, le goût de l'activité et du travail bien fait, le respect des égaux, l'entraide, l'apprentissage des moyens légitimes pour « se défendre ». De ce fait, les parents ouvriers semblent toujours obligés de mener des combats d'arrière-garde (en rabâchant leurs vieilles rengaines d'élèves des années 1950) contre leurs propres enfants, habitués à l'école à obéir à d'autres principes. Les transformations de l'école (droit aux études longues et prolongées) et la modernisation des méthodes pédagogiques (le mélange de détachement et de jeu avec l'institution de type post-soixante-huitard) imposent un modèle social et éthique de comportement qui n'est pas toujours adapté à la situation de leurs enfants.

#### 10. Des lycées en rupture d'héritage

L'objet principal du malentendu entre parents et enfants porte sur la valeur des études et des diplômes des parents. Les enfants jugent le passé scolaire de leurs parents à l'aune de la hiérarchie actuelle des diplômes et de la norme de l'allongement des études. L'état présent du champ scolaire et la table des valeurs scolaires dévalorisent le CAP de la génération précédente (qui débouchait le plus souvent sur un « métier » ou sur un poste d'ouvrier qualifié), qui est assimilé au CAP ou au BEP de leur propre génération. (...) Seule la valeur faciale du diplôme « parle » aux nouvelles générations, qui sont victimes non pas d'une illusion sur la valeur des diplômes professionnels d'antan, mais, au contraire, d'une sorte d'hyperréalisme qui les conduit certainement à exagérer la dévalorisation des diplômes professionnels d'aujourd'hui.

Durant ces années de crise, une illusion a progressivement pris corps autour de la valeur du diplôme. C'est cette illusion qui conduit les parents à sous-estimer leur diplôme technique, à l'évaluer à partir de sa valeur actuelle, effectivement très diminuée. Aujourd'hui, la dévalorisation accélérée du CAP et par extension celle du BEP disqualifie rétrospectivement le CAP d'hier, le CAP de leurs parents, qui pouvait pourtant conduire à des emplois d'ouvrier qualifié. (...) Les parents ouvriers sont donc souvent prêts à admettre le verdict scolaire sur leur CAP, et ainsi à se laisser imposer une vision anachronique de leur histoire. On pourrait dire schématiquement qu'au fur et à mesure que leurs enfants « montent » à l'école, les parents « descendent », passant d'un statut de « ratés » scolaires relatifs, au moment de leur propre scolarité, à celui de « ratés » absolus aujourd'hui.

Les parents ouvriers vivent et subissent la disqualification de la valeur de leur force de travail et de leurs diplômes à la fois à l'usine, sur le marché du travail, et si l'on peut dire, « chez eux », où la contestation vient de leurs propres enfants.

## Epilogue

17 mars 1994 : journée de manifestation nationale contre le CIP (contrat d'insertion professionnelle). (...) La « coordination lycéenne » a refusé catégoriquement les propositions d'action commune avec les délégués ouvriers de l'usine. Les lycéens de la région, pour la plupart d'origine populaire, ont refusé la main tendue par les vieux ouvriers. La rupture entre la génération des ouvriers et la génération des lycéens est, ce jour-là, symboliquement consommée.

Ce sont les lycéens des lycées professionnels et non pas ceux des lycées généraux qui ont lancé le mouvement, comme ils l'ont toujours fait depuis 1990. Dans les LEP, rien n'est véritablement préparé : ni tracts, ni mots d'ordre, ni AG, simplement des petits groupes d'élèves qui « veulent faire quelque chose » ; un enseignant du lycée leur donne des conseils : confectionner des banderoles, faire des chansons. Cette première manifestation lycéenne spontanée, sans représentants lycéens et sans trajet soumis aux autorités de police, a donné lieu à quelques « débordements » (une vitre cassée, un magasin de la rue piétonne endommagé, une trentaine de chemises Lacoste dérobées...) Le lendemain, alors que dans les lycées généraux tout est rentré dans l'ordre, l'agitation continue dans les lycées professionnels, où les élèves veulent poursuivre le mouvement (...).

Le militant CGT de l'usine qui revient, sûr de lui, dans son ancien lycée, avec peut-être la réminiscence « post-68 » du rapprochement entre ouvriers et étudiants, n'a pas mesuré à quel point les lycéens ont changé entre-temps. (...) Jusqu'au bout, les « vieux » (ouvriers) ont voulu transmettre leur souci de solidarité. En vain. D'où le halo de tristesse qui entoure cette manifestation. Une génération ouvrière se découvre ce jour-là orpheline de ses successeurs, en deuil d'espoir, avec le sentiment d'être « lâchée » par la jeunesse.

Les membres de la coordination lycéenne ne veulent surtout pas avoir affaire avec « les syndicats » comme ils disent (...) défiler côte à côte avec les syndicats ouvriers, ce serait entrer de plain pied dans la « politique », qui leur inspire une sorte d'horreur instinctive). Les « élus » - hommes politiques, délégués ouvriers (ces « syndicalistes qui ne sont même pas capables de se mettre d'accord entre eux »)- suscitent le même rejet. La « politique » est considérée comme une défense des intérêts acquis par des générations qui leur paraissent « installées » (...). L'évocation des syndicats par les « délégués » lycéens n'est jamais reliée à une tradition ouvrière, à une mémoire de luttes et de combats.

La manifestation de ce jour contribue à construire et à faire croire à la fiction sociale du groupe lycéen, à la fois comme groupe « réel » et comme « communauté de destin », celle de futurs étudiants en voie d'ascension sociale.

---

### Troisième partie

## **LA DESTRUCTURATION DU GROUPE OUVRIER**

---

### Chapitre VI : les contradictions d'un jeune moniteur

Sébastien, 27 ans, moniteur à HC2, titulaire d'un bac G3, entré à l'usine comme intérimaire en juin 1990 (...) Il en est arrivé à un tel degré d'exaspération qu'il a (...) annoncé (...) qu'il renonçait définitivement à son poste de moniteur et qu'il demandait à retravailler

« en ligne ». Il se déclare (...) décidé à quitter le plus vite possible une usine où la vie semble lui être devenue « impossible » - et de fait il la quittera quelques mois plus tard.

### 1. La honte d'être OS, la haine de l'usine

Le moniteur est (...) un personnage clef dans l'espace de ces nouveaux ateliers, à l'intersection des problèmes de commandement, des changements dans l'organisation du travail, des modalités selon lesquelles se (re)construisent les identités professionnelles. (...) A partir de 1991-1992, et dans la mesure où l'on cesse de solliciter les OS en matière de disponibilité, on tend à se rebattre sur le moniteur, à lui demander de parer au plus pressé. On attend tout de lui, on le fait courir dans toutes les directions, on lui fait jouer le rôle de pompier et de bouche-trou. c'est ce que Sébastien va résumer en disant qu'on le « rend fou ».

### 2. Le sentiment d'être piégé

Sébastien ne craignait plus de parler de ces négligences comme d'une pratique massive à laquelle il s'était trouvé confronté à chaque instant de sa vie au travail. Or les acteurs de l'atelier ne se sont jamais portés à s'exprimer sur ces points-là, ni les « ouvriers de base », ni les délégués, ni les agents de maîtrise, ni les « auditeurs » n'ont intérêt à parler de cela.

Deux thèmes se révèlent particulièrement délicats : d'une part, son propre « fayotage », sa « soumission » à l'entreprise, la question du jeu qu'il y a mené, la manière dont il a tenté d'assurer sa promotion dans l'atelier ; d'autre part, le rapport aux « vieux » OS de l'atelier, notamment les militants et les délégués, avec lesquels il sait que j'ai des affinités. (...) C'est tout le problème de son rapport à une autre génération qui se trouve ici posé, une génération dont il me pense sentimentalement, et politiquement solidaire. De même, j'ignore jusqu'à quel point il va être en mesure de m'avouer la « honte » qu'il éprouve à se considérer comme OS (...) Je sens qu'il éprouve une très grande réticence à me parler des « accrochages » qui surviennent avec les OS de son équipe (appelés maintenant « monteurs »). En fait, j'ai bien des raisons de penser que ces « monteurs », tellement plus âgés que lui, lui en font « fait baver » (...).

### 3. Trajectoire scolaire et dispositions sociales

Fils d'ouvrier mais ignorant tout des pratiques de l'atelier, il a été affecté presque immédiatement, à la suite de son embauche comme intérimaire, après quelques mois passés à l'atelier, à des tâches de « commandement » en même temps que d'« entraînement ». (...) Après s'être impliqué à fond dans les tâches qui lui étaient confiées, avoir travaillé parfois quatorze ou quinze heures par jour, s'être, comme il le dira, « défoncé » pour l'usine, s'être porté volontaire pendant trois ans pour les sales boulots et les basses besognes – il a même accepté, à plusieurs reprises, de remplacer des ouvriers de son atelier qui s'étaient mis en grève -, Sébastien a « tout à coup » - en fait, au terme d'un long travail sur lui-même – estimé que la situation était devenue pour lui totalement intolérable.

Avec son bac G, Sébastien appartient à une génération bernée. Il incarne les problèmes de cette génération, celle à qui on a fait croire qu'elle pourrait échapper à l'usine et qui est contrainte d'y revenir la mort dans l'âme. Il fait partie de ces enfants d'ouvriers qui ont pu éviter le LEP et l'enseignement professionnel - où, en d'autres temps, ils seraient normalement allés – parce que leurs résultats leur permettaient de tenter la chance de l'enseignement général et surtout parce que leurs parents voulaient leur épargner la dureté de ce qu'ils avaient eux-mêmes connu et de ce qu'ils connaissaient encore. (...) Détenteur d'un bac, (il) s'est en quelque sorte trouvé « réaspiré » par l'usine.

(...) En fait, le passage par le système scolaire a en quelque sorte fragilisé des enfants d'ouvriers non qualifiés comme Sébastien. On a le sentiment qu'ils y ont perdu une espèce d'assurance de classe, même s'ils y ont gagné autre chose : une ouverture au monde, une curiosité, une sensibilité qui tend à les éloigner de leur culture familiale d'origine.

*« (...) (Les gens, ils font leur travail comme des automates... et puis ils deviennent (il cherche ses mots) pas “gagas”, mais pour moi, « “gagas” (...) Ils aboyaient... (...) On discute que l'esclavage est aboli, mais je crois pas... c'est pas possible... les charges de travail... les gains de productivité... la qualité... (...) La récompense, elle est où ? Eh ben y en a pas ! (...) J'ai espéré pendant trois ans, je m'étais donné à fond, j'ai même... (...) Moi, je préfère ne rien faire. Je préfère mourir en ne faisant rien que de mourir chez Peugeot (...) Trois ans et j'ai pas eu de contrepartie et ça, ça me bouffe ! Et ça, ça me tue ! »*

#### 5. Jeunes et vieux : mépris croisé

En fait, Sébastien n'a jamais tenté d'entrer dans une dynamique de compréhension de ce qui se passe réellement au sein des ateliers. (...) Tout se passe comme si les « jeunes », les BTS, les bacs pro ou les anciens intérimaires, marqués par la peur, ne parvenaient pas à se mettre à la place des autres. Parce que ceux-ci sont dévalorisés ou en voie de dévalorisation, Sébastien est trop accaparé par ses propres problèmes pour être en mesure d'effectuer cette prise à distance.

#### 6. En imposer par le physique, s'imposer par la parole

Les jeunes appartiennent (...) à une génération constituée par et dans l'école, à qui l'école a donné un certain nombre de désirs et d'aspirations, à qui elle a quelquefois conféré un titre, un diplôme, à qui elle a donné surtout une autre apparence physique, une autre manière d'être, un autre timbre de voix, des manières nouvelles de s'exprimer et de se tenir, qui ont tendance à être perçues comme « précieuses », « prétentieuses » ; etc.

### Chapitre VII : La crise du militantisme ouvrier

Parler de « crise » du militantisme ouvrier signifie d'abord que le groupe des militants de l'usine ne se reproduit plus, qu'il ne parvient plus à produire de « vieux » militants comme il le faisait régulièrement autrefois. « La relève n'est pas là », constatent, inquiets et amers, les militants CGT et CFDT qui voient vieillir de manière inexorable les sections syndicales de l'usine.

Pourquoi y a-t-il eu rupture dans les années 1980 ? Pourquoi et comment, à cette période, le rapport des ouvriers à l'espoir, à la croyance, à la politique, a changé ?

#### 1. La spécificité du militantisme des OS

Au-delà d'une culture de solidarité, on pourrait parler d'un « système politique » propre à l'atelier, qui a longtemps eu sa cohérence, fondé sur des « équilibres » et à l'intérieur duquel le délégué avait une place éminente. L'enjeu de ces luttes est la dignité ou, plus exactement, la manière dont on se défend contre la chute – toujours possible et présente dans les esprits – dans l'indignité.

Le propre de cette politisation ouvrière réside bien dans son enracinement au travail. Dans les ateliers, parler du travail, c'est parler politique non pas au sens d'avoir une opinion politique mais en faisant référence à des « bagarres », à la relation aux « chefs », à des

incidents, des indignations, des humiliations. C'est donc peu ou prou toujours évoquer des formes de solidarité et d'opposition à un ennemi. Pour le dire autrement, on n'adhère pas globalement à des « idées » sur la classe ouvrière, sur la manière de résoudre tel ou tel problème politique. On se prononce avant tout à propos de réalités concrètes dont on fait l'expérience par rapport à des individus précis. Le « style », les « valeurs » que proposent certains militants finissent par marquer la conscience du groupe, par imprégner les mentalités des membres du groupe.

Le délégué est celui qui est d'abord confronté à l'angoisse des « petits », qui n'ont jamais bien compris (leur fiche de paie, la manière dont on a compté les heures, etc.) qui ne peuvent pas lire ou remplir les papiers, etc. Les délégués doivent savoir écouter, comprendre, rassurer, trouver des solutions même si ces histoires « compliquées » qu'ils doivent « démêler » les déroutent, les irritent, et, souvent, les démoralisent parce qu'ils y lisent la soumission de certains de ces ouvriers à l'emprise des patrons. La force du syndicat tient à la qualité de la relation que les militants entretiennent avec les ouvriers de leur secteur de travail, ceux qu'ils côtoient journalièrement dans leur équipe. C'est dans la manière dont il sait construire le rapport de forces avec le chef d'atelier, dans sa capacité à appeler au moment décisif ses copains à l'action que se construit la réputation sociale du militant. Ce qui fonde son charisme, c'est le style de travail qu'il pratique dans la continuité. La façon par exemple dont il « agresse » un agent de maîtrise, mais aussi la façon dont il peut composer avec lui, la façon dont il fait l'éloge de l'un et dont il provoque l'autre. C'est finalement la façon dont sa manière d'être d'accord aux valeurs du groupe.

Dans (les) temps forts de la vie de l'atelier, la « vraie » vie, celle qui n'est pas contrainte, reprenait en quelque sorte ses droits, hors de la discipline de l'usine (...). On peut donner pour exemple les repas pris le vendredi en fin de semaine sur les tables de l'atelier, opération de « détournement » de l'usage des plans de travail ressentie comme telle : les ouvriers y mangeaient, les agents de maîtrise avaient leurs habitudes ailleurs. (...) A travers les plaisanteries, les « mises en boîte », (le militant) doit être capable de donner du groupe une image fidèle et valorisante.

*« Vous avez l'impression qu'en faisant ces démarches vous pouvez obtenir quelque chose, que vous ne partez pas battus à chaque fois ? » « Non, on gagne très souvent (hésitant un peu) On nous reproche toujours au syndicat... enfin, la hiérarchie du syndicat nous reproche toujours, aux militants de finition, de ne pas faire grand chose. Mais on a fait énormément de choses. Mais des petites choses de rien du tout qui ont quand même une certaine valeur pour le personnel, sur les conditions de travail, sur plein de choses. Et là où on intervient, on gagne. Mais le malheur c'est qu'on ne fait pas assez de tracts ! On ne le dit pas. »*

## 2. Le délégué et sa base

Analysons plus en détail la manière dont un système d'échanges, matériels et symboliques, s'était mis en place entre les délégués et les ouvriers dans ces ateliers d'OS (...). Les militants, qui se « sacrifiaient » pour leurs « copains », recevaient en contrepartie de la reconnaissance, une certaine estime d'eux-mêmes qu'ils restituaient en partie aux « autres » (...). Il y avait également (...) la possibilité d'une « exaspération » du système, sur fond de recherche de dignité, de défense d'un honneur social ouvrier.

Ce qui est en jeu ici, c'est le mécanisme même qui, selon l'analyse qu'en donne Bernard Pudal, a permis le développement et l'épanouissement du stalinisme et des élites

stalinienne – sur fond d’humiliation (Bernard Pudal, Prendre parti. Pour une sociologie historique du PCF, Presses de la FNSP 1989). Tout instable qu’il fût, ce système, cet ordre, apportait des « avantages » aux deux parties. Aux OS de base, il apportait des services, une assistance dans les affrontements avec les chefs, dans la défense de leurs « droits », de leurs salaires, de leurs conditions de travail. Il apportait aussi une image et une fierté qui reposaient sur le sentiment d’appartenir à un groupe – les « carrossiers », les « ouvriers Peugeot »-, élément d’une entité plus vaste : « la classe ouvrière », tout cela étant inséparable d’un espoir politique « vague » - l’idée d’émancipation et de promotion de la classe, remise à plus tard ».

Aux délégués, le militantisme apportait de « petits » avantages : quitter un moment la chaîne, pouvoir aller en réunion, échapper à certaines formes d’intimidation par les chefs. Il participait à une sorte de subculture – la subculture militante- qui aurait pu être la condition d’accès à la « grande culture », par l’intermédiaire des activités du comité d’entreprise (bibliothèque, photo-club, expositions, etc.) et des maisons de la culture.

Pour pouvoir assurer la défense des autres OS, il faut que le militant soit différent d’eux, qu’il accepte momentanément de se séparer des personnes de « son » groupe. Il lui faut en effet participer à des activités extérieures à son groupe, par exemple, se former un tant soit peu dans un cadre syndical ou politique, apprendre à parler en public, à vaincre sa peur, sa timidité ; s’appuyer sur des structures extérieures, celles que lui fournit le mouvement ouvrier organisé l’instance qui va légitimer son activité de défense des autres) (...) Le savoir qu’il accumule, la maîtrise de la parole qu’il acquiert font de lui un transfuge en puissance, quelqu’un qui peut vouloir « monter » ou s’échapper hors de l’usine. Cela, les autres le savent ou le pressentent, le militant peut donc être soupçonné de trahir le groupe ou de vouloir un jour le trahir. D’où des formes, multiples, de rappel à l’ordre de la part des « autres », des OS de « base ». Pour éviter de donner prise à ce soupçon, il lui faut surenchérir dans son dévouement auprès des autres OS.

### 3. Le délégué pris à revers par les transformations de l’atelier

A Sochaux, le développement (et parfois l’exaspération) de cette logique militante en sa forme ancienne était encore possible jusqu’au milieu des années 1980, mais, depuis, le « mécanisme » de reproduction s’est enrayé : les anciens militants n’y croient plus, et en tout cas plus « comme avant », et se demandent s’il faut continuer, et comment. De nouvelles figures ne surgissent plus (...) Les délégués avaient conquis, se référant à l’analyse marxiste de l’exploitation et en « traquant » sur place les mécanismes d’extorsion de la plus-value (les mille et un « trucs » de la direction pour grappiller du temps sur les chaînes...), une capacité de négociation informelle qui faisait aussi leur pouvoir symbolique et qui forçait un peu le respect des autres OS. Le lieu de travail était un domaine qui était presque entièrement investi politiquement et où les mots mêmes fonctionnaient dans un registre « politique », un registre de dénonciation qu’on pourrait dire permanente. La politisation des OS sur ce moteur de la « prise de conscience de classe » qu’était l’« exploitation » au travail, les multiples formes qu’elle revêtait, sa brutalité. Les militants étaient aussi soutenus dans cette entreprise par la possibilité de s’opposer violemment aux figures emblématiques qui incarnaient physiquement l’ordre taylorien – les petits agents de maîtrise, les chronométreurs, le bureau des méthodes, ceux qu’on appelait les « chiourmes » (...).

Ces figures ne sont plus aussi présentes dans les ateliers, le style de commandement a changé, il est porté par des personnages moins attaquables de front (comme les « BTS »). Le leitmotiv des militants au cours de ces dernières années – « Y a plus de sociabilité », « Y a plus d’ambiance »- traduit dans une large mesure la perte du pouvoir d’action qu’ils avaient

autrefois. Auparavant, les militants OS avaient pu conduire une contestation argumentée face aux chefs, guidés par le souci de rendre le travail d'OS un peu plus intelligent, de refuser « l'ordre des choses » dans les ateliers, parce qu'ils étaient convaincus qu'ils « valaient plus que ça ».

(...) La généralisation des flux tendus et la présence massive de l'électronique ont eu pour conséquence d'enlever aux militants les moyens de « contrer » les chefs au travail et donc de les mettre en question. Le risque est grand, alors, que le militant finisse par devenir le « gueulard au fond de la fosse », comme le dit un OS interviewé. (...) Un obstacle supplémentaire au travail des délégués est la difficulté de plus en plus grande qu'ils éprouvent à régler des luttes de concurrence (entre ouvriers) alors qu'ils ont été formés et entraînés par l'ancienne logique du groupe à s'opposer, dans des luttes frontales, à la « hiérarchie ». La capacité à mobiliser les gens de son équipe derrière soi suffisait (...).

L'activité essentielle du délégué consiste désormais à maintenir – contre toutes les manœuvres de la direction et avec ce qu'on pourrait appeler la « complicité » de certains membres du groupe – l'ancienne morale : l'entraide et la solidarité, l'honneur du groupe, sa capacité de résistance, sa dignité affichée, sa volonté acharnée de ne pas s'abaisser devant le patron, de ne pas donner prise aux jugements blessants des cadres sur les OS. Il s'agit bien, pour les militants qui restent, de tenter, presque seuls et un peu désespérément, de maintenir vaille que vaille l'unité du groupe contre toutes les forces centrifuges (objectives et subjectives) qui le dispersent, le dissolvent ou l'émiettent en petites individualités. Mais, perdant confiance en eux-mêmes, ils perdent confiance dans les autres. Beaucoup découvrent peu à peu que le travail syndical conserve de moins en moins de sens, à partir du moment où les perspectives politiques au sens large se dérobent (...). La hiérarchie de l'usine comprend qu'elle peut et qu'elle doit se servir de cette fragilité.

#### 4. Le brouillage des anciens clivages

« La confiance n'existe plus (aujourd'hui) entre ouvriers. » Telle est l'une des premières choses que les vieux militants ou ouvriers nous disent lors des entretiens. (...) Mais à la différence des « fayots » d'autrefois, qui combattaient ouvertement et durement la CGT et la CFDT, les OS qui entrent dans le système n'ont pas d'idéologie pour eux. (...) La morale du groupe ne parvient plus à s'imposer, et, du coup, grâce au travail des « mouchards », le groupe devient « transparent » aux yeux des chefs. Le groupe n'offre plus de protection collective, chacun se sent sous le regard et la menace de l'autre. Mais cette transformation ne se produit pas avec des personnes nouvelles, ce sont les mêmes ouvriers qui se sont en quelque sorte « retournés », ceux avec lesquels on a fait grève, et partagé des moments forts, avec lesquels les militants se sentaient « en confiance ». (...)

Le spectacle du groupe désuni est l'emblème d'une défaite en acte, de la faillite d'une certaine morale.

#### 5. L'usure des militants

Nombre d'entre eux sont gagnés par le sentiment de ne plus pouvoir participer à quelque chose de « grand » qui dépasse l'univers « étroit » où ils vivent, qui permette de s'identifier à d'autres. On ressent aussi chez les militants une sorte de déception très profonde : depuis dix ans, la direction en est venue (le contexte économique et politique aidant) à contrôler presque entièrement la dynamique de la vie sociale, et tout le monde s'est installé dans la passivité, la « résignation ». (...) Que reste-t-il dans la vie d'usine à quoi se



« raccrocher » ? Rien ! Sinon l'espoir d'une préretraite et la conscience amère de voir le groupe « baisser » (et parfois « s'abaisser »).

Beaucoup (de militants) commencent (...) (comme par un mouvement de contagion) à penser à eux-mêmes, à leur avenir personnel. (...) Ces départs de délégués renforcent le soupçon que beaucoup se seraient servis de la place de délégué pour mieux préparer leur avenir, échapper à la chaîne, et, à terme, à l'usine. La crise du militantisme ouvrier nourrit elle-même la fin de la croyance dans l'activité militante comme dévouement désintéressé et aggrave l'espèce de ressentiment que les OS de base ne peuvent s'empêcher d'éprouver à leur égard, et donc, en retour, conforte la conviction de certains militants qu'il faut partir.

Le départ en formation de militants leur fait brutalement prendre conscience de leur propre impuissance, renforce aussi leur conviction qu'ils n'ont pas d'autre solution pour se protéger que de se ménager une « porte de sortie » à l'intérieur même de l'entreprise, légitimant ainsi les attitudes de détachement à l'égard des anciennes valeurs portées par ces militants et aggravant la perte de confiance vis-à-vis des délégués.

Le système repose encore sur les vieux militants OS, ceux qui tiennent et résistent, entourés de respect, en dehors de tout soupçon d'arrivisme, et qui vont rester jusqu'à la préretraite, admirés, portés aux nues, mais dont tout le monde dit que personne, sauf miracle, ne viendra les relayer.

Quels sont les faits marquants de la conjoncture sociopolitique de la fin des années 1980 et du début des années 1990 ? Ces événements ont eu de fortes répercussions dans les consciences ouvrières, même si de tout cela, les militants ont beaucoup de mal à parler. Car le militant, fût-il engagé depuis longtemps dans une action politico-syndicale, finit par être atteint par les critiques lancées contre l'utopie socialiste et par la manière dont elle a dégénéré en régime tyrannique. Il en vient à ne plus oser prononcer certains mots, à se sentir dépossédé d'une partie de son histoire, qui a pourtant été centrale pour lui dans la mesure où elle était liée à un travail de réhabilitation de soi porté par son entrée dans le militantisme.

## 6. L'hostilité des jeunes à l'égard du syndicat

Si un petit frémissement s'est produit ces dernières années à la CGT avec l'arrivée de quelques jeunes (25-30 ans) délégués en carrosserie, le fossé qui sépare les vieux et les jeunes ouvriers dans leur rapport au syndicalisme et à la politique ne s'est pas comblé.

A la différence de leurs aînés (les OS de 35-45 ans) qui travaillent à leurs côtés sur les chaînes, les intérimaires ont déjà fait l'expérience de leur impuissance sociale. Ils sont dans une situation de « faiblesse structurelle » (...). Quant aux délégués, ils ne les voient pas (« Un intérimaire, c'est pas intéressant pour eux, nous, on reste pas ») si bien qu'ils les perçoivent comme protégeant les « vieux », qui sont bien « installés » dans la place et empêchent les jeunes d'y entrer. Leurs employeurs au sens juridique sont les agences et non les entreprises qui les utilisent (...) Leur expérience de précarité et la situation propre de l'intérim (...) contribuent à produire une sorte d'« impunité patronale » et une conversion obligée au réalisme économique : les patrons sont exonérés en tant qu'« employeurs » potentiels, les « exploiters » (le mot est aussi utilisé), ce sont les « autres », les agences d'intérim et parfois l'Etat qui « laisse faire ».

Les jeunes précaires, directement confrontés à la domination économique, ne disposent pas d'outils symboliques qui leur permettent de se penser comme groupe ou comme

classe. Ils n'ont pas de mots collectifs à leur disposition pour dire leur désarroi. Il est clair, par exemple, qu'ils ne peuvent pas se reconnaître dans le vocabulaire syndical, qui sonne à leurs oreilles comme un vocabulaire ésotérique, réservé à des nantis, des « petits riches ». (...) Ce qui est dit ici des « intérimaires » vaut, nous semble-t-il, pour la plupart des jeunes ouvriers.

On le voit (...) à la manière dont, par exemple, l'un de ces intérimaires, pour évoquer des possibles sanctions à des manquements au travail, emploie un vocabulaire de type scolaire (« se faire taper sur les doigts », « se faire incendier », « prendre un gros savon », expressions qu'il emploie comme un élève qui craint toujours d'être pris en faute). Comme si les avertissements au travail étaient la prolongation, dans un autre domaine, des sanctions scolaires, et surtout comme s'il n'y avait aucune possibilité de résister à ces menaces qui semblent constituer autant de verdicts sans appel. On voit à quel point la fermeture de l'horizon professionnel, la vie au jour le jour, sur fond d'une conscience du coût moral de l'échec scolaire toujours plus avivée par les rebuffades subies lors de la recherche d'emploi, produit une sorte de « naturalisation » des hiérarchies sociales et du système des sanctions dans la société.

Pour « faire leur trou », une des (rares) ressources dont ils disposent est leur disposition à entrer dans la « modernité » en devenant des opérateurs efficaces, disponibles, sérieux, coopératifs, etc. C'est ainsi qu'ils espèrent s'approprier leur travail, le rendre vivable et acceptable. Bref, être ouvrier différemment, sans l'état d'esprit « grognon », « gueulard », de leurs prédécesseurs. D'ailleurs, les militants disent le plus souvent des rares jeunes embauchés : « ils entrent dans la logique de l'entreprise », au sens de : « ils font le jeu du patron ». Si l'on prend le point de vue de ces jeunes, on peut se demander si beaucoup ne sont pas simplement à la recherche d'une appartenance communautaire.

### Chapitre VIII : Affaiblissement du groupe ouvrier et tensions racistes

(...) Les interprétations proposées par de nombreux politologues de l'enracinement du Front national dans les milieux populaires ne cadraient pas entièrement avec nos observations. (...) On ne peut méconnaître le fonds structurel sur lequel se détachent les relations ouvriers français – ouvriers immigrés aujourd'hui, c'est-à-dire le contexte de « vulnérabilité de masse » (...) : la détérioration des conditions sociales d'existence (niveau de vie, insécurité, angoisse de l'avenir), la concurrence au travail, la diminution des espoirs de promotion (pour soi et pour ses enfants), la hantise du déclassement social, l'espoir et la déception liés à la poursuite d'études.

Un fait a particulièrement retenu notre attention au début des années 1990 : la coïncidence entre le regain des positions de la CGT dans les nouveaux ateliers de montage (60% de votes à HC1) et la progression régulière du vote Front national dans les villes ouvrières de la région (entre 20 et 25% des voix aux élections présidentielle et municipales de 1995). (...) Une de nos hypothèses (...) consiste à dire que la cristallisation raciste en milieu populaire se fixe moins sur le comportement des parents immigrés à l'usine que sur celui de leurs enfants à l'extérieur. Autrement dit, ce qui reste de destin partagé et de souvenirs communs (travail, luttes, « rigolade ») entre vieux ouvriers à l'usine constitue encore un écran protecteur contre la « contamination » des idées racistes, alors que, en dehors de l'usine, ces mécanismes ne jouent pas, ou plus, laissant ainsi se développer la spirale du racisme d'une fraction du groupe ouvrier, « établie » mais en voie de déclassement, victimes du chômage et de diverses formes de stigmatisation.

## 1. Un 14 juillet chez des ouvriers professionnels

Guy, ouvrier qualifié, la cinquantaine, alors au PC. Il a fait la guerre d'Algérie, et en garde une sorte d'hostilité viscérale contre les Arabes (...) : tout au long de la soirée, il va faire de la « provoc » sur les immigrés, mais aussi sur les femmes, sur les profs, sur les « intellos ». Le contexte est particulier : il sait que nous sommes piégés, que nous ne pouvons pas partir, lui faire vraiment la morale, protester, manquer aux lois de l'hospitalité. Ce n'est pas lui qui invite, il est en position de force. Plusieurs thèmes s'entrelacent. Les immigrés : il n'y en a que pour eux ! Et on ne parle pas des autres ! Ils nous envahissent et on ne dit rien. Ils sont venus travailler comme manœuvres, c'est déjà bien qu'on les garde. Qu'ils nous foutent la paix ! Les OS, finalement, ils ne sont pas si malheureux que ça ! Mais des OP (comme lui) qu'on a abandonnés, qui sont débordés par les techniciens, personne n'en parle.

Je comprends très vite que c'est à nous que (ces discours) sont précisément destinés, que c'est nous, les « intellos », faisant une enquête sur les « ouvriers », qu'il veut provoquer. Ses propos s'appuient sur un argument qui revient sans cesse : vous, les « intellos », qui croyez pouvoir parler des ouvriers, vous vous laissez abuser, vous prenez tout au pied de la lettre, vous vous laissez piéger par l'émotion et vous ne voyez pas ce qui se passe réellement. Mais nous, les Arabes, les OS pouilleux de Grandval, on n'est pas près de se laisser avoir par eux. A propos de Corouge (« ton copain », comme il me dit), il veut bien admettre qu'il y a deux ou trois OS fréquentables, comme il y a une poignée d'immigrés qui sont « bien », et encore. Mais là n'est pas le problème. Le problème est qu'on ne parle pas de « nous », les gens vraiment méritants, les « vrais » ouvriers.

Ces vieux OP qui, en d'autres temps, auraient été des freins à la montée d'idéologies racistes, développent en vieillissant un rapport à la politique blasé, cynique, et que les événements survenus depuis dix ans encouragent. (...) A l'usine, ils ont eu la possibilité de « monter » et ont des affinités avec la petite maîtrise et les militants. Aujourd'hui, ils paraissent désabusés, très peu restent des militants actifs, ils ont connu avec l'effondrement du communisme une grande désillusion politique, ont tendance à adopter un ton sarcastique et à ne plus cacher leur mépris pour les OS et les immigrés. Dans l'usine, ils continuent de voter CGT (...). Cette attitude des OP diffère de celle des OS qui, dans les quartiers HLM, vivent au contact des familles immigrées.

## 2. OS contre immigrés

Dans les principaux quartiers d'habitat HLM de la région, la plupart des conflits entre « Français » et « immigrés » se nouent autour du mode d'éducation des enfants et des adolescents (...). L'accusation la plus fréquente tourne autour du nombre d'enfants qu'ont les immigrés : ils en font « trop », n'ont pas appris à « se limiter ». Ils compromettent ainsi l'avenir de leurs enfants (...). L'accusation d'imprévoyance se nourrit aussi du soupçon, croissant au fur et à mesure que la crise de l'emploi s'intensifie, d'un détournement des fonds publics au détriment des « Français ».

En second lieu, les familles nombreuses, par la liberté accordée aux enfants, l'absence d'une stricte « surveillance », par le flou des horaires, incarnent le mode ancien d'éducation populaire avec lequel une fraction croissante des familles populaires françaises a voulu rompre pour maximiser les chances de promotion de leur descendance. (...) Une partie de « leur » argent est « notre » argent, fruit de la redistribution. C'est l'argument que les familles françaises se donnent pour justifier un « droit » de regard et un droit de commentaire sur les choix budgétaires de ces familles immigrées. (...) Toujours selon les mêmes dires, les dépenses des « immigrés » ont lieu systématiquement au détriment des enfants et en faveur du

pays d'origine, et, si l'on suit la logique du raisonnement implicite d'ouvriers locaux, en défaveur du pays d'accueil, si ce n'est « contre » lui. (...) la jalousie est au cœur de ce processus (...) On trouve l'idée qu'ils sacrifient le bien-être et l'avenir de leurs enfants pour leur propre vanité d'immigrés qui font mine d'avoir réussi lorsqu'ils rentrent au pays.

### 3. Les « jeunes immigrés » comme groupe repoussoir

Dans les nouvelles usines, notamment celles qui se créent depuis six ou sept ans en relation avec le développement accéléré des nouvelles formes de sous-traitance, l'embauche des enfants d'immigrés, qu'ils soient de nationalité française ou étrangère, est de plus en plus difficile. On ne les accepte qu'avec de plus en plus de réticence. Pour cela, il faut que quelqu'un – un frère, un père – se porte comme garant dans l'usine. La pléthore de candidats pour un poste est telle qu'un refus ne peut jamais être imputé au racisme. Plus leur visibilité grandit dans (ces) institutions, plus se diffuse l'accusation selon laquelle « il n'y en a que pour les Arabes ».

(...) Leurs réponses suivent la logique du retournement : stigmatisés comme « Arabes », ils en viennent à magnifier leur « arabité ». Après la mort de Khaled Kelkal, on a vu fleurir des « Vive l'islam » sur les murs des immeubles promis à démolition (...). Ces jeunes immigrés sont perçus comme une menace pour toutes les familles respectables (aussi bien françaises qu'étrangères) du quartier et pour leurs enfants : menace physique (racket, bagarre dans les collèges ou lycées, accrochages en bas des cages d'escalier, provocations diverses vis-à-vis des « roumis », etc.) et surtout menace sociale (rôle de « perturbateurs » dans les classes, ou, plus grave, installation durable sur le marché de la drogue pour certains d'entre eux). (...) Ils font peser sur les autres enfants et sur leurs familles le plus gros des risques, celui consiste à faire capoter la stratégie d'ascension par l'école (...).

### 4. La respectabilité ouvrière, enjeu véritable des tensions racistes

On peut se demander si le passage au Front national d'un nombre croissant d'ouvriers ne gagnerait pas à être interprété comme une forme de protestation amère, voire désespérée, contre le « moralisme de gauche ». Car, pour la plupart de ces ouvriers gagnés –souvent temporairement- aux « idées » du FN, il ne s'agit pas d'une position idéologique ferme. Au contraire, ce ralliement se fait le plus souvent dans le doute et dans la mauvaise conscience, avec un raisonnement qu'on pourrait formuler ainsi : puisque « nous » (les ouvriers) sommes à ce point « tocards », « archaïques », inconvertibles », et puisque « vous » (les dirigeants, les « socialistes ») ne cessez de nous dire ou de nous faire sentir que nous ne comprenons rien à rien, que nous sommes « bêtes », que nos enfants ne sont pas « cultivés », pas « ouverts », « on ne va quand même pas continuer à se laisser faire impunément, on va vous montrer ce qu'on est capable de faire, affirmer autrement ce qui fait notre seule force – la force du nombre – en votant Le Pen ou en menaçant sans cesse de le faire ». C'est « en leur foutant la trouille » que « nous », les ouvriers, pourrions être enfin pris au sérieux.

Il nous semble important d'insister sur l'aspect éminemment « réactif » du vote Le Pen : il y a là une manière viscérale de dire la haine sociale qui habite de plus en plus d'ouvriers ; c'est aussi une façon, certes amère et peu glorieuse, de prendre une revanche contre la manière dont ils ont eu le sentiment d'être (mal) traités tout au long de ces dernières années.

Ce qui est en jeu à travers le vote FN des ouvriers, c'est bien la respectabilité de personnes qui ont travaillé dur toute une vie pour acquérir leur maison, bien élever leurs enfants, se construire une bonne réputation, etc. Cette respectabilité, qui effectivement peut

paraître dérisoire à ceux qui sont éloignés des milieux populaires, les ouvriers peuvent aujourd'hui la perdre brutalement. De diverses manières : par le chômage qui frappe le ménage, par le déclassement de leur lieu d'habitat (...) mais aussi par la contestation diffuse de leur système de valeurs, que ce soit le localisme ou l'autochtonie disqualifiés au profit du cosmopolitisme ou du « métissage », ou encore par la remise en cause de la division sexuelle du travail.

Lorsqu'il est question, à propos des milieux populaires, d'une « déception » vis-à-vis de la gauche, il est nécessaire d'examiner en détail de quoi est faite cette déception. Certes, celle-ci n'a pas tenu ses promesses mais surtout ses élus ont progressivement évité d'aller physiquement à la rencontre des milieux populaires (...) D'autres causes plus nobles ou « humanistes » intéressent les représentants de la gauche (la culture, la lutte contre l'exclusion ou contre le racisme...).

Les habitants des quartiers HLM ont (...) l'impression que de nouveaux immigrés continuent d'arriver. (...) Le fossé entre les discours et la réalité fournit la preuve, pour ces ouvriers français, d'un mensonge officiel, savamment orchestré par « l'Etat » et les hommes politiques qui n'osent pas dire la vérité sur l'immigration. Ce mensonge aboutit, une fois de plus, à « berner » les travailleurs. (...) Une sorte de cynisme ouvrier se développe contre les valeurs universalistes et républicaines, celles que défendent les « intellectuels » (au sens ordinaire) accusés d'oublier ou de nier les formes plus concrètes de la concurrence sociale auxquels les ouvriers – les « petits » – sont confrontés au jour le jour.

#### 5. L'égalitarisme ouvrier et la « préférence nationale »

(...) On se rend compte que l'argumentaire du FN est entré à l'usine, à une vitesse formidable, justement ne serait-ce que sur la prime de rentrée (...) chaque fois qu'on utilise une prime ou n'importe quoi, qui prend en compte le nombre d'enfants (...).

L'hostilité des ouvriers pour tout ce qui pourrait ressembler à une discrimination positive à l'égard des immigrés renvoie en fait à la peur qui les tenaille d'être précipités dans une déchéance sociale insupportable pour ceux qui, il y a vingt ans, pensaient « monter » : devenir ouvrier professionnel, passer contremaître, devenir propriétaire d'un pavillon, améliorer le destin de leurs enfants. Face à cette aggravation de la concurrence sociale et aux efforts croissants exigés pour simplement « se maintenir », beaucoup d'ouvriers s'engagent dans différentes stratégies. Résidentielle : fuir la cité HLM, acheter un pavillon ; scolaire : éviter les « mauvais » établissements, choisir ceux qui sont fréquentés par les classes moyennes ou supérieures. Ces stratégies peuvent se retourner contre eux – ils se retrouvent contraints de s'endetter lourdement, de « se priver » – et contre leurs enfants – qui, s'ils sont distancés scolairement, à la longue, se découragent (...). Est intimement ressenti(e), la peur de l'envahissement. Les étrangers cristallisent une menace multiforme faite de peur devant l'avenir, de peur d'être abandonné, d'être ignoré de la société.

(...) Les campagnes « antiracistes » parisiennes et à forte couverture médiatique (comme celles de SOS Racisme, au très faible ancrage local) ont – c'est incontestable, hérissé de nombreux ouvriers (...). Ils ont simplement l'impression que l'on passe ainsi par pertes et profits leurs propres « problèmes », leurs propres difficultés de vie, en faisant apparaître les « immigrés » (et surtout les enfants d'immigrés) comme les seules « victimes ». (...) L'antiracisme du maire fait craindre des entorses, secrètes ou imaginaires, à (la) règle égalitaire.

---

## CONCLUSION

### Les ouvriers après la classe ouvrière

---

Un certain « groupe ouvrier » a vécu, celui des ouvriers d'industrie, organisés syndicalement et constitués politiquement, héritiers, en quelque sorte, de la « génération singulière » qui s'était construite dans les luttes sociales de 1936 et de l'immédiat après-guerre.

#### 1. La nouvelle condition ouvrière

(Dans) l'industrie, on voit que se met en place (...) une nouvelle division du travail avec l'externalisation des activités à faible valeur ajoutée et la généralisation des flux tendus. (...) Le « juste-à-temps » est un mode d'organisation de la production peut-être efficace économiquement mais humainement très coûteux dans la mesure où il génère en permanence de la tension : entre donneur d'ordre et sous-traitant, entre chef et ouvrier, et, finalement, entre les ouvriers eux-mêmes, sur lesquels pèse une partie des contradictions non résolues du système de production. (...)

Dans les nouvelles PME installées à proximité du site de Sochaux), le SMIC est le seul horizon salarial possible : l'idée même d'une progression de salaire semble ici exclue, inconcevable (...). La sociabilité ouvrière est impossible dans ces univers professionnels atomisés où tout semble organisé pour que les opérateurs ne se rencontrent pas (pauses brèves, horaires de travail qui fluctuent d'un jour à l'autre) et ne se parlent pas (les opérateurs sont trop absorbés par « leur » production).

Deux groupes d'ouvriers se côtoient dans les ateliers de ces PME. Les premiers, bacheliers ayant fréquenté un temps l'enseignement supérieur, vivent au jour le jour leur condition de travailleur dans ce qu'elle a de contraignant sur le plan physique et mental, de frustrant du point de vue des relations sociales (...). Ils considèrent leur condition d'ouvrier comme provisoire, comme un premier emploi d'insertion qui leur permet – « en attendant », comme ils disent – d'atténuer le choc de la confrontation au marché du travail. (...) Ce qui est frappant, chez eux, c'est leur refus de se plaindre, la tendance à accepter ce travail comme une aubaine.

Le deuxième groupe est composé d'ouvriers peu ou non diplômés qui ont, malgré leur handicap scolaire, réussi à se faire une petite place à l'usine en résistant à la concurrence des plus diplômés. Ils sont plus fragiles socialement, habitent souvent les cités. Nombreuses dans cette catégorie, les femmes élèvent souvent seules leurs enfants. L'entreprise les « tient » par ce biais, car elles ne peuvent pas se permettre d'être licenciées. (...) En fait, les directions tendant à utiliser ces situations de fragilité sociale pour imposer sans vergogne des conditions de travail déplorables.

#### 2. L'oubli de la question ouvrière

#### 3. Quel est l'avenir du militantisme ouvrier ?

(...) La question du mode de politisation des jeunes immigrés nous paraît centrale. Or, à force de regarder les immigrés comme une entité à part, on a fini par oublier que, dans les régions ouvrières où les entreprises ont eu massivement recours aux travailleurs étrangers, la question de la reproduction de la classe ouvrière est, pour des raisons morphologiques, étroitement liée à celle du devenir des enfants d'immigrés (...). Plus dommageable encore, depuis le début des années 1990 (la guerre du Golfe a constitué une rupture fondamentale

dans les rapports entre Français et immigrés issus du monde arabe), une part croissante d'enfants d'immigrés s'est sentie repoussée du côté de l'univers culturel de leurs parents et a été souvent conduite à adopter des formes ostentatoires d'attachement au pays d'origine (...).

Un des paradoxes de la situation actuelle est que, du fait de l'affaiblissement du mouvement syndical, ce sont les membres des classes supérieures (notamment les enseignants, les artistes, les chercheurs) qui revendiquent certaines des valeurs anciennes du monde ouvrier (comme l'internationalisme, l'égalitarisme, la solidarité), et de moins en moins les enfants d'ouvriers eux-mêmes.

C'est pourquoi l'une des tâches principales d'un mouvement ouvrier qui voudrait rester fidèle à son histoire, tout en en faisant rebondir le cours, serait de renouer les fils entre les générations, de resserrer les relations entre les univers sociaux (employés, techniciens, professions de la culture), proches du monde ouvrier, de tirer les enseignements des autres formes de lutte qui se développent loin des ateliers.

---

## POSTFACE (juillet 2004)

---

- La question de la classe ouvrière

(...) Inutile d'aller chercher bien loin l'origine de la « violence scolaire » d'aujourd'hui. Fondamentalement, celle-ci s'enracine dans ce processus de mise à l'écart précoce et de bannissement social des plus mal partis scolairement (à savoir majoritairement les enfants des familles les plus prolétarisées).

Ils n'étaient pas toujours de si mauvais sociologues les militants ouvriers qui, au début du XX<sup>e</sup> siècle, s'opposaient à la diffusion de la culture scolaire en milieu ouvrier, « en n'hésitant pas à se montrer très méfiants ou critiques face à l'école secondaire » (Marcel Martinet). Le régime des études longues produit un certain type d'acculturation scolaire où ce qui se perd, chez les « enfants de la démocratisation », c'est une certaine forme de culture ouvrière qui était en partie faite d'attitudes d'opposition via l'apprentissage, par exemple en CET, de dispositions rebelles (pour les enfants de la fraction politisée de la classe ouvrière). Le passage par un régime d'études longues contribue à disqualifier l'expérience ouvrière et peut produire des effets de honte sociale pour des élèves « moyens » qui sont « déculturés » (perte de leur culture d'origine ouvrière), mais pas véritablement acculturés scolairement, flottant ainsi entre diverses appartenances.

A la différence de ce qui se passe dans d'autres types de familles, et d'abord les familles bourgeoises, les parents en milieu ouvrier ne semblent savoir que transmettre à leurs enfants, que ce soit au niveau individuel, familial ou de groupe.

- Les transformations du travail ouvrier : ce que fait « voir » le terrain

- Les ambiguïtés de la réception du livre

- Le livre en débat devant la troisième génération ouvrière

La troisième génération est incarnée par ces futurs opérateurs, presque tous originaires des « cités » paupérisées des années 1990 et issus de l'immigration. Ils refusent tout l'héritage du monde ouvrier et rêvent d'une réussite individuelle de petit patron.

Vingt années de crise : les jeunes, notamment d'origine immigrée, en ont le plus supporté le poids et sont en train de le payer. Matériellement à travers le chômage et la précarité, mais aussi psychologiquement à travers le refuge dans la religion, la crispation identitaire, la réaffirmation d'un machisme, la haine des « Blancs », etc., contribuant à leur tour à l'effondrement de ce qu'il y avait de capital collectif dans les classes populaires.

- Les transformations du monde ouvrier dans le cadre du renouveau d'un capitalisme sauvage...

Comme le dit Danièle Linhart : « Le sentiment d'exploitation, qui constituait un élément moteur de l'identité ouvrière, lui, se perpétue. Mais il se vit désormais de façon individuelle, sans rattachement au collectif. On se sent exploité dans son travail, on en éprouve un sentiment extrême d'injustice, mais ce dernier reste un sentiment privé qui ne conduit pas au désir de s'organiser collectivement. Et pourtant, il s'agit bien, toujours, de destins collectifs ... ) ».

Cf Daniel Martinez, Carnets d'un intérimaire, Marseille, Agone 2003, un passionnant témoignage, écrit en première personne, par un intérimaire, âgé d'un peu plus de 40 ans, de la région de Bordeaux.

- Un monde ouvrier désarmé

La bataille menée dans les entreprises pour atteindre, « diminuer » et parfois licencier les « délégués » - ces empêcheurs d'exploiter tranquillement la main d'œuvre – a réussi, parfois au-delà des espérances patronales (puisque'il arrive aux patrons aujourd'hui de déplorer l'absence de représentants syndicaux). (...) On peut (aussi) penser à la manière dont les syndicalistes ouvriers ont été caricaturés dans Les Guignols de l'info, dans les années 1990.

Dans le rapport que le PS et la CFDT ont entretenu au monde ouvrier, il nous semble aussi qu'a pesé d'un grand poids cette obsession « anticomuniste » que l'on retrouvait à un stade exaspéré chez certains intellectuels organiques de la CFDT (...). Le système de représentation des années 1950-1960 qu'on peut qualifier de « stalinien », en dépit de la force d'anathème attachée à ce mot, assurait à la « base » ouvrière le maintien d'une qualité morale remarquable (...)

- Le décrochement des classes populaires dans l'espace social

La lutte des cheminots en 1995 ; certes, c'était une victoire – elle a marqué un temps d'arrêt dans les projets de la droite mais elle n'a guère profité aux autres, ne s'est pas diffusée au secteur privé. (Ces) ouvriers d'Etat ont longtemps échappé aux logiques de concurrence dans lesquelles sont de plus en plus fortement impliqués les autres travailleurs.

Un autre point qui mérite attention est le fort attrait du vote FN dans la jeunesse populaire (au second tour des élections d'avril 2002, 21% des 18-24 ans et 22% des 25-34 ans). Pour le comprendre, il faut, à notre avis, évoquer des questions de socialisation scolaire et résidentielle. Ces jeunes qui votent FN sont souvent ceux qui sont passés par les filières de relégation de l'enseignement, dans les LEP, ont été confrontés aux jeunes de cité qui ont pour eux la force du nombre. Ils s'y sont sentis en minorité, y ont été parfois rackettés ou battus. Ce sont les mêmes qui, devenus adultes – ouvriers, précaires ou chômeurs-, se retrouvent en concurrence avec les jeunes de cité.



Bien des enseignants ignorent complètement la transformation du travail dans les usines, ont de fausses représentations de la vie ouvrière ; un nombre croissant d'entre eux semblent prendre quelque distance avec la mission émancipatrice qu'ils considéraient globalement comme la leur ; certains en viennent même, dans les écoles « dures », à développer un discours assez réactionnaire (cf le glissement à droite du vote enseignant au premier tour des élections présidentielles). De l'autre côté, les ouvriers, interviewés lors de nos différentes enquêtes, tendent à avoir une perception de plus en plus négative des enseignants ; celle de « petits bourgeois » devenus indifférents au sort de plus démunis, qui ont parfois la fâcheuse tendance à vouloir par moments leur « faire la morale ».

- Conclusion

Il s'agit aujourd'hui de réduire l'écart ou de refaire des ponts entre les fractions progressistes des classes moyennes et les classes populaires. Notamment en réduisant les différentiels de salaire entre cadres et salariés d'exécution, en protégeant le monde du travail contre les effets d'implosion des nouvelles formes de capitalisme sauvage, en redonnant à l'école son pouvoir émancipateur et –pourquoi pas ? en redonnant à la télévision publique un rôle qu'elle a eu parfois d'instituteur culturel de la nation, en créant de nouvelles conditions de rencontre entre intellectuels et classes populaires dans les cités, sur le modèle des universités populaires.